چکیده:
زمینه و هدف: آموزش کارکنان ایجاد آمادگی برای سیستم ارائه به اهداف شخصی و سازمانی (کار راهه، شغلی) اهمیت دارد و کیفیت عملکرد متغیر بوده و در این راستا تغییرات کمک‌کننده است. حساسیت این موضوع در بیمارستان های توانا در کارکنان ارائه داده شده به مطالعه حاضر قصد دارد رابطه هدایت هیجانی، رضایت شغلی، عدل و سعدای سازمانی در پرسنل بیمارستان پرسیانی رشت (یک گزارش موردی) از دیدگاه پرسنل بیمارستان پرسیانی رشت (یک گزارش موردی).
مواد و روشها: مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی است که سالم به چهار شرایط از این پرسنل در بیمارستان دویلی بیمارستان پرسیانی رشت تجربه کرده و داده شده و داده شده در این پرسنل در بیمارستان پرسیانی رشت (یک گزارش موردی).
نتیجه‌گیری: درک کارکنان از عادت سازمانی و رضایت از سازمان در صورت اجرای کارکنان و واکنش پذیری موضوع در وضعیت‌های مختلف بیمارستان با کیفیت عملکرد متغیر است. با توجه به تجربه مصرف امید و انتخابات تایید گذار بی‌متورپیک، پیشنهاد می‌شود برای مداخلات بیمارستانی مصرف امید با هیجانی، عدل سازمانی و رضایت شغلی تمایل گری شود.

ياژده کلیدی: هش هیجانی، عدل سازمانی، رضایت شغلی، متورپیک، بیمارستان دولتی

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
مقدمه

اهمیت نقش آوری بروز رسانی به اهداف مطالعه سازمان ام از خدمات و توسعه یک توپویشته نیزه و آمورش بررسی و امدادی اقلیمی لازم برای رسیدن اقدام به اهداف شادی و سازمان دار راه شغلی (۱۱) اهمیت بی‌پای می‌باشد. در این راستا منظور می‌توان تحقیق کلمه برای سازمان اینکه، منظور بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲) به اهداف جامعه (حتی تحقیق) به‌طور کلی بی‌پایان بین شخصی است که در ان می‌توان (۱۲)}
خود جلب کرده است (28). مفهوم عدالت سازمانی بر فرآیندها و روشهای تمرکز درآمد به استردادی از آن کارکنان می‌کند که ایا در شغلشان آن آشکار شده است و اندکی مختلفی رفتار می‌شود و آنها با همین نتایج از می‌گذارد. در عدالت سازمانی مطرح می‌کند که باید به چه وسایلی با کارکرد می‌تواند کارکنان رفتار شود تا اساسی که به درستی کارکنان با کارکرد می‌تواند رضایت شغلی، عدالت ی تعهد سازمانی با کارکرد می‌تواند. در عدالت سازمانی مطرح می‌کند که باید به چه وسایلی با کارکرد می‌تواند کارکنان رفتار شود تا اساسی که به درستی کارکنان با کارکرد می‌تواند رضایت شغلی، عدالت ی تعهد سازمانی با کارکرد می‌تواند. در عدالت سازمانی مطرح می‌کند که باید به چه وسایلی با کارکرد می‌تواند کارکنان رفتار شود تا اساسی که به درستی کارکنان با کارکرد می‌تواند رضایت شغلی، عدالت ی تعهد سازمانی با کارکرد می‌تواند.

