

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

طاهره مقنیان<sup>۱</sup>، نجمه باقیان زارچی<sup>۲</sup>، علویه زینب موسویان اصل<sup>۳</sup>، بهرام کوهنورد<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران.

<sup>۴</sup> مربی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی لارستان، لارستان، ایران.

مجله طب پیشگیری سال چهارم شماره دوم تابستان ۹۶ صفحات ۹۶-۱۲-۲۰

## 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 رضایت شغلی 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 رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) استفاده شد. از بین کارکنان دانشکده بهداشت، کارکنان زن به روش تمام شماری انتخاب شدند که به تعداد ۵۰ نفر برآورد گردیدند. مباحث هوش هیجانی از طریق آموزش سیار به مدت ۵ هفته به گروه آزمون آموزش داده شد. پس از گذشت ۴۰ روز، سپس پرسشنامه رضایت شغلی به هردو گروه کنترل و آزمون جهت تکمیل داده شد. **یافته‌ها:** 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 ( $P < 0.05$ ) ولی بر میزان رضایت از حقوق دریافتی کارمندان و رضایت از پاداش اثر معناداری ندارد ( $P > 0.05$ ) و همچنین بین رضایت شغلی و مشخصات دموگرافیک کارمندان زن ارتباط معناداری وجود ندارد ( $P > 0.05$ ).

**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 رضایت شغلی کارکنان و تأثیرگذار بودن بر دیگران بهره‌مند شوند.

**کلیدواژه‌ها:** هوش هیجانی، آموزش سیار، رضایتمندی شغلی، کارکنان زن.

نویسنده مسئول:

بهرام کوهنورد

مربی، گروه مهندسی بهداشت

حرفه‌ای، دانشکده بهداشت

دانشکده علوم پزشکی لارستان،

لارستان، ایران

تلفن: +۹۸ ۹۱۸۸۴۳۱۷۷

پست الکترونیکی:

bahramk2011@gmail.com

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

**ارجاع:** مقنیان طاهره، باقیان زارچی نجمه، زینب موسویان اصل علویه، کوهنورد بهرام. تأثیر هوش هیجانی از طریق آموزش سیار بر رضایت شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. طب پیشگیری. ۱۳۹۵؛ ۲(۴): ۹۶-۱۲-۲۰.

## مقدمه:

داشتن کارکنان راضی و پرانرژی و خلاق از جمله مهمترین منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شود(۱).

یکی از مؤلفه‌های کارآمدی سازمان‌ها و مدیران سازمان‌ها رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی در واقع نگرش

کارکنان نه تنها بخشی از نیروی انسانی هر سازمان محسوب می‌گردند، بلکه نقش تعیین‌کننده‌ای هم در فراهم سازی و طراحی و نگهداری محیط مساعد کاری برای سایر کارکنان دارند. اکنون موقعیت به صورتی در آمده است که

ارزیابی و ابراز هیجانات، فهمیدن و اداره کردن آن و به کار بردن اطلاعات هیجانی برای هدایت افکار و اعمال است. گلمن (۱۹۸۸) ادعا کرده است که هوش هیجانی بر روی تجارب محیط کار تاثیر دارد. افرادی که هوش هیجانی رشد یافته تری داشته باشند قادر خواهند بود که بهتر ارتباط برقرار کنند و در کار گروهی همراهان خوبی خواهند بود. از طرفی هماهنگ کردن خود با هیجانات دیگر کارکنان و تاثیر بر روی آنها یک مهارت جالب برای مدیران باشد (۷).

بر اساس یافته های حقیقت جو و همکاران در مطالعه ای که با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه های علوم پزشکی کشور انجام دادند، دریافته اند که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند از رضایت بیش تری برخوردار هستند (۸). همچنین رضایت شغلی و هر یک از مولفه های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارتهای اجتماعی و خود انگیزی) در کارکنان زن و مرد رابطه وجود دارد. اعتباریان و امید پناه در پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی شهرستان ابرکوه 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 مشغولی های رهبران و مدیران سازمان ها بوده، می باشد، لذا در این پژوهش پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی است که آموزش سیار هوش هیجانی و تاثیر مطالب مطرح شده، بر رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به عنوان یک سازمان آموزشی چه اثراتی را می تواند داشته باشد.

