

رابطه هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان

فردین مهرابیان^۱، ماندانا احمدی نژاد^۲، ماهدخت طاهری^{۳*}

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۰۶/۰۸

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۴/۱۶

چکیده

مقدمه: مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل بقاء و حیات سازمان بوده و این نیروی انسانی توانمند است که سازمان توانمند را به وجود می‌آورد، توجه به عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان نظیر هوش هیجانی نیز حائز اهمیت است. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان به انجام رسیده است.

روش‌ها: پژوهش حاضر با روش پیمایشی تحلیلی بر روی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان در سال ۱۳۹۴ انجام شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد هوش هیجانی وونگ لوو و توانمندسازی کارکنان اسپریتزر بود. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و برای سنجش پایایی آن‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و شاخص‌های آمار همبستگی پیرسون، کالموگروف اسمیرنوف و رگرسیون خطی انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه معنی‌دار مثبت بین مولفه‌های هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان بود. میانگین و انحراف معیار متغیرهای هوش هیجانی $3 \pm 1/094$ و توانمندسازی کارکنان $3 \pm 0/996$ بود. در نهایت بین هوش هیجانی کارکنان با توانمندسازی آنان رابطه معنی‌داری با ضریب همبستگی $0/914$ و ضریب تعیین $0/196$ بدست آمد.

نتیجه‌گیری: با توجه به این‌که هوش هیجانی و ابعادش می‌توانند زمینه توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی نمایند. لذا می‌توان برنامه‌های آموزشی خاصی را برای افزایش هوش هیجانی کارکنان در سازمان‌ها به اجرا گذاشت. توجه به ایده‌های کارکنان و ایجاد فضای مناسب برای تبادل اطلاعات و افزایش توانمندی کارکنان در بهبود بهره‌وری سازمان موثر می‌باشند.

کلید واژه‌ها: هوش هیجانی، توانمندسازی، کارکنان

مقدمه

هوش هیجانی در نگرش‌های مثبت رفتاری نقش موثری دارد (۶،۷). یکی از مهم‌ترین خصیصه‌هایی که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به تغییرات محیطی کمک کند (۸) و توانمندی مدیران را در کسب و کار به طرز موثری افزایش دهد، هوش هیجانی است (۹). مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبران موثر هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری و با کسب رضایت و تعهد کارکنان محقق می‌سازند (۱۰). Catherine و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان تاثیر هوش هیجانی بر توانمندی مدیران تجاری در کشور زیمبابوه نشان دادند که هوش هیجانی می‌تواند شایستگی‌های مدیریتی آنان را بهبود بخشد (۹). نتایج مطالعه براون Brown و همکاران (۲۰۰۶) حاکی از آن بود که هوش هیجانی بیشتر، با خستگی ذهنی کمتر در ارتباط است (۱۱).

Guleryaz و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر هوش هیجانی و ابعاد آن بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران، دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی با تاثیر متغیر میانجی تعهد سازمانی بر متغیر

عوامل متعددی کارآیی افراد را در سازمان تحت تاثیر قرار می‌دهند؛ یکی از این عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد هوش هیجانی است (۲). هوش هیجانی در واقع یک مهارت اجتماعی شامل درک احساسات خود برای تصمیم‌گیری مناسب، کاربرد احساسات در روابط و توانایی رهبری افراد می‌باشد (۳). هوش هیجانی یک دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیرشناختی است که توانایی فرد را در مقابله با فشارهای محیطی به‌ویژه تنش ناشی از کار افزایش می‌دهد (۴) و باعث افزایش بهره‌وری، توسعه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد (۵). اکثر محققان معتقدند که

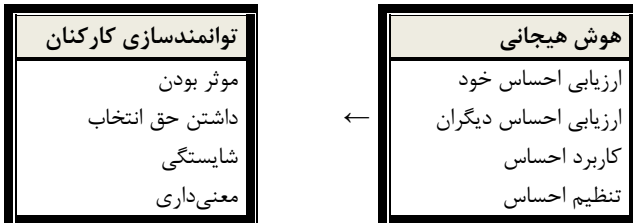
* نویسنده مسئول: ماهدخت طاهری، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، گروه آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران. m_taheri@gums.ac.ir

۱- فردین مهرابیان، گروه آموزشی بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

۲- ماندانا احمدی نژاد، کارشناس ارشد، مرکز بهداشت استان گیلان، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

مدل مفهومی پژوهش

مدل زیر، مدل مفهومی استفاده شده در این مطالعه است که از "مدل وونگ و لوو" جهت بیان متغیر مستقل (هوش هیجانی) و از "مدل توماس ولت هاس" جهت بیان متغیر وابسته (توانمندی در کارکنان) استفاده گردیده است.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌ها

این پژوهش پیمایشی تحلیلی بر روی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان (۴۵۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۴ انجام شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۴ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین شدند. معیار ورود به مطالعه داشتن حداقل یک سال سابقه به عنوان کارمند تمام وقت در یکی از مراکز بهداشتی استان و همچنین داوطلب شرکت در مطالعه و معیار خروج عدم رضایت آنان برای شرکت در پژوهش و عدم تکمیل پرسشنامه بود. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش مطالعات کتابخانه‌ای کارت فیش و در مرحله میدانی پرسشنامه‌ای متشکل از ۳ بخش بود و بخش اول آن شامل ۵ سوال در خصوص اطلاعات فردی و دموگرافیک، بخش دوم پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی وانگ و لو (۲۰۰۲) بر اساس آزمون هوش هیجانی (MSCEIT) می‌یر Mayer، کاروسو Caruso، سالووی Salovey (2000) (۲۵) شامل ۱۶ سوال در چهار بعد ارزیابی خود احساسی یا عاطفی، ارزیابی عواطف دیگری، بکارگیری عواطف و تنظیم عواطف با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بود و بخش سوم پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر (PEQ) که در سال ۱۹۹۵ بر پایه الگوی توانمندسازی توماس ولت هاس ساخته شده است و از ۱۲ گویه تشکیل شده (۲۶) که ۴ بعد توانمندسازی روانشناختی از منظر اسپریتزر را مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهد این ابعاد عبارتند از: معنی‌داری (۳گویه) شامل تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتار است، شایستگی (۳گویه) که در واقع باور شخصی است که فرد احساس می‌کند وظایف محول شده را به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد، انتخاب (۳گویه) در واقع داشتن احساس حق انتخاب یا خودمختاری به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی است و مؤثر بودن (۳گویه) عبارت است درجه‌ای که فرد می‌تواند برنتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد

رضایت مشتری وجود دارد (۱۲). افراد دارای هوش هیجانی ضعیف با آموزش‌های زیاد نیز نمی‌توانند در کسب و کار موفق شوند (۱۳). از سوی دیگر توانمندسازی کارکنان یکی از عوامل مهم بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها بوده و برای گسترش فرهنگ بهره‌وری و تقویت آن باید به توانمندسازی کارکنان از طریق افزایش مهارت‌ها و توسعه و رشد حرفه‌ای آنان اقدام نمود (۱۴). Nesan در پژوهشی نشان داد که عواملی چون توانمندسازی کارکنان و سبک رهبری با بهبود بهره‌وری نیروی انسانی مرتبط است (۱۵). نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان است (۱۶). نتایج مطالعه مهربان و همکاران با عنوان شناسایی مولفه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اساتید بالینی و غیر بالینی نشان داد که توانمندسازی کارکنان مهم‌ترین مولفه بهبود بهره‌وری نیروی انسانی است (۱۷). از آنجایی که نظام بهداشت و درمان هر کشور نقش مهمی در تولید سلامتی جامعه و بدنال آن در فرایند توسعه کشور دارد (۱۸) و هیچ سازمان مراقبت بهداشتی بدون نیروی کارآمد نمی‌تواند دوام بیاورد (۱۹). لذا سرمایه‌گذاری بر روی توانمندی کارکنان منجر به چرخه‌ای عالی در به کارگیری بهتر کارکنان، ارائه مراقبت‌های بهداشتی، درمانی مناسب‌تر و ارتقای هنجارهای کاری می‌شود (۲۰). شبکه بهداشتی، درمانی کشور از سال ۱۳۶۴ با هدف تضمین عادلانه دسترسی کلیه آحاد جامعه به مراقبت‌های اولیه بهداشتی، با اولویت مناطق روستایی و محروم مستقر شد (۲۱). در این راستا معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی گیلان (شامل واحدهای بهداشت مدارس، دهان و دندان و آموزش پزشکی، تغذیه و بهداشت خانواده، پیشگیری و مبارزه با بیماری‌ها، بهداشت محیط و حرفه‌ای و گسترش شبکه‌های بهداشتی) در شبکه‌های بهداشتی استان در ۱۶ شهرستان در حال فعالیت می‌باشد (۲۲). علی‌رغم اهمیت شناسایی مولفه‌های مؤثر بر هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان و لزوم بررسی رابطه بین این دو متغیر، هنوز پژوهش جامعی در سازمان‌های بهداشتی و درمانی در این ارتباط صورت نگرفته است (۲۳). مطالعات انجام شده در سایر کشورها نیز به دلیل تفاوت شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی قابل تعمیم به سازمان‌های مورد نظر در کشور ما نیست (۲۴). لذا این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان مرکز بهداشت استان گیلان انجام گرفت. پژوهشگران امیدوارند که نتایج حاصل از این پژوهش مورد استفاده و برنامه‌ریزی سیاست‌گزاران، برنامه‌ریزان و مدیران عالی بهداشت و درمان کشورمان قرار گیرد.