5- organizational justice  
6- Distributive Justice  
7- Procedural Justice  
8- International Justice
روش شناسی تحقیق، در مطالعه حاضر از نوع توصیفی-مقطعی می‌باشد. جامعه آماری ی این پژوهش شامل بررسی، پژوهش و کارکنان بخش رادیولوژی، اداری و خدماتی شاغل در بیمارستان دولی پرسنیا شهر رشت در سال 1392 نفر بهره و از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای برای انتخاب کارکنان استفاده شد. در این پژوهش تلاش شد به دلیل وجود گروه‌های مختلف و واحدهای آماری دقتی از منابع انسانی شاغل، با آوردن کلیه تحقیقات شناخته شده جامعه آماری، به نمونه چگونه جمع‌آوری و جمع‌آوری شده شده بررسی نقش هیجان‌های، رضایت سازمان، علاج و تعهد سازمانی بر عملکرد متقاضی‌کننده بیمارستانی تا نگاه بررسی آنها در یک مطالعه نظیر می‌باشد. نمونه‌ای از حجم 100 نفر که تضمین می‌کند سوالات و مفاهیم هیجان و حواس پرسنی اسکیش داده شود. همچنین بررسی‌های گزارش‌های مبنا ایران کرده‌اند، از سطح اطلاعیات (99٪) افزایش اتی، نتایج ارزیابی 19 متغیر مستقل و میزان ریژنس 15٪ بی‌سیه در افزایش همگنی آزمودن، مقدار گم‌شده با پرسشنامه‌های نام‌نام، حجم نمونه‌های 319 نفر به دست آمد.

ابزارهای پژوهش:

1. پرسشنامه کارکنان منظوره‌ی‌ی‌ها (MFQ-9): این پرسشنامه نخستین شده‌ی پرسشنامه بین‌المللی (MQF) است که در سال 1992 ساخته شده و در این پرسشنامه 9 میانه به کار گرفته‌اند. این پرسشنامه شامل 9 سوالات و 32 سوال در مورد احساس از تغییر مصرف مواد می‌باشد.

2. ارزیابی دستاوردهای هیجیئی (Emotional Intelligence): این ابزار شامل 6 سوالات و 12 سوال در مورد دقتی در احساس از تغییر مصرف مواد می‌باشد.

3. ارزیابی تعهد سازمانی (Organizational Justice): این ابزار شامل 11 سوالات و 31 سوال در مورد تعهد سازمانی می‌باشد.

4. ارزیابی رضایت‌سازمانی (Job Satisfaction): این ابزار شامل 13 سوالات و 41 سوال در مورد رضایت‌سازمانی می‌باشد.

5. ارزیابی حواس پرسنی (Perceived Stress): این ابزار شامل 13 سوالات و 41 سوال در مورد حواس پرسنی می‌باشد.

6. ارزیابی تعهد سازمانی (Managerial Effort Questionnaire): این ابزار شامل 16 سوالات و 51 سوال در مورد تعهد سازمانی می‌باشد.

7. ارزیابی رضایت‌سازمانی (Dropout): این ابزار شامل 10 سوالات و 31 سوال در مورد رضایت‌سازمانی می‌باشد.

8. ارزیابی تعهد سازمانی (Missing): این ابزار شامل 10 سوالات و 31 سوال در مورد تعهد سازمانی می‌باشد.

9. ارزیابی تعهد سازمانی (Castrus, Scandura & William): این ابزار شامل 15 سوالات و 51 سوال در مورد تعهد سازمانی می‌باشد.
فرآینده هوه هیجانی رضایت شغلی، عدالت و اهداف سازمانی با کارکرد متغیر

پرسشنامه هیجانی کل 880 گزارش گردیده است. استفاده بر این تعبیر افتخار، این آزمون به همه ازون هوه هیجانی-بان-ان در یک گروه 67 نفر اجرا شده که ضریب همبستگی میانگین و قوی بود. برای آن به دست آمد. (40) سرآغاز ضرایب اغلب گزارش در پژوهش حاضر برای هیک از جمله مقایسه‌های آگاهی از هوه در صنعت‌های متعدد و همچنین از آگاهی اجتماعی و اجتماعی و همه‌پوشی محاسبه شد.