پایان مداخله پس از آزمون اجرا گردید. در ابتدا تمامی کارکنان زن پرسشنامه رضایت شغلی را تکمیل کردند سپس به دو گروه ۲۵ نفره کنترل و آزمون تقسیم شده و مباحث هوش هیجانی از طریق آموزش سیار به مدت ۵ هفته به گروه آزمون آموزش داده شد. پس از گذشت ۴۰ روز، سپس مجدداً پرسشنامه رضایت شغلی به هر دو گروه کنترل و آزمون جهت تکمیل داده شد.

پرسشنامه رضایت شغلی JDI: این پرسشنامه نخستین بار توسط

افراد به کار است و قابلیت ارتقاء سطح موفقیت سازمان از نظر کیفی را دارد و همچنین تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی نیز می باشد. به طوری که باعث افزایش بهره وری فرد، تعهد فرد به سازمان و افزایش توان در یادگیری مهارت های شغلی شده و عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان و بهره وری سازمانی می شود (۲).

رضایت شغلی به مفهوم ساده بیان کننده میزان علاقه فرد به شغل خود بوده و به عبارت دیگر به معنای اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل می باشد. رضایت شغلی نیز به عنوان مفهومی پیچیده و چند بعدی، از عوامل مهم موفقیت شغلی و افزایش کارآیی به شمار می آید (۳).

امروزه در محیط های کار با رویکردهای مدیریتی و عملیاتی متفاوتی مواجه هستیم و با گذشت زمان و پیشرفت محققان در شکل دهی و اثبات فرضیه های علمی جدید، شاخص های جدیدی نیز برای بررسی محیط های کاری از جنبه های گوناگون مورد استفاده قرار می گیرند. یکی از این شاخص ها، شاخص میزان هوش هیجانی کارکنان می باشد (۴).

هوش هیجانی مجموعه ای از توانایی های 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. افراد دارای هوش هیجانی بالا در داشتن رضایت بیشتر از زندگی، بهره مندی 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،

## روش ها:

این مطالعه از نوع شبه آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جهت ارزیابی رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه رضایت شغلی شغلی اسمیت، کندال و هولین (JDI) استفاده شد. از بین کارکنان دانشکده بهداشت، کارکنان زن به روش تمام شماری انتخاب شدند که به تعداد ۵۰ نفر برآورد گردیدند. گروه های آزمایش و کنترل به صورت تصادفی معادل گردید؛ قبل از اعمال مداخله، پیش آزمون و در

برنامه آموزشی سیار هوش هیجانی: برنامه آموزشی سیار هوش هیجانی شامل تعاریفی از هوش هیجانی، اهمیت آموزش هوش هیجانی و ابراز هیجانات، کاربردهای هوش هیجانی، عامل هوش هیجانی (هوش درون فردی، بین فردی، انطباق‌پذیری، کنترل استرس، خلق عمومی)، مؤلفه‌های هوش هیجانی شامل مؤلفه‌های فردی (خودآگاهی، خودتنظیمی و انگیزش) و مؤلفه‌های اجتماعی (همدلی و مهارت‌های اجتماعی)، ویژگی‌های افراد باهوش هیجانی بالا و پایین بود. داده‌های به‌دست‌آمده از طریق پرسشنامه در پیش‌آزمون و پس‌آزمون؛ با استفاده از نرم‌افزار تحلیلی - کاربردی SPSS ورژن ۲۰ مورد پردازش و تحلیل قرار گرفت. به‌منظور 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.

اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل امریکا تدوین‌شده و از آن‌پس در کشورهای مختلف مورداستفاده قرار گرفته است. این ابزار در قالب شش مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، ترفیعات، حقوق و مزایا و وضعیت محیط کار، فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که به هر عبارت در قالب طیف لیکرت پاسخ داده می‌شود.

