بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد

* **سید احمد هاشمی:** دانشیار، گروه برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران (* نویسنده مسئول). hmd_hashemi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۲/۲۲ تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۲۷

چکیده

زمینه و هدف: از مهم‌ترین اهداف کلی که دولت‌ها و سازمان‌ها دنبال می‌کنند، می‌توان به بهره‌وری پایدار، نوآوری و کیفیت زندگی اشاره کرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۲۱۳۱ نفر از کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد در سال ۱۳۹۴ می‌باشد. حجم نمونه مورد بررسی براساس جدول مورگان ۳۲۵ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، از بین بیمارستان‌ها و مراکز درمانی به‌صورت تصادفی مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه پرسشنامه هوش هیجانی آوستین و همکاران، پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی رالف و کتز و پرسشنامه سنجش بهره‌وری اسمیت و همکاران مورد استفاده قرار گرفت و روایی پرسشنامه‌ها نیز مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

یافته‌ها: ضرایب همبستگی بدست آمده بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد در سطح معناداری (۰/۰۰۲) و (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده است. همچنین با توجه به ضریب تعیین (۰/۲۴) به دست آمده نشان می دهد متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۲۴ درصد از تغییرات متغیر بهره وری را پیش بینی کنند. همچنین مقدار F برابر (۱۳/۱۱) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای پیش بین (هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی) می‌تواند متغیر ملاک (بهره‌وری) را پیش بینی کنند.

نتیجه‌گیری: بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد رابطه معناداری وجود دارد و هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی می تواند بهره‌وری را به طور معناداری پیش بینی نماید.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، جامعه پذیری سازمانی، بهره وری، کارکنان مراکز درمانی

مقدمه

امروزه اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطوح رقابت، پیچیدگی تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست (۱). بهره‌وری واژه‌ای است که هم در سطح کلان و هم در سطح خرد مطرح است و طیفی از بهره‌وری جهانی تا بهره‌وری فردی را شامل می‌شود. علی‌رغم اهمیت و گستره بهره‌وری، مفهوم بهره‌وری برای بسیاری از مدیران روشن و مشخص نیست و غالباً آن را به دیدگاه‌های ذهنی خود محدود می‌کنند. همان‌طور که سینک اظهار داشته است:«با اینکه بهره‌وری متداول‌ترین بحث محافل مدیریتی عصر حاضر محسوب می‌شود، متأسفانه کمتر از هر موضوع دیگر به مفهوم آن پی برده شده است (۲). واقع، از مهم‌ترین اهداف کلی که دولت‌ها و سازمان‌ها دنبال می‌کنند، می‌توان به بهره‌وری پایدار، نوآوری و کیفیت زندگی اشاره کرد. برای دستیابی بر این اهداف، هدفی دیگر ظاهر می‌شود؛ بنابراین این اهداف مجموعه‌ای تشکیل می‌دهند که با یکدیگر وابستگی متقابل دارند. برای رسیدن به «بهره‌وری»، استفاده بهینه

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

از منابع یا «کارایی» و دستیابی به هدف یا «اثربخشی»، ضروری است (۳).

بهره‌وری ازجمله عواملی است که بقاء و دوام سازمان‌ها را در دنیایی پر رقابت فعلی تضمین می کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان می شود و دائماً توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان شکوفا می‌شود و بدون اضافه کردن فن-آوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در جهت تحقق اهداف سازمان حداکثر بهره را برد. بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فن‌آوری، تدوین دستور کار و صدور بخش‌نامه حاصل نمی‌شود بلکه انسان‌محور هر نوع بهره‌وری فردی- اجتماعی و سازمانی است (۴)؛ بنابراین بهبود بهره‌وری به عنوان یک استراتژی به خصوص در مراکز بهداشتی و درمانی که دستخوش تغییرات سریع محیطی می‌باشد باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

لمبرت عوامل زیادی را مؤثر بر بهره‌وری سازمانی می‌داند که ازجمله‌ی آن می‌توان به نیروی انسانی توانمند و کارا اشاره نمود. در واقع نیروی انسانی به عنوان رکن اساسی بهره‌وری فعالیت‌های سازمانی می‌باشد که نیازمند توسعه در تمام ابعاد رفتاری و اجتماعی می‌باشد (۵).