77. و اگر آن اجرا از طریق همبستگی کرونایی با علاوه بر آن اعتبار این مقایسه در محاسبه گزارش و همچنین پژوهش از طریق اصول در رابطه با ضرایب اشتباه این پژوهش می‌باشد. (41) این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصول و همچنین این پژوهش از طریق اصل
جدول ۲- مشخصات جمعیت شناختی کارکنان بیمارستانی (n=۳۹۸)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیره</th>
<th>فراوانی (درصد) n</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>یک‌ساله</td>
<td>۱/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>دو‌ساله</td>
<td>۳/۲</td>
</tr>
<tr>
<td>سه‌ساله</td>
<td>۵/۶</td>
</tr>
<tr>
<td>چهار‌ساله</td>
<td>۹/۲</td>
</tr>
<tr>
<td>پنج‌ساله</td>
<td>۷/۱</td>
</tr>
<tr>
<td>شش‌ساله</td>
<td>۲/۵</td>
</tr>
<tr>
<td>پنج‌ساله</td>
<td>۹/۹</td>
</tr>
<tr>
<td>پنج‌ساله</td>
<td>۷/۱</td>
</tr>
<tr>
<td>پنج‌ساله</td>
<td>۴/۹</td>
</tr>
<tr>
<td>پنج‌ساله</td>
<td>۳/۹</td>
</tr>
<tr>
<td>پنج‌ساله</td>
<td>۷/۱</td>
</tr>
<tr>
<td>پنج‌ساله</td>
<td>۴/۹</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۳- دامنه تغییرات، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در کارکنان بیمارستان (n=۳۹۸)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیره</th>
<th>دامنه تغییرات</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سن</td>
<td>۲۰-۶۰</td>
<td>۴۲</td>
<td>۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاری</td>
<td>۱-۵۰</td>
<td>۲۴</td>
<td>۱۰</td>
</tr>
<tr>
<td>مدت تحصیل</td>
<td>۱-۴</td>
<td>۲</td>
<td>۰.۵</td>
</tr>
<tr>
<td>خود اکنون</td>
<td>۱-۴</td>
<td>۲</td>
<td>۰.۵</td>
</tr>
<tr>
<td>خود مدیرین</td>
<td>۰-۲۵</td>
<td>۱۵</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>اکنون اجتماعی</td>
<td>۰-۴</td>
<td>۱</td>
<td>۰.۵</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیرین روابط</td>
<td>۱-۳۰</td>
<td>۱۵</td>
<td>۶</td>
</tr>
<tr>
<td>هوش هیجانی کل</td>
<td>۰-۱۵</td>
<td>۰.۵</td>
<td>۰.۵</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد عاطفی</td>
<td>۱-۲۵</td>
<td>۱۲.۵</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد مسیر</td>
<td>۱-۲۵</td>
<td>۱۲.۵</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد تکلفی</td>
<td>۱-۲۵</td>
<td>۱۲.۵</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد کل</td>
<td>۰-۱۵۰</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۲۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از کار</td>
<td>۰-۲۰</td>
<td>۱۲</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از سرپرست</td>
<td>۰-۱۰</td>
<td>۱</td>
<td>۰.۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از همکار</td>
<td>۰-۱۰</td>
<td>۱</td>
<td>۰.۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت از ارتقاء</td>
<td>۰-۱۰</td>
<td>۱</td>
<td>۰.۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت دردناک</td>
<td>۰-۲۰</td>
<td>۱۰</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغلی کل</td>
<td>۶۸-۲۰۸</td>
<td>۱۳۵</td>
<td>۷۰</td>
</tr>
<tr>
<td>عادالت توزیعی</td>
<td>۱۰-۲۵</td>
<td>۱۰</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>عادالت روابط ای</td>
<td>۱۰-۳۰</td>
<td>۱۵</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>عادالت موردی</td>
<td>۱۰-۳۰</td>
<td>۱۵</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>عادالت سازمانی کل</td>
<td>۷۰-۲۴۰</td>
<td>۱۵۵</td>
<td>۵۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همچنین شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیر‌های پیش‌بینی کننده در جدول ۲ نشان داده شده است.
فصل یازدهم: ارزیابی تاثیر شاخص‌هایی برای تعیین رابطه میان شاخص‌های متغیرهای جمعیتی این متریس گسترش نیافته است (نتایج نشان داده شده است). با این وجود نتایج گسترش نیافته جمعیتی مربوط به کارکرد متنوریک و میران سابقه کار به ترتیب با ضرایب منفی 14/0.12 و 14/0.05 (p<0.01 و p<0.05) بودند، که نشان می‌دهد که کاهش گرایش‌های در تحلیل‌های رگرسیون‌های کنترل آماری قرار گرفت.

جدول 3- ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه کارکردهای متنوریک و ابعاد مختلف هوش‌هیجانی.

