

تأثیر هوش هیجانی از طریق آموزش سیار بر رضایت‌شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

طاهره مقنیان^۱ نجمه باقیان زارچی^۲ علویه زینب موسویان اصل^۳ محمد حسین باقیانی مقدم^۴
بهرام کوهنورد^{۵*}

۱. کارشناس ارشد، تکنولوژی آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، یزد، ایران.
۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران.
۴. گروه خدمات بهداشتی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.
۵. گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت دانشکده علوم پزشکی لارستان، لارستان، ایران.

چکیده

مقدمه: افراد دارای هوش هیجانی بالا در داشتن رضایت بیشتر از زندگی، بهره‌مندی از محیط خانوادگی و شریک شدن در احساسات اطرافیان نسبت به دیگران متفاوت‌اند. این مطالعه باهدف بررسی تأثیر هوش هیجانی از طریق آموزش سیار بر رضایت‌شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جهت ارزیابی رضایت‌شغلی کارکنان از پرسشنامه رضایت‌شغلی استفاده شد. از بین کارکنان دانشکده بهداشت، کارکنان زن به روش سرشماری انتخاب شدند که به تعداد ۵۰ نفر برآورد گردیدند. در ابتدا تمامی کارکنان زن پرسشنامه رضایت‌شغلی را تکمیل کردند. مباحث هوش هیجانی از طریق آموزش سیار به مدت ۵ هفته به گروه آزمون آموزش داده شد. پس از گذشت ۴۰ روز، پرسشنامه رضایت‌شغلی به هردو گروه کنترل و آزمون جهت تکمیل داده شد. نتایج با نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد.

نتایج: نتایج نشان داد که آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر رضایت‌مندی شغلی، رضایت از محل کار، رضایت از همکار و رضایت از سرپرست کارکنان زن دانشکده بهداشت تأثیر معناداری دارد ($P\text{-Value} < 0/05$)، ولی بر میزان رضایت از حقوق دریافتی کارمندان و رضایت از پاداش تأثیر معناداری ندارد ($P\text{-Value} < 0/05$). همچنین بین رضایت‌شغلی و مشخصات دموگرافیک کارمندان زن ارتباط معناداری وجود ندارد ($P\text{-Value} < 0/05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به این‌که تأثیر آموزش سیار هوش هیجانی بر رضایت‌مندی شغلی کارکنان زن تأیید شد، پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه‌ها بر این هوش تأکید نمایند تا از مزایای آن‌ها در بهبود رضایت‌شغلی کارکنان و تأثیرگذار بودن بر دیگران بهره‌مند شوند.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، آموزش، رضایت‌مندی شغلی.

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۶/۱/۲۶ پذیرش مقاله: ۹۶/۳/۱۳

ارجاع: مقنیان طاهره، باقیان زارچی نجمه، موسویان اصل علویه زینب، کوهنورد بهرام. تأثیر هوش هیجانی از طریق آموزش سیار بر رضایت‌شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. طب پیشگیری. ۱۳۹۶؛ ۴(۲): ۷-۱.

و طراحی و نگهداری محیط مساعد کاری برای سایر کارکنان دارند. اکنون موقعیت به صورتی در آمده است که داشتن کارکنان راضی و پر انرژی و خلاق از جمله مهمترین منابع

مقدمه

کارکنان نه تنها بخشی از نیروی انسانی هر سازمان محسوب می‌گردند، بلکه نقش تعیین‌کننده‌ای هم در فراهم سازی

نویسنده مسئول: بهرام کوهنورد، گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی لارستان، لارستان، ایران.

پست الکترونیکی: bahramk2011@gmail.com

تلفن: ۹۸۹۱۱۸۸۴۳۱۶۷+

ارتباط بهتری برقرار کنند و در کار گروهی همراهان خوبی خواهند بود. از طرفی هماهنگ کردن خود با هیجانان دیگر کارکنان و تاثیر بر روی آنها یک مهارت جالب برای مدیران و کارکنان تلقی می‌شود (۷).

براساس یافته‌های حقیقت‌جو و همکاران در مطالعه‌ای که با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام دادند، دریافتند کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند از رضایت بیشتری برخوردار هستند. همچنین بین رضایت شغلی مولفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزی) در کارکنان زن و مرد رابطه وجود دارد (۸). اعتباریان و امیدپناه در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که هوش هیجانی و رضایت شغلی با یکدیگر هم‌بسته هستند (۹). از آنجا که شناخت عوامل موثر بر رضایت شغلی و تأثیر آن بر کارایی کارکنان یکی از دل مشغولی‌های رهبران و مدیران سازمان‌ها می باشد، بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که آموزش سیار هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به عنوان یک سازمان آموزشی چه اثراتی را می‌تواند داشته باشد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جهت ارزیابی رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه رضایت‌مندی شغلی که توسط Smith, Kendall و Hulin استفاده شد. از بین کارکنان دانشکده بهداشت، کارکنان زن به روش تمام‌شماری انتخاب شدند که به تعداد ۵۰ نفر برآورد گردیدند. گروه‌های آزمایش و کنترل به صورت تصادفی معادل گردید؛ قبل از اعمال مداخله، پیش‌آزمون و در پایان مداخله پس‌آزمون اجرا گردید. در ابتدا تمامی کارکنان زن پرسشنامه رضایت شغلی را تکمیل کردند سپس به دو گروه ۲۵

سازمانی در نظر گرفته می‌شود (۱). یکی از مؤلفه‌های کارآمدی سازمان‌ها و مدیران سازمان‌ها رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی در واقع نگرش افراد به کار است و قابلیت ارتقاء سطح موفقیت سازمان از نظر کیفی را دارد، همچنین تعیین‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی نیز می‌باشد. به طوری که باعث افزایش بهره‌وری فرد، تعهد فرد به سازمان و افزایش توان در یادگیری مهارت‌های شغلی شده و عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان و بهره‌وری سازمانی می‌شود (۲).

رضایت شغلی به مفهوم ساده بیان‌کننده میزان علاقه فرد به شغل خود بوده و به عبارت دیگر به معنای اختلاف بین میزان شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل می‌باشد. رضایت شغلی به عنوان مفهومی پیچیده و چند بعدی، از عوامل مهم موفقیت شغلی و افزایش کارایی به شمار می‌آید (۳).

امروزه در محیط‌های کار با رویکردهای مدیریتی و عملیاتی متفاوتی مواجه هستیم و با گذشت زمان و پیشرفت محققان در شکل‌دهی و اثبات فرضیه‌های علمی جدید، شاخص‌های جدیدی برای بررسی محیط‌های کاری از جنبه‌های گوناگون مورد استفاده قرار می‌گیرند. یکی از این شاخص‌ها، شاخص میزان هوش هیجانی کارکنان می‌باشد (۴).

هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های استدلالی و هیجانی متمایز است و نسبت به هوش اجتماعی توجه بیشتری به مسائل اساسی هیجانی و فرو نشانیدن مشکلات شخصی و اجتماعی افراد دارد (۵). افراد دارای هوش هیجانی بالا در داشتن رضایت بیشتر از زندگی، بهره‌مندی از محیط خانوادگی و شریک شدن در احساسات اطرافیان نسبت به دیگران متفاوتند و به طور معمول افرادی منظم، خونگرم، موفق، بانگیزه و خوشبین هستند (۶). منظور از هوش هیجانی توانایی دریافت سریع، ارزیابی و ابراز هیجانان، فهمیدن و اداره کردن آن و به کار بردن اطلاعات هیجانی برای هدایت افکار و اعمال است. افرادی که از هوش هیجانی رشد یافته‌تری برخوردار باشند، قادر خواهند بود

طریق پرسشنامه در پیش‌آزمون و پس‌آزمون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ مورد پردازش و تحلیل قرار گرفت. به منظور پردازش و تحلیل داده‌های تحقیق در بخش آمار توصیفی از آماره‌های فراوانی، درصد، میانگین، واریانس و انحراف معیار و جهت تحلیل داده‌ها، از تحلیل کوواریانس و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار پیش‌آزمون و پس‌آزمون رضایتمندی شغلی و ابعاد آن را در گروه کنترل و آزمایش را نشان می‌دهد.

