

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

فاطمه سادات مرعشیان^۱

فرح نادری^۲

دکتر علیرضا حیدری^۳

میرصلاح الدین عنایتی^۴

پرویز عسگری^۵

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 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 (مانو) 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.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی شغلی.

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

۲. گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول، nmafrah@yahoo.com)

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

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

۵. گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

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

مقدمه

در دنیای کوتولی سازمان‌ها جایگاه بالا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا نموده‌اند (بوان و فاتن‌ریارک، ۲۰۰۳، ۲۰۰۷). 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^۱ به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضاي سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (چینوت، ۲۰۰۷، ۲۰۰۹). فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است (سانجیو، شارما و آدیتی، ۲۰۱۰). نگاهی ژرفتر بر تعاریف سازمانی این واقعیت را روشن می‌کند که فرهنگ سازمانی سبتي از معانی مشترک می‌باشد یا مجموعه‌ای است از اجزای کلیدی که ارزش‌های سازمانی را تشکیل می‌دهد (بلوکی، ۱۳۹۱). بتایر این فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان روشن می‌سازد (شاپین، ۲۰۰۷، ۲۰۰۹)، به نقل از ماتچ و مارتینز (۲۰۰۹)، از دیگر فاکتورهای مهم که به نظر می‌رسد عملکرد شغلی کارکنان، چه زن و چه مرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد هوش هیجانی^۲ 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، ۱۹۹۰؛ چن، ۲۰۰۷، ۲۰۰۹). گفته می‌شود که هوش هیجانی «چیزی» در درون هر یک از انسانهاست که تا حدی نامحسوس است (تونی، ۲۰۰۷). هوش هیجانی تعیین می‌کند، چگونه رفتار خود را اداره کنیم، چگونه با مشکلات اجتماعی کنار بیاییم و چگونه تصمیمات بگیریم که به نتایج مثبت ختم شوند (برادبری و گریوز، 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 توائیندی تاکتیکی در عملکرد فردی محسوب می‌شود (صد، 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 بلا قابلیت 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

می‌گیرد (سالووی، مایر و کاراسو¹، ۲۰۰۲)، به عبارت دیگر هوش هیجانی به تفاوت‌های افراد در ادراک، پردازش، تنظیم و به کارگیری اطلاعات هیجانی اشاره دارد (مویرا و الیور²، ۲۰۰۸). علاوه بر فرهنگ سازمانی و هوش هیجانی، مفهوم خود کارآمدی شغلی³ به طور وسیع در زمینه‌های آموزشی، اجتماعی و سازمانی بکار می‌رود. باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی، و گزینشی بر عملکرد تأثیر می‌گذارند (پاجارس⁴، ۲۰۰۲). خودکارآمدی اشاره به باورهای شخص در مورد توانایی خود در یادگیری یا انجام فعالیتها در سطوح خواسته شده دارد. در واقع خودکارآمدی باوری است در مورد آنچه که فرد توانایی انجام آن را دارد (شانک⁵ و پاجارس⁶، ۲۰۰۴).

احمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی به تفاوت میزان خودکارآمدی شغلی و پایندی 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 خودکارآمدی تفاوت وجود داشته و مردان از خودکارآمدی شغلی بالاتری پرخوردار 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 خودکارآمدی، 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.

جوییار (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 یوسف⁷ (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه روان شناختی با قصد ترک شغل رابطه منفی و با رفتارهای مشی 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 خودکارآمدی تفاوت وجود دارد.

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

کولویجن، اهرنهارد، گرون و هارتمن^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 کردند 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 براؤن^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 حداقل رساندن بهره‌وری می‌باشند باید افرادی را در سازمان پیدا کردند 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

درصد	فراوانی	کل	پست سازمانی
۸/۷۵	۳۵	۱۲۱	مدیریت
۱۶/۲۵	۶۵	۲۱۶	معاونت حفاظت و برداری از منابع آب
۱۳/۱۵	۵۶	۱۸۰	معاونت طرح سد و توسعه نیروگاه
۲۲/۱۵	۹۰	۲۸۹	معاونت منابع انسانی، مالی و امور پشتیبانی
۴/۷۵	۱۶	۶۰	معاونت آبرسانی
۶/۲۵	۲۵	۸۰	معاونت برداری سد و نیروگاه
۱۶/۲۵	۵۷	۱۸۹	معاونت طرح و توسعه شبکه های آپاری زهکشی
۷/۲۵	۲۹	۹۴	معاونت برنامه ریزی
۶/۵	۲۶	۸۴	معاونت مطالعات پایه
۱۰۰	۴۰۰	۱۲۵۳	کل

ایزار پژوهش

الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی گلسر^۱: در پژوهش حاضر برای اندازه گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه گلسر و همکاران (۱۹۸۷) استفاده شد. این پرسشنامه ۶ خرده مقیاس و ۳۶ ماده دارد و هر ماده دارای یک مقیاس ۵ درجه ای از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» می باشد و نمره گذاری آن از ۱ تا ۱۵ است. تدقیق پور و نعامی (۱۳۸۸) برای اولین بار این پرسشنامه را در ایران ترجمه و اعتباریابی کرده اند. روایی محتوایی پرسشنامه مذکور در پژوهش های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است. روایان و دسی^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی پایابی هر کدام از خرده مقیاس ها را از روش آلفای کرونباخ محاسبه کرد. پایابی آنها در دامنه ای از ۷۷ تا ۹۰/۹۰ به دست آمد (نقل از تدقیق پور و نعامی، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر، ضرایب پایابی 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 ثات^۳: در سال ۱۹۹۸ ثات و همکاران، پرسشنامه ای 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 بهره برداری از هیجان را ارزیابی می کند. ارزیابی این موارد در یک مقیاس ۵ درجه ای صورت می گیرد (به نقل از رودریگز، ۲۰۱۰). خسرو جاوید (۱۳۸۱) در دانشگاه تربیت مدرس، جهت محاسبه روایی سازه و همبستگی درونی خرده مقیاس هوش هیجانی از روش تحلیل عامل و به منظور محاسبه پایابی، از ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرده است. ضریب آلفای کرونباخ هوش هیجانی را ۰/۶۱ به دست آورد. بقیم (۱۳۸۷) جهت سنجش پایابی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ

1. Glaser Organizational Culture Questionnaire

2. Rayan & Deci

3. Schutte Emotional Intelligence Questionnaire

4. Rodrigues

و تنصیف استفاده کرد و برای کل پرسنل به ترتیب ضرایب ۰/۶۰ و ۰/۴۱ را بدست آورد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایابی این پرسنل به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۸۹ و ۰/۷۵ بدست آمد.

پرسنل خودکارآمدی شغلی؟ این پرسنل به توسط ریگز و نایت (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 می‌باشد. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می‌باشد. این پرسنل در ایران برای اولین بار توسط ساعی و نعمی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شده است. پایابی این ابزار در مطالعات ریگز و نایت (۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. همچنین در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی پرسنل استفاده گردید که شاخص‌های برازنده‌گی تطبیقی و شاخص مجددات خطای تقریب در حد قابل قبولی گزارش شدند. در پژوهش حاضر، ضرایب پایابی این پرسنل به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ بدست آمد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد در جدول ۲ گزارش شده‌اند.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های 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	۱۲۶/۰۰۶	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 می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد متغیر فرهنگ سازمانی برای زنان به ترتیب ۹۵/۹۲ و ۲۱/۰۳ و برای مردان ۱۰۵/۷۴ و ۲۰/۸۴؛ هوش هیجانی برای زنان به ترتیب ۱۲۶/۰۰۶ و ۱۷/۹۳ و برای مردان ۱۲۱/۵۹ و ۱۸/۷۸ و خودکارآمدی شغلی برای زنان به ترتیب ۱۲۳/۵۸ و ۱۵/۷۵ و برای مردان ۱۲۷/۶۸ و ۱۵/۸۸ می‌باشد.

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

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیری (آتووا) برای مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد

نام آزمون	متدار	F	خطای	df	فرض	سطح معنی داری
آزمون اثر بیلابی	۰/۰۵۵	۷/۶۸	۳	۳۹۶	۰/۰۰۱	
آزمون لامبدای ویدکز	۰/۹۴۵	۷/۶۸	۳	۳۹۶	۰/۰۰۱	
آزمون اثر هتلینگ	۰/۰۵۸	۷/۶۸	۳	۳۹۶	۰/۰۰۱	
آزمون بزرگترین ریشه روى	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	۵۵۱/۹۵	۱	۵۵۱/۹۵	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 (آتووا) 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

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 میانگین های به دست آمده می توان گفت که مردان از فرهنگ سازمانی بالاتری برخوردارند. این یافته های 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 می توان چنین استبطاط کرد که در سالهای اخیر، زنان زیادی در بخشهاي دولتی و غیردولتی استخدام شده اند، ولی به دلایل مختلف، کمتر به موقعیتهاي عالي پیشرفت کرده اند. در سازمانهاي نيز که زنان در رتبه های بالا به عنوان افراد متخصص فعالیت می کنند، هنوز اين مستله در ک شده است که محیط کاری طراحی شده به وسیله مردان و فرهنگ آن لزوماً يك مکان مناسب و حمایت شده اي برای زنان نیست. تنها سازمانهاي خاصی در دنيا وجود دارند که از يك سو سازگاريهای موردنیاز بین فرهنگ و محیط کارشان ايجاد کرده اند، تا بدین صورت زنان قادر باشند مسیر حرفه هایشان را با موفقیت طی کنند و از سوی ديگر زمينه لازم را برای توسعه و پیشرفت زنان آماده کرده اند. در حالی که اشاره دقیق به عواملی که باعث ایجاد مانع در زمینه استخدام و به ویژه در رسیدن زنان به رتبه های بالاتر می شود، دشوار است، ولی ترکیب و ساختار نیروی سازمانها دلالت بر تفاوت فاحش بین زنان و مردان دارد. تجربیات کارراهه ای، کلیشه سازی های مدیریتی، تبعیض، تعصبات مردان در مورد زنان همچنین محرومیت زنان از شبکه های رسمي و غیررسمی و به طور کلی عدم برنامه ریزی برای فعالیت زنان به عنوان يخشی از پرستیل يك سازمان، از جمله مواردی هستند که برای زنان در درونی کردن ارزش ها و باورهای سازمان مانع ایجاد می کنند. این تبعیضها، ادراکات و نگرشها بر استانداردهای پیشرفت زنان تاثیر می گذارند و مطمئناً به عنوان يخشی از فرهنگ و محیط تأثیر گذار سازمان می شوند.

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 میانگین های به دست آمده می توان گفت که زنان و مردان از هوش هیجانی يکسانی برخوردارند. این یافته با یافته های حاصل از پژوهش جویبار (۱۳۸۴) و هاجز (۲۰۱۱) ناهمسو است. در تبیین این یافته می توان 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 راه حلی که به درد جمع بخورد، صحبت کردن درباره مشکلات و مسائل و همچنین به کارستن ایزارهای غیر کلامی مثل لحن صدا، احساسات و هم دردی، به مراتب موفق تر از مردان به نظر می رستند، ولی از آنجاییکه که تمرکز مردان پیشتر 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 می توان چنین استبطاط کرد که مردان هم به اندازه زنان از پس مسائل و مشکلات ارتباطی خود با همکاران شان به ویژه همچنان بر می آیند. در واقع توانمندی مردان در زمینه های شغلی مختلف باعث می شود که در بهره گیری از هوش هیجانی هم همانند زنان موفق باشند. هر چند که برخی پژوهشها اشاره به توانمندی پیشتر زنان در این زمینه داشته اند.

همچنین بر اساس نتایج جدول ۴ معلوم شد که بین زنان و مردان از نظر خود کارآمدی 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 خود کارآمدی شغلی بالاتری برخوردارند. این یافته با یافته های احمدی (۱۳۹۱)، صفاری و همکاران (۱۳۸۹)، آوی و همکاران (۲۰۱۲) و براتون و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. در تبیین کلی این فرضیه چنین استبطاط می شود که اصولاً زنان در بیشتر موارد تعامل 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 مسئولیت های شخصی مسیر حرفه خود را قطع می کنند. حقیقت این است که شاید اکثریت زنان در یک مرحله خاصی از زندگیشان صاحب فرزند می شوند و احتمالاً بیشتر از مردان مسئولیت مراقبت افراد مسن تر را برعهده می گیرند. درنتیجه در مقایسه با مردان درصد بیشتری از سالهای مهم و اصلی شغلشان را خارج از سازمان می گذرانند. 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 توانایی های شغلی شان بی تاثیر نباشد.

زنان هنگامی که شغلشان را به خاطر مسئولیت های خانواده ترک می کنند و مجدداً به سازمان بر می گردند، اغلب متوجه می شوند که دستمزدشان در مقایسه با کسانی که شغلشان را ترک نکرده اند، پایین تر است. پس از مدیران ممکن است به دلایل بالا، زنان را برای شغل های کم اهمیت تر، 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 تعامل دارند در زمینه آموزش ضمن خدمت و سایر برنامه های توسعه شغلی زنانی که سازمان را ترک کرده و مجدداً بر می گردند، سرمایه گذاری کنند. در حالی که زنان برای پیشرفت به آموزش مهارت های نیاز دارند.

باتوجه به اینکه ماهیت محیط های کاری امروزی در حال تغییر است؛ تعداد رویه رشد زنان و مردانی که از یک سو تعهد بالایی به شغلشان و از سوی دیگر به خانواده و زندگیشان دارند، سازمان را با چالش هایی روبرو می کند. همچنین مدیریت را مجبور می کند تا در مورد مفروضات و تجزیمات اساسی شان مجدداً بازنگری کنند. چنین تحولاتی هم در سازمانها و هم در سطح کلان (جامعه) احساس می شود. البته در این زمینه می توان به راهکار هایی هم اشاره کرد که اگرچه ممکن است در تمامی سازمانها و فرهنگها کار آرایی بالایی نداشته باشد، ولی توجه به آنها ضروری است.

۱- ارائه سیاست های مناسب و اثربخش در زمینه ایجاد روابط تیگانگی بین عدم تساوی برای زنان در محیط کار و در خانه، تحقیقات نشان می دهند که ارتباط تیگانگی بین عدم تساوی در روابط مشترک و دوطرفه افراد در خانه و عدم تساوی روابط زنان و مردان در محیط کار وجود دارد. سازمانها می توانند به خانواده در جهت ایجاد انواع جدید روابط کمک کنند. همچنین سیاست هایی در زمینه از بین بردن ترس زنان از به مخاطره افتادن کار راهه شان و همچنین شکاف در آمدی بین زنان و مردان اتخاذ بکنند. چنین سیاست هایی علاوه بر تغییر در سازمان می تواند منجر به روشی در تغییر جامعه گردد.

۲- ارائه آموزش های لازم به منظور آگاهی و شناخت خصوصیات جنس مخالف. تجزیمات بسیاری از سازمان های موفق دنیا حاکی از این است که سازمانها با فراهم کردن چنین آموزش هایی به کارکنان کمک می کنند تا عقاید خود را در مورد ویژگی های مردان و زنان توسعه داده و در

مواردی نیز تغییر دهنده 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 همدمیگر احترام بگذارند.