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضرایب غربال و تعهد سازمانی از زبان پرستی بیمارستان (n=298)</th>
<th>20</th>
<th>19</th>
<th>18</th>
<th>17</th>
<th>16</th>
<th>15</th>
<th>14</th>
<th>13</th>
<th>12</th>
<th>11</th>
<th>10</th>
<th>9</th>
<th>8</th>
<th>7</th>
<th>6</th>
<th>5</th>
<th>4</th>
<th>3</th>
<th>2</th>
<th>1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مادرینگ و متغیرهای جمعیتی این متریس گسترش نیافته</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| پژوهش در چند-03 آنالیز نشان داده شده است. همانطور که در این جدول ملاحظه می‌شود، کارکرد متنوریک قوی‌ترین رابطه مشاهده می‌شود (r=0.707) و کارکرد متنوریک مطابق با پژوهش‌های دارد (5/0.01 و 5/0.001). برای تعیین ضرایب همبستگی بین کارکرد مادرینگ و متغیرهای جمعیتی این متریس گسترش نیافته است (نتایج نشان داده شده است). با این وجود نتایج گسترش نیافته جمعیتی مربوط به کارکرد متنوریک و میران سابقه کار به ترتیب با ضرایب منفی 14/0.12 و 14/0.05 (p<0.01 و p<0.05) بودند، که نشان می‌دهد که کاهش گرایش‌های در تحلیل‌های رگرسیون‌های کنترل آماری قرار گرفت.

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
بحث و تبیین گیری
هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی، رضایت تغییر عوامل دلیلی و نتیجه‌گیری‌هایی با منظور بیش‌پیش کیفیت زندگی کارکنان بیمارستان در تحلیل تأثیر روابط سریال مانند شرایط کاری، خاص و استرس‌زایی محیط‌های بیمارستان، منابع و ذوب‌پذیری سازمانی کارکنان، فردوسی با نگرش‌های ویژه و ضرورت تا نگاه‌های جدید جایگزین کنند.

در تحلیل‌های روابط سریال مانند شرایط کاری، خاص و استرس‌زایی محیط‌های بیمارستان، منابع و ذوب‌پذیری سازمانی کارکنان، فردوسی با نگرش‌های ویژه و ضرورت تا نگاه‌های جدید جایگزین کنند.

جدول شماره 5: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با منظور پیش‌بینی کیفیت زندگی کارکنان بیمارستان

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای پیش‌بینی</th>
<th>$\Delta R^2$</th>
<th>$R^2$</th>
<th>$R$</th>
<th>P-value</th>
<th>$t$</th>
<th>$\beta$</th>
<th>$SE_{\beta}$</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مقفارت تاب</td>
<td>0.24</td>
<td>0.05</td>
<td>0.36</td>
<td>0.002</td>
<td>12.57</td>
<td>0.23</td>
<td>0.01</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>0.12</td>
<td>0.12</td>
<td>0.90</td>
<td>0.004</td>
<td>1.43</td>
<td>0.13</td>
<td>0.10</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کار</td>
<td>0.22</td>
<td>0.26</td>
<td>0.13</td>
<td>0.001</td>
<td>2.12</td>
<td>0.23</td>
<td>0.01</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>$\Delta R^2$</td>
<td>$R^2$</td>
<td>$R$</td>
<td>P-value</td>
<td>$t$</td>
<td>$\beta$</td>
<td>$SE_{\beta}$</td>
<td>B</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.12</td>
<td>0.12</td>
<td>0.90</td>
<td>0.004</td>
<td>1.43</td>
<td>0.13</td>
<td>0.10</td>
<td>0.05</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.22</td>
<td>0.26</td>
<td>0.13</td>
<td>0.001</td>
<td>2.12</td>
<td>0.23</td>
<td>0.01</td>
<td>0.05</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
عوامل نقش مهمی را در اراده کارکنان از برادری پیدار کرده‌اند. تصمیمات و گرایش به سمت سازمان‌دار (۴۹). از؛ سابقه و رضایت، ضرایب سرمایه توانسته است. می‌توانیم به تحلیل هسته‌شیبی آن، ضرایب از اینکه سمیتی، ضرایب از انتظار و رضایت از ارتباط با متغیر تاثیر مستقیم و معنی مشابه و جوان شده. هم‌اکنون با پژوهش حاصل و همکاران (۱۹) با بررسی نمونه‌های از پرسشنامه کارکنان درصد اخلاقی مشابه تشکیل شرحی و گزینه‌ای شده، معمولاً اعتقاد مبتنی بر اینکه سازمان‌دار (در بعد ضرایب از سرمایه)، عدم وجود تفاوت یافته‌ای که درند. استفاده در اساس‌نگاری در شرکتی که اکثریت این نبوده، یکی از مهم‌ترین مسئله‌های نشان داده که با کنترل کردن ضرایب غیره نواحی سازمانی، باعث شده‌اند که در کارکنان بود، و بیشترین احساس رضایت را در قدن‌هایی شود، تولید می‌کند.

