

بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد سازمانی و فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

دکتر حسن درویش^۱، فاطمه شعبانی^{۲*}، دکتر ژילה عابد سعیدی^۳

^۱ دانشیار، گروه مدیریت دولتی و جهانگردی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزش، کارشناس آموزش دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران- ایران
^۳ استادیار، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران- ایران
■ نویسنده مسئول مکاتبات: فاطمه شعبانی atef.shabani1349@yahoo.com

چکیده

زمینه و اهداف: هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی قوی در کارکنان سازمان‌ها باعث انتخاب استراتژی‌های مناسب در سازمان‌ها و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. هدف این تحقیق بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی با فرهنگ سازمانی در مدیران و کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است.

مواد و روش‌ها: در این تحقیق از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری مشتمل بر ۲۵۰ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه سنجش هوش هیجانی و عملکرد سازمانی و مراجعه به اسناد و مدارک بود. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای بود و ۲۰۰ پرسشنامه تکمیل شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها و سنجش رابطه متغیرها از آزمون پیرسون و نرم‌افزار آماری SPSS و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها: ۷۶/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۷۹/۵ درصد در رده سنی ۲۵ تا ۴۰ سال ۲۰/۵ درصد بالاتر از ۴۰ سال و ۶۵/۵ درصد کارشناسی، ۲۹ درصد کارشناسی ارشد، ۵/۵ درصد دکتری بودند. میانگین و انحراف معیار به ترتیب برای هوش هیجانی (۳/۴۸±۳/۵۱) برای عملکرد سازمانی (۴/۰۳±۴/۹۴) و برای فرهنگ سازمانی (۲/۹۹±۰/۶۴۹) می‌باشد. نتایج نشان دهنده همبستگی بین امتیاز هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۶۴ و $P=0.0001$ و همبستگی بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۴۰۶ و $P=0.0001$ و همچنین همبستگی بین عملکرد سازمانی و فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۶۳ و $P=0.0001$ بنابراین، وجود رابطه میان هوش هیجانی و عملکرد سازمانی تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج (میزان ضریب همبستگی برابر ۰/۴۰۶ و ۰/۳۶۴) نشان می‌دهد هوش هیجانی با عملکرد سازمانی و فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی رابطه مستقیم و معناداری دارد.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، عملکرد سازمانی، فرهنگ سازمانی.

مقدمه

راستای بالندگی منابع انسانی مطرح شده است هوش هیجانی کارکنان می‌باشد. در گذشته، بهره‌وری را به عنوان معیاری برای سنجش هوش و توانایی یادگیری افراد تلقی می‌کردند ولی

منابع انسانی مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان است و مسئولان هر سازمان باید پرورش کارکنان را مورد توجه قرار دهند (ایران زاده و همکاران ۱۳۹۲). یکی از مفاهیمی که در

سازمان ظاهر می‌شود. (Deal, T. & Kennedy, A. 1982 & els) در ارتباط با رابطه هوش هیجانی و عملکرد سازمانی مطالعات مختلفی انجام شده و نتایج متناقضی نشان داده است. عبدی (۱۳۸۸) رابطه معنی‌داری بین هوش هیجانی و عملکرد مدیران مدارس را گزارش داد. در حالیکه در مطالعه Bohrer (۲۰۰۷) رابطه‌ای بین هوش هیجانی و عملکرد وجود نداشت. لذا این پژوهش در مدیران و کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با هدف تعیین رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی با فرهنگ سازمانی انجام شد.