استفاده از نرم افزار آماری SPSS.Ver.21 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

از مجموع شرکت‌کنندگان در مطالعه ۱۶۱ نفر (۴۵/۵ درصد) مرد و ۱۹۳ نفر (۵۴/۵ درصد) زن بودند. ۵۴/۲ درصد آنان بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۲۲/۶ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۸/۱ درصد بالای ۵۰ سال و ۵/۱ درصد زیر ۳۰ سال سن داشتند. از نظر تحصیلات ۵۶/۵ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۲۲/۶ درصد فوق لیسانس، ۱۴/۱ درصد دکترا و ۶/۸ درصد فوق‌دیپلم بودند. ۵۳/۲ درصد کارکنان دارای سابقه بالای ۲۰ سال و ۳۳/۹ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و مابقی آنان سابقه کمتر ۱۰ سال داشتند.

جدول شماره یک بیانگر میانگین، انحراف معیار و واریانس نمرات ارزیابی متغیرهای هوش هیجانی و مولفه توانمندسازی کارکنان است. جدول شماره دو ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان را نشان می‌دهد که وجود یک رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیرها را بیان می‌کند ($P < 0/05$).

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان

متغیرها	میانگین \pm انحراف معیار	واریانس
ارزیابی احساس کارکنان	۱/۱۴ \pm ۳/۷۵	۱/۲۸۹
ارزیابی احساس دیگران	۱/۰۹ \pm ۳/۷۴	۱/۱۸۰
کاربرد احساس کارکنان	۱/۳۲ \pm ۳/۶۹	۱/۱۴۹
تنظیم احساس کارکنان	۱/۱۰ \pm ۳/۵۳	۱/۱۹۶
معنی‌داری	۰/۷۶ \pm ۲/۸۷	۰/۹۹۶
شایستگی	۰/۹۳ \pm ۳/۰۴	۱/۰۲۳
انتخاب	۱/۱۳ \pm ۳/۴۷	۱/۲۳۹
مؤثر بودن	۰/۶۸ \pm ۲/۸۱	۰/۹۲۷

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای هوش هیجانی با مولفه‌های توانمندسازی کارکنان