در این بین مسئله هوش به عنوان یک ویژگی اساسی که تفاوت فردی را در بین انسان‌ها موجب می‌شود از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده است (۶). یکی از جنبه‌های مختلف هوش، هوش هیجانی می‌باشد. منظور از هوش هیجانی آن دسته از جنبه‌های زیر بنایی رفتار فردی است که به‌طور کامل با توانایی‌های عقلانی و تفکری او متفاوت است (۷). هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های غیر شناختی است، دانش‌ها و مهارت‌هایی که بر توانایی رویارویی موفقیت‌آمیز با خواسته‌ها- مقتضیات و فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد. بر اساس برخی مطالعات مؤلفه‌های هوش هیجانی پیش‌بینی کننده عمده‌ای برای شاخص‌های رفتاری ازجمله رضایت کاری و عملکرد بین فردی محسوب می‌شود (۸)؛ بنابراین هوش هیجانی به عنوان یک مکانیسم فردی می‌تواند زمینه‌ی اثربخشی و کارایی مطلوب هر سازمانی را فراهم آورد.

از مهم‌ترین عوامل مهم توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی در جوامع مختلف توجه به نقش سازنده و مؤثر نیروی انسانی است زیرا انسان برخلاف سایر موجودات دارای نقش خلاق و کارآمد است که می‌تواند کار خود را از جنبه کمی و کیفی ارتقاء بخشیده و با ابداع روش‌های جدید مشکلات احتمالی را برطرف نماید. نیروی انسانی آموزش‌دیده و ماهر می‌تواند با قدرت تعلق و تفکر خود بهترین استفاده را از منابع موجود ببرد (۹). نیروی انسانی ماهر در مراکز درمانی امروزه، به عنوان یک سرمایه مطرح می‌شود که قدرت باز تولید دارد. در حقیقت کیفیت یا قدرت مولد کار انسانی، در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه‌ی سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می‌شود. در واقع سازمان‌های اجتماعی امروز به سبب توسعه و گسترش فعالیت‌های اقتصادی و صنعتی ناگزیر از تدارک، حفظ و اداره یک نیروی انسانی پرتوان در مقیاسی بزرگ و متنوع می‌باشند. یکی از موضوعات مهم در حوزه رفتار سازمانی که می‌بایست بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد بحث "جامعه‌پذیری سازمانی" افراد سازمانی می‌باشد (۱۰).

جامعه‌پذیری فرآیندی است که افراد از طریق آن تبدیل به انسان‌های اجتماعی می‌باشند و جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن کارکنان فرهنگ‌سازمانی خودشان را می‌آموزند و دانش و معرفت خود را به دیگران انتقال می‌دهند (۱۱). بهبود جامعه‌پذیری سازمانی در سطح مدیریت شروع می‌شود. موفقیت یا شکست برنامه بهره‌وری به نگرش‌ها، خط‌مشی و مهم‌تر از همه اقدام عملی مدیران بستگی دارد (۱۲).

امروزه یکی از مشکلات سازمان‌های خدماتی مانند بیمارستان‌ها آن است که برخی از پرسنل جامعه‌پذیری سازمانی ندارند و در نتیجه احساس وفاداری به سازمان نشان نمی‌دهند، احساس مسئولیت فردی رضایت‌بخش نیست و افراد آن

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

چنان‌که باید و شاید کارشان را دوست ندارند و اعتقادی به ارزش‌های سازمان ندارند. در نتیجه پیامدهای منفی جدی که متوجه این سازمان می‌شود عبارتند از: اختلال در عملکرد، تقاضا برای ترک شغل، غیبت در کار، پایین آمدن کارایی که در نهایت منجر به عدم بهره‌وری در بخش‌های مختلف درمانی خواهد شد. جامعه‌پذیری سازمانی ازجمله متغیری است که کارآمدی آن‌ها توسط متخصصان بررسی و اثبات شده است. جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان یک فرآیند که توسط یک شخص به یادگیری ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز می‌پردازد تعریف می‌شود و به‌واسطه‌ی آن به فرد اجازه داده می‌شود تا به عنوان عضوی از سازمان در فعالیت‌ها و امور مختلف مشارکت داشته باشد (۱۰، ۱۳). جامعه‌پذیری شخص مهارت‌های لازم برای یک زندگی جمعی در اجتماع و جامعه را یاد می‌گیرد و با افراد دیگر ارتباط برقرار می‌نماید و علاوه بر اینکه زمینه ارضاء نیازهای مادی و معنوی خود را فراهم می‌کند باعث توسعه‌ی فعالیت‌های سازمانی می‌شود (۱۴). جامعه‌پذیری سازمانی را به عنوان یک رویکرد نوین در سازمان‌ها مطرح می‌باشد که به افراد کمک می‌کند به عنوان عضوی مسئولیت‌پذیر و توانا از جامعه‌ی سازمانی خود به ایفای نقش مؤثر بپردازند و زمینه‌ی بهره‌وری را به وجود آورند (۱۵).

بنابر آن چه بیان شد هوش هیجانی و جامعه-پذیری افراد سازمانی می‌تواند زمینه بهره‌وری فعالیت‌های سازمانی را به وجود آورند. در این زمینه پژوهش‌هایی نیز انجام شده است که به برخی از آن ه اشاره می‌شود.

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و خوداثربخشی ۱۲۰ نفر از کارکنان سازمانی نتایج نشان داد ارتباط معنی‌دار و مثبت بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی کارکنان وجود دارد (۱۶). همچنین عوامل جمعیت شناختی و روان‌شناختی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که از آن جمله می‌توان به هوش هیجانی و توانایی‌های اجتماعی و ارتباطی اشاره نمود (۱۷).

کدی و همکاران نیز در پژوهش خود دریافتند هوش هیجانی به نحو مطلوبی عملکرد کاری کارکنان بهبود می‌بخشد (۱۸).

در پژوهشی که بر روی ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت‌های مختلف انجام شد نتایج بیانگر آن بود که افراد دارای هوش هیجانی بالا از شادابی و نشاط و سرزندگی و استقلال بیش‌تری در کار برخوردار بوده، عملکرد بهتری دارند، به زندگی خوش‌بین‌تر بوده و در برابر استرس مقاومت کمتری دارند (۱۹).

در ارتباط با جامعه‌پذیری سازمانی و ارتباط آن با مؤلفه‌های دیگر پژوهش مدونی انجام نشده است؛ اما جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان یک فرآیند که نتیجه آن یادگیری ارزش، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز می‌باشد به نحو مطلوبی می‌تواند عملکرد کارکنان را بالا برده و موجب بهره‌وری شود (۲۰).

روش کار

روش تحقیق این پژوهش همبستگی سه متغیره از نوع رابطه‌ی هم‌زمانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ۲۱۳۱ نفر از کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد در سال ۱۳۹۴ می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز از طریق فرمول کوکران اقدام شد که به این‌صورت ۳۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از آن با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد به‌صورت تصادفی تعدادی از کارکنان انتخاب و مورد ارزیابی قرار گرفتند تا این‌که حجم نمونه مورد پوشش قرار گیرد. در پژوهش حاضر از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است. به منظور اندازه‌گیری هوش هیجانی از مقیاس تجدیدنظر شده‌ی هوش هیجانی آوستین و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس یک پرسشنامه خود گزارشی است که در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به‌صورت کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم تنظیم شده است که از نمره ۵ (کاملاً موافقم) تا نمره ۱ (کاملاً مخالفم) را به خود اختصاص داده است و میزان موافقت و عدم موافقت پاسخگویان را با ۴۱ پرسش اندازه‌گیری

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

مـی‌کنـد. در ایـن پـژوهش ضـریب پایـایی ایـن پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای هوش هیجانی کلی ۰/۸۰، برای بعـد تنظـیم عواطف ۰/۵۵، برای بعد بهره‌وری ۰/۵۹ و برای بعد ارزیابی عواطـف ۰/۵۴ بـه دسـت آمـده اسـت. بـه منظـور بررسـی جامعه‌پـذیری سـازمانی کارکنـان مراکـز درمـانی شهرسـتان لامـرد از پرسشـنامه جامعه‌پذیری سازمانی که توسط رالف کتز ابـداع و ترجمـه مقیمـی (۱۳۷۷)، در مقیـاس ۵ درجـه‌ای لیکـرت به‌صـورت کـاملاً مـوافقم، مـوافقم، نظـری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم تنظـیم شـده اسـت که از نمره ۵ (کـاملاً مـوافقم) تـا نمـره ۱ (کـاملاً مخالفم) را به خود اختصـاص داده اسـت و میـزان موافقت و عدم موافقت پاسخگویان را بـا ۱۶ مـاده انـدازه‌گیری می‌کنـد. بـه منظـور بررسـی روایـی، پرسش‌نامه در اختیار متخصصان مرتبط قـرار داده شد و پس از انجام اصلاحات و تأیید نهـایی، مـورد اسـتفاده قـرار گرفـت. بـه‌منظـور ارزیـابی پایـایی پرسش‌نامه‌ها، از آزمـون آلفـای کرونبـاخ اسـتفاده شـده اسـت. در ایـن روش بـا اسـتفاده از نرم‌افـزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳۴ محاسبه شده است. این ضرایب آلفـا نشـان‌دهنده آن اسـت که سؤالات مندرج در هر یک از پرسش‌نامه‌هـا، در راستای اهداف و موضوع پژوهش بوده و از انسـجام محتوایی کافی برخـوردار هسـتند. بـرای سـنجش بهره‌وری از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۱۹۹۸) اسـتفاده شـده اسـت کـه کـارایی و اثربخشـی را می‌سنجد. این پرسشـنامه در مقیـاس ۵ درجـه‌ای لیکـرت به‌صـورت کـاملاً مـوافقم، مـوافقم، نظـری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم تنظـیم شـده اسـت که از نمره ۵ (کـاملاً مـوافقم) تـا نمـره ۱ (کـاملاً مخالفم) را به خود اختصـاص داده اسـت و میـزان موافقت و عدم موافقت پاسخگویان را با ۱۷ پرسش انـدازه‌گیری می‌کنـد. بـه منظـور بررسـی روایـی، پرسش‌نامه در اختیار متخصصان مرتبط قـرار داده شد و پس از انجام اصلاحات و تأیید نهـایی، مـورد اسـتفاده قـرار گرفـت. بـه‌منظـور ارزیـابی پایـایی پرسش‌نامه‌ها، از آزمـون آلفـای کرونبـاخ اسـتفاده شـده اسـت. در ایـن روش بـا اسـتفاده از نرم‌افـزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹ محاسـبه شده است. این ضرایب آلفـا نشـان‌دهنده آن اسـت که سؤالات مندرج در هر یک از پرسش‌نامه‌هـا، در راستای اهداف و موضوع پژوهش بوده و از انسـجام محتوایی کافی برخـوردار هسـتند.

یافته‌ها

بـه منظـور بررسـی فرضـیه اول از روش آمـاری رگرسیون چند متغیـره اسـتفاده گردیـد. بـر ایـن اسـاس بـه منظـور تعیـین رابطـه بـین متغیرهـا، ماتریس همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قـرار گرفت که نتایج در جدول ۱ درج شده است.