مواد و روش‌ها

روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت در زمره تحقیقات توصیفی قرار داشته و از نظر روش نیز جزو تحقیقات همبستگی محسوب می‌گردد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. پرسشنامه حاوی دو قسمت که در قسمت اول ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها مثل سن، جنس و... مطرح شده و بخش دوم شامل ۳۶ سؤال بسته بود که ۱۲ سؤال اول مربوط به سنجش میزان هوش هیجانی و سؤال ۲۴-۱۳ مربوط به سنجش نحوه عملکرد سازمانی و سؤال ۳۶-۲۵ مربوط به سنجش فرهنگ سازمانی بودند که همه سؤالات بر اساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای ارزیابی شده‌اند. پرسشنامه در بین ۲۰۰ تن از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی توزیع و بازگردانده شد. برای نمونه‌برداری از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده متناسب استفاده شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ، استفاده شد. این تحقیق در دوره سه ماه آخر ۱۳۹۱ و سه ماه اول ۱۳۹۲ بین کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS و LISREL و برای سنجش رابطه متغیرها از آزمون پیرسون، استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده که همگی تکمیل و بازگردانده شدند. پاسخ‌دهندگان بین ۲۵ تا ۴۰ سال بوده‌اند. ۶۵ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناسی، ۲۹ درصد کارشناسی ارشد، ۵/۵ درصد دکتری بوده‌اند. سابقه کاری ۳۱ درصد از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۶ سال، ۲۴/۴ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۳/۲ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۱/۴ درصد بالاتر از ۱۵ سال بوده است. ۳۳/۱ درصد از پاسخ‌دهندگان مجرد و ۶۶/۹ درصد

امروزه مشخص شده است که بسیاری از افراد که نمره بالایی در آزمون بهره هوشی کسب کرده بودند در محیط خانواده و کار چندان موفق نبودند در حالیکه افرادی که امتیاز پائین تری از نظر بهره هوشی داشتند در محیط کار افراد موفق و سازگار تری بودند. علت این امر را به هوش هیجانی نسبت داده‌اند.

بارون و همکارانش در سال ۱۹۹۷، هوش هیجانی را به‌عنوان «هوش غیرشناختی» چنین توصیف کردند: «مجموعه‌ای از مهارت‌های هیجانی و اجتماعی که بر توانایی فرد در مقابله با فشارها و تقاضا و تقاضاهای محیطی تأثیر می‌گذارد».

با توجه به تعریف (Goleman, D. Boyatzis: 1999) اجزای هوش هیجانی شامل: (۱) خودآگاهی (۲) خودنظم‌دهی (۳) انگیزش (۴) همدلی (۵) مهارت‌های اجتماعی یا تنظیم روابط با دیگران فهیم دویسن (۱۳۸۴) در بررسی رابطه هوش عاطفی (هیجانی) با مدیریت تعارض بین مدیران آموزشی و اجرایی دانشکده‌های منتخب تربیت بدنی به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی و انتخاب راهبرد کنترل همبستگی معنادار منفی، بین هوش هیجانی و انتخاب راهبرد راه‌حل‌گرایی همبستگی معنادار مثبت و بین هوش هیجانی با راهبرد عدم مقابله عدم همبستگی وجود دارد. افزالار (۲۰۰۲) و اشکان (۱۳۸۳) نیز این یافته را تأیید نموده‌اند.

مفهوم هوش هیجانی در برگیرنده این فرضیه است که بسیاری از افراد که از تحصیلات عالی برخوردار نیستند، ولی هوش هیجانی بالایی دارند، زندگی شاد و موفقیت‌آمیزی را تجربه می‌کنند.

هوش هیجانی توسط محققان دیگری همچون کرامتی و همکاران (۱۳۸۸) و بررسی شده است و همگی به رابطه مثبت و معناداری بین هوش هیجانی با عملکرد سازمانی و فرهنگ سازمانی اشاره دارند.

عملکرد افراد در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد سازمانی تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور و ارزش و فرهنگ قرار دارد (شاه حسینی و همکاران ۲۰۱۲)

فرهنگ سازمانی به‌علت تأثیر بالقوه‌اش بر موفقیت سازمان در دو دهه قبل مورد توجه قرار گرفته است. فرهنگ قوی به‌صورت ترکیبی از هنجارها و ارزش‌هایی که دارای بخش‌های زیادی است تعریف شده و باعث بقا بلندمدت و ارتقا عملکرد سازمانی می‌شود و به شکل‌گیری رفتار کارکنان کمک می‌کند، به‌عنوان یک وضع‌کننده بر روابط روزانه و مذاکرات مؤثر است و یک الگو از ایمان‌ها، نشانه‌ها، افسانه‌ها و تجاربی است که هر زمان در یک

جدول ۳

عملکرد سازمانی	هوش هیجانی	
۰/۳۶۳	۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰		Sig (دوطرفه)
۱۹۴	۱۹۴	تعداد
۱	۰/۳۶۳	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۰	Sig (دوطرفه)
۱۹۷	۱۹۴	تعداد

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی با فرهنگ سازمانی در مدیران و کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است.

نتایج نشان دهنده همبستگی مثبت بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی است. یعنی با افزایش و بهبود هوش هیجانی فرهنگ سازمانی بهبود می‌یابد و با کاهش آن کاهش می‌یابد و این نتیجه همسو با نتایج تحقیق Higgs (۲۰۰۳) که روابط میان هوش هیجانی فردی و فرهنگ سازمانی و رابطه بین رهبری و هوش هیجانی را در ۸ شرکت با ۲۰ مدیر بررسی نمود و ارتباط معنی‌داری بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی را نشان داد، می‌باشد.

نتایج همچنین نشان دهنده همبستگی مثبت بین امتیاز هوش هیجانی و عملکرد سازمانی بود. از آنجا که هوش هیجانی کارکنان را قادر به شناسایی، درک، مدیریت و استفاده از احساسات منفی یا مثبت می‌کند موجب می‌شود تا آنان با دستیابی به پیوستگی میان عناصر راه حل‌های بدیعی برای مشکلات پیدا کنند (عبدالهی و پور مؤذن ۱۳۹۲).

این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق Hayward (۲۰۰۵) که ارتباط معنی‌داری بین عملکرد کارمندان و رهبری باهوش هیجانی را گزارش داد همسو می‌باشد. همچنین این یافته با نتیجه حاصل از تحقیق متاآنالیز بویل و همکاران در سال ۲۰۱۱ همسو است.

علاوه بر این نتایج نشان دهنده همبستگی بین عملکرد سازمانی و فرهنگ سازمانی است که با نتایج به دست آمده از تحقیقات قبلی انجام شده در این زمینه که توسط دنیسون (۱۹۹۰) و کوتر و هسکت (۱۹۹۲) که رابطه خطی میان فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی را نشان دادند، مطابقت دارد. در نتیجه هوش هیجانی با عملکرد سازمانی و فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی رابطه دارد.

با توجه به این که طبق نتایج به دست آمده ارتباط بین متغیرهای هوش هیجانی، فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی تأیید

نیز متأهل بوده‌اند. ۰/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دوره‌های آموزشی در خارج از کشور گذرانده‌اند و ۹۹/۴ درصد نیز چنین دوره‌ای را نگذرانده‌اند.

میانگین و انحراف معیار به ترتیب برای هوش هیجانی (۳/۵۱±۰/۳۴۸) برای عملکرد سازمانی (۴/۰۳±۰/۴۹۴) و برای فرهنگ سازمانی (۲/۹۹±۰/۶۴۹) می‌باشد

میزان ضریب همبستگی بین امتیاز هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی برابر با ۰/۳۶۴ بود و این همبستگی از نظر آماری معنی دار است (جدول ۱) ($P=0.0001$). در نتیجه، می‌توان ذکر کرد که میان این دو متغیر رابطه‌ای مستقیم و معنادار برقرار می‌باشد یعنی با افزایش و بهبود هوش هیجانی فرهنگ سازمانی بهبود می‌یابد و با کاهش آن کاهش می‌یابد.

جدول ۱

عملکرد سازمانی	هوش هیجانی	
۰/۳۶۴	۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰		Sig (دوطرفه)
۱۹۴	۲۰۰	تعداد
۱	۰/۳۶۴	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۰	Sig (دوطرفه)
۱۹۴	۱۹۴	تعداد

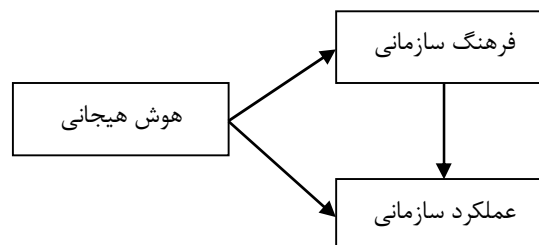
میزان ضریب همبستگی بین امتیازهای هوش هیجانی با عملکرد سازمانی برابر با ۰/۴۰۶ بود که این همبستگی از نظر آماری معنی دار است (جدول ۲) ($p=0.0001$). در نتیجه، رابطه مستقیم و معنا دار بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین امتیازهای فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی برابر با ۰/۳۶۳ است که این همبستگی از نظر آماری معنی دار می‌باشد (جدول ۳) ($P=0.0001$). بنابراین، وجود رابطه میان فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی تأیید می‌شود.

