

رابطه‌ی بین هوش هیجانی و نگرش‌های فرهنگی سازمانی در کارکنان دانشکده‌ها و حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

راحله سموعی^۱، طیبه طیبانی^۲، نرجس متقی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: با توجه به اهمیت هوش هیجانی و تأثیر آن در حوزه‌های مختلف زندگی از جمله پیشرفت شغلی، رضایت شغلی، حیط کار و عملکرد سازمانی؛ این مقاله به تعیین رابطه‌ی بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی کارکنان دانشکده‌ها و حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته است.

روش بررسی: پژوهش از نوع تحلیلی-مقطعی بود که بر روی ۱۶۸ نفر از کارکنان دانشکده‌ها و حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با به کارگیری دو پرسش‌نامه‌ی هوش هیجانی ($\alpha = 0/93$) و پرسش‌نامه‌ی فرهنگی-سازمانی Hofstede ($\alpha = 0/73$) انجام شد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی (آزمون آماری ضریب همبستگی Pearson) گزارش گردیده است.

یافته‌ها: بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی، رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد ($r = 0/71$)؛ همچنین بین هوش هیجانی و فرهنگ مرد سالاری-زن سالاری، رابطه‌ی معکوس و معنی‌دار ($r = -0/24$) مشاهده شد؛ بین هوش هیجانی و سایر مقیاس‌های فرهنگ سازمانی از جمله فرهنگ فرد گرایی-جمع گرایی، فرهنگ اطمینان-ریسک؛ و فرهنگ توزیع قدرت عادلانه-ناعادلانه، رابطه‌ای مشاهده نگردید.

نتیجه‌گیری: با توجه به وجود رابطه بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی در این مطالعه و نیز تأثیرگذاری و تأثیرپذیری برخی از مؤلفه‌های هوش هیجانی از فرهنگ سازمانی، آموزش همه‌ی شاخص‌های هوش هیجانی به منظور رشد و افزایش توانمندی‌های فردی و شغلی افراد توصیه می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی؛ فرهنگ سازمانی؛ کارکنان؛ دانشکده‌ها

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۹/۰۵

اصلاح نهایی: ۱۳۹۱/۰۹/۲۷

پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۰۹/۲۸

ارجاع: سموعی راحله، طیبانی طیبه، متقی نرجس. رابطه‌ی بین هوش هیجانی و نگرش‌های فرهنگی سازمانی در کارکنان دانشکده‌ها و حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰ (۳): ??

مقدمه

هوش هیجانی به عنوان نوعی توانایی، ظرفیت ادراک، ابراز، شناخت، کاربرد و اداره‌ی هیجان‌های خود و دیگران را شامل می‌گردد (۱) و از نظر Bar-on و Alexander Parker مجموعه‌ی توانایی‌های غیر شناختی، توانش‌ها و مهارت‌هایی است که بر توانایی رویارویی موفقیت‌آمیز با خواسته‌ها، مقتضیات و فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد (۲).

ویژگی‌های آن شامل شناخت احساسات خویشتن، استفاده برای تصمیم‌های مناسب در زندگی، توانایی اداره‌ی مطلوب خلق و خو و کاربرد و مدیریت هیجان‌های خود و دیگران (۳)،

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب مرکز تحقیقات مدیریت اقتصاد سلامت (دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی) به شماره‌ی ۲۸۶۰۰۳ می‌باشد.

۱- کارشناس ارشد، روانشناسی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: samouei@mail.mui.ac.ir

۲- کارشناس ارشد، مدیریت آموزشی، پژوهشگاه شاخص پژوه، اصفهان، ایران

۳- کارشناس، انفورماتیک پزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت اقتصاد سلامت، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

کنترل و ثبات هیجانی از جمله بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های شغلی و عملکردی هستند (۱۱). Brown در مطالعه‌ای نشان داد که ویژگی‌های هوش هیجانی برای رهبری موفق، ضروری است و رهبران باید تمام ویژگی‌های هوش هیجانی از جمله سازگاری، خوش‌بینی، همدلی و خود آگاهی را داشته باشند (۱۲). پژوهش Barik و Mount، نشان داد که ویژگی‌های هوش هیجانی و رفتاری در ثبات و عملکرد شغلی، نقش به‌سزایی دارد (۱۳). Gibson و Barsade در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که افراد صمیمی و اجتماعی که احساسات خود را بیان می‌کنند، در زمینه‌ی شغلی مؤثرتر و موفق‌تر می‌باشند (۱۴). Sosik و Megerian نشان دادند، مدیران برخوردار از خود آگاهی (یکی از مقیاس‌های هوش هیجانی)، نسبت به آن‌هایی که خود آگاهی ندارند، بر زیردستان تأثیر بیشتری دارند (۱۵).

