

مقایسه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد

فاطمه سادات مرعشیان^۱

دکتر فرح نادری^۲

دکتر علیرضا حیدرئی^۳

دکتر میرصلاح الدین عنایتی^۲

دکتر پرویز عسگری^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مقایسه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد سازمان آب و برق خوزستان بود. نمونه شامل ۴۰۰ نفر (۱۵۵ نفر زن و ۲۴۵ نفر مرد) از جامعه مذکور بود که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی گلسر، هوش هیجانی شات و خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت استفاده شد. پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه ای بود. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) نشان داد که کارکنان مرد در مقایسه با کارکنان زن از فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی شغلی بالاتری برخوردار بودند، ولی از نظر هوش هیجانی تفاوتی بین کارکنان زن و مرد ملاحظه نگردید.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی شغلی.

۱. گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، اهواز، ایران. (دانشجوی دوره دکتری روان شناسی) (نویسنده

مسئول، fmarashy63@gmail.com)

۲. استادیار گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، اهواز، ایران.

۳. استادیار گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، ایران.

این مقاله برگرفته از رساله دکتری خانم فاطمه سادات مرعشیان می باشد.

در دنیای کنونی سازمان‌ها جایگاه بالا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا نموده‌اند (بوآن و فاندربارک^۱، ۲۰۰۳). بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مرتبط با زندگی افراد در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد و زندگی بدون وجود سازمان‌ها تقریباً غیر ممکن است (احمدی، ۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی^۲ به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (چینوت^۳، ۲۰۰۷). فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است (سانجیو، شارما و آدیتی^۴، ۲۰۱۰). نگاهی ژرفتر بر تعاریف سازمانی این واقعیت را روشن می‌کند که فرهنگ سازمانی سیستمی از معانی مشترک می‌باشد یا مجموعه‌ای است از اجزای کلیدی که ارزشهای سازمانی را تشکیل می‌دهد (بلوکی، ۱۳۹۱). بنابراین فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان روشن می‌سازد (شاین^۵، ۲۰۰۷)، به نقل از مانتهج و مارتینز^۶، ۲۰۰۹). از دیگر فاکتورهای مهم که به نظر می‌رسد عملکرد شغلی کارکنان، چه زن و چه مرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد هوش هیجانی^۷ است. امروزه هوش هیجانی در سازمانها و توسعه نیروی انسانی به کار گرفته می‌شود تا بر مهارت‌های مهمی که در محیط کار غیر از قابلیت‌های تخصصی مربوط به شغل لازم است تأکید کنند (سالوی و مایر^۸، ۱۹۹۰؛ چن^۹، ۲۰۰۷). گفته می‌شود که هوش هیجانی «چیزی» در درون هر یک از انسانهاست که تا حدی نامحسوس است (تونی^{۱۰}، ۲۰۰۷). هوش هیجانی تعیین می‌کند، چگونه رفتار خود را اداره کنیم، چگونه با مشکلات اجتماعی کنار بیاییم و چگونه تصمیماتی بگیریم که به نتایج مثبت ختم شوند (برادبری و گریوز^{۱۱}، ترجمه گنجی، ۱۳۸۴).

هوش هیجانی با شناخت فرد از خود و دیگران، ارتباط با دیگران، سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفق شدن در برآوردن خواسته‌های اجتماعی لازم است ارتباط دارد و یک توانمندی تاکتیکی در عملکرد فردی محسوب می‌شود (صمد^{۱۲}، ۲۰۰۹). در حالی که هوش شناختی، دارای قابلیت استراتژیک و دراز مدت است، هوش هیجانی پیش‌بینی موفقیت را ممکن می‌سازد، زیرا نشان می‌دهد که چگونه فرد بلافاصله دانش خود را در موقعیتهای مختلف به کار

1. Boan & Funderburk
2. organisational culture
3. Chenot
4. Sanjeev, Sharma, & Aditi
5. Shein
6. Manetje & Martins
7. emotional intelligence
8. Salovey & Mayer
9. Chen
10. Tony
11. Bradberry & Gearves
12. Samad