جدول ۲

عملکرد سازمانی	هوش هیجانی	
۰/۴۰۶	۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰		Sig (دوطرفه)
۱۹۷	۲۰۰	تعداد
۱	۰/۴۰۶	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۰	Sig (دوطرفه)
۱۹۷	۱۹۷	تعداد

عملکرد سازمانی برای بالا بردن هوش هیجانی کارکنان تلاش کنند. و در صورت یالایردن هوش هیجانی کارکنان، فرهنگ و عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد.

شد، مدل زیر برای نشان دادن رابطه بین این متغیرها پیشنهاد می‌شود. بنا براین فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی محسوب شود.



تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان نامه ارشد خانم فاطمه شعبانی به راهنمایی آقای دکتر حسن درویش می‌باشد. پژوهشگران از اعضای محترم هیئت علمی و پرسنل محترم دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که در انجام این پژوهش همکاری لازم را داشته‌اند کمال تقدیر و تشکر به عمل می‌آورند. همچنین از سرکار خانم‌های نرگس شیخی و سحر صدیقیم که در انجام تحلیل‌های آماری مولف را یاری رساندند کمال تشکر را دارد.

پیشنهاد می‌شود مدیران دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با توجه به مدل فوق، بایستی جهت بهبود فرهنگ و

REFERENCES

- Abdi D (2009) [Relationship Between Emotional Intelligence and Performance of Managers in Schools of Benab]. Master Thesis. Islamic Azad University. Tabriz Branch(Persian).
- Afzalar R A (2002) Model of emotional intelligence and conflict management strategies a study in seven countries. International Journal of Organizational Analysis. 10(4) 319-323.
- Ashcan M (2003) [The Relationship between emotional interest and conflict management styles of managers in different levels of education in Khorasan province]. Master's thesis, Department of Psychology, Allameh Tabatabai University in Tehran (Persian).
- Asgarian, mohammad M (2009)[Understanding the concept of organizational culture]. Organizational Development of the Police.6(24) 101- 124 (Persian).
- Baron R (1988) The development of concept of psychological wellbeing unpublished Doctoral dissertation. South Africa, Rhodes University.12(4)356-65
- Baron R (1997). emotional Quotient Inventory users manual. New York:Multi-Health Systems.
- Bohrer V. C (2007) A study of the relationship between leader emotional intelligence (EI) ability and demographic, performance job satisfaction measures, and MBIT,type. in The United States (U.S.) intelligence community. Dissertation.Webster University.[On Line] <http://gradworks.umi.com/32/68/3268881.html> >[20 October 2013].
- Cameron K.S Quinn R.E(2006) Diagnosing and Changing Organizational Culture:Based on the Ompeting Values Framework. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Casey M , Casey P (1997). Self – esteem training as an aid to acquiring conflict management skill. Australian journal of Adult and Community Education. 37(3)160-166.
- Deal T , Kennedy A (1982). Corprorate Cultures: Yhe Rites and Rituals of Corporate Life.London ,Addision-Wesley.
- Denison DR (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York ,Wiley.
- Fahim Duane H (2005). [The relationship between emotional intelligence and communication skills with conflict management between education managers executive directors in physical education colleges in universities in Iran], Ph.D Thesis. Tehran, Islamic Azad University Science and ResearchBranch(Persian).
- Fridmans R. A (2000). The impact of conflict management style on •work conflict and stress. International Journal of Conflict Managemen. 17 (3) 34-45.

