



رابطه هوش عاطفی با تعهد سازمانی مدیران بیمارستان های آموزشی شیراز، ۱۳۸۷

نویسندگان: فاطمه محبتی^۱ ویدا کشتکاران^۲ سید پوریا هدایتی^۳ ناهید حاتم^۴ وحیده فتاحی^۵

۱. مربی گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی زابل

۲. کارشناس ارشد آموزش بهداشت، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

۳. نویسنده مسئول: مربی گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی زابل

تلفن: ۰۹۱۵۱۹۶۴۳۹۰ Email: pouria2005@gmail.com

۴. استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

۵. کارشناس گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز

چکیده

مقدمه: اخیراً هوش عاطفی به عنوان یک توانایی مهم مدیران مطرح شده است. بررسی ها نشان داده است، گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به طریقی اثربخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این پژوهش، «رابطه هوش عاطفی و تعهد سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز در سال ۱۳۸۷» بررسی شده است.

روش بررسی: این پژوهش یک مطالعه توصیفی _تحلیلی مقطعی است که در سال ۱۳۸۷ بر روی ۸۴ مدیر ارشد و میانی که به روش نمونه گیری انتخاب شدند انجام شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه های استاندارد هوش عاطفی و تعهد سازمانی بود. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن، T.test و ANOVA تجزیه و تحلیل شده اند.

یافته ها: مطالعه نشان می دهد که هوش عاطفی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم قوی داشته و در سطح $(P \leq 0/05)$ معنی دار می باشد. نتایج حاصل نشان می دهد اکثر مدیران، دارای توانایی خوب هوش عاطفی بوده و تعهد سازمانی متوسط دارند

نتیجه گیری: مدیران با هوش عاطفی بالا، ظرفیت چشمگیری برای پذیرش تعهد داشته و تعهد افراد به سازمان، منتج به بهره وری می شود، بنابراین مدیران باید در پرورش قابلیت های هوش عاطفی و در نتیجه افزایش سطح تعهد سازمانی خود، کوشش نمایند.

واژه های کلیدی: هوش عاطفی، تعهد سازمانی، مدیران ارشد و میانی

این مقاله حاصل از پایان نامه دانشجویی کارشناسی می باشد.

طلوع بهداشت

فصلنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال دوازدهم

شماره: چهارم

زمستان ۱۳۹۲

شماره مسلسل: ۴۱

تاریخ وصول: ۹۰/۸/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۱۹



مقدمه

بررسی ها نشان داده است، گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به طریقی اثر بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه، هوش عاطفی، یکی از مؤلفه هایی است که می تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند و به گفته «گولمن»، شرط حتمی و اجتناب ناپذیر در سازمان به حساب می آید (۱).

مدیران برخوردار از هوش عاطفی، رهبران مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره وری، رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می سازند (۲).

مدیرانی که هوش عاطفی بالایی دارند دارایی انگیزش بالایی می باشند به همین خاطر خوش بینی خود را حتی زمانی که نتایج بر خلاف و علیه آنان باشد، حفظ می کنند. در چنین مواردی، خود نظمی همراه با انگیزه دست یابی به موفقیت، بر یأس و ناامیدی که بعد از شکست پیش می آید، غلبه می کند (۳).

تعهد به معنای «دلبستگی و وابستگی به سازمان به طوری که اهداف سازمان را اهداف خود تلقی کردن و در صدد تحقق آنها تلاش کردن» تعریف شده است (۴). افرادی که از هوش عاطفی قوی برخوردارند، ظرفیت چشمگیری برای پذیرش تعهد، مسئولیت و قبول چارچوب اخلاقی دارند (۵).

در مورد ارتباط بین هوش عاطفی و تعهد سازمانی مطالعات متعددی صورت گرفته است که به طور مثال می توان از مطالعات دوستار در مدیران و کارکنان تهران (۵)، صابری در مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان (۶) و مرتضوی در مدیران و دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی آموزش و پرورش مشهد (۷) نام برد که همگی آنها رابطه معنی داری را میان هوش عاطفی و

تعهد سازمانی نشان می داد. در مطالعات خارجی نیز می توان به مطالعات هوسیلد و دی (۸)، سین شیم و همکاران (۹)، مک شاین (۱۰) و هانتز و ایوانز (۱۱) اشاره کرد. با توجه به این که در بخش بهداشت و درمان تاکنون در این زمینه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز پژوهشی صورت نگرفته است، ضرورت انجام این پژوهش را خاطر نشان می سازد.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی- تحلیلی در سال ۱۳۸۷ انجام شده و از نوع مقطعی و کاربردی می باشد. جامعه آماری شامل مدیران ارشد (مدیران بیمارستان و مدیران خدمات پرستاری) و میانی (مسئولان کارگزینی، حسابداری و خدمات پشتیبانی، مدیران داخلی آزمایشگاه و رادیولوژی) بیمارستان های آموزشی شیراز بود. به دلیل محدود بودن جمعیت هدف، کل جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. بنابراین حجم نمونه در این پژوهش ۸۴ نفر می باشد (۱۲ بیمارستان آموزشی و از هر بیمارستان ۷ نفر). ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه های هوش عاطفی و تعهد سازمانی بوده اند که به طور خلاصه در زیر معرفی شده اند:

پرسشنامه هوش عاطفی، از پرسشنامه آزمون هوش هیجانی «تراویس برادبری» و «جین گریوز» استفاده گردید. این پرسشنامه، از چهار جنبه خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه مدیران مورد بررسی قرار گرفت تا هوش عاطفی فرد را مورد سنجش قرار دهد. در پرسشنامه هوش عاطفی، ۶ سوال برای سنجش خودآگاهی، ۹ سوال سنجش میزان خودمدیریتی، ۵ سوال سنجش میزان آگاهی اجتماعی و ۸



داده ها، از آزمون های آماری ANOVA، T-test و ضریب همبستگی اسپیرمن، استفاده گردید. لازم به ذکر است که سطح معنی داری رابطه ها (p value) در تمام موارد، ۵٪ و کمتر از آن در نظر گرفته شده است.

یافته ها

بر اساس یافته های این پژوهش ۵/۵۴٪ مدیران بیمارستانهای آموزشی شیراز را مردان تشکیل می دادند و ۴۸٪ مدیران مربوط به گروه سنی ۳۰-۴۰ ساله بودند. اکثر مدیران دارای مدرک لیسانس و بیشترین درصد سابقه ی کار (۳۱/۲) مربوط به ۱۵-۲۰ سال بوده است. یافته ها نشان می دهد که بین هوش عاطفی با متغیرهای دموگرافیک تنها سن و سابقه کار مدیران، رابطه معنادار وجود ندارد ($p \geq 0.05$) (جدول ۱).

در بین متغیرهای دموگرافیک، تنها سن و نوع مدیریت مدیران با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد ($p \geq 0.05$) (جدول ۲).

بین ابعاد خود مدیریتی و آگاهی اجتماعی هوش عاطفی و کل هوش عاطفی با تعهد سازمانی مدیران، رابطه معنی دار مستقیمی وجود دارد ($P \leq 0.05$) (جدول ۳).

همچنین یافته ها نشان داد که سطح هوش عاطفی اکثر مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز (۴۰ نفر)، در سطح خوب می باشد. سطح تعهد سازمانی اکثر مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز (۵۲ نفر)، در سطح متوسط می باشد.

سوال به سنجش مدیریت رابطه مدیران می پردازد و برای سنجش هوش عاطفی فرد، بایستی امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه نموده و سپس امتیازات ابعاد را با هم جمع کرد. امتیاز هوش عاطفی فرد = مجموع امتیازات خودآگاهی + مجموع امتیازات خودمدیریتی + مجموع امتیازات آگاهی اجتماعی + مجموع امتیازات مدیریت رابطه

اگر امتیاز حاصله ۱۴۰-۱۰۰ باشد، بیانگر «هوش عاطفی در حد یک توانایی عالی»، امتیاز ۹۹-۹۰، «هوش عاطفی در حد یک توانایی خوب»، امتیاز ۸۹-۸۰، «هوش عاطفی با اندکی تقویت می تواند به یک توانایی تبدیل شود»، امتیاز ۷۹-۶۰، «نیاز به کار بر روی هوش عاطفی» و امتیاز ۵۹-۰ بیانگر «هشدار است که باید به آن توجه کرد» می باشد.

پرسشنامه تعهد سازمانی، از پرسشنامه مشتمل بر ۱۵ سوال تعهد سازمانی «مودای»، «استیرز» و «پورتر» استفاده شده است که حداکثر امتیاز ۱۰۵ می باشد و امتیاز بالا بیانگر تعهد بالاتر فرد به سازمان است (۱۲)؛ امتیاز $< 49/99$ ، نشانگر تعهد کم؛ امتیاز $49/99-50-69/99$ ، نشانگر تعهد سازمانی متوسط؛ امتیاز $69/99-70-89/99$ ، بیانگر تعهد سازمانی خوب و امتیاز > 90 ، بیانگر تعهد سازمانی بسیار خوب فرد است. جهت تعیین پایایی پرسشنامه هوش عاطفی، ۲۰ نفر از اعضای نمونه به عنوان گروه پایلوت، مورد بررسی قرار گرفتند که پس از تأیید پایایی پرسشنامه، بقیه نمونه نیز وارد تحقیق گردید و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی به دلیل اینکه استاندارد می باشد و در پژوهشهای قبلی نیز پایایی آن تأیید شده است، مکرراً سنجیده نشد. در نهایت از میان ۸۴ پرسشنامه توزیع شده، ۷۷ پرسشنامه به صورت صحیح، تکمیل شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل



جدول ۱: رابطه بین هوش عاطفی با جنسیت، سن، سابقه کار، مدرک تحصیلی مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز، ۱۳۸۷

نمره کل هوش عاطفی		N	متغیر	انحراف معیار
میانگین	انحراف معیار			
۱۳/۴۸	۱۲۸/۹۴	۳۷	زن	جنس
۱۰/۳۹	۱۲۶/۳۸	۴۲	مرد	
۱۱/۳۹	۱۲۷/۴۴	۷۷	کل	
	۰/۰۲			p.v
۱۳/۴۸	۱۲۸/۹۴	۳۷	۳۰-۴۰	سن
۹/۰۲	۱۲۶/۱۱	۳۴	۴۱-۵۰	
۷/۸۶	۱۲۴/۵	۶	۵۱-۶۰	
۱۱/۳۱	۱۲۷/۳۵	۷۷	کل	
	۰/۴۷			p.v
۱۶/۳۱	۱۲۴/۷۵	۱۶	۱-۷	سابقه کار
۱۰/۶۱	۱۲۹/۵۲	۲۳	۸-۱۴	
۹/۵۲	۱۲۶/۵۴	۲۴	۱۵-۲۰	
۸/۵۰	۱۲۸/۱۴	۱۴	۲۱-۳۰	
۱۱/۳۱	۱۲۷/۳۵	۷۷	کل	
	۰/۶۰			
۱۱/۸۹	۱۲۷/۴۶	۶۳	لیسانس	مدرک تحصیلی
۸/۶۰	۱۲۶/۸۵	۱۴	فوق لیسانس و بالا	
۱۰/۲۵	۱۲۷/۱۵	۷۷	کل	
	۰/۰۵			
۸/۸۳	۱۲۳/۹۱	۲۴	ارشد	



جدول ۲: رابطه بین تعهد سازمانی با جنس، سن، سابقه کار، مدرک تحصیلی، نوع مدیریت مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز در سال ۱۳۸۷

انحراف معیار	تعهد سازمانی		متغیر
	میانگین	N	
۱۶/۲۰	۶۴/۷۴	۳۵	زن
۱۲/۱۷	۷۷/۳۶	۴۲	مرد
۱۴/۱۸	۷۱/۰۵	۷۷	کل
	۰/۰۱		P
۱۲/۲۰	۷۴/۱۳	۳۷	۳۰-۴۰
۱۴/۸۸	۷۲/۶۴	۴۲	۴۱-۵۰
۱۶/۶۸	۶۹/۶۶	۶	۵۱-۶۰
۱۳/۶۵	۷۳/۱۲	۷۷	کل
	۰/۷۳		P
۱۲/۸۵	۷۲/۸۷	۱۶	۱-۷
۱۰/۹۲	۷۴/۴۷	۲۳	۸-۱۴
۱۲/۷۷	۷۵/۲۰	۲۴	۱۵-۲۰
۱۹/۱۲	۶۷/۶۴	۱۴	۲۱-۳۰
۱۳/۶۵	۷۳/۱۲	۷۷	کل
	۰/۰۳		P
۱۲/۹۱	۷۴/۱۵	۶۳	لیسانس
۱۶/۳۳	۶۸/۵۰	۱۴	فوق لیسانس و بالاتر
۱۴/۶۲	۷۱/۳۲	۷۷	کل
	۰/۰۵		P
۱۶/۶۸	۷۲/۳۷	۲۴	ارشد
۱۲/۲۱	۷۳/۴۷	۵۳	میانی
۱۴/۴۴	۷۲/۹۲	۷۷	کل
	۰/۷۴		P



جدول ۳. رابطه بین هوش عاطفی و ابعاد آن با تعهد سازمانی مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز، ۱۳۸۷

تعهد سازمانی			تعهد سازمانی
تعهد سازمانی			ضریب همبستگی
p.v	r	N	
			هوش عاطفی
۰/۱۰	۰/۱۸	۷۷	خود آگاهی
۰/۰۱	۰/۶۸	۷۷	خود مدیریتی
۰/۰۴	۰/۲۳	۷۷	آگاهی اجتماعی
۰/۱۴	۰/۱۶	۷۷	مدیریت رابطه
۰/۰۲	۰/۵۱	۷۷	نمره کل هوش عاطفی

بحث و نتیجه گیری

بر موفقیت در این زمینه، توانسته اند قابلیت‌های هوش عاطفی خود را نیز پرورش دهند که لازمه آن، خود آگاهی صحیح است. بین هوش عاطفی با سطح مدیریتی مدیران، رابطه معناداری وجود دارد، در مورد این یافته، شاید بتوان گفت که سطح مدیریتی (ارشد و میانی) مدیران، بر روی تعاملات و ارتباطات آنها، تشخیص احساسات دیگران را در هنگام رویارویی با آنها و یا در حین کار، آگاهی سازمانی، همدلی، خود آگاهی عاطفی، وظیفه شناسی یا وجدان کاری، سازگاری، انگیزه توفیق طلبی و ابتکار عمل، اثرگذار است.

بین تعهد سازمانی با جنسیت مدیران، رابطه معناداری وجود دارد که رابطه به دست آمده، با نتایج صابری (۶) و نظریات ماتئو (۱۵) مبنی بر تأثیر جنسیت در تعهد سازمانی، همگرایی دارد ولی با نتایج زکی (۱۶) همخوانی ندارد، وی اذعان می‌دارد که در حضور و با کنترل رضایت شغلی، جنسیت تأثیری در پیش بینی تعهد ندارد. از آنجا که تعهد سازمانی با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد، این نتیجه به خوبی این تفاوتها را بین زن و مرد نشان می‌دهد که با توجه به نتایج تحقیقات پیشین انجام

نتایج حاصل از ضریب همبستگی فرضیه اصلی، نشانگر رابطه مثبت و معنادار بین هوش عاطفی با تعهد سازمانی مدیران است. نتایج پژوهش صابری (۷)، مؤید این مطلب است که بین هوش عاطفی و تعهد سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد. پژوهش صورت گرفته، رابطه معناداری را بین هوش عاطفی و جنسیت نشان می‌دهد. این یافته، با نتایج پژوهش کرکوریان (۱۳) و حکیم جوادی (۱۴)، همسو ولی با نتایج صابری (۶)، ناهمسو می‌باشد که نشان می‌دهد هوش عاطفی زنان بالاتر از مردان است و دلیل آن، اجتماعی تر بودن آنها و حضور راغب تر در اجتماع می‌باشد؛ در مقابل مشکلات و تنشها، بیشتر مقاومت کرده و مشکلات خود را بهتر حل می‌کنند و در مقایسه با مردان، روابط بین فردی مستحکم تری برقرار می‌کنند. بین هوش عاطفی با مدرک تحصیلی مدیران، رابطه معناداری وجود دارد، که با نتایج پژوهش صابری (۷)، ناهمسو می‌باشد و در مورد این رابطه می‌توان گفت که افرادی که سطح تحصیلات بالاتری دارند، علاوه



ارزشها و اهداف سازمان دارند و به طور کل، وفاداری آنها به سازمان بیشتر است. بین تعهد سازمانی با سن مدیران، رابطه معنی داری وجود ندارد که با یافته های زکی (۱۶) همسو ولی با نظریات ماثو (۱۵) ناهمسو می باشد. به عقیده این نظریه پردازان، سن فرد در تعهد سازمانی وی اثر می گذارد.

بین تعهد سازمانی با نوع مدیریت مدیران، رابطه معنی داری وجود ندارد. در این پژوهش، سطح تعهد سازمانی اکثر مدیران ارشد و میانی بیمارستانهای آموزشی شیراز (۵۲ نفر)، در سطح متوسط و سطح هوش عاطفی اکثر آنان (۴۰ نفر)، در سطح خوب می باشد.

از آنجا که در مطالعه حاضر در بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، میزان هوش عاطفی و تعهد سازمانی در سطح بالایی نبود و بین هوش عاطفی مدیران ارشد و میانی با تعهد سازمانی آنها رابطه معنادار مستقیم قوی وجود داشت، پیشنهاد می شود از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی به صورت بالقوه به مدیریت تعارض و مدیریت تغییر توجه شود و محیطی برای مدیران فراهم گردد تا بتوانند به جای نادیده گرفتن تغییر، خود را آماده پذیرش کنند؛ چرا که انعطاف پذیری و سازگاری، شرط اجتناب ناپذیر خودمدیریتی محسوب می گردد.

در خصوص محدودیتهای انجام این مطالعه می توان آن را به دو طبقه محدودیت های علمی و روش کار و محدودیت های اجرایی تقسیم بندی نمود که در محدودیت اول ارزش قائل نشدن برای کارهای تحقیقاتی در جامعه و کم ارزش تلقی نمودن پرسشنامه و تاثیر پذیری عوامل اقتصادی، اجتماعی و

شده در این زمینه، تعهد سازمانی در مدیران مرد بیشتر از مدیران زن می باشد. بین تعهد سازمانی با سابقه کار مدیران، رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه به دست آمده با یافته های هاسلید (۸) و همچنین با نظریات ماثو (۱۵) همسو می باشد و آنها چنین بیان داشته اند که هر چه سابقه شخص در سازمان بیشتر باشد، تعهد وی بیشتر می شود، ولی این یافته، با نتایج حاصل از پژوهش های حاج بابایی (۱۷) و زکی (۱۶) ناهمسو می باشد؛ زکی اذعان می دارد که در حضور و با کنترل رضایت شغلی، سنوات شغلی، تأثیری در پیش بینی تعهد ندارد و بحرینی صف و حاج بابایی نیز در نتایج خود اعلام داشته اند که بین تعهد با سن رابطه معناداری وجود ندارد. با نظر به یافته به دست آمده که بین تعهد سازمانی مدیران با سابقه کار آنها رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به نتایج تحقیقات پیشین انجام شده در این زمینه، احتمالاً مدیران، با سابقه کار بیشتر، رابطه خوبی با سازمان داشته و نیت باقی ماندن در سازمان را دارند و در واقع، مدیران با سابقه، تمایل قوی برای ارتقا و بقا در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزشها و اهداف سازمان دارند و به طور کل، وفاداری آنها به سازمان بیشتر است. بین تعهد سازمانی با مدرک تحصیلی مدیران، رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش حاج بابایی (۱۷) و نظریات ماثو (۱۵) همخوانی دارد. احتمالاً مدیرانی که مدرک تحصیلی بالاتری دارند، رابطه خوبی با سازمان داشته و نیت باقی ماندن در سازمان را دارند و در واقع، مدیران با مدرک تحصیلی بالاتر، تمایل قوی برای ارتقا و بقا در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول



تقدیر و تشکر

از تمامی مدیران محترم بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و همچنین معاونت پژوهشی دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی جهت همکاری صمیمانه آنان قدردانی می گردد.

فرهنگی و سایر عوامل درونی و بیرونی بر پاسخگویی افراد و در طبقه دوم به عدم همکاری برخی مسئولان در این مطالعه و پراکندگی بیمارستانهای مورد مطالعه و شرایط نامساعد محیطی از قبیل شلوغی، تعداد ارباب رجوع زیاد و ... اشاره کرد.

References

- 1- Alagheband A. Theoretical Foundations and Principles of Educational Management. Tehran: Ravan publications 2001:7.[Persian]
- 2- MokhtariPour M. Siadat S.A. Management and leadership with emotional intelligence. Monthly contrivance 2004; 165. 18-20.[Persian]
- 3- Sharifian M. Characteristics of a leader. Gulman D.Tehran: Management selection publication 2003:36.[Persian]
- 4-Tarkhan M. Relationship between emotional intelligence and effective leadership, components of a regional conference on quality in higher education, Islamic Azad University of Roudehen 2003;129-40 .[Persian]
- 5- Doostar M. Model explaining the impact of EI on organizational commitment of staff managers the role of leadership styles.[thesis]. Tehran University 2005.[Persian]
- 6- Saberi J, Javdan Z. The relationship between emotional intelligence and organizational commitment of managers.[thesis].Kerman University of Medical Sciences 2005 [Persian]
- 7-Mortazavi S. Nazemi S. Mahmoudi Fakhraab S. Relationship between emotional intelligence and leadership style (transformational part - exchange), Journal of Teacher of Humanities, Special Management 2004;167-90.[Persian]
- 8- Hoselid A. Day E.N. Organizational commitment job involvement and turnover: a substantive and methodological analysis, Journal of applied of psychology 1991;76:380-91.
- 9- Seyeon S. Robert F. Lusch E."Leadership style profiles of retail management personal, organizational and managerial characteristics". Journal of retail distribution management 2002;4(4):88.



-
- 10-Hoseini S. Mozafari A. Descriptive and comparative of leadership styles with organizational commitment and its dimensions to teachers viewpoints of country universities. *Journal of sport and movement sciences* 2006;1(6):83-94.[Persian]
- 11- Hunt N. Evans D. Predicting traumatic stress using emotional intelligence. *Journal of behavior research and therapy* 2004;42:791-98.
- 12- Moghimi M. *Organization and Management: Research Approach* Termeh Publications 1997:69.[Persian]
- 13- Kerkorian M. *Emotional Intelligence In Relation To Attachment Type*. [thesis], Tehran university 2002.[Persian]
- 14- Hakim Javadi M, Ejei J. The relationship between quality of attachment and emotional intelligence in the normal and intelligent students. *Journal of Psychology* 2004;30:158-70.[Persian]
- 15-Mathieu J. E, Zajak D.M. A. reView and meta – analysis of the antecedents, correlates and consequences' of organizational commitment. *Psychological bulletin* 1995;108 (2):171-94
- 16- Zaki M.A. The effect of job satisfaction and organizational commitment of teachers in schools. *Journal of Mesbah* 2000;43:59-88.[Persian]
- 17- Haji Babaei, M. *Impact of organizational culture on organizational commitment of employees in Asia Insurance Company* [thesis]. Tehran University 1999.[Persian]



A Survey of Relationship between Emotional Intelligence (EQ) With Organizational Commitment among Senior and Junior Managers of Shiraz Educational Hospitals, 2008

Mohabati F (MSc.)¹ Keshtkaran V (MSc.)² Hedayati SP (MSc.)³ Hatam N (Ph.d)⁴ Fathi V (B.S)⁵

1. Instructor, Department of Health Care Management, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran.
2. Instructor, Department of Health Care Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
3. Corresponding author: Instructor, Department of Health Care Management, Zabol University of Medical Sciences, Zabol, Iran.
4. Assistant professor, Department of Health Care Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
5. B.S, Department of Health Care Management, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.

Abstract

Introduction: Human relationship for achieving goals, is the most important characteristic of organizations and emotional intelligence (EQ) plays an important role in this case. In this survey, “The relationship between emotional intelligence with organizational commitment among senior and junior managers of educational hospitals of shiraz in 2008”.

Methods: The survey is cross-sectional (descriptive_ analytic), the sample has 84 members and the questionnaires of emotional intelligence and organizational commitment have used for gathering data. The data has analyzed by using Spearman correlation, ANOVA and T.test.

Results: All the relations are significant at ($P \leq . /05$).. The results show that most managers have a good ability and emotional intelligence, moderate emotional intelligence and organizational commitment and There was a strong significant relation between EQ with organizational commitment .

Conclusion: Managers with high EQ have considerable capacity for accepting commitments that causes effectiveness of organizations. So, managers should improve their EQ abilities and as a result, their organizational commitment level.

Keywords: Emotional intelligence, Organizational commitment