مولفه‌ها	ارزیابی احساس کارکنان	ارزیابی احساس دیگران	کاربرد احساس کارکنان	تنظیم احساس کارکنان	معنی‌داری	شایستگی	انتخاب	مؤثر بودن	هوش هیجانی	توانمندسازی کارکنان
ارزیابی احساس کارکنان	-									
ارزیابی احساس دیگران	۰/۷۵۷	-								
کاربرد احساس کارکنان	۰/۷۹۲	۰/۵۵۲	-							
تنظیم احساس کارکنان	۰/۷۴۹	۰/۵۷۳	۰/۴۵۵	-						
معنی‌داری	۰/۸۸۷	۰/۹۰۲	۰/۹۲۳	۰/۹۱۴	-					
شایستگی	۰/۹۰۸	۰/۹۳۱	۰/۹۵۴	۰/۹۹۲	۰/۶۵۸	-				
انتخاب	۰/۹۰۲	۰/۹۲۳	۰/۹۴۵	۰/۹۹۵	۰/۶۷۲	۰/۵۲۳	-			
مؤثر بودن	۰/۸۹۶	۰/۹۳۵	۰/۹۴۹	۰/۹۸۷	۰/۷۷۹	۰/۶۸۶	۰/۶۱۱	-		
هوش هیجانی	۰/۸۴۸	۰/۸۷۰	۰/۷۵۸	۰/۸۴۴	۰/۵۲۴	۰/۸۷۹	۰/۴۵۲	۰/۸۷۹	-	
توانمندسازی کارکنان	۰/۷۵۶	۰/۷۹۳	۰/۷۸۵	۰/۷۳۲	۰/۶۲۹	۰/۶۱۰	۰/۵۷۱	۰/۶۸۶	۰/۸۷۵	-

رگرسیون از Enter استفاده شد. در این رگرسیون ضریب همبستگی ۰/۷۷۸ و ضریب تعیین که مجذور ضریب همبستگی برابر ۰/۹۰۸ مشخص شد.

همچنین جهت بررسی و تعیین خطی بودن یا جهت رابطه بین دو متغیر پژوهش یعنی هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان، فرضیه وجود رگرسیون خطی بین متغیر هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان تدوین شد. برای تعیین

جدول ۳: نتایج رگرسیون

نتیجه‌گیری	مقدار خطا	سطح معنی‌دار	انحراف معیار تخمین	ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
رگرسیون خطی	۰/۰۵	۰/۹۰۸	۰/۴۶۱	۰/۸۲۵	۰/۹۰۸	۰/۷۷۸

می‌دهند (۳۰) که نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد.

همچنین نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که بین ارزیابی احساس دیگران و توانمندسازی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعات رضائیان و کشته‌گر مطابقت دارد (۳۱). نتایج مطالعه مارتین کیلدوف (Kilduff) و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که هوش هیجانی بالای افراد از چندین رفتار در سازمان‌ها از جمله تمرکز در تشخیص احساس دیگران، ابزار احساسات برای کسب شخصیت و کنترل جریان ارتباطات مملو از احساسات در پرداختن به منافع خود سود می‌برند، هم‌راستا است (۳۲). نتایج مطالعه حاضر بیانگر آن بود که بین کاربرد احساس و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌دار و مستقیم (۰/۹۲۳) وجود دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه گل پرور و خاکسار (۱۳۸۹) که بین متغیرهای هوش هیجانی و متغیرهای عزت نفس، همدلی و استقلال و ارزیابی عملکرد شغلی فرد رابطه معنی‌دار وجود دارد مطابقت داشته و در یک راستا است (۳۳). در مطالعه حاضر بین تنظیم احساس و توانمندی کارکنان رابطه معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد که حاکی از تاثیر این متغیر در افزایش یا کاهش توانمندی کارکنان بود. این تحقیق با مطالعه ملکی و سید کلان با عنوان رابطه مولفه‌های هوش هیجانی و اثر بخشی اعضای هیات علمی مطابقت داشته و در یک راستا می‌باشد. در مطالعه اخیر نیز بین تنظیم احساس کارمند و مهارت‌های اجتماعی با اثر بخشی اساتید ارتباط معنی‌داری وجود داشت (۳۴).