Archive of SID

می‌گیرد (سالووی، مایر و کاراسو^۱، ۲۰۰۲). به عبارت دیگر هوش هیجانی به تفاوت‌های افراد در ادراک، پردازش، تنظیم و به کارگیری اطلاعات هیجانی اشاره دارد (مویرا و الیویر^۲، ۲۰۰۸). علاوه بر فرهنگ سازمانی و هوش هیجانی، مفهوم خود کارآمدی شغلی^۳ به طور وسیع در زمینه‌های آموزشی، اجتماعی و سازمانی بکار می‌رود. باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی، و گزینشی بر عملکرد تاثیر می‌گذارند (پاجارس^۴، ۲۰۰۲). خود کارآمدی اشاره به باورهای شخص در مورد توانایی خود در یادگیری یا انجام فعالیتها در سطوح خواسته شده دارد. در واقع خود کارآمدی باوری است در مورد آنچه که فرد توانایی انجام آن را دارد (شانک^۵ و پاجارس، ۲۰۰۴).

احمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی به تفاوت میزان خود کارآمدی شغلی و پایداری به ارزشها و باورهای سازمانی در پرستاران زن و مرد پرداخته و نشان داد که بین آنها از نظر درونی کردن فرهنگ سازمانی و نیز خود کارآمدی تفاوت وجود داشته و مردان از خود کارآمدی شغلی بالاتری برخوردار بودند. ملک محمدی و حجازی (۱۳۸۹) به بررسی میزان کارآفرینی در سازمان ترویج کشاورزی کشور و نیز شناسایی و تحلیل نقش عوامل سازمانی و مدیریتی در توسعه کارآفرینی سازمانی در این سازمان پرداخت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی، بیشترین تأثیر را بر توسعه کارآفرینی سازمانی داشته و این فاکتورها در بین کارکنان زن و مرد متفاوت است. به عبارتی کارکنان مرد به گونه‌ای متفاوت از زنان ارزشها و باورهای سازمان را درونی می‌کنند.

صفاری، ایاری و دعایی (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین خود کارآمدی، رضایت از ماهیت کار، سبک رهبری مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی و فرهنگ سازمانی و تلاش برای خلق روشهای نوآورانه بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد.

جویبار (۱۳۸۴) در پژوهشی نشان داد که هوش هیجانی در میان مدیران و کارکنان زن و مرد سطوح مختلف متفاوت است و بین هوش هیجانی با سبک‌های مختلف رهبری ارتباط معنی داری وجود دارد.

مطالعه آوی، لوتانز و یوسف^۶ (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مثبتی مثل رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت دارد و نیز بین کارکنان زن و مرد از نظر اعتقاد به ارزشهای سازمانی و اعتقاد به باورشان در مورد انجام صحیح تکالیف یا خود کارآمدی تفاوت وجود دارد.

1. Caraso
2. Moira & Olivier
3. job self efficacy
4. Pajares
5. Schunk
6. Avey, Luthans, & Youssef

کولویجن، اهرنهارد، گرون و هارتن^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی به مقایسه باور کارآمدی در کارکنان مرد و زن در یک شرکت صنعتی پرداختند. آنها در این پژوهش به نیروی خودکارآمدی بالای کارکنان مرد در مقایسه با کارکنان زن اشاره کرده و نیز از پویایی درون سازمانی یعنی ارزش‌ها و باورها و به عبارتی فرهنگ درون سازمان و نیز شیوه مدیریت به عنوان موتور راه انداز کارآفرینی سازمانی نام می‌برند.

هاجز^۲ (۲۰۱۱) در یک مطالعه آزمایشی مداخله‌ای بر روی مدیران یک شرکت مالی - خدماتی نشان داد که سرمایه روانشناختی در بین مدیران بر عملکرد و التزام و خلاقیت شغلی آنها و کارکنانشان اثر مثبت و مستقیم دارد. از دیگر نتایج این تحقیق وجود تفاوت بین کارکنان زن و مرد از نظر سرمایه‌های مثبت درونی و هوش هیجانی و خودکارآمدی بود.

براتون، داد و براون^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که مدیران و کارکنان موفق چه زن و چه مرد از هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی بالاتری برخوردار بودند. از دیگر نتایج این تحقیق وجود ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری مشارکتی بود.