چگونگی نمره‌گذاری آن نیز به این صورت است که به پاسخ‌های داده‌شده به هر عبارت در طیف لیکرت، نمره‌های بین یک تا پنج داده می‌شود؛ پس از آن مجموع نمره‌های عبارات هر مقیاس با یکدیگر جمع می‌شود و بدین‌صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست می‌آید که می‌توان آن را بر تعداد عبارات آن مقیاس تقسیم کرد و برای هر مقیاس نمره‌های بین ۰ تا ۵ به دست می‌آورد. البته از مجموع نمره‌های کل عبارات نیز می‌توان نمره کل را محاسبه کرد و از تقسیم آن بر تعداد کل عبارات، نمره‌های بین ۰ تا ۵ برای کل آزمون به دست آورد (۱۰).

#### یافته‌ها:

جدول شماره 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	۳۱/۳۸	۱/۹۰	۲۵	۳۰/۰	۱/۷۵
رضایت از حقوق	کنترل	۲۵	۱۵/۲۴	۰/۵۰	۲۵	۱۴/۹۱	۰/۴۷
	آزمایش	۲۵	۱۱/۹۰	۰/۶۰	۲۵	۱۲/۷۵	۰/۶۳
رضایت از پاداش	کنترل	۲۵	۱۲/۹۶	۰/۷۸	۲۵	۱۲/۱۲	۰/۷۲
	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	۱/۲۷	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

سیار هوش هیجانی بر رضایتمندی شغلی کارکنان زن دانشکده بهداشت معنی‌دار می‌باشد.

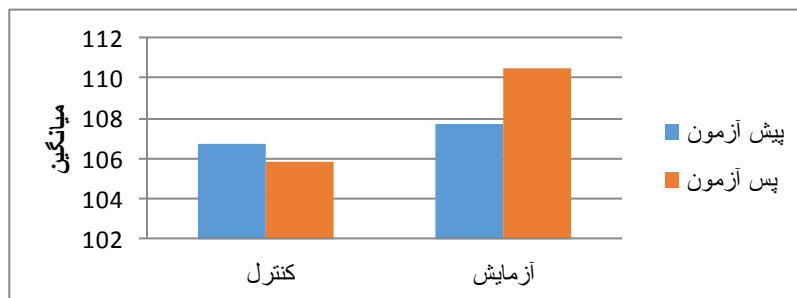
با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که کمتر از خطای مفروض در پژوهش شده است ( $P < 0.05$ )، تأثیر آموزش‌های

آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از حقوق دریافتی و رضایت از پاداش کارکنان تأیید نمی‌شود. 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. با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که بیشتر از خطای مفروض در پژوهش شده است ( $P > 0.05$ )، تأثیر

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. با توجه به سطح معناداری آزمون کوواریانس که بیشتر از خطای مفروض در پژوهش شده است ( $P > 0.05$ )، تأثیر

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

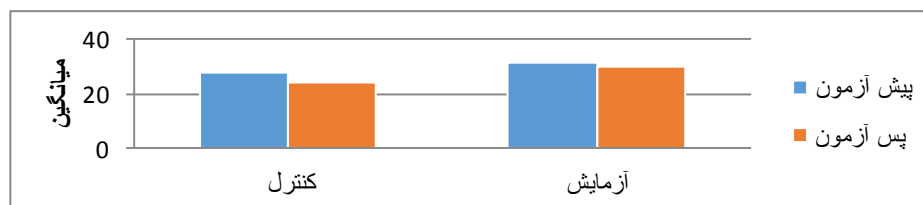
منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	مجزور اتا
گروه	۲۶۶۰/۵۸۲	۳	۲۶۶۰/۵۸۲	۰/۰۰۰	۰/۴۴۸	۰/۲۵
پیش‌آزمون	۳۵/۶۲۱	۱	۰/۵۷۰	۰/۴۵۴	۰/۰۱۱	۳۵/۶۲۱
رضایتمندی شغلی	۵۲۲۴/۲۳۰	۳	۸۲/۸۶۷	۰/۰۰۰	۰/۶۱۴	۱/۰۰۰
کل	۱۴۲۴۰۰/۰	۱۰۰				