تحليل‌ها، همگنبگی و رگرسیونی می‌تواند به یک‌دیگر یاردار باشد، این‌که که یکی از عوامل درعیابی مشهور است. توجه به توجه اینکه شده در درک انداز مؤثر است و احتیال اینکه روش‌های تصمیم‌گیری منطقه‌ای گزینه، را افزایش نمی‌دهد. (مداخت) مراحلی که شاگردی به متغیر بوده و رشد کارکنان در جریانی از توانایی در درک و ارتباط اندازه‌گیری خود و دیگران را در نظر نمی‌دهد.

از نتایج این پژوهش برداشت می‌شود که این یافته‌ها در گروه‌های آزمایشی اسکاندا (۴۵) روی ۱۹ مدیر استراتژیک نیاز تا در قرار گرفتن و گرفتن دیدگاه متغیرین به تنها محیط توانان، ممکن است خود را با متغیر بزرگتری داشته باشد. هم‌اکنون نتایج پژوهش (۷۴) هسته‌ای با مطابقت یافته‌های داشت دیگر دریافت کنیم. همچنین نتایج پژوهش‌های با تغییر در ایران و دیگر منطقه‌ای اسکاندا (۴۱) که شاگردی با قیاس به. بی‌اعتمادی در اندازه‌گیری، با یکدیگر و قابل ارجاعنات. لذا می‌توان مهارت‌های خود با ارتباطات از این‌جا کارکنان، یافته‌ها در یک‌دیگر به‌شمار می‌آید با توجه به خود، چون تقویت نمونه‌های ایرانی، رضایت شغلی، عدالت و تعیین با کارکرد می‌تواند

صفر

Downloaded from jhosptums.ac.ir at 9:55 IRST on Friday, January 3rd 2020
فصل امٍ

ارگان رسمی اوجمه علمی ادارٌ امًر بیمارستاوُای ایران سال شاوسدَم، شمارٌ 3 ،پاییس 6931، شمارٌ مسلسل96.  

تٛاهغ ٚ احتشاْ ٜ)ؿٙبخت ٚ ثشلاشاسی استجابى ٔاٛثش ٚ ثب وبسٙبٖ ٚ اسائٝ ثبصخٛسد.

تٛا٘اذ ٞب سا ثاب ػّٕىاشد ٔاشتجي 

ٔٙتٛسیٙاً دس پضؿاىبٖ، پشػاتبساٖ، وبسوٙابٖ 

تٛا٘اذ ٞب ٚ ػشپشػاتبساٖ اػات. ِازا دس 

ٔؼتّضْ داؿتٗ خي پبیٝ ـٍٕیش یب ػاٌ لبثاُ تاٛرٟی اص

ٔختّف اص دٚ رٟت لبثُ تفؼیش اػت. اثتذا ایٙىاٝ اخاتلاف دس

96 

تٙبػات، شمارٌ مسلسل

ادشاد أاب ِٔٛفاٝ تؼٟاذ 

) ٘یض ٔـبٞذٜ ؿذ وٝ دس حبِیىٝ ٔٙتٛسیًٙ ثاش دس پاظٚٞؾ 

ای اص ٔذسػابٖ 

ذ ٔشوضی كٛست ٌیشد. دس ٔجٕٛع ثشپبیاٝ یبدتاٝ 

٘بٕٞؼٛیی دس یبدتٝ ٌزاؿتٝ ؿذ٘ذ. ایٗ تفشق ٚ ٘بٕٞؼٛیی دس یبدتٝ 

تٛا٘یذتی سا ثٝ ادشاد آٔٛخت دس ٘تیجٝ ایٗ ٟٔابست سا دس اداشاد

4 - intellectual cycle

sensitivity cycle

physical cycle

1 - Bio rhythm theory

2 - physical cycle

3 - sensitivity cycle

4 - intellectual cycle
References


3- Locken T, Norberg HR. Reduced anxiety Improves learning ability of nursing students through utilization of mentoring triads. Available at: http://nursing.byu.edu/documents/research/abstracts.


17- Hooman HA. Development and Standardization of a Job Satisfaction Scale. 1st ed. Tehran: State Management Trainin center 2002


23- Gholam pour M., Tarighi R. The role of organizational commitment triple on citizenship behavior administrative staff in General Directorate of Youth Sports, Sport Management. 2015:7(4). [Text in Persian].


29- Pillai, R., Williams, E. S., & Tan, J. J. Are the scales tipped in favor of procedural or distributive justice; An investigation of the U. S., India, Germany, and Hong Kong (China), International Journal of conflict Management. 2001, 12, 312 –333.


40- Bradbury, T., & Graves, DJ. Emotional intelligence (skills-test), translated by Mahdi Ganji. 2005; Tehran, Savalan publication. [Text in Persian].
41- Gharabaghi H. The Survey of the Relationship between Personality Characteristics and Job Satisfaction among Iran Teraktor Sazi co. employees, Public Psychology M. A. Thesis. Tabriz University. [In Persian].
43- Mirjafari SA, mojahedi jahromi S. An Investigation into the Relationship of Working Life Quality to Organizational Commitment and Productivity in Jahrom Medical Science University, quarterly journal of new approach in educational administration. 2011 ;2 (3): 25-40. [Persian].
48- rezaeiyan A. Anticipatory and Organizational Justice. 3 ed. qom , golha publication 2010. 43-49.
The Relationship Between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Organizational Justice and Commitment on Mentoring Function from the Perspective of Pour-sina Hospital Personnel in Rasht

(A Case Study)

Hatam Siahkal Mahalle AR1*, Rezaei S2, khaksari Z3, Jamshidi Moghaddam J4

Submitted: 2016.8.10 Accepted: 2017.7.24

Abstract

Background: Personnel training and development of readiness are important to attain individuals to personal and organizational purposes (job career) and Mentor/coach quality performance is crucial in this regard. The sensitivity of this issue can be in the spotlight in hospitals. The present study aims to examine relationship between emotional intelligence, job satisfaction, perceived organizational commitment and justice with mentoring performance in hospitals personnel.

Materials and Methods: The present research was a cross-sectional one which study population included all of physicians, nurses, radiology and administrative staff and service workers of Poursina public Hospital in Rasht. Four hundred and three individuals were selected by quota sampling and responded to demographic information, emotional intelligence, organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and mentoring function questionnaire. data was analyzed using SPSS software version 20.

Results: hierarchical regression analyses with enter method revealed that each three component of Organizational Justice, namely distributive justice, interactional justice, procedural justice could explain significantly 60% shared variance results of Mentoring function of one component of job satisfaction specifically Supervisor Satisfaction, and one component of emotional intelligence specifically self-management (F=26.18, P<0.0001).

Conclusion: The employees' perceptions of organizational justice, supervisor satisfaction and also the ability of people to control emotions and appropriate reactivity in different situations is related to quality of Mentor/coach function in hospital. According to the obtained results and effective variable on Mentoring, it is recommended to make decisions for hospital/managerial interventions related to emotional intelligence, organizational justice and job satisfaction.

Keywords: Emotional intelligence, Organizational justice, Organizational commitment, Job satisfaction, Mentoring, Public hospital

1. Instructor, MA in Industrial Management, Department of Management, Faculty of Payame Noor University, Iran, (*Corresponding author), Email: hatam.ha@gmail.com Tel:09364141430
2. Assistant Professor, Department of Psychology, University of Guilan, Rasht, Iran.
3. Instructor, MA in psychology, Department of psychology, Faculty Member of Payame Noor University, Iran
4. Radiologist, Department of Radiology, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir