رابطه بین رجحان شغلی و رضایت شغلی با نقش میانجیگری هوش هیجانی

آمنه معاضدیان[۱]، زهرا پزشکی[۲*]، الهه کاظمی[۳]

مقاله پژوهشی

CC BY

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۰۰/۰۲/۱۵

ارجاع:
معاضدیان آمنه، پزشکی زهرا، کاظمی الهه. رابطه بین رجحان شغلی و رضایت شغلی با نقش میانجیگری هوش هیجانی. بهداشت‌کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۰; ۵(۲): ۱۳۱-۱۱۸.

چکیده

مقدمه: بخش بزرگی از عمر انسان‌ها در محیط کار می‌گذرد و رضایت شغلی مسئله مهمی در انجام کیفی وظایف و نیل به اهداف است. از آنجا که رضایت شغلی می‌تواند تحت تاثیر علایق شغلی فرد و میزان هوش هیجانی وی قرار گیرد، مطالعه‌ای با هدف تعیین رابطه ساختاری بین رجحان شغلی و رضایت شغلی با نقش میانجی‌گری هوش هیجانی ۲۵۳ نفر از کارشناسان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۷ انجام شده است.

روش بررسی: ارزیابی بر اساس نظریه‌های آمابایل، مدل دو متغیری هرزبرگ و گلمن با استفاده از پرسشنامه‌های رجحان شغلی آمابایل (۱۹۹۴)، رضایت شغلی دانت (۱۹۶۶) و هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) به شیوه نمونه‌گیری در دسترس صورت گرفت. روش پژوهش، مقطعی و توصیفی و از نوع همبستگی بود. به منظور آزمودن فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس و برای بررسی نقش میانجی متغیر واسط یعنی هوش هیجانی، از آزمون سوبل استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج بررسی فرضیه‌ها حاکی از آن بود که بین مولفه‌های انگیزه درونی و انگیزه بیرونی رجحان شغلی و هوش هیجانی با رضایت شغلی با توجه به ضریب اثر مستقیم، ارتباط آماری معنادار وجود داشت.

نتیجه‌گیری: با احتساب تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پیش‌بین و واسط، بیشترین تاثیر را هوش هیجانی و پس از آن انگیزه درونی بر روی رضایت شغلی داشت. در این پژوهش نقش میانجی‌گری هوش هیجانی بین مولفه‌های رجحان شغلی و رضایت شغلی پذیرفته شد.

کلید واژه‌ها: رجحان شغلی، رضایت شغلی، هوش هیجانی، کارشناس وزارت بهداشت

[۱] گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان، ایران
[۲] مرکز مدیریت بیماری‌های واگیر، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران
[*] (نویسنده مسئول: pezeshki@health.gov.ir)
[۳] مرکز توسعه شبکه و ارتقای سلامت، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

مقدمه

در طول زندگی بزرگسالی، بخش بزرگی از وقت ما در محل کار صرف می‌شود. سازمان جهانی بهداشت با توجه به اهمیت شرایط محیط کار، موضوع روز جهانی بهداشت روان سال ۲۰۱۷ را" سلامت روان در محیط کار" نام‌گذاری کرده است (۱). توجه به انگیزه‌های درونی و بیرونی مربوط به ترجیحات شغلی و میزان هوش هیجانی و متعاقب آن کسب رضایت شغلی بیشتر در کارکنان، می‌تواند از مصادیق سلامت روان باشد.

در بررسی‌ها مشاهده می‌گردد در زمینه رفتار سازمانی، رضایت شغلی از دیدگاه‌های مهم و پرتوجه مطالعاتی است. رضایت شغلی شامل مجموعه‌ای از احساسات و عقاید است که افراد در مورد مشاغل فعلی خود دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و رضایت فرد می‌شود. کارکنانی که از محل کار و سازمان ناراضی هستند، بیشتر در معرض بیماری‌های روحی و جسمی قرار می‌گیرند (۲).

همچنین مطالعات مختلف نشان داده است که رضایت شغلی از عوامل مهم در غم‌خواری کارکنان نسبت به سازمان، احساس تعلق و دلبستگی به محیط کار، داشتن روابط خوب و انسانی در محیط کار و بالا بودن روحیه کارکنان (۳) و کاهش میزان ترک خدمت، تاخیر و غیبت است (۴).

در بررسی که در یکی از کارخانه‌های نساجی در پاکستان در سال ۲۰۱۷ انجام شده عدم رضایت از کار باعث ضعف عملکرد کارکنان و در نهایت باعث کاهش بهره‌وری سازمان، گردش مالی زیاد، رفتار غیراخلاقی و بسیاری از مسائل دیگر شده است (۵)

اخیرا بیشتر محققان توجه خود را به نفوذ عوامل فردی بر رضایت شغلی متمرکز کرده‌اند (۶). رجحان شغلی کارکنان که برخاسته از انگیزه‌های درونی و بیرونی فرد در انتخاب و ترجیح شغل دارد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و محرک او در هدایت و توسعه رفتارها و عملکرد بهتر فرد در محیط کار می‌شود و از عواملی است که با رضایت شغلی ارتباط دارد. بنا بر نوشته آمابایل و همکاران (۱۹۹۴)، تفاوت‌های فردی در میزان درک و جهت‌گیری انگیزشی آن‌ها به‌صورت درونی و بیرونی به سوی آنچه که انجام می‌دهند، رجحان شغلی نامیده می‌شود. انگیزش درونی و بیرونی می‌توانند با یکدیگر همسو باشند. مفاهیم انگیزش بیرونی، می‌تواند پول، شناخت، رقابت و دستورات دیگران باشند. مفاهیم انگیزش درونی شامل مواردی مانند چالش، لذت، غنی‌سازی شخصی، علاقه و خودتعیین‌کنندگی است. همچنین جستجوی پیچیدگی‌ها و تکالیف سخت، به اجزای خاصی از انگیزه درونی مربوط می‌شوند (۷).

شواهد زیادی وجود دارد که درصورت عدم وجود برخی منابع کاری، کارکنان برانگیخته و دارای انگیزش، باعث می‌شوند تا سازمان به اهداف خود دست یابد (۸). کارکنانی که انگیزه قوی برای انجام کار دارند به کارشان مشتاق بوده و بیشتر کار می‌کنند. وظایف خودشان را به خوبی انجام می‌دهند. این انگیزه و اشتیاق در کار می‌تواند در راستای هم‌خوانی علایق و رجحان‌های شغلی فرد با مختصات کاری باشد که به آن اشتغال دارد (۹).

باون (۱۹۹۹)، می‌گوید برای موثر بودن، مدیران باید درک کنند که چه چیزی باعث انگیزه کارکنان در زمینه نقش آن‌ها می‌شود. از همه کارکردهایی که مدیر دارد، ایجاد انگیزه در کارکنان پیچیده‌تر است و علتش این واقعیت است که آنچه باعث ایجاد انگیزه درکارکنان می‌شود مدام تغییر می‌کنند (۱۰).

در بررسی مطالعات مرتبط با رضایت شغلی، تکامل تدریجی مفهوم سازمانی رضایت شغلی به صورت خطی از یک دیدگاه منفرد به سمت دیدگاه‌های چندگانه دنبال می‌شود و همچنین منعکس‌کننده یک فرآیند شناختی از یک درک کلی به سمت یک شناخت خاص می‌باشد (۱۱).

از دیگر موارد مهم در محیط کار موقعیت عاطفی یا هیجانی فرد تحت عنوان هوش هیجانی است که در تفسیر او از

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

ویژگی‌های شغلی و احساس و نگرش او به شغلش تاثیر دارد. هوش هیجانی ارتباط نزدیک با رضایت شغلی دارد و به توانایی فرد برای درک، ارزیابی، بیان و مدیریت هیجان اشاره دارد. گلمن در سال ۱۹۹۵ به این مفهوم تحت عنوان اینکه چرا هوش هیجانی می‌تواند با اهمیت‌تر از هوش عقلانی باشد، عمومیت بخشید و محققان بحث در مورد حیاتی بودن هوش هیجانی برای سازمان را آغاز کردند (۱۲).

تحقیقات در خارج و داخل کشور نیز نشان می‌دهند که بین هوش هیجانی و عملکرد و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و از طرفی علیرغم اینکه در گذشته می‌پنداشتند که هیجانات، غیر عقلانی و ناپخته هستند، امروزه بر این تصور هستند که عقل و هیجانات در مقابل هم قرار ندارند، بلکه احساسات و هیجان‌ها می توانند در خدمت عقل عمل کنند (۹).

تاکنون مطالعات فراوانی به بررسی ابعاد و مولفه‌های رضایت شغلی پرداخته‌اند. این پژوهش نیز به دنبال پاسخ به این سوال است که رجحان شغلی، رضایت شغلی و هوش هیجانی کارشناسان حوزه بهداشت و درمان وزارت بهداشت چگونه است و آیا بین رجحان شغلی با رضایت شغلی ارتباط وجود دارد؟ و هوش هیجانی به عنوان میانجی بین رجحان شغلی و رضایت شغلی چه نقشی بازی می‌کند؟

فرضیه‌های مطرح در این بررسی، وجود رابطه معنادار بین مولفه‌های انگیزه درونی و بیرونی رجحان شغلی و هوش هیجانی با رضایت شغلی و همچنین نقش مثبت میانجیگری هوش هیجانی بین مولفه‌های رجحان شغلی و رضایت شغلی بودند.

روش بررسی

دراین پژوهش برای پاسخ به فرضیه‌های تحقیق، بررسی روابط بین مولفه‌های انگیزه درونی و بیرونی رجحان شغلی و هوش هیجانی با رضایت شغلی و همچنین بررسی هوش هیجانی به عنوان میانجی بین رجحان و رضایت شغلی از روش تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش SPSS Amose ویرایش ۲۳ بود.

مدل‌یابی معادلات ساختاری یک تکنیک معادلات رگرسیونی چند متغیری است که مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی و روابط متغیرهای مشاهده شده و پنهان را به‌طور هم‌زمان مورد بررسی قرار می‌دهد و گاه تحلیل ساختاری کوواریانس و مدل‌یابی علی نیز نامیده شده است. اما، اصطلاحی که غالبا به‌کار می‌رود مدل‌یابی ساختاری (structural equation modelling-SEM) است. این روش قدرتمند به این دلیل‌که علاوه بر ارائه ظاهری گرافیکی که تفسیر را آسان می‌کند می‌تواند مجموعه‌ای از روابط میان متغیرها را به‌طور هم‌زمان محاسبه کند، مورد استفاده محققان است (۱۳)

تحقیق از نوع مقطعی و توصیفی– همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کارشناسان معاونت‌های بهداشت، درمان و سازمان اورژانس وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در تهران در سال ۱۳۹۷ تشکیل دادند. تعداد کارکنان این سه حوزه در ساختمان اصلی ۶۱۲ نفر برآورد گردید که از این تعداد ۴۴۷ نفر را کارشناسان تشکیل می‌دادند. از نظر جنسیت ۲۸درصد را آقایان و ۷۲ درصد را خانم‌ها شامل می‌شدند. از جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان (۱۴)، باید ۲۱۰ نمونه انتخاب می‌شد. اما، به منظور بالا بردن روایی بیرونی تحقیق و احتمال افت نمونه، به ۲۸۰ نمونه که به روش تصادفی به آن‌ها دسترسی بود پرسشنامه توزیع گردید. در مجموع ۲۵۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. دراین تحقیق برای جمع‌آوری داده از پرسشنامه‌های رضایت شغلی دانت (۱۹۶۶)، هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) و رجحان شغلی آمابایل (۱۹۹۴) استفاده گردید. دو پرسشنامه اول دارای روایی و اعتبار ایرانی (۱۵ و ۱۶) بودند.

– **پرسشنامه رجحان شغلی آمابایل:** پرسشنامه رجحان شغلی در سال ۱۹۹۴ توسط آمابایل و همکاران تهیه گردید. روایی این پرسشنامه را آمابایل مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ بالای ۹۰ درصد ذکر کرده است (۷).

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

علیرغم روایی و اعتبار خارجی و استفاده مکرر پرسشنامه در پژوهش‌های خارجی و همچنین داخلی، به دلیل نداشتن روایی ایرانی، محتوای سوال‌های پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید و کارشناسان با سابقه کار بالا و دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری شاغل در داخل و خارج محل بررسی، از نظر مربوط بودن، سادگی، واضح بودن و ضروری بودن، مورد بررسی قرار گرفتند. برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، دو ضریب نسبت روایی محتوا (content validity ratio) و شاخص روایی محتوا (content validity index)، محاسبه و استفاده شده است (۱۷).

در این مطالعه جهت تعیین ضروری بودن سوالات، از مدل لاوشی (۱۹۷۵) استفاده شد. پس از این‌که پرسشنامه در اختیار اعضای بررسی‌کننده قرار گرفت از آن‌ها خواسته شد تا نظر خود را درباره هر آیتم در مقیاس قضاوتی که تعیین شده بود لحاظ نمایند. لاوشی حداقل تعداد اعضا را ۴ نفر اعلام می‌کند (۱۸).

علاوه بر نسبت روایی محتوا (CVR)، میانگین اعداد ستون ضروری بودن هر سوال نیز با اختصاص عدد صفر تا ۲ به پاسخ‌ها محاسبه شدند. پذیرش سوال در صورتی بود که مقدار CVR بین صفر و ۰/۶۲ و میانگین عددی قضاوت‌ها مساوی یا بیش از ۱/۵ بود. تمامی سوال‌ها شرایط پذیرش را به دست آوردند و در پرسشنامه باقی ماندند (۱۹).

شاخص بعدی روایی محتوایی (CVI) بود. جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل (۱۹۸۳)، استفاده شد. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ بود (۲۰). تمام سوالات پرسشنامه در این شاخص نیز شرایط پذیرش را به‌دست آوردند و باقی ماندند. در مجموع ۹۱/۶ درصد داوران، سوالات را مربوط دانستند و ۹۰/۲ درصد نیز نظر بر سادگی و واضح بودن سوالات داشتند.

برای اندازه‌گیری پایایی، سازگاری درونی با محاسبه آلفای کرونباخ تعیین گردید (۲۱). میزان آلفای کرونباخ با سوالات باقیمانده در مدل (سوال ۱ و ۲۲ حذف شدند) ۰/۷۲ به دست آمد که عدد قابل قبولی است. پرسشنامه رجحان شغلی دارای ۳۰ سوال و دو مولفه انگیزه درونی و انگیزه بیرونی بود که در دامنه ۴ گزینه‌ای رتبه‌بندی شده بود.

– **پرسشنامه رضایت شغلی دانت** : در سال ۱۹۶۶ در قالب تئوری دوعاملی هرزبرگ تهیه و در سال ۱۳۷۸ توسط فتح آبادی در ایران پایایی آن (۰/۹۴) و در سال ۱۳۸۵ روایی پرسشنامه مورد تایید دکتر شفیع‌آبادی قرار گرفته است (۱۵). در پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و بدون حذف سوال ۰/۹۵ محاسبه گردید. پرسشنامه دارای ۳۶ سوال و دو مولفه عوامل انگیزشی و بهداشتی(نگهدارنده) بود که در دامنه ۷ گزینه‌ای رتبه‌بندی شده بود.

– **آزمون هوش هیجانی:** در سال ۱۹۹۶ بر اساس نظریه گلمن (۱۹۹۵) توسط شرینگ تدوین شد. روایی و پایایی آزمون توسط منصوری در سال ۱۳۸۰ هنجاریابی و مطلوب اعلام شده است. روایی با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ محاسبه گردیده است (۱۶). در پژوهش حاضر نیز با سوالات وارد شده در مدل (مولفه خودانگیزی و سوالات ۱۰، ۱۴، و ۲۸ حذف شدند) آلفای کرونباخ سازه هوش هیجانی ۰/۸۵ محاسبه گردید. پرسشنامه دارای ۳۳ سوال و۵ مولفه خود انگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، هشیاری و مهارت اجتماعی بود که در دامنه ۷ گزینه‌ای رتبه‌بندی شده بود.

یافته‌ها

طبق اطلاعات به‌دست آمده درباره خصوصیات نمونه مورد مطالعه در معاونت بهداشت، درمان وسازمان اورژانس وزارت بهداشت، ۷۲/۲ درصد را زنان و ۲۶/۸ درصد را مردان تشکیل می‌دادند که با نسبت جنسیت در جمعیت مورد مطالعه سنخیت داشت. میانگین سنی افراد ۸±۴۴ سال و میانگین سابقه کار ۸±۱۷/۴ سال بود. ۹۸/۵ درصد مردان و ۶۸/۶ درصد زنان، متاهل بودند. حدود نیمی از کارشناسان دارای مدرک فوق لیسانس و پس از آن لیسانس، پزشکی عمومی و مدارک بالاتر بودند. از نظر نوع اشتغال ۶۲ درصد رسمی و سایرین قراردادی، پیمانی و مشمول طرح بودند.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

محاسبه میانگین نمرات خام کسب شده در مولفه‌های رجحان شغلی شامل انگیزه درونی و انگیزه بیرونی، همچنین هوش هیجانی و رضایت شغلی حاکی از آن بود که میانگین انگیزه درونی افراد (۵±۴۵) بیش از میانگین انگیزه بیرونی (۵±۳۶/۸) بود. در مجموع هرچند هوش هیجانی (۱۰±۱۱۲ از حداقل ۳۳ و حداکثر ۱۶۵) و رضایت شغلی (۳۴±۱۶۵/۵ از حداقل ۳۶ و حداکثر ۲۵۲) کارشناسان، درحد بالایی برآورد نشد، اما بالاتر از متوسط بود. تفاوتی از نظر جنس، سواد، سطح تحصیلات و رجحان شغلی با رضایت شغلی مشاهده نشد.

قبل از ارائه شکل خروجی نرم‌افزار، بررسی فرضیه‌ها و تحلیل نتایج، در جدول زیر شاخص‌های برازش مدل ساختاری بررسی می‌شوند.

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل تحلیل مسیر پژوهش

ردیف	شاخص برازش مدل	نماد	مقدار مطلوب	مقدار مشاهده شده	نتیجه
۱	شاخص نسبت کای‌دو به درجه آزادی	X2/DF	کوچک‌تر از ۳	۱/۰۳۱	برازش مطلوب
۲	سطح تحت پوشش کای‌دو	P	بزرگ‌تر از ۰/۰۵	۰/۴۱۹	برازش مطلوب
۳	شاخص برازش مقایسه‌ای	CFI	بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۹۷	برازش مطلوب
۴	شاخص نیکویی برازش	GFI	بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۸۴	برازش مطلوب
۵	شاخص برازش فزاینده	IFI	بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۹۱	برازش مطلوب
۶	ریشه میانگین مربعات خطای باقی‌مانده	RMSEA	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۱۱	برازش مطلوب

شاخص‌ها شامل ۳ گروه بودند:

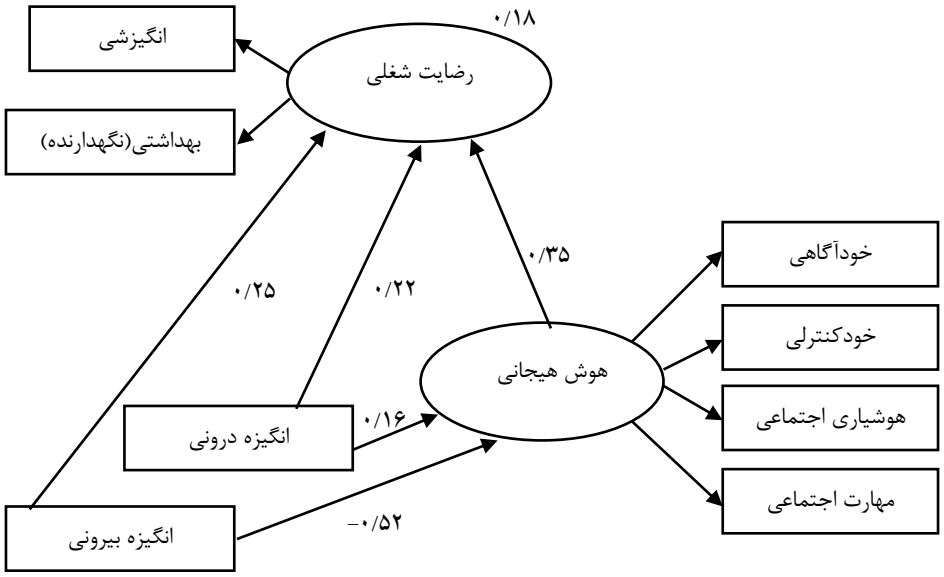
الف – شاخص‌های برازش مطلق: از دو شاخص سطح تحت پوشش کای‌دو و شاخص نیکویی برازش(goodness of fit index-GFI) استفاده شد. شاخص کای‌دو برای ارزیابی برازش کلی مدل و تعیین میزان شدت اختلاف بین ماتریس‌های کوواریانس برآورد و مشاهده شده است و مقدار سطح معنی‌داری(Pvalue) آن باید بیشتر از ۰/۰۵ باشد (۲۲). شاخص نیکویی برازش نیز بیانگر میزان دقت مدل در تکرار ماتریس کوواریانس مشاهده شده است. مقادیر بالای ۰/۹ را جهت مناسب بودن مدل پیشنهاد کرده‌اند (۲۳).

ب – شاخص‌های برازش تطبیقی: از شاخص‌های برازش مقایسه‌ای (comparative fit index-CFI) و شاخص برازش فزاینده (incremental fit index-IFI) استفاده شد. این دو شاخص برازش، یک مدل را با مدل پایه که قائل به وجود کوواریانس میان متغیرها نیست، مقایسه می‌کنند. حداقل مقدار ۰،۹۰ است تا مدل مورد نظر پذیرفته شود (۱۳).

ج – شاخص‌های برازش مقتصد: از دو شاخص نسبت کای‌دو بر درجه آزادی (X2/DF) و شاخص ریشه میانگین مربعات خطای باقی‌مانده (root mean square error of approximationRMSEA) استفاده شد. این شاخص‌ها کمک می‌کنند تا اثر مداخله در مدل (آزاد گذاردن یک پارامتر برای برآورد) جهت بهبود شاخص‌های برازش، مورد ارزیابی قرار گیرد. عدد بین ۱ تا ۳ می‌تواند به عنوان بهترین مقدار برای این شاخص در نظر گرفته شود (۲۲). شاخص ریشه میانگین مربعات خطای تفاوت بین مقادیر پیشبینی شده توسط مدل پیش فرض و مقادیر مشاهده شده را اندازه‌گیری می‌کند. به عبارت دیگر، کیفیت مناسب بین داده‌های فعلی و مدل پیش‌بینی شده را اندازه‌گیری می‌کند (۲۴). به‌طور کلی، بیشترین تاکید بر شاخص‌های برازش CFI و RMSEA است که کمترین حساسیت را نسبت به اندازه نمونه دارند و مقدارشان به ترتیب باید بیشتر از ۰/۹ و کمتر از ۰/۰۸ باشد (۱۳). برای تخمین ضرایب مسیر از روش حداقل مربعات تعمیم یافته استفاده شده است.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]



شکل ۱: مدل نظری تحقیق پس از اجرا در نرم‌افزار

IFI=۰.۹۹۷

شکل بالا سازه‌های هوش هیجانی و رضایت شغلی و مولفه‌های آن‌ها و همچنین دو متغیر انگیزه درونی و انگیزه بیرونی مربوط به رجحان شغلی را نشان می‌دهد که به همین صورت وارد نرم‌افزار ایموس شده است. رضایت شغلی متغیر ملاک (درونزاد) انگیزه درونی و انگیزه بیرونی متغیرهای پیش‌بین (برونزاد) و هوش هیجانی متغیر میانجی است. اعداد قرار گرفته بر روی پیکان‌ها ضریب مسیر مستقیم هستند که با انحراف استاندارد ارتباط دارند. برای مثال عدد قرار گرفته بر روی پیکان هوش هیجانی به سمت رضایت شغلی (۰/۳۵) به این مفهوم است که اگر هوش هیجانی به اندازه یک انحراف استاندارد بالا برود، ۰/۳۵ انحراف استاندارد رضایت شغلی بالا می‌رود.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول‌های ۲ الی ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۲: روابط و ضرایب اثر مستقیم بین متغیرهای فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	مسیر ساختاری	ضریب مسیر(β)	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۱	انگیزه درونی رجحان شغلی -----> رضایت شغلی	۰/۲۲	۰/۰۰۲	تایید
۲	انگیزه بیرونی رجحان شغلی -----> رضایت شغلی	۰/۲۵	۰/۰۰۴	تایید
۳	هوش هیجانی ----> رضایت شغلی	۰/۳۵	۰/۰۰۱	تایید

جدول ۳: اثرات استانداردشده متغیرهای پیش‌بین و میانجی بر رضایت شغلی

نوع تاثیر	انگیزه درونی	انگیزه بیرونی	هوش هیجانی
میزان تاثیر مستقیم	۰/۲۲۲	۰/۲۵۱	۰/۳۴۹
میزان تاثیر غیرمستقیم	۰/۰۵۶	-۰/۱۸۲	۰
میزان کل تاثیر	۰/۲۷۸	۰/۰۶۹	۰/۳۴۹

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

در ارتباط با فرضیه ۴ در صورتی می‌توان اثر متغیر میانجی هوش هیجانی بین مولفه‌های رجحان شغلی و رضایت شغلی را بررسی کرد که شرایط زیر فراهم باشد:

۱- متغیر یا متغیرهای پیش‌بین بر متغیر میانجی مؤثر باشند؛ ۲- متغیر یا متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک تأثیر داشته باشند، ۳- متغیر میانجی بر متغیر ملاک دارای تأثیر باشد و ۴- خطای استاندارد منفی نباشد.

اگر رابطه متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک در صورت وجود متغیر میانجی معنی‌دار باشد، می‌توان گفت رابطه میانجی جزئی وجود دارد. اما، اگر رابطه متغیر پیش‌بین با متغیر ملاک در صورت وجود متغیر میانجی معنی‌دار نباشد، بدین معنا است که متغیر میانجی تمام تاثیر متغیر پیش‌بین را جذب کرده و به بیان دیگر متغیر میانجی رابطه بین متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک را به‌طور کامل میانجی می‌کند (۲۵). در این پژوهش ۴ شرط ذکر شده جهت بررسی نقش میانجی برقرار بود.

برای آزمودن نقش میانجی از یک آزمون پرکاربرد به نام سوبل(sobel) استفاده شد که فرمول محاسبه آن در زیر آمده است. در سنجش نقش میانجی در واقع معناداری اثر غیرمستقیم متغیر پیش‌بین از طریق متغیر واسط بر روی متغیر ملاک محاسبه می‌شود (۲۶).

در فرمول، مفهوم ضریب‌ها و خطاهای وارد شده به شرح ذیل است:

a: مقدار ضریب مسیر غیر استاندارد میان متغیر پیش‌بین و میانجی؛ b: مقدار ضریب مسیر غیراستاندارد میان متغیر میانجی و ملاک؛ sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر پیش‌بین و میانجی و sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و ملاک.

ضریب و خطاها بر روی مدل گرافیکی ارائه شده توسط نرم‌افزار ارائه نشده است. بلکه، در جدول‌هایی که از نرم‌افزار استخراج می‌شود قابل مشاهده است.

$$t - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2)}}$$

جدول شماره ۴: رابطه هوش هیجانی به عنوان میانجی بین انگیزه درونی و رضایت شغلی

ضریب و خطاها	ورودی	آزمون آماری t	خطای استاندارد	سطح معناداری
A	-۰.۰۶			
B	۹.۲۳	-۲.۸۰۳	۰.۱۹۷	۰.۰۰۵
s_a	۰.۰۱			
s_b	۲.۸۷۱			

جدول شماره ۵: رابطه هوش هیجانی به عنوان میانجی بین انگیزه بیرونی و رضایت شغلی

ضریب و خطاها	ورودی	آزمون آماری t	خطای استاندارد	سطح معناداری
A	۰.۰۲			
B	۹.۲۳	۱.۹۷۴	۰.۰۹۴	۰.۰۴۸
s_a	۰.۰۰۸			
s_b	۲.۸۷۱			

بحث

در مورد فرضیه اول نتایج نشان داد که ارتباط مستقیم معناداری بین مولفه انگیزه درونی رجحان شغلی با رضایت شغلی وجود داشت. انگیزه درونی بر روی رضایت شغلی دارای اثر غیرمستقیم نیز بود و اثر کلی آن بیشتر از انگیزه بیرونی بوده است. نتیجه این پژوهش با یافته پژوهش جوادی (۱۳۹۴) که به بررسی رجحان شغلی شامل انگیزه درونی و بیرونی

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرداخت مطابقت داشت. (۲۷). نوجو و میر(۲۰۱۲)، دریافتند که کارکنان فنی با رتبه بالاتر، با ارزش‌های درونی، انگیزه بیشتری داشتند (۲۸). در پژوهش حاضر نیز که از رده کارشناسی تحقیق شده است، نشان داد انگیزه درونی اهمیت بیشتری در رضایت شغلی داشته است. تبیین فرضیه ۱ می‌تواند به این‌صورت باشد که انگیزه درونی بین فرد و فعالیتش ارتباط برقرار می‌کند (۲۹). این افراد از احساس کنترل بیشتری برخوردارند و موفقیت‌گرا و پیشرفت‌طلب هستند. دارای ابتکار بوده که مزیت رقابتی مهمی است. سعی می‌کنند مسایل را حل کنند. ماحصل این فرآیندها سبب می‌شود به موفقیت دست یابند که تاثیر معناداری بر رضایت شغلی دارد (۳۰).

در مورد فرضیه دوم نتایج نشان داد که ارتباط مستقیم معناداری بین مولفه انگیزه بیرونی رجحان شغلی با رضایت شغلی وجود داشت. انگیزه بیرونی بر روی رضایت شغلی دارای اثر غیرمستقیم نیز بود. اما اثر کلی آن کمتر از انگیزه درونی بوده است. نتیجه این پژوهش با یافته پژوهش‌های زیادی که به جنبه‌های مختلفی از انگیزه بیرونی اشاره کردند همسو بود: مانند بررسی تیلور و وستور (۲۰۱۱)، برروی ۴۵۹۵ نفر کارگر در ۷ کشور صنعتی که نشان داد داشتن شغل جالب و مستقل که از عوامل بیرونی است باعث تجربه رضایت بیشتر و سطوح بالاتری از ویژگی‌های درونی شده است. همچنین پرداخت بیشتر، ارتقا، امنیت شغلی، داشتن روابط کاری بهتر با مدیران و همکاران را پیش‌بینی کننده رضایت شغلی دانسته است (۳۱). تحقیق مونیر(۲۰۱۶)، نشان داد عوامل پشتیبانی همکاران، حمایت مدیریت و شرایط کار و حمایت از پیشرفت حرفه‌ای در رضایت شغلی و عدم جابجایی و ترک خدمت موثر بوده‌اند (۳۲). تبیین اثر مثبت برآورده شده انگیزه‌های بیرونی بر رضایت می‌تواند این باشد که برای مثال دسلر عنوان می‌کند وقتی کارکنان متوجه شوند که شانس بالا برای ارتقا وجود دارد، برانگیخته می‌شوند تا به منظور دستیابی به رتبه‌های بالاتر، تلاش بیشتری در جهت اهداف سازمان انجام دهند (۳۳).

همچنین امکان یادگیری چیزهای جدید و توسعه شغلی، داشتن همکاران با منش دوستانه و یاری‌دهنده، به افزایش رضایت شغلی کمک می‌کند (۳۴).

در مورد فرضیه سوم نتایج نشان داد که ارتباط مستقیم معناداری بین هوش هیجانی با رضایت شغلی وجود داشت. نتیجه این تحقیق با بررسی دودانگه (۱۳۹۴)، در یکی از صنایع نفت تهران (۳۵) و همچنین شاکری‌نیا (۱۳۹۶) که ارتباط هوش هیجانی با رضایت شغلی را در کارکنان دانشگاه گیلان سنجید (۳۶) مطابقت داشت. مایو (۲۰۱۷)، نیز در یک بررسی متا آنالیز مشاهده کرد که تامین منابع کاری و رضایت شغلی با هوش هیجانی دارای ارتباط مثبت و معنادار بود (۳۷) که با نتیجه تحقیق حاضر همسو بود. تبیین یافته این فرضیه می‌تواند این باشد که کارکنانی که دارای هوش هیجانی بالا هستند در ارزیابی و تنظیم احساسات خود نسبت به کارکنانی که هوش هیجانی پایین دارند ماهرتر و از تاثیر نفوذ هیجان‌ها بر رفتار و پیامدها آگاه هستند (۳۸). آن‌ها بیشتر مقاوم هستند؛ زیرا قادر به درک علل استرس بوده و راهبرد و استقامت برای تعامل با پیامدهای منفی استرس را فراهم می‌کنند. می‌توانند از توانایی خود برای ارزیابی و مدیریت هیجان‌ها در دیگران و ایجاد تعامل‌های مثبت، تقویت روحیه خود و دیگران و ایجاد رضایت شغلی بهره بگیرند (۳۹). کمتر ممکن است دچار فرسودگی و کاهش عملکرد و رضایت شوند؛ زیرا توانایی بیشتر تحمل فشارهای روانی و هیجانی را دارند و تحقیقات زیادی نشان دادند که افراد با هوش هیجانی بالا کمتر دچار فرسودگی می‌شوند (۴۰).

در فرضیه ۴، با توجه به برقرار بودن شروط لازم، چگونگی نقش میانجی بررسی گردید. نتیجه آزمون سوبل نشان داد که هوش هیجانی می‌تواند نقش میانجی جزئی را بین مولفه انگیزه درونی و انگیزه بیرونی رجحان شغلی و رضایت شغلی ایفا کند. این نقش در مورد انگیزه بیرونی با توجه به سطح معناداری بالاتر، پررنگ‌تر از انگیزه درونی بود. همانطور که در خروجی مدل نرم‌افزار مشاهده شد، ضریب مسیر بین مولفه‌های انگیزه بیرونی رجحان شغلی و هوش هیجانی منفی است که مفهوم آن

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

این است که هرچقدر هوش هیجانی فرد بالاتر باشد کمبود عوامل انگیزه‌های بیرونی مربوط به رجحان شغلی کمتر می‌تواند رضایت شغلی را تحت تاثیر منفی قرار دهد. به عبارت دیگر هوش هیجانی پایین‌تر باعث می‌شودکه در کسب رضایت شغلی عوامل انگیزه بیرونی بیشتر خودنمایی کنند.

در ارتباط با میانجی‌گری هوش هیجانی، بررسی مشابه پژوهش حاضر مشاهده نشد. اما، به دو تحقیق مربوط به رضایت شغلی و نتیجه آن اشاره می‌شود. در بررسی محمدزاده (۱۳۹۴)، در ارتباط با نقش میانجی هوش هیجانی بین فرسودگی و عملکرد شغلی در شعبه‌های بانک کشاورزی استان ایلام، نتایج حاکی از آن بود که هوش هیجانی با فرسودگی رابطه منفی و با عملکرد شغلی رابطه مثبت داشت و هوش هیجانی بین فرسودگی و عملکرد شغلی نقش میانجی داشته است (۴۱). نتیجه از این جهت که در تحقیق حاضر نیز هوش هیجانی نقش میانجی مثبت بین انگیزه درونی و بیرونی و رضایت شغلی دارد؛ و به ویژه این‌که مشابه تحقیق ذکر شده، هوش هیجانی با انگیزه بیرونی دارای رابطه منفی و با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت و بین انگیزه بیرونی و رضایت شغلی نقش میانجی دارد، همسو است. در پژوهش همسوی دیگری بر روی کارکنان یک شرکت صنعتی در ایتالیا نیز نتایج نشان داد که هوش هیجانی می‌تواند به عنوان میانجی بین فرسودگی و نتایج سازمانی نقش داشته باشد (۴۲). در تبیین یافته این فرضیه می‌توان گفت در مولفه‌های هوش هیجانی شامل خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزشی، آگاهی اجتماع(همدلی) و مدیریت ارتباطات که از جانب گلمن (۱۹۹۸) معرفی گردید، ملاحظه می‌شود که سه قابلیت اول، درخصوص تعامل فرد با خودش (مهارت درون‌فردی) و دو قابلیت دیگر، در مورد برخورد فرد با دیگران (مهارت برون‌فردی) است که با خصیصه‌های انگیزه درونی و بیرونی همپوشانی دارند و جبران‌کننده هستند.

در این مطالعه از نظر مراعات اخلاق، تکمیل پرسشنامه توسط شرکت کننده‌ها، به صورت آگاهانه و بدون اجبار بوده است. این پژوهش همانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی شامل انتخاب تعدادی از مولفه‌های تاثیرگذار برروی رضایت شغلی می‌باشد. در نتیجه می‌تواند نمای کاملی از چگونگی رضایت شغلی به دست نیامده باشد. همچنین نمونه محدود به کارشناسان معاونت بهداشت و درمان و اورژانس وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده و سایر کارشناسان و کارکنان را در بر نگرفته است که در تعمیم نتایج باید محدودیت‌های ذکر شده لحاظ گردد. لذا پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی سایر عوامل تاثیرگذار بر روی رضایت شغلی بررسی گردد. علاوه براین توصیه می‌شود در زمان استخدام کارشناسان، به انگیزش‌های درونی، بیرونی و میزان هوش هیجانی آن‌ها و چگونگی تطابق آن با شرایط کاری توجه و نکات و مولفه‌های هوش هیجانی در آموزش‌های ضمن خدمت گنجانیده شوند.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی در این پژوهش که با هدف تعیین رابطه بین رجحان شغلی و رضایت شغلی با نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در کارشناسان حوزه بهداشت، درمان و اورژانس وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام شد، با توجه به دستاوردهای پژوهش نتیجه می‌گیریم که مولفه‌های رجحان‌شغلی شامل انگیزه درونی و بیرونی در احساس رضایت از کار کارشناسان دارای اهمیت و ارتباط مستقیم مثبت معنادار بوده‌اند. با احتساب اثر مستقیم و غیر مستقیم، انگیزش درونی بیش از انگیزش بیرونی برروی رضایت شغلی تاثیر داشته است. هوش هیجانی نیز علاوه بر اینکه عامل معنادار مثبتی در کسب رضایت شغلی بوده، به عنوان میانجی نیز بین انگیزش درونی و انگیزش بیرونی با رضایت شغلی دارای نقش جزئی مثبت معنادار بوده است؛ یعنی انگیزش درونی و بیرونی رجحان شغلی به طور غیرمستقیم از طریق هوش هیجانی بر رضایت شغلی تاثیر داشتند. در مورد انگیزه بیرونی به ویژه هرچقدر هوش هیجانی فرد بالاتر باشد، رضایت شغلی فرد کمتر تحت تاثیر انگیزه‌های بیرونی مربوط به رجحان شغلی قرار گرفته است.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

همانطور که در بحث اشاره شده است نتایج مطالعه حاضر با یافته‌های مطالعات دیگر همسو بودند که لازم است جهت به کارگیری گروه کاری شایسته‌تری برای نیل به اهداف سازمان از نتیجه پژوهش بهره گرفته شود.

تشکر و قدردانی

ازکارشناسان معاونت‌های بهداشت، درمان و سازمان اورژانس وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به دلیل همکاری صمیمانه در تکمیل پرسشنامه‌ها و همچنین از راهنمایی ارزشمند جناب آقای ابوالفضل قدمی دانشجوی دکتری روان‌سنجی در تحلیل داده‌ها تشکر و قدردانی می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ز.پ، آ.م

جمع آوری داده: ز.پ

تحلیل داده: ز.پ، ا.ک

نگارش و اصلاح مقاله: ز.پ، آ.م

تضاد منافع

نویسندگان مقاله اعلام می‌دارند که هیچ تضاد منافعی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

منابع

1. World health organization. World Mental Health Day 2017. Available at: https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/en/. Accessed Sep 5, 2018
2. Ebraze A, Rabanikhah F, Manafi F and Moradi R. Prediction of Organizational Commitment Based on Job Satisfaction Dimensions among Employees of the Ministry of Health and Medical Education. Caspian J Health Research. 2019; 4(2):49-53. [Persian].
3. Eric GL, Nancy LH. Wanting change: The relationship of perceptions of organizational innovation withcorrectional staff job stress, job satisfaction and organizational commitment. Criminal Justice Policy Review. 2010; 21(2): 160-184.
4. Suadicani P, Bonde JP, Olesen K, Gyntelberg F. Job satisfaction and intention to quit the job. Occupational Medicine. 2013; 63:96–102.
5. Shaikh SH, Shaikh H, Shaikh S. The Impact of Job Dissatisfaction on Extrinsic Factors and Employee Performance in Textile Industries International. J of Scientific and Research Publications. 2019; 9(6): 9-14.
6. Zhang J, Wu Q, Miao D, Yan X, Peng J. The impact of core self evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. Social Indicators Research. 2014; 116(3): 809–822.
7. Amabile TM, Hill KG, Hennessey BA, Tighe E.M. The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. J of Personality and Social Psychology. 1994; 66(5): 950-967.
8. Malaei M, Mahdad A, Golparvar M. The relationship between spirituality in the workplace, intrinsic motivation and job motivation with job performance. Knowledge and Research in Applied Psychology. 2014; 15(2): 47-55. [Persian].
9. Etebarian A, Omid Panah A. The relationship between emotional intelligence and job satisfaction. Thought and Behavior. 2008; 8(2): 55-66. [Persian].

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

10. Chatzopoulou M, Vlachvei A, Monovasilis Th. Employee's Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. Economics and Finance. 2015; 24: 136–145.

Definitions. International J of Management Sciences. 2015; 6(3): 136-140.

11. Zhu Y. Review of Job Satisfaction. Asian Social Science. 2013; 9(1): 263-298. Published by Canadian Center of Science and Education.

12. Miao C, Humphrey RH, Shanshan QSA. Ameta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. J of Occupational and Organizational Psychology. 2017; 90(2): 177-202.

13. Hooman, AH. Structural equation modeling using LISREL software. Tehran: Samt Publications; 2014. [Persian].

14. Rahil s. Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development. International J of Economics & Management Sciences. 2017; 6(2): 1-5.

15. Amini Tehrani Z. The effectiveness of job counseling in Davis job adjustment method on increasing job satisfaction of the workers of Pishro Yadak Bus Manufacturing Company, [thesis]. Allameh Tabatabaei University; 2006. [Persian]

16. Mansoori B. Standardization of Cybria Schering Emotional Intelligence Questionnaire among master students of Tehran universities, [thesis]. Allameh Tabatabai University; 2001. [Persian].

17. Vakili MM, Jahangiri N. Content Validity and Reliability of the Measurement Tools in Educational, Behavioral, and Health Sciences Research. J of Medical Education Development. 2018; 28(10): 106 – 119. [Persian].

18. Gilbert G, Prion S. Making Sense of Methods and Measurement: Lawshe's Content Validity Index. Clinical Simulation in Nursing. 2016;12: 530-531.

19. Hassanzadeh Rangi N, Al-Hayari T, Khosravi Y, Zairi F, Saremi M. Job Cognitive Fracture Questionnaire Design: Determining the Validity and Reliability of Tools. Iranian Occupational Health Quarterly. 2012; 9(1): 45-56. [Persian]

20. Monazam MR, Lal F, Sarsangi W, Falah Madwari R, Najafi K, Falah Madwari A. Designing and determining the validity and reliability of the questionnaire to increase the duration of workers' use of hearing protection devices based on the BASNEF model. Scientific J of Ilam University of Medical Sciences. 2017; 25(6): 21-28. [Persian]

21. Bolarinwa OA. Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. Nigerian Postgraduate Medical J. 2015; 22(4): 195-201.

22. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling (3 rd. Ed.). NY: The Guilford Press. 2011.

23. Hooper D, Coughlan J, Mullen MR. Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. Electronic J of Business Research Methods. 2008; 6(1): 53-60.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

24. Salkind NJ. Encyclopedia of Research Design. Available at: https://methods.sagepub.com/reference/encyc-of-research-design/ n392.xml. Accessed Oct 12, 2018.

25. Kamyabi Y, Noor Ali M. Investigating the mediating effect of accounting conservatism on the relationship between information asymmetry and earnings management in companies listed on the Tehran Stock Exchange. Scientific research Quarterly of Financial Accounting. 2016; 29: 1-26. [Persian]

26. Nwankwo CH, Igweze AH. Comparison of Tests of Indirect Effect in Single Mediation Analysis. American J of Theoretical and Applied Statistics. 2016; 5(2):64-69.

27. Javadi A, Beheshtifar Q. Investigating the Relationship between Job Preference and Ethical Behavior with Job Performance of Rafsanjan University Medical Sciences Staff. World Conference on Management, Accounting Economics and Humanities at the Beginning of the Third Millennium. Shiraz; 2016. [Persian]

28. Nujjoo A, Meyer I. The relative importance of different types of rewards for employee motivation and commitment in South Africa: original research. SA J of Human Resource Management. 2012; 10(2): 1-10.

29. Tan Shen K, Wan Y. Intrinsic-Extrinsic Motivation Revisited: Exploring their Definitions. International J of Management Sciences. 2015; 6(3): 136-140.

30. Sundjoto. The Role of Internal Locus of Control on Intrinsic Motivation and Employee Performance of Ceramic Company in East Java. J of Business and Management. 2017; 19(7): 29-35.

31. Taylor j, Westover J. Job Satisfaction in The Public Service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. Public Management Review. 2011; 13(5): 731-751.

32. Munir RIS, Rahman R. Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. Procedia Economics and Finance. 2016; 37: 488 – 496.

33. Mafini Ch, Dlodlo N. The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization. J of Industrial Psychology. 2014; 40(1): 1-13.

34. Acuna S, Gomez M, Juristo N. How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality? Information and Software Technology. 2009; 51: 627–639

35. Dudangeh S, Zakerian SA, Dehghani M, ghazi Tabatabai SM, Pirmand R. Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Employees Using Structural Equation Model in one of Tehran Oil Industries. Occupational Health and Safety Quarterly. 2016; 6(1): 31-43. [Persian]

36. Shakerinia I, Ramezani F, Vahed Choukade H, Doustar M, Mobara E. The relationship between

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

emotional intelligence, perceived organizational support and job satisfaction of Guilan University staff. 2017; 15(2):111-119. [Persian]

37. Miao C, Humphrey RH, Shanshan QSA. Meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. Personality and Individual Differences. 2017; 116: 281–288.

38. Law KS, Wong CS, Huang GH, Li X. The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development scientist in China. Asia Pacific J of Management. 2008; 25(1): 51-59.

39. Shooshtarian Z, Ameli F, Amini M. The effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. Iranian J of Management Studies. 2013; 6(1): 27-43. [Persian]

40. Moon TW, Hur W. Emotional intelligence, emotional exhaustion, and job performance. Social Behavior and Personality. 2011; 39(8): 1087–1096.

41. Mohammadzadeh A, Pasand MR. The mediating role of emotional intelligence in the relationship between burnout and job performance in all branches of Ilam Agricultural Bank, [thesis]. Islamic Azad University-Shushtar Branch, Faculty of Management; 2015. [Persian]

42. Magnano P, Santisi G, Platania S. Emotional intelligence as mediator between burnout and organisational outcomes. International J Work Organisation and Emotion. 2017; 8(4): 305–320.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]

The role of mediating effect of emotional intelligence on the relationship between job satisfaction and job preferences

Amene MOAZEDIAN[1], Zahra PEZESHKI[2*], Elahe KAZEMI[3]

Abstract

Introductin: A large portion of a person's days is spent at work. Job satisfaction has an important role in deliverables quality and goal achieved. Job satisfaction affects job interest and emotional intelligence so that, a study was conducted in 2018 in the Ministry of Health and Medical Education to determine the mediating effect of emotional intelligence on the structural relationship between job satisfaction and job interest among 253 Ministry of Health and Medical Education experts.

Method: Evaluation was based on the Amabile's, two-factor Herzberg's and Golman's theories using the Amabile work preference, Danet job satisfaction, and sharing emotional intelligence questionnaires. Research was conducted by available sampling method. The research was a cross-sectional and descriptive and correlational. In order to test the hypotheses, the path analysis method in the structural equations model in AMOS software was used. The Sobel test was used to examine the mediating effect of emotional intelligence as intermediate variable.

Results: The results indicated that there was a significant and positive relationship between intrinsic and extrinsic motivations of job preferences, emotional intelligence, and job satisfaction based on the direct effect coefficient.

Conclusion: In conclusion, the direct and indirect effects of the mediation variable and predicted variable shows that emotional intelligence has the most effects on job satisfaction and, the internal instinct is in the second place. Based on the study, emotional intelligence is a mediation variable between job preferences and job satisfaction.

Keywords: Job Preference, Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Ministry of Health expert

Original Article

CC BY

Received: 2020/12/13
Accepted: 2021/05/05

Citation:
MOAZEDIAN A, PEZESHKI Z, KAZEMI E. The role of mediating effect of emotional intelligence on the relationship between job satisfaction and job preferences.Occupational Hygiene and Health Promotion 2021; 5(2): 118-131.

[1] Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Semnan Branch, Iran
[2] Communicable Disease Management Center, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran
*(Corresponding Author: pezeshki@health.gov.ir)
[3] Network Development and Health Promotion Center, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOI: 10.18502/ohhp.v5i2.7009]