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجـه شـد کـه

جدول ۱- ماتریس همبستگی بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری

متغیر ملاک	بهره‌وری	
متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
هوش هیجانی	/۳۵	/۰۰۲
جامعه‌پذیری سازمانی	/۷	/۰۰۰۱

جدول ۲- تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	F	سطح معناداری
/۴۷۷	/۲۴	۱۳/۱۱	/۰۰۰۱

جدول ۳- ضرایب بتا و سطح معناداری بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری

متغیرهای پیش بین	B	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۸۱/۲۵۵	-----	۵/۷	/۰۰۰۱
هوش هیجانی	/۰۸۸	/۱۲۵	۱/۶	/۲۴۱
جامعه‌پذیری سازمانی	/۳۸۶	/۴۰۵	۳/۷	/۰۰۰۱

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

ضرایب همبستگی به دست آمده بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد در سطح معناداری (۰/۰۰۲) و (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده است.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار F برابر (۱۳/۱۱) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰۵/. می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای پیش‌بین (هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی) می‌توانند متغیر ملاک (بهره‌وری) را پیش‌بینی کنند. همچنین با توجه به ضریب تعیین (۰/۲۴) به دست آمده نشان می‌دهد متغیرهای پیش‌بین روی‌هم‌رفته می‌توانند ۲۴ درصد از تغییرات متغیر اثربخشی را پیش‌بینی کنند. در این رابطه به منظور بررسی این‌که متغیر پیش‌بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول ۳ آمده است:

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به سطوح معناداری، مقدار بتای جامعه‌پذیری سازمانی معنادار شده است. این بدان معناست که جامعه-پذیری سازمانی می‌تواند بهره‌وری را به‌طور معناداری پیش‌بینی نماید، معادله خط رگرسیون بر اساس مقدار بتا به شرح زیر می‌باشد:

X1: جامعه‌پذیری سازمانی

Y=۰/۴۰۵ (X1)

با توجه به جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب همبستگی به دست آمده در ارتباط با تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار شده است.

بر اساس جدول همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر (۳/۷۷) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود که متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) می‌تواند متغیر ملاک (بهره‌وری) را به‌طور معناداری پیش‌بینی کند. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰/۱۹ استنباط می‌شود که متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) می‌تواند ۱۹ درصد از تغییرات متغیر ملاک (بهره‌وری) را پیش‌بینی کند.

به منظور تعیین اینکه هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند از ضریب بتا استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۶ تحلیل شده است.

با توجه با جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود مقدار بتای مؤلفه‌های بهره‌وری و ارزیابی معنادار شده است. این بدان معناست که این دو مؤلفه می‌توانند

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین مؤلفه های هوش هیجانی و بهره‌وری

متغیر ملاک	بهره‌وری	
مؤلفه‌های متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تنظیم عواطف	۰/۲۰	۰/۰۰۰۱
بهره‌وری	۰/۱۸	۰/۰۰۰۱
ارزیابی	۰/۱۳	۰/۰۰۰۱

جدول ۵ تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مؤلفه های هوش هیجانی و بهره‌وری

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	F	سطح معناداری
/۴۱۷	/۱۹	۳/۷۷	/۰۰۰۱

جدول۶- ضرایب بتا و سطح معناداری بین مؤلفه های هوش هیجانی و بهره‌وری

متغیرهای پیش بین	B	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱۱۰/۰۹	-----	۷/۳۳	/۰۰۰۱
تنظیم عواطف	/۷۰۱	/۲۱۸	۱/۷	/۰۶
بهره‌وری	۱/۶	/۴۴۱	۳/۰۳	/۰۰۳
ارزیابی	۱/۱۷	/۴۴۰	۳/۰۹	/۰۰۳

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

جدول ۷- ماتریس همبستگی بین مؤلفه های جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری

متغیر ملاک	بهره وری	
مؤلفه‌های متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انسجام	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱
اعتقاد به ارزش‌های سازمان	۰/۳۸	۰/۰۰۰۱
فداکاری	۰/۱۵	۰/۲
اولویت نتایج بلند مدت	۰/۲۷	۰/۰۰۰۱
اعتقاد به آموزش‌های فشرده	۰/۴	۰/۰۹