نمودار شماره ۱- مقایسه میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون میانگین رضایتمندی شغلی در گروه کنترل و آزمایش

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

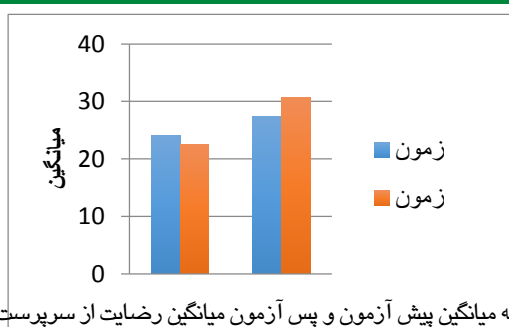
منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	مجزور اتا
گروه	۶۸۸/۷۵۰	۳	۲۲۹/۵۸۳	۴/۸۱۵	۰/۰۰۸	۰/۱۳۱
پیش‌آزمون	۸۰۵۵۹/۲۱۰	۱	۸۰۵۵۹/۲۱۰	۶۹۰/۵۰۸	۰/۰۰۰	۰/۹۴۶
رضایت از محل کار	۶۸۸/۷۵۰	۳	۲۲۹/۵۸۳	۴/۸۱۵	۰/۶۵	۰/۱۳۱
کل	۸۵۸۶۵/۰۰۰	۱۰۰				



نمودار شماره ۲- مقایسه میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون میانگین رضایت از محل کار در گروه کنترل و آزمایش

جدول شماره ۴- تحلیل کوواریانس بررسی تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از سرپرست کارمندان زن دانشکده بهداشت (N=50)

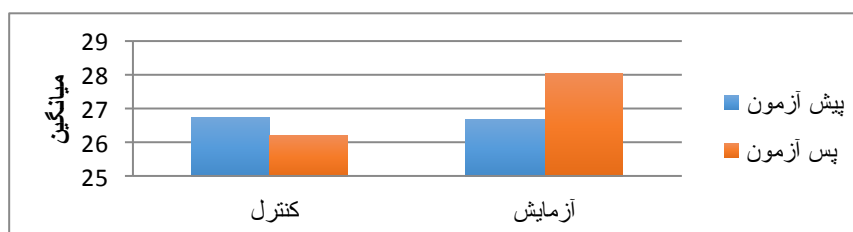
منابع تغییرات	مجموع مجزورها	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	سطح معناداری	مجزور اتا
گروه	۹۹۴/۲۲۱	۳	۳۳۱/۴۰۷	۱۶/۸۰۶	۰/۰۰۱	۰/۳۹۴
پیش‌آزمون	۶۷۹۵۲/۲۵۲	۱	۶۷۹۵۲/۲۵۲	۳۴۴۶/۸۹۴	۰/۰۰۱	۰/۹۷۳
رضایت از سرپرست	۹۹۴/۲۲۱	۳	۳۳۱/۴۰۷	۱۶/۸۰۶	۰/۰۰۱	۰/۳۴۹
کل	۷۰۸۲۲/۰۰۰	۱۰۰				



نمودار شماره ۳- مقایسه میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون میانگین رضایت از سرپرست در گروه کنترل و آزمایش

جدول شماره ۵- تحلیل کوواریانس تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از همکار کارمندان کارکنان 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	۳۶۵/۷۳۶	۳	۳۶۵/۷۳۶	۱۰۱/۱۶۶	۰/۰۰۱	۰/۷۸۹
کل	۱۳۵۴۲/۵۲	۱۰۰				



نمودار شماره ۴- مقایسه میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون میانگین رضایت از همکار در گروه کنترل و آزمایش

جدول شماره ۶- همبستگی بین رضایت شغلی و مشخصات دموگرافیک کارکنان زن دانشکده بهداشت (N=50)

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رشته	۰/۱۶۴	۰/۱۲۳
تحصیلات	۰/۱۳۳	۰/۲۰۸
سن	۰/۰۶۵	۰/۵۴۳
سابقه کار	۰/۱۰۵	۰/۳۳۸
تاهل	۰/۱۱۲	۰/۲۹۱

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 حاصل از جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و مشخصات دموگرافیک کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد ( $P > 0.05$ ).

**بحث و نتیجه‌گیری:**

هدف از مطالعه حاضر بررسی تأثیر هوش هیجانی از طریق آموزش سیار بر رضایت‌مندی شغلی کارکنان زن دانشکده 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 شغلی آنان تأثیر معناداری دارد ( $P < 0.05$ ). این یافته با تحقیقات کمالیان و فاضل (۱۳۹۰)، زارع یکتا (۱۳۸۹) همسو بود (۱۱-۱۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت که بالا بودن هوش هیجانی می‌تواند یک محیط کاری مطبوع و دلپذیری را به وجود آورد و بر رضایت شغلی کارکنان، مدیریت کارآمد و پیشرفت سازمان تأثیر بگذارد. زیرا هوش هیجانی بالا باعث می‌شود که عملکرد، درک و شناخت استراتژیک و رضایت شغلی افزایش‌یافته، جهت‌یابی‌ها نقش مثبت ایجاد کرده و مشکلات کارمندان کاهش یابد.

یافته دیگری نشان داد که آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از محل کار کارکنان تأثیر معناداری دارد ( $P < 0.05$ ). نتایج این بخش از تحقیق، با نتایج مطالعات کین و سیلگمن (۱۹۹۵)، باران (۱۹۹۷) همسوئی نشان می‌دهد (۱۴-۱۳). به تعبیری در تبیین این نتیجه می‌توان گفت آموزش‌های سیار هوش هیجانی باعث می‌شود کارکنان کمتر محل کار خود را با افراد دیگر مقایسه کرده و از محل کار خود رضایت پیدا می‌کنند.

آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از حقوق و پاداش دریاقتی کارکنان تأثیر معناداری نداشت ( $P > 0.05$ ). نتایج این بخش با تحقیق عابدی و مرادی (۱۳۹۰) همخوانی دارد (۱۵). این نتایج بدین معنی است که احساس عدالت در زمینه‌ی فوق ضعیف است. در تبیین این بخش از تحقیق می‌توان گفت استفاده از هوش هیجانی تغییر معناداری در رضایت از حقوق دریاقتی کارکنان ندارد و موارد دیگری روی این متغیر تأثیر دارد. بر اساس نظریه‌ی برابری می‌توان پیش‌بینی کرد که باوجود علاقه‌ی درونی یا ذاتی فرد نسبت به کار خود اگر پاداش و تنبیه

در محیط کاربر پایه‌ی عدل و انصاف یا شایسته‌سالاری باشد، کارمند از شغل خود احساس رضایت می‌کند. حال هر چه این احساس رضایت قوی‌تر باشد، میل وی برای پیوسته ماندن به سازمان بیشتر می‌شود و به‌مرورزمان، به سازمان وابستگی هیجانی پیدا کرده و خود را متعهد به ادامه‌ی کار در آنجا می‌داند. می‌توان بیان کرد که تعهد سازمانی از رضایت شغلی نشأت می‌گیرد، رضایت از شغل در کارکنان منجر به احساس تعهد بیشتر آنان به سازمان می‌گردد و باعث می‌شود کارکنان در سازمان به ایفای نقش خود بیشتر بپردازند و مسئولیت خود را با دقت بیشتری انجام دهند، کارکنان برای انجام بهتر وظایف برانگیخته و در نتیجه عملکرد آنان بهتر خواهد شد و طبعاً مدیران می‌توانند با افزایش رضایت‌مندی کارکنان نسبت به سرپرستان، این احساس را در کارکنان به وجود آورند که سازمان نسبت به مسائل رفاهی آنان توجهی بیشتر دارد، از سیستم مناسب جهت تنبیه و تشویق کارکنان استفاده می‌کند و به روابط مناسب افراد در محیط کار توجه نشان می‌دهد.