Stein و Book طی مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که مهارت‌های هیجانی و اجتماعی، نقش مهمی از توانایی‌های افراد برای احراز شغلی است که مایل به آن هستند (۱۶). Abraham در مطالعه‌ای بیان می‌دارد که بین هوش هیجانی و کنترل، با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود دارد (۸). مختاری‌پور و همکاران بین هوش هیجانی و متغیرهایی چون بازدهی رهبری، کوشش مضاعف و اثربخشی، رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده کردند (۱۷).

از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی به عنوان جزء مهم و بنیادی در پیکر سازمان و به مثابه‌ی واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات اعضای سازمان شکل می‌گیرد (۱۸). به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی را می‌توان هنجارها، ارزش‌ها و فرض‌های ضمنی دانست که اعضای سازمان در آن سهیم هستند و علاوه بر دادن هویت مشخص به سازمان، موجب یکپارچگی کارکنان می‌گردد و به تدریج، دارای هنجارها و ارزش‌ها و فرض‌های متعدد و معینی می‌شوند که اگر چه محصول زندگی سازمانی است، اما رفتار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. این امر، می‌تواند در عملکرد سازمان تأثیر داشته باشد. از این‌رو، نوع فرهنگ سازمان و

برخورداری از شادی، نشاط و سرزندگی، استقلال و عملکرد بهتر در کارها و برخورداری از موفقیت و پیشرفت بیشتر در زندگی است (۴).

هوش هیجانی مزایا و محاسنی دارد. در این راستا، Goleman دو بعد فردی و سازمانی را معرفی می‌کند. در بعد فردی، به خود ارزیابی و خود آگاهی، شناخت نقاط قوت و حوزه‌های پیشرفت، افزایش قابلیت‌ها و توانمندی‌های اجتماعی، مهارت‌های کسب آرامش، اعتماد به نفس و انگیزش بالا منجر می‌شود. در بعد سازمانی، به سطوح بالاتر یادگیری، کار گروهی و انگیزش بیشتر، نارضایتی و مشکلات اخلاقی کمتر، افزایش خلاقیت و نوآوری، بازدهی بیشتر و عملکرد شغلی بهتر می‌انجامد (۵).

به عقیده‌ی Mount و همکاران (به نقل از Druskat و همکاران)، توانایی‌های هوش هیجانی در محیط کار نقش مهمی دارد (۶). Robbins معتقد است که امروزه برای بهبود عملکرد در سازمان‌ها می‌توان از دانش مربوط به احساسات و هیجانات استفاده کرد (۷) و این دانش در پیشرفت و رضایت شغلی (۸)، عملکرد سازمانی، تصمیم‌گیری، انگیزش، رهبری و تعارضات بین فردی، به افراد کمک می‌کند (۷)؛ زیرا افراد موفق، به قابلیت‌های هیجانی توجه دارند و در ارتباطات خود، به خوبی می‌توانند عواطف و احساسات دیگران را درک نمایند و متناسب با آن واکنش نشان دهند و همین توانایی باعث ایجاد بستر و فرهنگ سازمانی مناسب در سازمان می‌گردد که به عنوان یک مزیت رقابتی در دنیای رقابتی امروز مطرح است. می‌توان گفت با وجود این که نیروی محرکه تحولات قرن بیستم هوش عقلی یا منطقی بوده است، اما طبق شواهد موجود در آغاز قرن بیست و یکم، هوش هیجانی موجب تحولات خواهد بود (۹).