جدول ۸-تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مؤلفه های جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	F	سطح معناداری
/۶۰۱	/۴۳	۸/۹۶	/۰۰۰۱

جدول ۹- ضرایب بتا و سطح معناداری بین مؤلفه های جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری

منغیرهای پیش بین	B	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۸۶/۹۸۷	-----	۶/۸۶	/۰۰۰۱
انسجام	۱/۰۵	/۴۱۵	۳/۹۳	/۰۰۰۱
اعتقاد به ارزش‌های سازمان	۱/۰۳	/۳۹۶	۳/۱۴	/۰۰۰۱
فداکاری	/۶۷۷	/۱۵۳	۱/۵۴	/۴
اولویت نتایج بلندمدت	۱/۰۶	/۴۲۲	۳/۳۶	/۰۰۰۱
اعتقاد به آموزش‌های فشرده	/۵۶۶	/۱۶۶	۱/۱۴	/۲

بهره‌وری را پیش‌بینی نماید، بنابراین معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت:

X1 = بهره‌وری

$Y= ۰/۴۴۱ (X1)$

X2 = ارزیابی

$Y= ۰/۴۴۰(X2)$

با توجه به جدول شماره ۷ فوق مشاهده می‌شود که بین متغیرهای انسجام، اعتقاد به ارزش‌های سازمان و اولویت نتایج بلند مدت از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معناداری وجود دارد و بین دیگر متغیرها و بهره‌وری رابطه معناداری وجود ندارد.

بر اساس جدول شماره ۸ همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر (۸/۹۶) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود که متغیر پیش‌بین (جامعه‌پذیری سازمانی) می‌تواند متغیر ملاک (بهره‌وری) را به‌طور معناداری پیش‌بینی کند. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰/۴۳ استنباط می‌شود که متغیر پیش‌بین (جامعه‌پذیری سازمانی) می‌تواند ۴۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (بهره‌وری) را پیش‌بینی کند.

به منظور تعیین اینکه هر یک از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند از ضریب بتا استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۹ تحلیل شده است:

با توجه با جدول شماره ۹ مشاهده می‌شود مقدار بتای مؤلفه‌های انسجام، اعتقاد به ارزش‌های سازمان و اولویت نتایج بلند مدت معنادار شده است. این بدان معناست که این مؤلفه‌ها می‌توانند بهره‌وری را پیش‌بینی نماید، بنابراین معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت:

X1 = نمرات انسجام

$Y= ۰/۴۱۵ (X1)$

X2 = اعتقاد به ارزش‌های سازمان

$Y= ۰/۳۹۶ (X2)$

X3 = اولویت نتایج بلند مدت

$Y= ۰/۴۲۲ (X3)$

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد می‌باشد که نتایج آن بدین شرح می‌باشد:

ضرایب همبستگی به دست آمده بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد در سطح معناداری (۰/۰۰۲) و (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده است. این بدان معناست که بین هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مقدار F برابر (۱۳/۱۱) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰۵/. می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای پیش‌بین (هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی) می‌تواند متغیر ملاک (بهره‌وری) را پیش‌بینی کنند. همچنین با توجه به ضریب تعیین (۰/۲۴) به دست آمده نشان می‌دهد متغیرهای پیش‌بین روی‌هم‌رفته می‌توانند ۲۴ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری را پیش‌بینی کنند. همچنین معنادار شدن مقدار بتای جامعه-پذیری سازمانی نشان داد؛ جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند بهره‌وری را به‌طور معناداری پیش‌بینی نماید.

در ارتباط بین هوش هیجانی و بهره‌وری، ضرایب همبستگی به دست آمده در ارتباط با تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار شده است. مقدار F برابر (۳/۷۷) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود که متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) می‌تواند متغیر ملاک (بهره‌وری) را به‌طور معناداری پیش‌بینی کند. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰/۱۹ استنباط می‌شود که متغیر پیش‌بین (هوش هیجانی) می‌تواند ۱۹ درصد از تغییرات متغیر ملاک (بهره‌وری) را پیش‌بینی کند. معنادار شدن مقدار بتای مؤلفه‌های بهره‌وری و ارزیابی نیز نشان داد که این دو مؤلفه می‌توانند بهره‌وری را پیش‌بینی نماید. نتیجه این پژوهش به نوعی با نتایج پژوهش‌های کدیر و همکاران، سی، توماس و همکاران، هماهنگ می‌باشد (۱۴-۱۶).

نتیجه‌ی دیگر این تحقیق این بود که بین متغیرهای انسجام، اعتقاد به ارزش‌های سازمان و اولویت نتایج بلند مدت از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد در سطح (۰/۰۱) رابطه معناداری وجود دارد و بین دیگر متغیرها و بهره‌وری رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بر اساس این که مقدار F برابر (۸/۹۶) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود که متغیر پیش‌بین (جامعه‌پذیری سازمانی) می‌تواند متغیر ملاک (بهره‌وری) را به‌طور معناداری پیش‌بینی کند؛ و با توجه به ضریب تعیین ۰/۴۳ استنباط می‌شود که متغیر پیش‌بین (جامعه‌پذیری سازمانی) می‌تواند ۴۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (بهره‌وری) را پیش‌بینی کند. معنادار شدم مقدار بتای مؤلفه‌های انسجام، اعتقاد به ارزش‌های سازمان و اولویت نتایج بلند مدت نیز بدان معناست که این مؤلفه‌ها می‌تواند بهره‌وری را پیش‌بینی نماید.

از یافته‌های این پژوهش چنین می‌توان نتیجه گرفت که هوش هیجانی و جامعه‌پذیری سازمانی تا حد زیادی در بهره‌وری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد تأثیر داشته‌اند. بنابراین لازم است این مفاهیم بیش‌تر مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس مجموعه پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱. تنظیم برنامه‌ی مدون آموزش کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد به منظور ارتقاء هوش هیجانی و جامعه‌پذیری آن‌ها (با توجه به آن‌که نتایج پژوهش نشان داد این دو متغیر می‌تواند موجبات بهره‌وری را فراهم آورد.)

۲. جهت حفظ و پایدار ماندن رابطه معنی‌دار بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با بهره‌وری که نتایج تحقیق نشان داد که فقط مؤلفه‌های بهره‌وری و ارزیابی از مؤلفه‌های هوش هیجانی با بهره‌وری دارای رابطه‌ای معنادار هستند؛ به مسئولین امر و

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

مدیران آموزشی توصیه می‌شود، شرایط سازمان را در این راستا به‌گونه‌ای آماده نمایند تا از این رهگذر بهره‌وری سازمان بیش از پیش محقق شود. لزوم این کار نهادینه و توجه معنی‌دار به این مؤلفه‌ها می‌باشد.

۳. جهت حفظ و پایدار ماندن رابطه معنی‌دار بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری که نتایج تحقیق نشان داد که فقط مؤلفه‌های انسجام، اعتقاد به ارزش‌های سازمان و اولویت نتایج بلند مدت از مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری دارای رابطه‌ای معنادار هستند و بین دیگر مؤلفه‌ها و بهره‌وری رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. به مسئولین امر توصیه می‌شود زمینه جامعه‌پذیری سازمانی مطلوب‌تر کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد را فراهم آورند.

۴. برگزاری گردهمایی‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهت ارائه ایده‌های بدیع در سازمان در ارتباط با مؤلفه‌ها.

۵. توجه به نیازهای هوشی و جامعه‌پذیری کارکنان مراکز درمانی شهرستان لامرد.

منابع

1. Alvani SM, Ahmadi P. Designer pattern design factors affecting labor productivity. Magazine Hum Teach; 2005.18: 20-1.
2. Klarsfeld A. The diffusion of diversity management: The case of France". Scand J Manag; 2009. 25(4):363-373.
3. Bogaert S. Differentiated and Individualized Personnel Management: Diversity Management in Belgium. Eur Manag J; 2005.23(4): 483-493.
4. Lambert WE. Servant leadership qualities of principals, organizational climate, and student achievement: A correlation study. Dissertation Abstract. Nova Southeastern University. 2004.
5. Boehman J. Affective, Continuance, and Normative Commitment among Student Affairs Professionals. Unpublished doctoral dissertation, North Carolina State University. 2012. Available online at http://repository.lib.ncsu.edu/ir/bitstream/1840.16/5851/1/etd.pdf
6. Henry H, Rezaeaian A, Jars Q. The relationship between motivation and productivity of human resources in the Islamic Republic of Iran's Physical Education Organization. Tehran: 2011. 0.27 movement. 54-45.
7. Wong CS, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. Leadership Quart; 2003. 13(3):243-274.
8. Vfanzhad A. Assess factors affecting productivity enhancing human resources department of education city of Bandar Lengeh in 2010, a Master's thesis; 2010. pp. 1, 34 and 21.
9. Schneider N, Parsv, Pan, Levi. Managing Across Cultures, translation Arabs, and Mohammad Izadi, David. Tehran: Iranian Cultural Research Bureau. 2011.
10. Cooper-Thomas HD. Organizational Socialization. J Manag Psychol; 2006. 21(5).
11. Cohen B. Principles of Sociology, translation Gholam Abbas Tavassoli and Reza Fazel. Tehran: Publication side. 2011.
12. Kadi A. Investigating Teachers' organizational socialization levels and perceptions about leadership styles of their principals. J Educ Train Stud; 2015. 3(4):101-109.
13. Gazda RF. Factors affecting the effectiveness of the job performance of the specialists working in the youth care at Helwan university. World J Sport Sci; 2008.4(2):116-125.
14. Codier K, Barbara, Kooker & Shultz. Relationship between organizational climate and performance of teachers in public and private colleges of PUNJMB, Pakistan. 2009.
15. Sy Th. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. J Vocation behave; 2006.
16. Thomas T. Does emotional intelligence happen in workplace. Am Psychol Assoc; 2009.38: 29-46.
17. Villavicencio E, Jurado S, Valencia A. Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. J Behav Health Soc Iss; 2014. 6(2):45-55.
18. Saks AM, Gruman JA. Getting newcomers engaged: the role of socialization tactics. J Manag Psychol; 2011. 26(5):383-402.
19. Song Z, Chon K, Ding G, GU C. Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators. Int J Hospital Manag; 2015. 46:180-189.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]

Original Article http://rjms.iums.ac.ir

The relationship between emotional intelligence, organizational socialization and productivity among employees working at Lamerd city health centers

***Said Ahmad Hashemi,** Associate Professor, Department of Curriculum, Azad University, Lamerd, Iran (*Corresponding author). Hmd_hashei@yahoo.com

Abstract

Background: Of the most important objectives pursued by governments and organizations are sustained productivity, innovation and quality of life. This study aimed to investigate the relationship between emotional intelligence and organizational socialization and employee productivity at Lamerd city health centers.

Methods: The study is an applied cross-correlation research. The study population consisted of 2131 employees in working at Lamard city health centers. In order to collect the data, Emotional Intelligence Questionnaire Austin and colleagues, Ralph Katz questionnaire of organizational socialization and inventory efficiency by Smith et al. were used and the validity was confirmed by experts. To analyze the data, Pearson correlation coefficient and multiple regression coefficients were used.

Results: The correlation coefficient between emotional intelligence and organizational socialization and employee productivity at Lamerd city health centers at a significance level p=0.002 and p=0.0001 were significant. Also, the F=13.11 in the p=0.001 was significant. It can be concluded that the predictor variables (emotional intelligence and organizational socialization) can predict criterion variable (efficiency).

Conclusion: A significant relationship revealed between emotional intelligence and organizational socialization and employee productivity at Lamerd city health centers. Emotional intelligence and organizational socialization can significantly predict productivity.

Keywords: Emotional intelligence, Organizational socialization, Productivity, Employee health centers

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.22287043.1397.25.6.11.4]