آموزش‌های سیار هوش هیجانی بر میزان رضایت از سرپرست و همکار کارمندان دانشگاه شهید صدوقی یزد تأثیر معناداری را نشان داد ( $P < 0.05$ ). نتایج این بخش از تحقیق با تحقیق زهرایی (۱۳۸۵) و صراطی (۱۳۸۱) همخوانی دارد (۱۷-۱۶). در تبیین این بخش از تحقیق می‌توان گفت تأثیر آموزش‌های سیار هوش هیجانی باعث افزایش میزان رضایت کارکنان از سرپرستان و کارمندان روابط بهتری با همکاران خود داشته و در نتیجه از همکاران خود رضایت کافی داشته باشند.

بین رضایت شغلی و مشخصات دموگرافیک کارمندان ارتباط معناداری دیده نشد ( $P > 0.05$ ). نتایج این بخش از تحقیق، با نتیجه‌ی تحقیق بنی‌هاشمیان (۱۳۸۵) همخوانی ندارد (۱۸). در تحقیق هندی کارکنانی که مساوی یا بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند، دارای رضایت شغلی پایین‌تری بودند. از طرف دیگر در این پژوهش، رضایت شغلی بر اساس جنسیت، تفاوت معناداری ندارد. این نتیجه، با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حسن‌زاده (۱۳۸۵) همخوانی ندارد (۱۹). به نظر می‌رسد در رابطه با این نتیجه، باید با احتیاط عمل نمود و به تحقیقات بیشتری در

رضایت شغلی نقش مهمی را ایفا کند، توسط پرسشنامه‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیت مورد بررسی قرار گیرد، برگزاری دوره‌های آموزشی هوش هیجانی به صورت آموزش ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی برای کلیه کارکنان دانشگاه و همچنین مدیران مراکز در کنار آموزش از طریق موبایل از آموزش چندرسانه‌ای جهت تأثیر بیشتر آموزش محتویات هوش هیجانی استفاده نمایند.

#### سپاسگزاری:

این مقاله برگرفته از پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد خانم طاهره مقنیان می باشد. نویسندگان بر خود لازم می دانند از تمامی کارکنان خانم در دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد جهت همکاری در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

این زمینه اقدام کرد. این موضوع در رابطه با سطح تحصیلات نیز، به نوعی با تحقیق هندی همخوانی ندارد.

از جمله محدودیت‌های این تحقیق شامل: محدود شدن اجرای پژوهش به شهرستان یزد که امکان تعمیم نتایج را به سایر استان‌ها با محدودیت مواجه می‌سازد، محدود بودن نتایج پژوهش به جمعیت دانشکده بهداشت در تعمیم نتایج به سایر ادارات و سازمان‌ها و عدم کنترل وقایع همزمان که موجب سوگیری آزمودنی‌ها در پاسخ به پرسش‌نامه‌های تحقیق شده است.

با توجه به اینکه در این تحقیق فقط اثر هوش هیجانی بررسی شد پیشنهاد می‌شود تحقیقی در خصوص میزان تأثیر سایر هوش‌ها (اخلاقی، فرهنگی، معنوی) بر رضایت شغلی، سهم هرکدام و میزان پراکنشی که هرکدام در نتایج عملکرد آنان ایجاد می‌کنند، نقش ویژگی‌های شخصیتی که ممکن است در میزان

## References

1. Khavari L, Yousefian J. The comparison of job satisfaction among nonnative and active faculty members of Yazd University. *Olympic Quarterly*, 2007; 15(1):45-59.
2. Cherniss, C. (2010). "Emotional intelligence: Toward clarification of a concept." *Industrial and Organizational Psychology* 3(2): 110-126.
3. Dodangeh S, Zakerian S, Dehghani M, Ghazi Tabatabaie S, 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.
4. Goleman D. Working with emotional intelligence. Tehra: Roshd; 2013. 456 p
5. Gardner, L. and C. Stough. "Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers." *Leadership & Organization Development Journal*. 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 Nurse*, 2013; 35(4): 214-221.
8. Etebariyan A, Omidpanah A. The relation between the emotional intelligence and job satisfaction (Text in Persian). *Thought and Behavior in Clinical Psychology*. 2008; 2(8):55-66.
9. Haghghatjoo Z, Shafigh pour M.R, Anari. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction on men and woman working for Iran medical sciences universities. *Journal of nursing and midwifery Urmia University of medical sciences*. 2008; 6(4):159-169.