Kevin و همکاران، در بررسی نقش هوش هیجانی در شغل، بر روی ۱۱۶ کارمند به این نتیجه رسیدند که اعتبار هوش هیجانی در شغل، بیشتر از هوش شناختی بوده است (۱۰). Stead در مطالعه‌ای نشان داد که از بین شاخص‌های هوش هیجانی، مواردی چون ارزیابی، عزت نفس، مکان

دارای ۲۵ سؤال بسته پاسخ، در چهار مقیاس (مرد سالاری- زن سالاری، فرد گرایی- جمع گرایی، اطمینان- ریسک پذیری و توزیع قدرت عادلانه- ناعادلانه) بود که Cronbach's alpha برای آن ۰/۷۳ بوده است (۲۵). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و ضریب همبستگی Pearson توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ (version 15, SPSS Inc., Chicago, IL) استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار شاخص‌های هوش هیجانی و بدین شرح به دست آمد: حل مسأله $۳/۰۸ \pm ۲۳/۸۳$ ، شادمانی $۳/۷۰ \pm ۲۲/۵۰$ ، استقلال $۳/۶۰ \pm ۲۳/۳۸$ ، تحمل فشار روانی $۴/۲۹ \pm ۲۰/۶۷$ ، خود شکوفایی $۳/۳۲ \pm ۲۳/۱۶$ ، خود آگاهی هیجانی $۳/۶۸ \pm ۲۲/۴۴$ ، واقع گرایی $۳/۵۰ \pm ۲۱/۹۸$ ، روابط بین فردی $۳/۲۰ \pm ۲۴/۰۰$ ، خوش بینی $۳/۵۴ \pm ۲۳/۱۳$ ، عزت نفس $۳/۴۹ \pm ۲۲/۶۳$ ، کنترل تکانش $۴/۹۹ \pm ۲۰/۳۶$ ، انعطاف پذیری $۳/۵۳ \pm ۱۹/۳۰$ ، مسؤلیت پذیری اجتماعی $۲/۶۹ \pm ۲۵/۹۲$ ، همدلی $۳/۱۸ \pm ۲۴/۰۱$ و خود ابرازی $۴/۶۸ \pm ۲۰/۱۷$.

نتایج بیانگر آن است که بیشترین میانگین به ترتیب مربوط به شاخص مسؤلیت پذیری، همدلی و روابط بین فردی بود.

میانگین و انحراف معیار شاخص‌های فرهنگ سازمانی بدین ترتیب بود: مرد سالاری- زن سالاری $۰/۷۲ \pm ۳/۰۶$ ، فرد گرایی- جمع گرایی $۰/۶۱ \pm ۳/۸۴$ ، اجتناب از عدم اطمینان $۰/۴۷ \pm ۴/۳۵$ و توزیع قدرت $۰/۶۷ \pm ۳/۸۶$.

طبق این نتایج، در مقیاس مرد سالاری- زن سالاری، حالت تعادل فرهنگی؛ در مقیاس فرد گرایی- جمع گرایی، فرهنگ جمع گرایی؛ در مقیاس اطمینان- ریسک پذیری، فرهنگ اجتناب از عدم اطمینان و در مقیاس توزیع قدرت عادلانه- ناعادلانه، فرهنگ قدرت ناعادلانه مشخص شده است.

طبق نتایج جدول ۱، بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد.

رابطه‌ی آن با متغیرهای مختلف، مورد توجه پژوهشگران حوزه‌ی مدیریت قرار گرفته است. نتایج تحقیقات بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی با خلاقیت (۲۲-۱۹) و رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌دار و با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معکوس دارد (۲۳).

در این راستا، با توجه به مطالب پیش‌گفته و نیز نقش و تأثیر هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی در عملکرد، ثبات، بقا و رضایت شغلی و ... این مطالعه در راستای پاسخگویی به این سؤال پژوهشی طراحی گردیده است: آیا بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه وجود دارد؟

روش بررسی

مطالعه‌ی حاضر از نوع تحلیلی و مقطعی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی کارمندان دانشکده‌ها و حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۷ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده متناسب با حجم ۱۶۸ نفر انتخاب شدند. پژوهشگر پس از دریافت معرفی‌نامه، آمار و مشخصات کارکنان را از واحد آمار دانشگاه دریافت و اقدام به نمونه‌گیری تصادفی ساده نمود. سپس در ساعات اداری با مراجعه به کارکنان مورد نظر در دانشگاه، پرسشنامه‌ها به صورت فردی و حضوری تکمیل شد تا تعداد نمونه به میزان مورد نظر رسید.