باتوجه به اینکه امروزه سازمانها به دنبال جذب بهترین افراد با بالاترین استعداد برای به حداکثر رساندن بهره‌وری می‌باشند باید افرادی را در سازمان بپذیرند که در مقایسه با دیگران از هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی بالا و اعتقاد راسخ به درونی کردن ارزشهای سازمانی برخوردار باشند و از آنجاییکه تفاوت‌های شخصیتی که به لحاظ جنسیت در کارکنان زن و مرد وجود دارد محقق را بر آن ساخت تا به دنبال پاسخ علمی به این پرسش برآید که آیا بین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان زن و مرد سازمان آب و برق خوزستان تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن و مرد سازمان آب و برق خوزستان بود که مطابق با جدول مورگان نمونه ۴۰۰ نفری به روش تصادفی طبقه‌ای از میان واحد‌های سازمانی مختلف انتخاب شدند. انتخاب آزمودنیها بر حسب تعداد کل حوزه و آزمودنیهای هر طبقه در جدول ۱ آمده است:

1. Koelewijn, Ehrenhard, Groen, & Harten

2. Hodges

3. Bratton, Dodd, & Brown

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه آماری، به تفکیک پست سازمانی

پست سازمانی	کل	فراوانی	درصد
مدیریت	۱۲۱	۳۵	۸/۷۵
معاونت حفاظت و بهره‌برداری از منابع آب	۲۱۶	۶۵	۱۶/۲۵
معاونت طرح سد و توسعه نیروگاه	۱۸۰	۵۴	۱۳/۵
معاونت منابع انسانی، مالی و امور پشتیبانی	۲۸۹	۹۰	۲۲/۵
معاونت آبرسانی	۶۰	۱۹	۴/۷۵
معاونت بهره‌برداری سد و نیروگاه	۸۰	۲۵	۶/۲۵
معاونت طرح و توسعه شبکه‌های آبیاری زهکشی	۱۸۹	۵۷	۱۴/۲۵
معاونت برنامه‌ریزی	۹۴	۲۹	۷/۲۵
معاونت مطالعات پایه	۸۴	۲۶	۶/۵
کل	۱۲۵۳	۴۰۰	۱۰۰

ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی گلسر: در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه گلسر و همکاران (۱۹۸۷) استفاده شد. این پرسشنامه ۶ خرده‌مقیاس و ۳۶ ماده دارد و هر ماده دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» می‌باشد و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ است. تقی‌پور و نعمانی (۱۳۸۸) برای اولین بار این پرسشنامه را در ایران ترجمه و اعتباریابی کرده‌اند. روایی محتوایی پرسشنامه مذکور در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است. رایان و دسی^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی پایایی هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها را از روش آلفای کرونباخ محاسبه کرد. پایایی آنها در دامنه‌ای از ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ به دست آمد (نقل از تقی‌پور و نعمانی، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۹۶ و ۰/۸۷ بدست آمد.

ب) پرسشنامه هوش هیجانی شات: در سال ۱۹۹۸ شات و همکاران، پرسشنامه‌ای را بر اساس مدل نظری سالووی و مایر (۱۹۹۰) از هوش هیجانی ساختند. این پرسشنامه، ۳۳ ماده دارد که هر سه مؤلفه هوش هیجانی را که عبارتند از: ارزیابی و ابراز هیجانی، تنظیم هیجانی و بهره‌برداری از هیجان را ارزیابی می‌کند. ارزیابی این موارد در یک مقیاس ۵ درجه‌ای صورت می‌گیرد (به نقل از رودریگز^۳، ۲۰۱۰). خسرو جاوید (۱۳۸۱) در دانشگاه تربیت مدرس، جهت محاسبه روایی‌سازه و همبستگی درونی خرده‌مقیاس هوش هیجانی از روش تحلیل عامل و به منظور محاسبه پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرده است. ضریب آلفای کرونباخ هوش هیجانی را ۰/۶۱ به دست آورد. بفتح^۴ (۱۳۸۷) جهت سنجش پایایی این پرسشنامه از دو روش آلفای کرونباخ