با توجه به نتایج بدست آمده از مطالعه حاضر رابطه بالا و معنی‌دار بین هوش هیجانی و توانمندی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان وجود دارد. همچنین هوش هیجانی افزایش سطح قابلیت و توانایی کارکنان بوده و کسانی که دارای سطح توانمندی فردی بالا هستند، احساس تسلط بیشتری می‌کنند و سریعتر یاد می‌گیرند. اگر فرد از لحاظ

جدول شماره سه نشان می‌دهد که در معادله رگرسیون، رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد. بدین معنی است که با افزایش یک واحد توانمندسازی کارکنان، هوش هیجانی به میزان ۰/۷۷۸ واحد افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و توانمندی کارکنان مرکز بهداشت استان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و افزایش هوش هیجانی منجر به بهبود توانمندی کارکنان این سازمان خواهد شد. این مطالعه با پژوهش عابدی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با توانمندسازی نیروی انسانی دانشگاه پیام نور که رابطه معنی‌دار و مستقیم هوش هیجانی با توانمندسازی کارکنان این سازمان را تایید نمود، همخوانی دارد (۸). پژوهش‌های انجام شده در دانشگاه کوئینزلند نیز نشان داد که ۹۰ درصد افرادی که عملکرد و توانمندی شغلی بالایی دارند از هوش هیجانی بالاتری برخوردار می‌باشند (۲۸). به نظر می‌رسد هوش هیجانی موجب افزایش انگیزه برای کوشش مضاعف، رضایتمندی و اثربخشی و در نهایت توانمندی و بهبود بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی است. از سوی دیگر اگر فردی از لحاظ هوش هیجانی توانمند باشد بهتر می‌تواند با چالش‌های زندگی و محیط کار برخورد نموده و هیجانات را به گونه‌ای تنظیم نماید که از کارآیی بهتری برخوردار باشد.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین ارزیابی احساسی خود و توانمندسازی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد که با مطالعه عابدی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با توانمندسازی نیروی انسانی دانشگاه پیام نور همسو است (۸). نتایج مطالعه Goleman نیز نشان داد افرادی که احساساتشان را به خوبی کنترل می‌کنند به طور موثر با دیگران برخورد نموده، هنر مراوده و مهارت کنترل و اداره احساسات دیگران را دارا هستند و چنین افرادی بهترین عملکرد را در موقعیت‌های گوناگون زندگی بروز

کنند و فضای باز برای تبادل اطلاعات درباره سازمان، رقابت و مشتریان را ایجاد و حفظ نمایند.

از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش می‌توان به نوع تحقیق (میدانی) اشاره نمود چرا که در فاصله زمانی کوتاه و بر روی حجم کوچکی از جامعه آماری بزرگ صورت پذیرفته، محدودیت‌های چندی از لحاظ تعمیم به همراه دارد. همچنین می‌توان به پیچیدگی رفتار و فعالیت‌های انسانی اشاره نمود که همواره مشکل جمع‌آوری اطلاعات صحیح از افراد مطرح بوده است. تعجیل، عدم دقت و محافظه‌کاری برخی کارکنان در ارائه پاسخ می‌تواند در نتایج تأثیرگذار باشد.

قدردانی

پژوهشگران از همکاری صمیمانه همه شرکت‌کنندگان در این مطالعه قدردانی و سپاسگزاری می‌نمایند.

هیجانی توانمند باشد، بهتر می‌تواند با چالش‌ها مواجه شود و هیجانات را به گونه‌ای تنظیم نماید که از کارایی بهتری برخوردار باشد و لذا با توجه به اینکه کنترل هیجانات از ابعاد کلیدی و محوری در هوش هیجانی است و فردی که از این قابلیت برخوردار باشد از سطوح بالاتر و ابعاد بیشتری از هوش هیجانی بهره‌مند است. توجه به هوش هیجانی و علی‌الخصوص هوش هیجانی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار بوده و می‌تواند موجبات توانمندی آنان را فراهم آورد. لذا توصیه می‌گردد با توجه به این که هوش هیجانی یک ویژگی آموختنی و اکتسابی است، برنامه‌های آموزشی خاصی در جهت افزایش هوش هیجانی کارکنان در سازمان‌ها به اجرا گذاشته شود. همچنین مدیران باید به ایده‌های کارکنان به طور جدی توجه