اطلاعات مورد نیاز از طریق دو پرسش‌نامه‌ی هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی Hofstede جمع‌آوری گردید. در این راستا، پرسش‌نامه‌ی هوش هیجانی مشتمل بر ۹۰ سؤال در ۱۵ مقیاس (حل مسأله، خوشبختی، استقلال، تحمل فشار روانی، خود شکوفایی، خود آگاهی هیجانی، واقع گرایی، روابط بین فردی، خوش بینی، عزت نفس، کنترل تکانش، انعطاف پذیری، مسؤلیت پذیری، همدلی و خود ابرازی) استفاده شد. این پرسش‌نامه در اصفهان هنجاریابی و پایایی آن از طریق Cronbach's alpha ($\alpha = ۰/۹۳$) گزارش گردید (۲۴). پرسش‌نامه‌ی فرهنگی سازمانی Hofstede

جدول ۱: بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی

متغیرها	هوش هیجانی
فرهنگ ضریب همبستگی	۰/۷۱۰۰
سازمانی سطح معنی‌داری	< ۰/۰۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان داد که بین هوش هیجان و فرهنگ مرد سالاری- زن سالاری، رابطه‌ی معکوس وجود دارد، اما بین هوش هیجانی و سایر مقیاس‌ها رابطه‌ای وجود ندارد.

بحث

در مطالعه‌ی حاضر بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی، رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار گزارش شد (جدول ۱). نتیجه‌ی به دست آمده با نتایج تحقیق مشبکی و خلیلی شجاعی همسو است (۲۶). همچنین با نتایج تحقیقات Andriopoulos (۱۹)، Martins و Terbalanche (۲۰)، Weihua (۲۱) و احمدی و همکاران (۲۲) در زمینه‌ی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با خلاقیت هماهنگی دارد.

هوش هیجانی شامل مجموعه‌ی توانمندی‌هایی است که به بهتر زیستن فرد در ابعاد مختلف زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی، تحصیلی، شغلی و ... می‌انجامد. افراد برخوردار از این توانمندی‌ها، بهتر می‌توانند در حیطه‌های مختلف، روابط مناسب برقرار نمایند و از کمترین امکانات موجود بیشترین استفاده را ببرند. این افراد، با هوش هیجانی بالا و داشتن قابلیت‌ها و شایستگی‌ها و مهارت‌های هیجانی مناسب که بر توانایی‌های آن‌ها تأثیرگذار است، می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان یعنی فرهنگ سازمانی، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فرد در راستای اهداف سازمانی، امور را به

شیوه‌ی مناسب انجام دهند.

در رابطه با تأثیر هوش هیجانی بر شاخص‌های فرهنگ سازمانی یا برعکس فرهنگ سازمانی بر هوش هیجانی، از چهار فرضیه‌ی فرعی مطرح شده در مطالعه‌ی حاضر، یک فرض تأیید شد و سه فرض مورد تأیید قرار نگرفت (جدول ۲). به این معنی که بین هوش هیجانی و نگرش‌های فرهنگی سازمانی بر اساس شاخص مرد سالاری- زن سالاری، رابطه‌ی معکوس وجود دارد. یعنی با افزایش هوش هیجانی، فرهنگ کارکنان از مرد سالاری فاصله می‌گیرد. در مورد نتایج به دست آمده، تحقیق مشابهی یافت نشد که مقایسه انجام شود. در تبیین این نتیجه، می‌توان چنین اشاره نمود: از آن جا که در دنیای امروز، نقش مردان و زنان به هم نزدیک شده است و زنان به عنوان نیروی کار مستقل و دستمزد بگیر، در حیطه‌ی اقتصادی قدم گذاشته‌اند و بر اساس شایستگی‌های قابل توجهی که از خود نشان داده‌اند، در عرصه‌های مختلف جامعه پست‌های مهمی را به عهده گرفته‌اند؛ این ارتباط، می‌تواند از قابلیت‌ها و شایستگی‌های در خور و قابل توجه زنان ناشی باشد. یا به عبارتی بهتر، به نظر می‌رسد که هوش هیجانی، فرهنگ را به سمت و سوی شایسته سالاری هدایت می‌کند. همچنین از آن جا که درصد بیشتری از نمونه‌ی تحقیق به زنان اختصاص داشته است، آن‌ها انعکاس دهنده‌ی نقش متفاوت‌تری از دیدگاه جنسیتی در محل کار بوده‌اند.