1. Glaser Organizational Culture Questionnaire
2. Rayan & Deci
3. Schutte Emotional Intelligence Questionnaire
4. Rodrigues

Archive of SID

و تصنیف استفاده کرد و برای کل پرسشنامه به ترتیب ضرایب $0/60$ و $0/41$ را بدست آورد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب $0/89$ و $0/75$ بدست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۱: این پرسشنامه توسط ریگز و نایت^۲ (۱۹۹۴) ساخته شده و دارای ۳۱ ماده و شامل چهار خرده مقیاس برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می باشد. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می باشد. این پرسشنامه در ایران برای اولین بار توسط ساعی و نعامی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شده است. پایایی این ابزار در مطالعات ریگز و نایت (۱۹۹۴) بین $0/85$ تا $0/88$ گزارش شده است. همچنین در پژوهش نجاراصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده گردید که شاخص های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب در حد قابل قبولی گزارش شدند. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب $0/53$ و $0/57$ بدست آمد.

یافته‌های پژوهش

یافته های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد در جدول ۲ گزارش شده اند.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمره های کارکنان در متغیرهای پژوهش

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
فرهنگ سازمانی	زن	۹۵/۹۲	۲۱/۰۳	۱۵۵
	مرد	۱۰۵/۷۴	۲۰/۸۴	۲۴۵
هوش هیجانی	زن	۱۲۴/۰۰۶	۱۷/۹۳	۱۵۵
	مرد	۱۲۱/۵۹	۱۸/۷۸	۲۴۵
خودکارآمدی شغلی	زن	۱۲۳/۵۸	۱۵/۷۵	۱۵۵
	مرد	۱۲۷/۶۸	۱۵/۸۸	۲۴۵

همان گونه که در جدول ۲ ملاحظه می شود، میانگین و انحراف استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی برای زنان به ترتیب $95/92$ و $21/03$ و برای مردان $105/74$ و $20/84$ ؛ هوش هیجانی برای زنان به ترتیب $124/006$ و $17/93$ و برای مردان $121/59$ و $18/78$ و خودکارآمدی شغلی برای زنان به ترتیب $123/58$ و $15/75$ و برای مردان $127/68$ و $15/88$ می باشد. بر این اساس برای بررسی تفاوت بین کارکنان زن و مرد از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری (مانوا) استفاده شد که نتایج در جدول ۳ آمده است.

1. Job Self Efficacy Questionnaire

2. Riggs & Knight

Archive of SID

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری (مانووا) برای مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد

نام آزمون	مقدار	F	خط df	فرضیه df	سطح معنی داری
آزمون اثر پیلایی	۰/۰۵۵	۷/۶۸	۳	۳۹۶	۰/۰۰۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۹۴۵	۷/۶۸	۳	۳۹۶	۰/۰۰۱
آزمون اثر هتلینگ	۰/۰۵۸	۷/۶۸	۳	۳۹۶	۰/۰۰۱
آزمون بزرگترین ریشه روی	۰/۰۵۸	۷/۶۸	۳	۳۹۶	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، سطوح معنی داری همه آزمون ها نشان می دهد که بین کارکنان زن و مرد حداقل از لحاظ یکی از متغیرها تفاوت معنی دار وجود دارد. جدول ۴ نتایج اثرات بین آزمودنی ها را بر روی نمره های فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد نشان می دهد.

جدول ۴: نتایج اثرات بین آزمودنی ها از لحاظ فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی کارکنان زن و مرد

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۹۱۴۳/۵۴	۱	۹۱۴۳/۵۴	۲۰/۸۸	۰/۰۰۱
هوش هیجانی	۵۵۱/۶۵	۱	۵۵۱/۶۵	۱/۶۹۱	۰/۲۰
خودکارآمدی شغلی	۱۵۹۹/۸۴	۱	۱۵۹۹/۸۴	۶/۳۷	۰/۰۱

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، نتایج اثرات بین آزمودنی ها نشان می دهد که بین زنان و مردان از نظر فرهنگ سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد ($F=20/88$ و $p=0/001$). بنابراین با توجه به میانگین های به دست آمده می توان گفت که مردان از فرهنگ سازمانی بالاتری برخوردارند.

همچنین همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، نتایج آزمون نشان می دهد که بین زنان و مردان از نظر خودکارآمدی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد ($F=6/37$ و $p=0/01$). بنابراین با توجه به میانگین های به دست آمده می توان گفت که مردان از خودکارآمدی شغلی بالاتری برخوردارند.

اما، نتایج آزمون تحلیل واریانس تک متغیری (آنووا) نشان داد که بین زنان و مردان از نظر هوش هیجانی تفاوت معنی داری وجود ندارد. به عبارتی میانگین ها متفاوت است ولی تفاوت آنقدر نیست که از نظر آماری معنی دار باشد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی مقایسه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد سازمان آب و برق خوزستان انجام شد. نتایج حاصل در جدول ۴ نشان داد که

Archive of SID

بین زنان و مردان از نظر فرهنگ سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد ($F=20/88$ و $p=0/001$). به عبارتی با توجه به میانگین‌های به دست آمده می‌توان گفت که مردان از فرهنگ سازمانی بالاتری برخوردارند. این یافته با یافته‌های حاصل از پژوهش احمدی (۱۳۹۱)، ملک محمدی و حجازی (۱۳۸۹)، صفاری و همکاران (۱۳۸۹) و آوی و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین کلی این یافته می‌توان چنین استنباط کرد که در سالهای اخیر، زنان زیادی در بخشهای دولتی و غیردولتی استخدام شده‌اند، ولی به دلایل مختلف، کمتر به موقعیتهای عالی پیشرفت کرده‌اند. در سازمانهایی نیز که زنان در رتبه‌های بالا به عنوان افراد متخصص فعالیت می‌کنند، هنوز این مسئله درک نشده است که محیط کاری طراحی شده به وسیله مردان و فرهنگ آن لزوماً یک مکان مناسب و حمایت شده‌ای برای زنان نیست. تنها سازمانهای خاصی در دنیا وجود دارند که از یک سو سازگاریهای مورد نیاز بین فرهنگ و محیط کارشان ایجاد کرده‌اند، تا بدین صورت زنان قادر باشند مسیر حرفه‌هایشان را با موفقیت طی کنند و از سوی دیگر زمینه لازم را برای توسعه و پیشرفت زنان آماده کرده‌اند. در حالی که اشاره دقیق به عواملی که باعث ایجاد مانع در زمینه استخدام و به ویژه در رسیدن زنان به رتبه‌های بالاتر می‌شود، دشوار است، ولی ترکیب و ساختار نیروی سازمانها دلالت بر تفاوت فاحش بین زنان و مردان دارد. تجربیات کارراه‌ای، کلیشه‌سازی‌های مدیریتی، تبعیض، تعصبات مردان در مورد زنان همچنین محرومیت زنان از شبکه‌های رسمی و غیررسمی و به طور کلی عدم برنامه‌ریزی برای فعالیت زنان به عنوان بخشی از پرسنل یک سازمان، از جمله مواردی هستند که برای زنان در درونی کردن ارزش‌ها و باورهای سازمان مانع ایجاد می‌کنند. این تبعیضها، ادراکات و نگرشها بر استانداردهای پیشرفت زنان تاثیر می‌گذارند و مطمئناً به عنوان بخشی از فرهنگ و محیط تاثیرگذار سازمان می‌شوند.