جدول ۱- توصیف ویژگی‌ها و آماره‌های توصیفی رضایتمندی شغلی و بعدهای آن در گروه‌های آزمایش و کنترل

متغیر	گروه	پیش‌آزمون			پس‌آزمون		
		تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رضایت از همکار	کنترل	۲۵	۲۶/۷۶	۰/۸۳	۲۵	۲۶/۲۰	۰/۷۵
	آزمایش	۲۵	۲۶/۶۶	۱/۲۳	۲۵	۲۸/۰۵	۰/۷۹
رضایت از محل کار	کنترل	۲۵	۲۷/۴۸	۰/۷۰	۲۵	۲۴/۴۱	۱/۳۵
	آزمایش	۲۵	۲۱/۳۸	۱/۹۰	۲۵	۳۰/۰	۱/۷۵
رضایت از حقوق	کنترل	۲۵	۱۵/۲۴	۰/۵۰	۲۵	۱۴/۹۱	۴۷
	آزمایش	۲۵	۱۱/۹۰	۰/۶۰	۲۵	۱۲/۷۵	۰/۶۳
رضایت از پاداش	کنترل	۲۵	۱۲/۹۶	۰/۷۸	۲۵	۱۲/۱۲	۰/۸۲
	آزمایش	۲۵	۱۰/۲۸	۰/۷۶	۲۵	۸/۹۰	۱/۰۲
رضایت از سرپرست	کنترل	۲۵	۲۴/۰	۰/۴۵	۲۵	۲۲/۵۸	۰/۷۷
	آزمایش	۲۵	۲۷/۴۷	۱/۳۷	۲۵	۳۰/۷۵	۱/۱۹
رضایت کلی	کنترل	۲۵	۱۰۶/۶۸	۳/۰۵	۲۵	۱۰۵/۷۸	۳/۰۶
	آزمایش	۲۵	۱۰۷/۷۱	۲/۹۳	۲۵	۱۱۰/۴۵	۲/۳۵

در جدول ۳ با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که کمتر از خطای مفروض در پژوهش شده است ($P < 0.05$)، تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از محل کار کارکنان تأیید می‌شود.

در جدول ۲ با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که کمتر از خطای مفروض در پژوهش شده است ($P < 0.05$)، تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر رضایتمندی شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۲- تحلیل کوواریانس بررسی تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر رضایتمندی شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت ($N=50$)

منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معناداری	مجدور اتا
گروه	۲۶۶/۵۸۲	۳	۲۶۶/۵۸۲	۰/۰۰۰	۰/۴۴۸	۱/۲۵
پیش‌آزمون	۲۵/۶۲۱	۱	۰/۵۷۰	۰/۴۵۴	۰/۰۱۱	۳۵/۶۲۱
رضایتمندی شغلی	۵۲۲۴/۲۳۰	۳	۸۲/۸۶۷	۰/۰۰۰	۰/۶۱۴	۱/۰۰۰
کل	۱۴۱۴۰۰/۰	۱۰۰	-	-	-	-

جدول ۳- تحلیل کوواریانس بررسی تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از محل کار کارکنان زن دانشکده بهداشت (N=50)

منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	مجزور اتا
گروه	۶۸۸۷۵۰	۳	۲۲۹/۵۸۳	۴/۸۱۵	۰/۰۸	۰/۱۳۱
پیش‌آزمون	۸۰۵۵۹/۲۱۰	۱	۸۰۵۵۹/۲۱۰	۶۹۰/۵۰۸	۰/۰۰۰	۰/۹۴۶
رضایت از محل کار	۶۸۸۷۵۰	۳	۲۲۹/۵۸۳	۴/۸۱۵	۰/۶۵	۰/۱۳۱
کل	۸۵۸۶۵/۰۰۰	۱۰۰	-	-	-	-

در جدول ۵ با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که کمتر از خطای مفروض در پژوهش شده است ($P < 0/05$)، تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از سرپرست کارمندان دانشگاه شهید صدوقی یزد تأیید می‌شود.

در جدول ۴ با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که بیشتر از خطای مفروض در پژوهش شده است ($P < 0/05$)، تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از حقوق دریافتی و رضایت از پاداش کارکنان تأیید نمی‌شود.

جدول ۴- تحلیل کوواریانس بررسی تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر رضایت از حقوق دریافتی و پاداش کارکنان زن دانشکده بهداشت (N=50)

منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	مجزور اتا
گروه	۴۵۶/۵۷۱	۳	۲۸۶/۵۷۱	۰/۰۰۰	۰/۳۲۸	۱/۱۷
پیش‌آزمون	۳۷/۴۲۱	۱	۰/۴۷۰	۰/۵۵۴	۰/۰۱۹	۳۶/۲۳۳
رضایت‌مندی شغلی	۶۱۲۵/۱۳۵	۳	۶۲/۷۷۴	۰/۰۰۰	۰/۵۲۱	۱/۰۰۰
کل	۶۶۰۹/۱۲	۱۰۰	-	-	-	-

جدول ۵- تحلیل کوواریانس بررسی تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از سرپرست کارمندان زن دانشکده بهداشت (N=50)

منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	مجزور اتا
گروه	۹۹۴/۲۲۱	۳	۳۳۱/۴۰۷	۱۶/۸۰۶	۰/۰۰۱	۰/۳۹۴
پیش‌آزمون	۶۷۹۵۲/۲۵۲	۱	۶۷۹۵۲/۲۵۲	۳۴۴۶/۸۹۴	۰/۰۰۱	۰/۹۷۳
رضایت از سرپرست	۹۹۴/۲۲۱	۳	۳۳۱/۴۰۷	۱۶/۸۰۶	۰/۰۰۱	۰/۳۴۹
کل	۷۰۸۲۳/۰۰۰	۱۰۰	-	-	-	-

نتایج جدول ۶ گویای آن است که با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که کمتر از خطای مفروض در پژوهش شده است، تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از همکار کارمندان دانشگاه شهید صدوقی یزد تأیید می‌شود.

نتایج جدول ۶ گویای آن است که با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که کمتر از خطای مفروض در پژوهش شده است، تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از همکار کارمندان دانشگاه شهید صدوقی یزد تأیید می‌شود.

جدول شماره ۶- تحلیل کوواریانس تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از همکار کارمندان زن دانشکده بهداشت (N=50)

منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	مجزور اتا
گروه	۲۱۶/۹۵۴	۳	۲۱۶/۹۵۴	۶۰/۰۱۳	۰/۰۰۱	۰/۶۹
پیش‌آزمون	۱۳۴۶۹/۶۵	۱	۱۳۴۶۹/۶۵	۸۹۵/۴۹۲	۰/۲۰	۰/۷۵۴
رضایت از همکار	۳۶۵/۷۲۶	۳	۳۶۵/۷۲۶	۱۰۱/۱۶۶	۰/۰۰۱	۰/۷۸۹
کل	۱۳۵۴۲/۵۲	۱۰۰	-	-	-	-

بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود. تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر رضایت‌مندی شغلی کارکنان نشان داد که آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر رضایت‌مندی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر بررسی تأثیر هوش هیجانی از طریق آموزش سیار بر رضایت‌مندی شغلی کارکنان زن دانشکده

شغلی آنان تأثیر معناداری دارد ($P\text{-Value} < 0/05$). این یافته‌ها با تحقیقات زمانیان و همکاران و زارع هم‌سو بود که نشان دادند آموزش هوش‌هیجانی باعث افزایش رضایت‌شغلی می‌شود (۱۲-۱۱). در تبیین این یافته می‌توان گفت که بالا بودن هوش‌هیجانی می‌تواند یک محیط کاری مطبوع و دلپذیری را به وجود آورد و بر رضایت‌شغلی کارکنان، مدیریت کارآمد و پیشرفت سازمان تأثیر بگذارد. زیرا هوش‌هیجانی بالا باعث می‌شود عملکرد، درک و شناخت استراتژیک و رضایت شغلی افزایش‌یافته، جهت‌یابی‌ها نقش مثبت ایجاد کرده و مشکلات کارمندان کاهش یابد. همچنین یافته‌ها نشان داد آموزش‌های سیار هوش‌هیجانی بر میزان رضایت از محل کار کارکنان تأثیر معناداری دارد ($P < 0/05$ Value). نتایج این بخش از تحقیق، با نتایج مطالعات Bar-On هم‌راستا است (۱۳). به تعبیری در تبیین این نتیجه می‌توان گفت آموزش‌های سیار هوش‌هیجانی باعث می‌شود کارکنان کمتر محل کار خود را با افراد دیگر مقایسه کرده و احساس رضایت بیشتری از محل کار خود خواهند داشت.