References

- 1- Akerjordet K, Severinsson E. The State of The Science of Emotional Intelligence Related to Nursing Leadership: an integrative review. *Journal of Nursing Management* 2010; 18(4):363-382.
- 2- Hess JD, Bacigalupo AC. Enhancing Decisions and Decision-Making Processes Through the Application of Emotional Intelligence Skills, *Management Decision* 2011;49 (5):710– 721.
- 3-Ahmadi S, Baradaran Tamaddon R, Hosseini MA, Mehrabian F. [The Study of Emotional Intelligence in Medical & Dentistry Students of International Branch of Guilan University of Medical Sciences in 2013]. *Research in Medical Education* 2014; 6 (2): 1-10. [Persian]
- 4-Naghizadeh H, Tavakkoli M, Miri M, Akbarzadeh H. [Relationship between Emotional Intelligence and Job Stress among Managers and Employees of Teaching Hospitals Affiliated to Tabriz University of Medical Sciences and Health Care]. *Journal of Birjand University of Medical Sciences* 2010; 16(4): 57-64. [Persian]
- 5- Atiq MM, Farooq A, Mushtaq Ahmad H, Humayoun AA. The Impact of Emotional Intelligence on Motivation, Empowerment and Organization Structures: A Case of Universities in Islamabad, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2015:5(6)22-31.
- 6-Frijda NH. Emotions are Functional Most of the Time. In P Ekman RJ Davidson (Eds). *The Nature of Emotion: Fundamental Questions*: New York: 1994.
- 7- Zurbriggen E, Land Sturman TS. Linking Motives and Emotions: A test of McClelland's hypotheses. *Personality and Social Psychological Bulletin* 2002: 28(4): 521-535.
- 8- Abedi S, zare S, Saidipour B, Soltani A. [The Relationship between Emotional Intelligence with Empowerment of Human Resources at Payame Noor University]. *Journal of Training & Evaluation* 2011:4 (15): 107-127. [Persian]
- 9- Catherine M, Lakshmanan G, Silas K. Effect of Emotional Intelligence on Empowerment of Business Leaders in Zimbabwe, *International Journal of Science and Research* 2014;3 (1): 301-307.
- 10-Najafi A. [Emotional Intelligence for Managers]. *Journal of Management* 2008:137 &138: 41-44. [Persian]

- 11-Brown RF, Schutte NS. Direct and Indirect Relationships between Emotional Intelligence and Subjective Fatigue in University Students. *Journal Psychosomatic Research* 2006;60 (6): 585-593.
- 12-Guleryaz G, Guney S, Miski Aydin E. The Mediating Effect of Job Satisfaction between Emotional Intelligence and Organizational Commitment of Nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2008; 45 (11): 1625-35.
- 13-Goleman D, Boyatzis R, McKee A. *Primal Leadership, with a New Preface by the Authors: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Press. 2013.
- 14-Mehrabian F, Nasiripour AA, Keshavars Mohammadian S. [Factors Affecting Human Resources Productivity in Guilan University of Medical Sciences Using Path Analysis]. *Journal of zanzan University of Medical Sciences* 2011;19 (75): 94-105. [Persian]
- 15-Nesan L, Holt G. Assessment of Organizational Involvement in Implementing Powerment. *Integrated Manufacturing Systems* 2002; 13: 201-11.
- 16-Eastaugh SR. Hospital nurse productivity. *J Health care finance* 2002; 29: 14-22.
- 17-Mehrabian F, Farmanbar R, Keshavars Mohamadian S. [Factors Enhancing Manpower Efficiency from the Viewpoint of Clinical and Non-clinical Faculty Members at Guilan University of Medical Sciences]. *Edu R Med S* 2012;1(2): 1-5. [Persian]
- 18-Mousavi SS, Zaeemipour M, Zali M. [Evaluate Nurses' Capability Based on Accreditation Standards by Nursing Administrators at AJA-Military Hospitals During 2011]. *Journal of Nurse and Physician within War* 2012; 19&20:14-19. [Persian]
- 19-Helmer FT, Suver JD. Pictures of Performance: the Key to Improved Nursing Productivity. *Health Care Management Review* 1988; 13(4): 65-70.
- 20-The International Network of Health Promoting Hospitals and Health Services. World Health Organization. 2007.
- 21-Shadpour C. *Primary Health Care in Irant*. Tehran: the Ministry of Health and Medical Education; 1993
- 22-Mehrabian F, Rezayati F, Pourbakhshi Y, Moemeni J, Ebrahimi P. [Job Satisfaction of Health Deputy Office Experts in Guilan University of Medical Sciences]. *Journal of Biolpgy and Todays world* 2014; 3(9): 189-193. [Persian]
- 23-Jordan SD. Nursing Productivity in Rural Hospitals. *Nurse Manages* 1994; 25: 58-62.
- 24-Khodayari A. *Predicting Human Resources Productivity in Islamic Azad University [Dissertation]*. Tehran: Islamic Azad University; 2008.
- 25-Wong CS, Law KS. The Effects of Leader And Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: an Exploratory Study. *Leadership Quarterly* 2002;13: 243-274.
- 26-Spreitzer GM. Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal* 1996; 39: 483- 504.
- 27-Andaleeb S. Determinants of Customer Satisfaction with Hospitals Managerial Mode. *Int J Health Care Qual Assur* 2004; 11(6-7): 181-7.
- 28-Goleman D, Boyatzis RE, McKee A. *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press :Boston.Mass: 2002.
- 29-Weisinger H. *Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers: 1998.