نتایج حاصل در جدول ۴ همچنین نشان داد که بین زنان و مردان از نظر هوش هیجانی تفاوت معنی داری وجود ندارد ($F=1/691$ و $p=0/20$). به عبارتی با توجه به میانگین‌های به دست آمده می‌توان گفت که زنان و مردان از هوش هیجانی یکسانی برخوردارند. این یافته با یافته‌های حاصل از پژوهش جویبار (۱۳۸۴) و هاجز (۲۰۱۱) ناهمسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این مطلب اشاره کرد که درست است توانایی برقراری ارتباط در زنان موثرتر از مردان است و نیز زنان در تمرکز بر پیدا کردن راه‌حلی که به درد جمع بخورد، صحبت کردن درباره مشکلات و مسایل و همچنین به کار بستن ابزارهای غیر کلامی مثل لحن صدا، احساسات و هم‌دردی، به مراتب موفق‌تر از مردان به نظر می‌رسند، ولی از آنجاییکه که تمرکز مردان بیشتر بر وظیفه و کاری است که به آنها سپرده شده است، ضمن آنکه اکثر مردان خصوصیات شغلی و شخصیتی نزدیک به هم دارند در نتیجه می‌توان چنین استنباط کرد که مردان هم به اندازه زنان از پس مسائل و مشکلات ارتباطی خود با همکاران شان به ویژه همجنسان برمی‌آیند. در واقع توانمندی مردان در زمینه‌های شغلی مختلف باعث می‌شود که در بهره‌گیری از هوش هیجانی هم همانند زنان موفق باشند. هر چند که برخی پژوهشها اشاره به توانمندی بیشتر زنان در این زمینه داشته‌اند.

همچنین بر اساس نتایج جدول ۴ معلوم شد که بین زنان و مردان از نظر خودکارآمدی شغلی

Archive of SID

تفاوت معنی داری وجود دارد ($F=6/37$ و $p=0/01$). بنابراین با توجه به میانگین‌های به دست آمده می‌توان گفت که مردان از خود کارآمدی شغلی بالاتری برخوردارند. این یافته با یافته‌های احمدی (۱۳۹۱)، صفاری و همکاران (۱۳۸۹)، آوی و همکاران (۲۰۱۲) و براتون و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. در تبیین کلی این فرضیه چنین استنباط می‌شود که اصولاً زنان در بیشتر موارد تمایل دارند، یا به عبارت دیگر مجبورند، شغلشان را ترک کرده و مجدداً به شغلشان باز گردند. زنان به خاطر به دنیا آوردن و پرورش فرزند، مراقبت از افراد مسن خانواده و مسئولیتهای شخصی مسیر حرفه خود را قطع می‌کنند. حقیقت این است که شاید اکثریت زنان در یک مرحله خاصی از زندگی‌شان صاحب فرزند می‌شوند و احتمالاً بیشتر از مردان مسئولیت مراقبت افراد مسن تر را برعهده می‌گیرند. در نتیجه در مقایسه با مردان درصد بیشتری از سالهای مهم و اصلی شغلشان را خارج از سازمان می‌گذرانند. این تعلیقات در شغل زنان ممکن است در توانایی زنان برای ارتقا موقعیت شغلی و افزایش حقوق آنها و نیز باور زنان در مورد خود و توانایی‌های شغلی‌شان بی‌تاثیر نباشد.

زنان هنگامی که شغلشان را به خاطر مسئولیتهای خانواده ترک می‌کنند و مجدداً به سازمان بر می‌گردند، اغلب متوجه می‌شوند که دستمزدشان در مقایسه با کسانی که شغلشان را ترک نکرده‌اند، پایین‌تر است. بسیاری از مدیران ممکن است به دلایل بالا، زنان را برای شغل‌های کم‌اهمیت‌تر، با پرداخت دستمزد کمتر استخدام کنند تا بدین طریق میزان تاثیر ترک شغل آنها را در فعالیت سازمان محدود کنند. به همین دلیل آنها کمتر تمایل دارند در زمینه آموزش ضمن خدمت و سایر برنامه‌های توسعه شغلی زنانی که سازمان را ترک کرده و مجدداً بر می‌گردند، سرمایه‌گذاری کنند. در حالی که زنان برای پیشرفت به آموزش مهارت‌ها نیاز دارند.

باتوجه به اینکه ماهیت محیط‌های کاری امروزی در حال تغییر است؛ تعداد روبه‌رشد زنان و مردانی که از یک سو تعهد بالایی به شغلشان و از سوی دیگر به خانواده و زندگی‌شان دارند، سازمان را با چالش‌هایی روبرو می‌کند. همچنین مدیریت را مجبور می‌کند تا در مورد مفروضات و تجربیات اساسی‌شان مجدداً بازنگری کنند. چنین تحولاتی هم در سازمانها و هم در سطح کلان (جامعه) احساس می‌شود. البته در این زمینه می‌توان به راهکارهایی هم اشاره کرد که اگرچه ممکن است در تمامی سازمانها و فرهنگها کارآیی بالایی نداشته باشد، ولی توجه به آنها ضروری است.