نتایج نشان داد آموزش‌های سیار هوش‌هیجانی بر میزان رضایت از حقوق و پاداش دریافتی کارکنان تأثیر معناداری نداشت ($P\text{-Value} < 0/05$). عابدی و مرادی هم‌خوانی نیز در مطالعه خود دریافتند هوش‌هیجانی بر میزان رضایت از حقوق و پاداش دریافتی کارکنان تأثیری ندارد (۱۴). با این وجود می‌توان این گونه قضاوت کرد رضایت از شغل در کارکنان منجر به احساس تعهد بیشتر آنان به سازمان می‌گردد و باعث می‌شود کارکنان در سازمان نقش بهتری را ایفا کنند و مسئولیت خود را با دقت بیشتری انجام دهند. همچنین کارکنان برای انجام بهتر وظایف برانگیخته و در نتیجه عملکرد آنان بهتر خواهد شد. در نتیجه مدیران می‌توانند با افزایش رضایتمندی کارکنان نسبت به سرپرستان، این احساس را در کارکنان به وجود آورند که سازمان نسبت به مسائل رفاهی آنان، استفاده از سیستم مناسب جهت تنبیه و تشویق کارکنان و روابط مناسب افراد در محیط کار توجه نشان می‌دهد.

آموزش‌های سیار هوش‌هیجانی بر میزان رضایت از سرپرست و همکار کارمندان دانشگاه شهید صدوقی یزد تأثیر معناداری را نشان داد ($P\text{-Value} < 0/05$). نتایج این بخش از تحقیق با مطالعه سبحانی صراطی هم‌خوانی دارد (۱۵). در تبیین این بخش از تحقیق می‌توان گفت تأثیر آموزش‌های سیار هوش‌هیجانی باعث افزایش میزان رضایت کارکنان از سرپرستان خواهد شد و همچنین کارمندان روابط بهتری با همکاران خود داشته و در نتیجه از همکاران خود رضایت کافی خواهند داشت.

بین رضایت‌شغلی و مشخصات دموگرافیک کارمندان ارتباط معناداری دیده نشد ($P\text{-Value} < 0/05$). نتایج این بخش از تحقیق، با نتایج مطالعه بنی‌هاشمیان مغایرت دارد (۱۶). دلیل این مغایرت را می‌توان با جنسیت شرکت‌کنندگان توجیح نمود که همگی زن بودند.

در نهایت با توجه به تأثیر آموزش هوش‌هیجانی بر رضایت‌شغلی، برگزاری دوره‌های آموزش هوش‌هیجانی به صورت آموزش ضمن خدمت، کارگاه‌های آموزشی، آموزش از طریق موبایل و آموزش چندرسانه‌ای پیشنهاد می‌شود.

پژوهش حاضر در دانشکده بهداشت شهرستان یزد انجام شد و یافته‌های آن قابل تعمیم به دیگر استان‌ها نیست. انجام پژوهش‌های مشابه در بافت‌های دیگر، امکان مقایسه با یافته‌های این مطالعه را فراهم خواهد کرد.

با توجه به این که در این تحقیق فقط اثر هوش‌هیجانی بررسی شد پیشنهاد می‌شود تحقیقی در خصوص میزان تأثیر سایر هوش‌ها (اخلاقی، فرهنگی، معنوی) بر رضایت‌شغلی، سهم هرکدام و میزان پراکنشی که هرکدام در نتایج عملکرد آنان ایجاد می‌کنند، انجام شود.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با عنوان بررسی تأثیر هوش‌هیجانی از طریق آموزش سیار بر

در دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد جهت همکاری در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

رضایت‌شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در دانشگاه آزاد اسلامی یزد می‌باشد. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی کارکنان خانم