بین هوش هیجانی و نگرش‌های فرهنگ سازمانی بر اساس شاخص فردگرایی- جمع‌گرایی رابطه‌ی مشاهده نشد (جدول ۲). بدیهی است با توجه به ویژگی‌های هوش هیجانی، اعتقاد بر آن است که با افزایش آن، فرهنگ حاکم بر سازمان باید فرهنگ جمع‌گرایی باشد؛ به ویژه، در سازمان‌های

جدول ۲: بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و شاخص‌های فرهنگ سازمانی

متغیرها	مرد سالاری- زن سالاری فرد گرایی- جمع گرایی اطمینان-ریسک پذیری قدرت عادلانه- ناعادلانه
فرهنگ ضریب همبستگی	۰/۲۴۰
سازمانی سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱
	۰/۰۱۷
	۰/۱۸۰
	۰/۲۳۰
	۰/۰۱۵
	۰/۸۲۰

و محیط‌های کاری، تعریف متفاوتی از قدرت و مرکزیت آن وجود دارد و جای مانور کمی برای دیدگاه‌های متعادل باقی است. بنابراین، کارکنان بایستی تلفیقی از آنچه هست را متجلی نمایند. بر این اساس، هوش هیجانی با توزیع قدرت، ارتباط زمانی خاصی نیافته است.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده و تأثیر گذاری و تأثیر پذیری دو متغیر مورد مطالعه در پژوهش حاضر و نیز تأثیر و اهمیت هیجانات بر رفتار افراد، سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان یعنی فرهنگ سازمان، در راستای هماهنگی میان اهداف فردی و سازمانی به منظور افزایش کارایی و عملکرد سازمان‌ها تلاش نمایند. همچنین اثربخشی و کارایی سازمان‌ها نیز بدون در نظر گرفتن هوش هیجانی میسر نیست؛ چرا که مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌ها نیروی انسانی آن‌ها است.

پیشنهادها

با توجه به ویژگی‌های هوش هیجانی، آموزش شاخص‌های آن به ویژه هیجانات منفی از قبیل عصبانیت، نگرانی، اضطراب، کنترل نکانش و تحمل فشارهای روانی که می‌تواند در روند کار سازمان تأثیر به سزایی داشته باشد، توصیه می‌شود. همچنین با توجه به فرهنگ اجتناب از ریسک در سازمان و این که ریسک، فرایندی است که مسیر تاریخ بشریت را دگرگون می‌سازد و آن چه امروزه به عنوان علم و فن‌آوری در خدمت انسان است، برآیند روح خطر کردن می‌باشد، لازم است فرهنگ حاکم درون سازمان به گونه‌ای باشد که ریسک‌پذیری در افراد سازمان تشویق شود؛ به طوری که کارکنان شهامت انجام کارهای نو و خلاقانه را که لازمه‌ی بقای سازمان است، بیابند.

امروزی که کارهای تیمی و گروهی از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد، اما شاید به دلیل تعهد و مسؤولیتی که کارکنان در قبال کار فردی از خود نشان می‌دهند و نیز ویژگی‌های محیط کار، بین دو متغیر ارتباطی مشاهده نشد. از طرفی، ممکن است فرهنگ جمع‌گرایی در محیط کار، مورد تشویق و پیشرفت قرار نگیرد و پرداختن به این امر در محیط کار، محدودیت‌ها یا پاسخگویی‌هایی را برای آنان ایجاد کند. بر این اساس، با وجود بالا بودن میانگین همدلی، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و ... در آزمون هوش هیجانی، ارتباطی بین هوش هیجانی و فرهنگ جمع‌گرایی مشاهده نشد. به هر حال افراد احساسات، دیدگاه‌ها و رفتارهای تثبیت شده‌ی خود را بر اساس بازخوردها و تعارض‌های محیط نشان می‌دهند.