۱- ارائه سیاست‌های مناسب و اثربخش در زمینه ایجاد فرصتهای مساوی برای زنان در محیط کار و در خانه، تحقیقات نشان می‌دهند که ارتباط تنگاتنگی بین عدم تساوی در روابط مشترک و دوطرفه افراد در خانه و عدم تساوی روابط زنان و مردان در محیط کار وجود دارد. سازمانها می‌توانند به خانواده در جهت ایجاد انواع جدید روابط کمک کنند. همچنین سیاست‌هایی در زمینه از بین بردن ترس زنان از به مخاطره افتادن کارراه‌شان و همچنین شکاف درآمدی بین زنان و مردان اتخاذ بکنند. چنین سیاست‌هایی علاوه بر تغییر در سازمان می‌تواند منجر به روشی در تغییر جامعه گردد.

۲- ارائه آموزش‌های لازم به منظور آگاهی و شناخت خصوصیات جنس مخالف. تجربیات بسیاری از سازمانهای موفق دنیا حاکی از این است که سازمانها با فراهم کردن چنین آموزش‌هایی به کارکنان کمک می‌کنند تا عقاید خود را در مورد ویژگیهای مردان و زنان توسعه داده و در

Archive of SID

مواردی نیز تغییر دهند و از اثراتی که این عقاید بر خود و سازمان می‌گذارد، آگاه شوند. این امر یک ابزار بسیار مفیدی است که به زنان و مردان کمک می‌کند تا بر اختلافات موجود در سبک‌های ارتباطی غلبه کنند و به عقاید همدیگر احترام بگذارند.

۳- همچنین برداشتن گام‌هایی در زمینه اجتناب از پایمال کردن حقوق زنان و رفتارهای تبعیض آمیز دیگر ناشی از درک زنان به عنوان (جنس ضعیف تر) می‌تواند مفید باشد. یک سیاست موثر در این زمینه می‌بایستی رهنمود روشنی را در مورد انواع رفتارهایی که در محیط کاری غیرقابل قبول هستند، ارائه کند. همچنین بایستی رویه‌های مربوط به رسیدگی به مشکلات را نیز شامل شود و لازم است اطمینان داده شود که مشکلات به طور جدی دنبال شده و بهبودی اوضاع حاصل خواهد شد.

بطور کلی چنین می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان زن و مرد در یک سازمان مکمل یکدیگر هستند؛ ویژگی مردان، کمبودهای زنان و ویژگی‌های زنان، کمبودهای مردان را تکمیل می‌کند. به عبارت دیگر، هر کدام کمبودهای دیگری را برطرف می‌سازند، بنابراین اگر با یکدیگر هماهنگ شوند، در بسیاری از موارد، مسایل و مشکلات منطقی‌تر، عاقلانه‌تر و اصولی‌تر برطرف می‌گردند. وقتی مدیریت یک سازمان به تفاوت‌های میان کارکنان زن و مرد پی برده و آنها را بپذیرد، ارتباط قوی و موثری بین مدیریت با کارمندان برقرار می‌شود و از طرفی فرصت شکوفایی نیروها و استعدادها بالقوه مهیا می‌گردد. بنابراین، آگاهی از ویژگی‌های شغلی و رفتاری کارکنان زن و مرد، در بهبود روابط کاری و ایجاد آرامش بیشتر و تنش کمتر در محیط کار، موثر خواهد بود.

منابع

- احمدی، سحر (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با رفتارمدنی در پرستاران بیمارستان گلستان در اهواز. پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- برادبری، تراویس و جین، گریوز (۲۰۰۵). هوش هیجانی مهارت‌ها و آزمون‌ها. ترجمه مهدی گنجی (۱۳۸۴). تهران: نشر ساوالان.
- بفخم، محمد (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با انگیزه پیشرفت و خلاقیت در بین دانش‌آموزان سال سوم راهنمایی شهرستان دزفول. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- بلوکی، سارا (۱۳۹۱). تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر فرهنگ سازمانی و رفتار شهروند سازمانی در کارکنان جهاد کشاورزی شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه علوم و تحقیقات خوزستان.
- تقی پور، آذین و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی، با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- جوبیار، منوچهر (۱۳۸۴). مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه‌گانه مدیران (عالی، میانی و پایه) سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سازمان‌های تابعه آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی مدیریت و برنامه‌ریزی.
- خسرو جاوید، مهناز (۱۳۸۱). بررسی اعتبار و روایی سازه مقیاس هوش هیجانی شات در نوجوانان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- ساعی، الهام و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه برخی متغیرهای انگیزشی هدفگذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی، خودتنظیمی با توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق کاری در یک کارخانه صنعتی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- صفاری، پویا، ایاری، صمد و دعایی، محمدعلی (۱۳۸۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و جو سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند. مجله فراسوی مدیریت، دوره چهارم، شماره پانزدهم، ۱۴۵-۱۶۰.
- ملک محمدی، ایرج و حجازی، یوسف (۱۳۸۹). میزان کارآفرینی در سازمان ترویج کشاورزی کشور و نیز شناسایی و تحلیل نقش عوامل سازمانی و مدیریتی در توسعه کارآفرینی سازمانی. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، شماره ۲، دوره ۴۰-۲، ص ۳۰-۳۸.
- نجاراصل، صدیقه (۱۳۸۹). رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه شش. فصلنامه علمی-پژوهشی یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۱۶، ص ۸۵-۹۸.

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2012). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 15(1), 677-693.
- Boan, D., & Funderburk, F. (2003). Health care quality improvement and organizational commitment. Easton, Maryland: Delmarva Foundation.
- Bratton, V., Dodd, N., & Brown, W. (2011). The impact of emotional intelligence on accuracy of self-awareness and leadership performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 32 (2), 127-149.
- Chen, W. (2007). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hongkong. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 1042-1054.
- Chenot, D. (2007). Organizational culture and retention in public child welfare services organizations. Doctor of Philosophy, Department of Social Sciences, Case Reserve University.
- Glaser, S. R., Zamanou, S., & Hacker, K. (1987). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 1(2), 173-198.
- Hodges, T. D. (2011). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, and the contagion effect. Doctoral dissertation. University of Nebraska-Lincoln.
- Koelewijn, W. T., Ehrenhard. M. L., Groen. A., & Harten. W. H. (2012). Intra-organizational dynamics as drivers of entrepreneurship among physicians and managers in hospitals of western countries. *Social Science & Medicine*, 75(5), 795-800.
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational commitment in a South African Motor Manufacturing Organisation, in *The Department of Industrial and Organisational Psychology*, University of South Africa.
- Moir, M. Z., & Olivior, L. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events : An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, volume 44, Issue 7, pages 1445-1453.
- Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 16-31). San Diego: Academic Press.
- Rayan, R. M., & Deci, E. L. (2004). Autonomy is no illusion: Self-determination theory and the empirical study of authenticity, awareness, and will. In J. Greenberg, S. L. Koole, & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology* (pp. 449-479). New York: Guilford Press.
- Riggs, M., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 755-766.
- Rodrigues, L. (2010). Investigating emotional intelligence, stress and coping strategies in medical students. *International Journal of Psychological Studies*, 2(1), 527-541.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., & Caraso, D. (2002). The positive psychology of emotional intelligence. In C. R. Snyder & S. I. Lopes (Eds.), *Handbook of positive psychology*. (157-171). Oxford University Press.
- Samad, S. (2009). The Influence of emotional intelligence on effective leadership among managers in Malaysian Business Organizations. *The Business Review*, 170-164, 13.
- Sanjeev, K., Sharma, A., & Aditi, Sh. (2010). Examining the relationship between organisational culture and leadership styles. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 97-105.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2004). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 16-31). San Diego: Academic

Archive of SID

Press.

- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. et al. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Tony, A.M. (2007). Emotional intelligence, emotion and social work: Context, characteristic, complications and contribution. *The British Journal of Social Work*, 37(2), 245-263.