- Goldman E. F , Casey A (2012). Building a culture that encourages strategic thinking. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 17(2) 119-128.
- Goleman D, Boyatzis R.E , Rhee,k (1999). Clustering Competence in Emotional Intelligence Insights From Tthe Emotional Competence Inventory. (ECI). from the world wide web. [http:// www. eiconsortium. org](http://www.eiconsortium.org).
- Goleman D Baloch H (2000). [Emotional Intelligence]. Tehran, Oxus Publications(Persian).
- Hayward B.A (2005). Relationship between employee performance, leadership and emotional intelligence in a South African parastatal organisation. Unpublished master's dissertation. Rhodes University, Grahamstown.
- Higgs M (2003). How can we make sense of leadership in the 21st century? *Leadership and Organization Development Journal*. 24(5) 273-284.
- Iranzadeh S Khadivi A Mashat Zadehan M (2014) [Relationship between emotional intelligence and performance of managers in Bahman Industrial Group. *Productivity Management Journal*].7(27)125-144(Persian).
- Ivoshin,E (2003). The Study of the meaning of work. Emotional intelligence and conflict styles. Dissertation Abstracts International.
- Jordan P. J , Troth A C (2003). Emotional intelligence and conflict resolution in nursing.Contemporary Nurse. Human performance. 17(2)195-218.
- Keramati MR& Mirkamaly SM, Rafiee M (2009) [The relationship between emotional intelligence and manager's conflict management strategies]. *New Educational Ideas*. 5(3) 97-110 (Persian).
- Kinlman H Ralph (1984). *Beyond the Quick Fix: Managing Five Tracks to Organizational Success*. San Francisco. Jossey-Bass
- Kooter J. P. heskett (1992).Corporate culture and performance. New York ,Free press.
- Malek k (2000). Relationship Between Emotional Intelligence and Collaborative conflict management. Dissertation Abstracts International. Management 14.
- O'Boyle E. H. Humphrey R. H Polack, J. M. Hawver T. H. ,Story P. A (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*.32(5) 788-818.
- Saifullahi N. ,davadi M.R (2008). [Knowledge Management in Organizations].Tehran: Arad Book Publishing (Persian).
- Salaski M Gartwright S (2003)."Health, performance and Emotional Intellingence: an Explovatory Study Of Retail Managers" 18:63-68 (from: [http://www.interscience. Wiley. com](http://www.interscience.Wiley.com)).
- Schein E (1992).Organizational Culture and Leadership, 2nd ed. San Francisco, Jossey-Bass.
- Shahhosseini M Silong A D Ismaill I A (2012) The role of emotional intelligence on job performance. *International Journal of Business and Social Science*. 3(21) 241-246.
- Sharif-Zadeh K (2006). [Management and Organizational Culture]. Third Printing Tehran ,Publishing Ghomes(Persian).
- Steve L (2005). How emotional intelligence improve management performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 75(1)16-31
- Stys Y , Brown L (2004). Review of the emotional intelligence litterature. Research branch correctional service of Canada.20(1)51-58
- Susan S , Hamilton P (2007). Conflict management health professions. *Journal of Professional Nursing*. 23(1)1-70.

Relationship among employees' emotional intelligence, organizational performance and organizational culture at Shahid Beheshti University of Medical Sciences

Darvish H¹, Shabani F^{2*}, Abedsaeedi Zh³

¹ Associate professor, Economics, Management & Accounting Department, Payam Noor University, Tehran, Iran.

² Alumnus, Master of public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran.

³ PhD, Assistant Professor of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences.

■ Corresponding author: atef.shabani1349@yahoo.com

Abstract

Background and Objectives: Employees' emotional intelligence and a strong organizational culture, contributes to selecting appropriate strategies and improvement of organizational performance. The purpose of this study was to investigate the relationship among emotional intelligence, organizational performance and organizational culture of managers and staff in faculties of Shahid Beheshti University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This was a correlational research, assessing the relationship among emotional intelligence, organizational culture and performance. The sample of the study consisted of 200 managers and employees' serving in faculties of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Participants were included in the study by stratified sampling method. Data were collected by a questionnaire which consisted of four sections: demographic information, emotional intelligence, organizational culture, and organizational performance. The reliability of the questionnaire was determined by computing Cronbach's alpha. Data were analysed by Pearson test and SPSS and LISLER software.

findings: 76.2 % of the respondents were female, 79.5 % of them aged 25 to 40 years, the educational level of 65.5 % of respondents were bachelor, 29% master and 5/5 percent PhD. The scores for emotional intelligence, organizational performance and organizational culture were (3.51 ± 0.348) , (4.03 ± 0.494) and (2.99 ± 0.649) respectively. There was a significant correlation between emotional intelligence scores and organizational culture ($r=0.364$ $P=0.0001$), emotional intelligence and organizational performance ($r=0.606$ $P=0.0001$) and organizational culture and performance ($r=0.363$ $P=0.001$).

Conclusion: The results indicate that there is a significant correlation among emotional intelligence and organizational performance and organizational culture in a sample of employees' in faculties of Shahid Beheshti University of Medical Sciences.

Keywords: emotional intelligence, enterprise performance, corporate culture