10. 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. *Journal of Ergonomics*. 2016; 3 (4):1-10.
11. Zare Y. Relation between value orientation and organizational commitment of Vice-Ministry of Education. Master Thesis, University of Allameh 2011. P. 51.
12. Kamalian B, Nariman B. effect of emotional intelligence on job satisfaction and quality of life for hospital staff, Tehran: Proceedings of the Second National Conference of creativity, TRIZ and innovation of engineering and management.2010.
13. King, Shui And Silgman, Kwai, 1995, *Organizational Innovation Management*, Emerald Publishing Limited, Vol 20, No 9, PP 1290-1315.
14. Bar-On, R. (1997). "The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems." Inc. [Links]
15. Abedi A, Moradi K. *Research Methods in the Behavioral Sciences*. Twenty-first edition. Tehran: Nshragah.2010. 398 pages.
16. Zahraei S. "Effect of some components of emotional intelligence on job satisfaction and employee productivity Iranian Offshore Engineering and Construction Company", master thesis.2005.
17. Sobhani Serati S. "the relationship between emotional intelligence and social skills simple and multiple corporate executives of Jihad Nasr and job attitude subordinates". A Master's thesis. Industrial and Organizational Psychology. University of martyr Chamran.2006.
18. Banihashemian K, Moazzen M. The relationship between leadership style and emotional intelligence and its effect on job satisfaction. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. Volume the nineteenth. Number 74. Pages 85-76.
19. Hassanzadeh A. deal of emotional intelligence among the three levels of managers (high, intermediate base) *Management and Planning Organization and its affiliated organizations*. Master thesis Institute for Higher Education Management and Planning.



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

Tahereh Moghanian<sup>1</sup>, Najmeh Baghian Zarchi<sup>2</sup>, Alavie Zainab Mousavian Asl<sup>3</sup>, Bahram Kouhnavard<sup>4</sup>

<sup>1</sup> MSc in Educational Technology, Faculty of Health, Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

<sup>2</sup> MSc in Health Services Management, School of Health, Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

<sup>3</sup> MSc Student of Occupational Health Engineering, School of Health, Ahwaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahwaz, Iran.

<sup>4</sup> Instructor, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Larestan University of Medical Sciences, Larestan, Iran.

(Received 15 Apr Dec, 2017

Accepted 3 Jun, 2017)

### 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 Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd.

**Methods:** This is a quasi-experimental study with pre-test and post-test design with control group. A Job Satisfaction questionnaire (JDI) was used to assess job satisfaction of employees. Out of the staff of the School of Health, female staff were selected by a total number of 50 people. Emotional intelligence topics were taught to the experimental group through mobile training for 5 weeks. After 40 days, then the job satisfaction questionnaire was completed in both control and test groups.

**Results:** The results showed that training Mobile emotional intelligence on job satisfaction, satisfaction with work, satisfaction with coworkers and supervisor satisfaction of female employees School of Public Health there were significant effects ( $P < 0.05$ ), but on the satisfaction of salary employees and the satisfaction of the bonus effect No significant difference ( $P > 0.05$ ). The results also showed that there was a significant relationship between job satisfaction and demographic characteristics (age, education, work experience and marriage) among female employees ( $P < 0.05$ ).

**Conclusion:** Considering that the effect of mobile learning on emotional intelligence on female employees' job satisfaction has been confirmed, it is suggested that university administrators emphasize this intelligence in order to benefit from their improvement in employee job satisfaction and their impact on others.

**Key words:** Emotional intelligence, mobile education, job satisfaction, female employees.

*Correspondence:*

Bahram Kouhnavard  
Instructor, Department of  
Occupational Health  
Engineering, School of  
Health, Larestan  
University of Medical  
Sciences, Larestan, Iran.  
Tel: +98 9118843167  
Email:  
bahramk2011@gmail.com

Citation: Moghanian T, Baghian Zarchi N, Zainab Mousavian Asl A, Kouhnavard B. The effect of emotional intelligence through mobile education on job satisfaction among female staff of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. Journal of Preventive Medicine 2017; 4(2):12-20