بین هوش هیجانی و شاخص فرهنگ سازمانی اطمینان-ریسک رابطه‌ای مشاهده نشد (جدول ۲). به نظر می‌رسد که نتیجه‌ی به دست آمده، می‌تواند به این دلیل باشد، اگر چه افراد دارای هوش هیجانی، به خاطر داشتن ویژگی‌هایی چون خوش‌بینی، مسؤولیت‌پذیری، واقع‌گرایی، حل مسأله و تحمل فشار روانی بالا، در برخورد با موانع و مشکلات دچار سردرگمی و اضطراب نمی‌شوند و با فعالیت و پشتکار، سعی در انجام موفقیت‌آمیز آن می‌نمایند و به دلیل آگاهی از ساختار سازمانی و ویژگی‌های محیط کار، تمایل به اجتناب از ریسک دارند و بیشتر، از پیامدهای مطمئن و معین با نتایج قابل پیش‌بینی استقبال می‌کنند.

بین هوش هیجانی و نگرش‌های فرهنگی سازمانی بر اساس شاخص توزیع قدرت عادلانه- ناعادلانه رابطه‌ای گزارش نشد (جدول ۲). شاخص‌های هوش هیجانی به گونه‌ای است که افراد دارای هوش هیجانی، با انعطاف‌پذیری به خوبی مرکزیت قدرت را شناسایی می‌کنند و خوب می‌دانند چه کسی، چه قدر، چگونه و کجا باید از آن بهره‌مند شود. همان گونه که بخشی از امور را در اختیار خود می‌خواهند، برای دیگران هم حدود اختیاری قایلند. از طرفی در سازمان‌ها

References

1. Mayer DJ, Salovey P. What is emotional intelligence? In: Salovey P, Sluyter DJ, Editors. Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications. New York, NY: Basic Books; 1997. p. 3-31.
2. Bar-On R, Alexander Parker JD. BarOn Emotional Quotient Inventory: Technical Manual. Youth version (BarOn EQ-i:YV). Toronto, Canada: MHS; 2000.
3. Mayer JD, Salovey P, Caruso DR, Sitarenios G. Emotional intelligence as a standard intelligence. *Emotion* 2001; 1(3): 232-42.
4. Saarni C. Issues of cultural meaningfulness in emotional development. *Dev Psychol* 1998; 34(4): 647-52.
5. Goleman D. Leadership that gets results. *Harvard Business Review* 2000; 78(2): 78-90.
6. Druskat VU, Sala F, Mount G. Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum; 2006.
7. Robbins SP. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Custom Pub; 2001.
8. Abraham R. Negative affectivity: moderator or confound in emotional dissonance-outcome relationships? *J Psychol* 1999; 133(1): 61-72.
9. Dearborn K. Studies in emotional intelligence redefine our approach to leadership development. *Public Personnel Management* 2002; 31(4): 523-30.
10. Kevin EF., Robert PT, Penelope CP. Emotional Intelligence as a Predictor of Task and Contextual Job Performance [Thesis]. Tulsa, OK: The University of Tulsa; 2003.
11. Stead M. Career Change - Are You Bored? - Emotional Intelligence for Knowledge Workers [Online]. 2005; Available from: URL: <http://careersnet.squarespace.com/career-change/2005/9/20/career-change-are-you-bored-emotional-intelligence-for-knowledge-workers.html/>
12. Brown IM. Emotional Intelligence' important to business success, say researchers [Online]. 2004; Available from: URL: <http://www.bizjournals.com/sanjose/stories/2004/06/28/daily17.html?page=all/>
13. Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology* 1991; 44(1): 1-26.
14. Barsade S, Gibson DE. Group emotion: A view from the top and bottom. In: Mannix EA, Neale MA, Margaret Neale EM, Goncalo JA, Editors. *Research on Managing Groups and Teams*. Greenwich CT: JAI Press; 1999.
15. Sosik JJ, Megerian LE. Understanding leader emotional intelligence and performance the role of self-other agreement on transformational leadership perceptions. *Group Organization Management* 1999; 24(3): 367-90.
16. Stein S, Book H. *The EQ edge: Emotional intelligence and your success*. Toronto, Canada: Stoddart Publishing Company; 2000.
17. Mokhtari Por M, Siadat A, Amiri Sh. A Study of the Relation Between Emotional Intelligence and Outcomes of Leadership (Bernard Bass model) of Department Chairs at University of Isfahan. *Studies in Education and Psychology* 2007; 8(2): 95-110. [In Persian].
18. Sheridan J. Organizational culture and employee retention. *Academy of Management Journal* 1992; 35(5): 1036-56.
19. Andriopoulos C. Determinants of organizational creativity: a literature review. *Management Decision* 2001; 39(10): 834-41.
20. Martins EC, Terblanche F. Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management* 2003; 6(1): 64-74.
21. Weihua N. Individual and Environmental Influences on Chinese Student Creativity. *Journal of Creative Behavior* 2007; 41(3): 151-75.
22. Ahmadi A, Mobaraki H, Daraei M, Salamzadeh Y. Analyzing the relationship between organizational culture and personnel's creativity in the ministry of health and medical education. *J Shahrekord Univ Med Sci* 2011; 13(4): 28-34. [In Persian].
23. Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. *Iran Occup Health* 2011; 8(1): 30-40. [In Persian].
24. Samouei R. *Standardization Emotional intelligence Questionnaire*. Tehran, Iran: Ravan Tajhiz Sina Publication; 2002. [In Persian].
25. Yarmohammadian MH, Dehghan Baghbadrani A, Tabibi SJ. *Organizational culture in health systems*. 1st ed. Isfahan, Iran: Hunarhay-e-Ziba Publication; 2006. [In Persian].
26. Moshabaki A, Khalili Shojaei V. The relationship of emotional intelligence of managers and organization climate with organizational learning (case study: national iranian oil company). *Journal of Applied Sociology* 2009; 20(3): 51-74. [In Persian].