- 30-Goleman D. Emotional Intelligence. 10th Ed. London: Random House Publishing Group: 2012.
- 31-Rezaian A, Keshtegar AA. [The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment]. Journal of Business Management 2008; 7 (27): 27-39. [Persian]
- 32-Kilduff M, Chiaburu DS, Menges JI. Strategic Use of Emotional Intelligence in Organizational Settings: Exploring the Dark Side. Research in Organizational Behavior 2010; 30: 129-152.
- 33-Golparvar M, Khaksar F. [The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performances in a Set of Industrial Factories in Isfahan]. Clinical psychology & personality 2010;1(40): 19-34. [Persian]
- 34-Maleki Avarsin S, Siedkalan M. [A survey on the Relationship between Emotional Intelligence and Effectiveness among Academic Staff in Islamic Azad University of Parsabad Moghan] Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration 2008; 2 (2):115-132. [Persian]

The Relationship between Emotional Intelligence and Empowerment of Staff in Guilan Health Centers

Mehrabian F¹, Ahmadinezhad M², Taheri M^{3*}

Received:2015/08/30

Accepted:2016/07/06

Abstract

Introduction: considering the importance of human forces in every organization, high-powered staffs are important factors in survival and creating empowered organization, so focusing on emotional intelligence as an effective factor on empowerment of staff must be regarded. This study aimed to investigate the relationship between emotional intelligence and empowerment of health workers in Guilan province.

Methods: This is an analytical study. The statistical population included health-care workers in Guilan province that 354 samples were determined by using Cochran formula and simple random sampling. Two instruments were used for data collection: a questionnaire of emotional intelligence Lowe Wong and inventory empowering health centers in Guilan, according to Spreitzer model. To assess validity and reliability of questionnaire, content validity and cronbachs alpha coefficient were used respectively. For analyzing data SPSS software, statistical indicators Pearson correlation, kalmogorov smirnov test and linear regression was used.

Results: The findings indicate the existence of a positive relationship between emotional intelligence and empowerment of health care workers in Guilan. The mean and deviation of research variables, emotional intelligence and employees empowerment was 3+1.094 and 3+0.996 respectively. There is a significant relationship between emotional intelligence of staff with their empowerment regarding correlation coefficient (0.914) and R-squared (0.196).

Conclusion: Due to attention to emotional intelligence and its dimensions can anticipate empowerment of staffs, thus it could be holding typical educational program in order to enhancing employees emotional intelligence in organization. focusing on employees idea and creating appropriate situation for transmitting of information as well as improving empowerment of staffs could be effective in improvement of efficiency in organization.

Key Words: Emotional intelligence, Empowerment, staff

Corresponding Author: Taheri M, Medical Education Dept , Medical Education Research Center, Educational Development Center , Guilan University Of Medical Sciences, Rasht , Iran. m_taheri@gums.ac.ir
Mehrabian F, Health Education And Promotion Dept, School Of Heath, Guilan University Of Medical Sciences, Rasht , Iran.
Ahmadinezhad M, Health Education And Promotion Dept, School Of Heath, Guilan University Of Medical Sciences, Rasht, Iran.