References

1. Khavari L, Yousefian J. The comparison of job satisfaction among nonnative and active faculty members of Yazd University. *Olympic*, 2007; 15(1):45-59. [Persian]
2. Cherniss C. Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Ind Organ Psychol*. 2010; 3(2):110-26.
3. Dodangeh S, Zakerian SA, Deghani M, Ghazi Tabatabaie SM, Pirmand R. The relationship between employees' emotional intelligence and their job satisfaction using structural equation model in one of the oil industries in Tehran. *JHSW*. 2016; 6(1):31-42. [Persian]
4. Goleman D. Working with emotional intelligence. *Psychosom Med*. 1998; 10(98): 24-29
5. Gardner L, Stough C. Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leader Organ Dev J*. 2002; 23(2):68-78.
6. Carmeli A. The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of managerial Psychology*. 2003; 18(8):788-813.
7. Yaser S, Javadi M, Sirati Nir M, Mokhtari Nouri J. Assessment and comparison of emotional intelligence of nurses in general and intensive care units. *Iran J Crit Care Nurs*. 2013; 5(4): 214-21
8. Etebariyan A, Omidpanah A. The relation between the emotional intelligence and job satisfaction. *Thought & Behavior in Clinical Psychology*. 2008; 2(8):55-66. [Persian]
9. Haghightajoo Z, Ansari H, Soltani A. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction on men and woman working for Iran medical sciences universities. *J Urmia Nurs Midwifery Fac*. 2009; 6(4):158-69. [Persian]
10. Faramarzi M, Hajibeigi B, Hosseini H, Pourmohammad M. A comparative assessment on job satisfaction among the staff of the headquarters of Iranian Blood Transfusion Organization and Tehran Blood Transfusion Center. *Sci J Iran Blood Transfus Organ*. 2017; 14 (1) :8-14
11. Zamanian Z, Roshan Sarvestani M, Sedaghati M, Ghatmiri M, Kouhnavard B. Assessment of the relation between subjective workload and job satisfaction in university faculty and staff. *J Ergon*. 2016; 3(4):1-10. [Persian]
12. Zare Y. Relation between value orientation and organizational commitment of Vice-Ministry of education [Dissertation]. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2011. [Persian]
13. Bar-On R. The emotional intelligence inventory (EQ-I): Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems; 1997.
14. Abedi A, Moradi K. Research methods in the behavioral sciences. 21nd ed. Tehran: Agah; 2010.
15. Sobhani Serati S. The relationship between emotional intelligence and social skills simple and multiple corporate executives of Jihad Nasr and job attitude subordinates. [Dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University; 2006. [Persian]
16. Banhashemian K, Moazan M. Relationship between managers leadership style and emotional intelligence and is effect on job satisfaction in subordinates. *Jour Guilan Uni Med Sci* . 2010; 19(74):76-85. [Persian]

The effect of emotional intelligence through mobile education on job satisfaction among female staff of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences

Tahereh Moghanian¹ Najmeh Baghian Zarchi² Alavie Zainab Mousavian Asl³

Mohammad Hosein Baghiani Moghadam⁴ Bahram Kouhnavard^{5*}

1. MSc, Educational Technology, Faculty of Humanities Sciences, Azad Islamic University Of Yazd, Yazd, Iran.
2. MSc, Health Services Management, Faculty of Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.
3. MSc Student, Occupational Health Engineering, Faculty of Health, Ahwaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahwaz, Iran.
4. Department of Health Services, Faculty of Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.
5. Department of Occupational Health Engineering, Faculty of Health, Larestan University of Medical Sciences, Larestan, Iran.

ABSTRACT

Introduction: People with high emotional intelligence are more likely to have more satisfaction with life, enjoying a family environment, and sharing their feelings with others. The aim of this study was to investigate the effect of emotional intelligence through mobile education on job satisfaction among female staff of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences.

Methods: This was a quasi-experimental study with pre-test post-test design and a control group. To evaluate the job satisfaction, a job questionnaire questionnaire was used. Out of the staff of the Health School, all 50 women were selected by census method as the intervention group. After completing job satisfaction questionnaires by all female staff, emotional intelligence topics were taught to the intervention group through mobile training for 5 weeks. After 40 days, the job satisfaction questionnaires were completed again in both intervention and control groups. Data were analyzed using SPSS software.

Results: The results showed that training emotional intelligence by mobile, significantly influences the job satisfaction, workplace satisfaction, satisfaction from colleagues, and satisfaction from supervisor in female employees of school of public health (P-Value<0.05), but it has no significant effect on the satisfaction from salary and bonus (P-Value>0.05). The results also showed that there was no significant relationship between job satisfaction and demographic characteristics in female employees (P-Value<0.05).

Conclusion: Considering the confirmed effect of emotional intelligence mobile learning on job satisfaction of female employees, it is suggested that university administrators emphasize on the emotional intelligence in order to improve the employees' job satisfaction.

Key Words: Emotional Intelligence, Education, Job Satisfaction.

Original Article

Received: 15 Apr 2017

Accepted: 3 Jun, 2017

Citation: Moghanian T, Baghian Zarchi N, Mousavian Asl AZ, Kouhnavard B. The effect of emotional intelligence through mobile education on job satisfaction among female staff of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. JPM. 2017; 4(2):1-7.

Correspondence: Bahram Kouhnavard, Instructor, Faculty of Health, Larestan University of Medical Sciences, Larestan, Iran.

Tel:+98 9118843167

Email: bahramk2011@gmail.com