۳- همچنین برداشتن گامهایی در زمینه اجتناب از پایمال کردن حقوق زنان و رفتارهای تعییض آمیز دیگر ناشی از درگز زنان به عنوان (جنس ضعیف تر) می‌تواند مفید باشد. یک میاست موثر در این زمینه می‌باشی رهنمود روشی را در مورد انواع رفتارهایی که در محیط کاری غیرقابل قبول هستند، ارائه کند. همچنین باشی رویه های 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 ویژگی های زنان، کمبودهای مردان را تکمیل می‌کند. به عبارت دیگر، هر کدام کمبودهای دیگری را بر طرف می‌سازند، بنابراین اگر با یکدیگر هماهنگ شوند، در بسیاری از موارد، مسائل و مشکلات منطقی تر، عاقلاهه تر و اصولی تر بر طرف می‌گردند. وقتی مدیریت یک سازمان به تفاوت های میان کارکنان زن و مرد بپردازد و آنها را پیدا کردد، ارتباط قوی و موثری بین مدیریت با کارمندان برقرار می‌شود و از طرفی فرصت شکوفایی نیروها و استعدادهای بالقوه مهیا می‌گردد. بنابراین، آگاهی از ویژگی های شغلی و رفتاری کارکنان زن و مرد، در بهبود روابط کاری و ایجاد آرامش بیشتر و تنفس کمتر در محیط کار، موثر خواهد بود.

منابع

- احمدی، سحر (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار مدنی در پرستاران بیمارستان گلستان در اهواز. پایان نامه کارشناسی روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- برادری، تراویس و جین، گریوز (۲۰۰۵). هوش هیجانی مهارت‌ها و آزمون‌ها. ترجمه مهدی گنجی (۱۳۸۴). تهران: نشر ساوالان.
- بغض، محمد (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با انگیزه پیشرفت و خلاقیت در بین دانش آموزان سال سوم راهنمایی شهرستان ذوق‌الله. پایان نامه 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. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه علوم و تحقیقات خوزستان.
- نقی‌پور، آذین و نعامی، 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. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- جوبار، منوچهر (۱۳۸۴). مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیران (عالی، میانی و پایه) سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سازمان‌های تابعه آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی مدیریت و برنامه‌ریزی.
- خسرو‌جواید، مهناز (۱۳۸۱). بررسی اعتبار و روایی سازه مقیاس هوش هیجانی شات در نوجوانان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- سعی، الهام و نعامی، عبدالزهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه پرخی متغیرهای انگیزشی هدف‌گذاری، عدالت سازمانی، کنترل شغلی، خودکارآمدی شغلی، خودتنظیمی با توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق کاری در یک کارخانه صنعتی اهواز. پایان نامه 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.
- ملک‌محمدی، 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 ۲-۴۰، ص ۳۰-۲۸.
- نجار‌اصل، صدیقه (۱۳۸۹). رابطه بین پرخی 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.
- Moira, M. Z., & Olivior, L. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events : An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, volume 44 , Issue7, 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., & Caruso, 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. Wigeld & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 16-31). San Diego: Academic

- 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.

The Comparison of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Job Self- Efficacy Among the Male and Female Employees of Khuzestan Water and Power Organization

^۱Fatemeh Sadat Marashian

^۲Farah Naderi

^۳Alireza Heydari

^۴Mirsalahaldin Enayati

^۵Parviz Askari

Abstract

The research purpose was to compare organizational culture, emotional intelligence and job self efficacy among the male and female employees of Khuzestan Water And Power organization. The sample included 400 people (155 females and 245 males) among the Employees of Khuzestan Water And Power organization that were selected randomly via stratified sampling. The instruments for gathering data were: Glaser Organizational Culture Questionnaire, Schutte Emotional Intelligence Questionnaire and Job self efficacy Questionnaire. There research was done as post – Hoc one. Data analysis by multivariate analysis of variance (MANOVA) at p value ($P \leq 0.05$) revealed: Male employees than female employees had higher job self-efficacy and organizational culture but there was not a significant difference between them in emotional intelligence.

Key words: organizational culture , emotional intelligenc, job self efficacy.

-
1. Department of Psychology, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
 2. Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran. (corresponding author email: nmafrah@yahoo.com)
 3. Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
 4. Department of Psychology, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
 5. Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.