Association between Emotional Intelligence and Organizational Culture of Staff in Isfahan University of Medical Sciences, Iran*

Raheleh Samouei, MSc¹; Tayebeh Tayebani, MSc²; Narjes Mottaghi³

Original Article

Abstract

Introduction: This study aimed to investigate the association between the emotional intelligence (EI) and organizational culture of university staff due to different dimensions of EI and its effects on different areas such as job progress, job satisfaction, job environment and organizational performance.

Methods: This was an analytical and cross-sectional study. It was done on 168 staff of Isfahan University of Medical Sciences using two questionnaires i.e. EI and organizational culture questionnaire. The subjects were selected randomly and asked for cooperation individually and verbally. The data were reported in two descriptive and inferential levels (Pearson correlation coefficient test).

Results: The results showed that there was a significant and direct association between EI and organizational culture. There was also a reversed significant association between EI and the masculinity-femininity culture. There was no association between EI and the individualism and collectivism culture; EI and trust-risk culture and avoidance of incontinence, EI and the culture of distribution of equitable and non-equitable power.

Conclusion: The results show that there was a direct and significant association between EI and organizational culture. So it is recommended to train all the characteristics of EI for developing and increasing EI due to different dimensions of EI and its effects on different parts of personal life, job and also the similarities with organizational culture in some components that show the time association between the two variables. Thus, the components of EI can have affective organizational culture.

Keywords: Emotional Intelligence; Organizational Culture; Staff; University

Received: 25 Nov, 2012

Accepted: 18 Dec, 2012

Citation: Samouei R, Tayebani T, Mottaghi N. Association between Emotional Intelligence and Organizational Culture of Staff in Isfahan University of Medical Sciences, Iran. Health Inf Manage 2013; 10(3): ??

* Research Article of Isfahan University of Medical Sciences, No: 286003.

1- Psychology, Social Determinants of Health Research Center, School of Management and Medical Information, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: samouei@mail.mui.ac.ir

2- Educational Management, Research Institute of Shakhes Pajouh, Isfahan, Iran

3- Medical Informatics, Health Management and Economic Research Center, School of Management and Medical Information, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran