

بررسی تبیین تأثیر انطباق پذیری شغلی کارکنان دانشگاه شیراز بر رضایت شغلی، با میانجی گری متغیر هوش هیجانی (EQ)

علی شب بویی

کارشناسی ارشد مدیریت، رئیس اداره بودجه، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

ashabooee@yahoo.com

چکیده:

1 انطباق پذیری شغلی عبارت است از برخورداری از نگرش ها، صلاحیت ها و رفتارهایی که باعث می شود فرد خودش را به بهترین شکل ممکن با زمینه های کاری هماهنگ نماید. در انطباق پذیری مسيرشغلی، فرد صلاحیتی کسب می کند تا خودش را اصلاح کند و فعالانه به مطالبات جدید محیط پاسخ دهد، بدون آنکه منفعلانه منتظر تغییر در سازمان ها و محیط باشد. بسیاری از محققین حوزه منابع انسانی تاکنون مطالعات متعددی در خصوص انطباق پذیری شغلی انجام داده اند و عوامل بسیاری را از جمله ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش گذاری به کار را موثر بر سازگاری فرد با شغلش می دانند. در مقابل انطباق پذیری شغلی، رضایت شغلی کارکنان و هوش بالای کارکنان نیز باعث می شود که کارکنان سازگاری مناسبی با شغل خود داشته باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر انطباق پذیری شغلی بر رضایت شغلی با میانجی گری هوش هیجانی انجام پذیرفت. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل ۵۴۲ نفر در دانشگاه شیراز بود که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۲۶۷ نفر محاسبه شد. ابزار گردآوری داده ها شامل سه پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی و رضایت شغلی و انطباق پذیری شغلی بود که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه و تنظیم شده است. پایایی پرسشنامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹، ۰/۹۸۱ است که میزان بالا و قابل توجهی می باشد. نتایج نشان داد رابطه مثبت، معنی دار و خطی بین انطباق پذیری شغلی و هوش هیجانی وجود دارد و همچنین انطباق پذیری شغلی از طریق هوش هیجانی بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد اما رابطه ی مستقیم و خطی بین آنها تایید نگردید.

واژگان کلیدی: انطباق پذیری شغلی، هوش هیجانی، رضایت شغلی، منابع انسانی.

• مقدمه

گسترش و تنوع فعالیت های سازمان های امروزی، آنان را مجبور به توسعه فضاهای فیزیکی و به تبع آن استخدام نیروی انسانی بیشتر ساخته است؛ منابع انسانی تازه وارد از یک سو نویددهنده خلاقیت و بینش نو در عرصه های کاری است و از سوی دیگر به دلیل نداشتن تجربه کاری می تواند تهدیدی جدی در فعالیت های روزمره سازمان باشد؛ از این رو آگاهی سازمان ها از عوامل مختلف توسعه و نگهداری نیروی انسانی تازه وارد ضرورتی انکارناپذیر است که مدیران منابع انسانی باید در برنامه های راهبردی منابع انسانی خویش به آن توجه کنند زیرا یکی از اصلی ترین عوامل در نیل به اهداف هر سازمان، منابع انسانی آن است و بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان به آن بستگی دارد (Morley and Flynn, 2004). از طرفی تطابق و سازگاری شغلی از اصلی ترین نگرانی های سازمان ها امروزی است، چرا که انتخاب، جذب و آموزش نیروی انسانی جدید برای سازمان هزینه های مادی و زمانی فراوانی دارد؛ در صورتی که سازمان در مسیر جذب تا به کارگیری نیروی جدید ناکام بماند دستیابی به موفقیت و اهداف ناممکن خواهد بود. اگر کارکنانی که برای یک سازمان انتخاب می شوند و در یک پست و مقام مشخصی قرار می گیرند با آن شغل سازگار نباشند، وظایف و مسئولیت های خود را به شیوه مناسب انجام نمی دهند و یا سعی در کاستن از وظایف و مسئولیت های خود دارند. همچنین اگر فردی که برای یک پست سازمانی انتخاب می شود از کار کردن در آن سازمان یا حتی کار کردن در آن پست رضایت نداشته باشد نیز مشکلاتی برای سازمان ایجاد می شود که شامل کاهش بهره وری فرد و سازمان، کاهش سود آوری سازمان، کاهش فروش محصولات سازمان، ایجاد اختلال در سایر بخش ها و ... می شود

2

(Heydari and khashei, 2016). بنابراین مسئله اساسی که سازمان ها با آن روبرو هستند انتخاب کارکنان مناسب با نیازهای سازمان است. سازمان پس از استخدام نیروهای مورد نظر خود باید محیطی را فراهم کند که نیروی استخدام شده بتواند در محیط کار خود احساس رضایت و آرامش کند، زیرا رضایت منابع انسانی از شغلش بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان را در پی دارد. البته در این بین هوش بالای نیروی استخدام شده و توانایی بالای کنترل عواطف در حین کار نیز می تواند بر عملکرد فرد تاثیر بگذارد، که ما در این پژوهش به دنبال بررسی این رابطه ها می باشیم.

تعریف دیویس و لافکوایست از انطباق پذیری شغلی شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار است؛ بنابراین سازش شغلی ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی است که موجب احساس رضایت فرد را نسبت به شغل فراهم می کند (Hajian and sheikh eslami and homaye and mohammadi, 2012). داشتن روحیه و رضایتمندی شغلی در رسیدن به بهره وری بالای سازمان ها بسیار مهم و اثرگذار است. یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان، بهبود رضایت شغلی آنهاست (Heydari and khashei, 2016). رضایت یک کلید شاخص انطباق پذیری شغلی است. رضایت مهم است زیرا افراد باید از جنبه های زیادی از کار مثل حقوق و نوع وظایف کاری خود راضی باشند (Dawis and Lofqist, 1984) در صورتی که کارکنان بتوانند به سازگاری روحی و جسمی مناسب با محیط کار خود برسند، کارایی بالایی خواهند داشت و این در حالی است که کارکنانی که در این انطباق ناتوان بمانند، عملکرد شغلی ضعیفی خواهند داشت و نمی توانند وظایف محول شده را به خوبی انجام دهند و دستیابی به اهداف سازمانی را کاهش می دهند؛ این امر علاوه بر کاهش رضایت شغلی در فرد، نگرش بدی به محل کار نیز ایجاد می کند و می تواند مشکلات بسیاری (اضطراب، ناتوانی در تصمیم گیری به موقع و ...) را برای او ایجاد کند (Perapoong and khan, 2013).

هوش هیجانی روی رضایت شغلی کارکنان تأثیر می گذارد. آگاهی از عواطف بین- فردی و هیجانات درون فردی، به تنظیم احساسات و هیجانات منفی کمک می کند و عملکرد فرد از این طریق بهتر می شود. از طرفی، عملکرد بهتر موجب پایه ریزی رضایت شغلی بیشتر در کارکنان می شود. کارکنان با هوش هیجانی بالا می توانند رضایت شغلی بیشتری داشته باشند زیرا آنان احساس ناامیدی و استرس را بهتر شناسایی می کنند و کاهش می دهند (Tomas, 2006).

• مبانی و چارچوب نظری تحقیق

قبل از بیان پیشینه پژوهش ابتدا به بیان مبانی نظری این مطالعه می پردازیم.

انطباق پذیری شغلی

انطباق پذیری شغلی عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال. عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش گذاری به کار، باعث می شوند که فرد با شغل سازگار شود. شفیع آبادی معتقد است که سازش شغلی، نتیجه و ترکیب مجموعه ای از عوامل روانی و غیرروانی است (shafie abadi, 2011). نظریه انطباق پذیری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. نظریه انطباق پذیری شغلی کار را چیزی بیش از فرآیندهای وظیفه مدار گام به گام می داند. کار، تعاملات انسانی را در بر می گیرد و منبعی از رضایت، پاداش تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان شناختی دیگر است (Dawis & Lofqist, 1984). انطباق پذیری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود. هر فردی انتظار دارد اشتغال به شغل مورد نظر خوشنودی، سلامت و اعتبار برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه اش را مرتفع سازد (Sadeghian and Abedi and Baghian, 2008). انطباق پذیری شغلی تحت تاثیر عواملی مانند پول، امنیت شغلی، شرایط مساعد کار، فرصت پیشرفت، روابط شخصی، هماهنگی کار با استعداد شخص، هماهنگی کار با علاقه فرد و مهارت، قرار دارد. سازگاری شغلی منجر به متعهد بودن فرد، سلامت فیزیکی و ذهنی، افزایش بهره وری و کسب مهارت های جدید می شود (Heydari and Khashei, 2016).

رضایت شغلی

مهم ترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است و بی شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. از زمانی که کار، جایگاه مهمی را در زندگی افراد به خود اختصاص داده است، نه تنها وضعیت جسمانی افراد بلکه روان آن ها را متأثر می سازد. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده ای بر بهداشت روانی و جسمانی ایفا می کند در مقابل ناراضی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی کارکنان می شود (Noranipoor and Akbarzadeh, 2011).

رایج ترین و کاربردی ترین تئوری مورد استناد در بررسی رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تئوری هرزبرگ می باشد. اساس این تئوری عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و عملکرد است و به دو گروه عوامل بیرونی و عوامل درونی تقسیم می گردند و حیطه های مختلفی برای هر یک مشخص شده است که با مطالعه آن ها می توان عوامل مهم در رضایت شغلی را شناسایی نمود و از آن ها در برنامه های ارتقاء کیفیت عملکرد کارکنان استفاده کرد (Noranipoor and Akbarzadeh, 2011).

رضایت شغلی زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. لذا می توان نتیجه گرفت رضایت شغلی، احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می باشد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی بوده و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می شود. برعکس پایین بودن بهره وری، عدم انگیزه در انجام صحیح کار، کاهش روزافزون تعهد کاری، افت کمیت محصولات تولیدی، همه و همه تا حد زیادی ریشه در مسائلی چون ناراضی شغلی دارند (Amini, 2006).

به طور کلی مطالعه ی رضایت شغلی سه پیامد اساسی می تواند داشته باشد:

۱- نتایج مربوط به سازمان که شامل، سازندگی، افزایش و کاهش نقل و انتقالات کارکنان و جابه جایی آن ها، کاهش غیبت و افزایش روابط کاری خوشایند ۲- نتایج مربوط به فرد، شامل شادکامی بیشتر و سلامت روانی و انگیزش بالا ۳- نتایج مربوط به جامعه که شامل بکارگیری بهتر منابع انسانی، کاهش مشکلات روان شناختی و افزایش پتانسیل سازندگی و توسعه ی جامعه (Nooranipoor, 2011).

اسمیت و کندال و هیولین (۱۹۶۹) پنج بعد رضایت از کار، رضایت از پرداخت، رضایت از مدیر، رضایت از ارتقاء و رضایت از همکار را مطرح کردند. بعد رضایت از کار، اشاره به ماهیت کار و ویژگی های موجود در وظایف شغلی دارد. بعد رضایت از پرداخت، اشاره به مقدار حقوقی که فرد دریافت می کند و درجه ای که آن را در مقایسه با دیگران عادلانه و منصفانه می داند. بعد رضایت از مدیر، اشاره به ارتباط فرد با مدیر خود و همچنین توانایی مدیر در حمایت رفتاری و شغلی از کارکنان اشاره دارد. در بعد رضایت از ارتقاء، به افراد فرصت پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی داده می شود و در بعد رضایت از همکار، از دید کارکنان، همکاران شغلی از نظر فنی کاراً هستند و از بعد اجتماعی حامی فرد بشمار می روند (Rutherford and Madupalli 2009).

هوش هیجانی (EQ)

آنچه که از گذشته در میان عوام مطرح بوده این است که بهره هوشی بالا باعث موفقیت هایی در شغل و زندگی و تحصیلی می شود، ولی تحقیقات اخیر نشان داده اند که عواملی غیر از هوش و یا استعداد در این موفقیت ها دخالت دارند. یکی از این عوامل هوش هیجانی است (Madanipoor, 2013).

ایده هوش هیجانی ابتدا توسط سالوی و مایر در سال ۱۹۹۰ مطرح شد و پس از آن توجه به هوش هیجانی به طور فزاینده ای در بین روانشناسان صنعتی و سازمانی، به عنوان یک عامل روان شناختی در پیش بینی رفتار کارکنان مورد توجه قرار گرفت (Deans and Anderson, 2000).

سالوی و مایر ۱۹۹۰ هوش هیجانی را زیرمجموعه ای از هوش اجتماعی تعریف کردند که شامل توانایی کنترل بر احساسات و هیجانات خود و دیگران، تمایز قائل شدن بین آن ها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت اعمال و افکار اشخاص نامیدند. که شاید این تعریف پذیرفته ترین تعریف عملی هوش هیجانی باشد. سالوی و مایر هوش هیجانی را به این شکل تعریف کرده اند: شکلی از هوش که به فرد توانایی شناخت احساس و عواطف خود و دیگران را می دهد تا با استفاده از آن ها به تفکرات و اعمال دیگران جهت بدهد (Salovey and Mayer, 2002). به عبارتی دیگر، شخصی که هوش هیجانی بالایی دارد، سه مؤلفه شناختی، فیزیولوژی و رفتاری را به طور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می کند (Brockett, 2004).

هوش هیجانی بیابگر ابعاد و شخصیتی اجتماعی است که اغلب در فعالیت های روزمره مهمتر از ابعاد شناختی، مورد توجه قرار گرفته است؛ دو راهبرد نظری کلی در زمینه هوش هیجانی وجود دارد دیدگاه اولیه از هوش هیجانی که از آن به عنوان نوعی از هوش تعریف می کند که دربرگیرنده عاطفه و هیجان است. دیدگاه دوم که به دیدگاه مختلط مشهور است و هوش هیجانی را با دیگر توانمندی های شخصیتی مانند انگیزش ترکیب می کنند (Salar mohammadi and Motahari, 2013). اخیراً سهم هوش هیجانی در سیاست های سازمانی تأیید شده است و محققان اعتقاد دارند سطوح بالای هوش هیجانی با موفقیت در سیاست های سازمانی رابطه دارد (Asadi, 2016).

ابعاد مختلف هوش هیجانی از دیدگاه برادبری و گریوز به شرح زیر است:

- ۱- خودآگاهی: به معنای توانایی در شناخت دقیق هیجان ها به هنگام وقوع آن ها، برای واکنش نشان دادن به مردم در وضعیت های مختلف، می باشد.
- ۲- خود مدیریتی: به معنای توانایی در کنترل هیجان ها، که از طریق آن کارکنان می توانند انعطاف پذیر باقی بمانند و در وضعیت های متفاوت در مقابل مردم، بطور مثبت و مؤثر واکنش نشان دهند.
- ۳- آگاهی اجتماعی: به معنای توانایی در شناخت و درک هیجان های دیگران است که ممکن است به صورت فردی و یا به صورت گروهی باشد. این آگاهی برای کنترل و مدیریت روابط بسیار ضرورت دارد.
- ۴- مدیریت روابط: به معنای مدیریت سازنده و مثبت روابط با استفاده از آگاه بودن از هیجان های خود و دیگران تعبیر می شود. به عبارتی دیگر با آگاهی از واکنش ها و هیجانات خود و دیگران بتوانیم بهترین رابطه ممکن را با آنها برقرار کنیم (Aref and Bahralolum, 2016).

• پیشینه تحقیق

در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان، ضمن تأیید ارتباط مستقیم میان هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان، عنوان کرده‌اند که تأثیر مثبت هوش هیجانی بر میزان رضایت شغلی، منجر به عملکرد شغلی بهتر و بالا رفتن کیفیت کاری خواهد شد (Ghonim and Elkouly, 2011).

در مطالعه دیگری در بررسی ارتباط هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، نشان داده شده بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، از سطح رضایت شغلی بالاتری نیز برخوردار خواهند بود (Bazvand and khasef, 2012).

حاجیان و همکاران در سال ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی نگارش کردند. یافته‌های بدست آمده نشان داد که اگر در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شفافیت لازم در روند منطقی تقسیم وقت کاری، برنامه‌ریزی کارها، ارزشیابی عملکرد، کیفیت انجام وظایف، دسترسی به ابزار و وسایل انجام وظایف و دستیابی به اطلاعات جدید و مقررات مربوط به مسائل ایمنی وجود داشته باشد، می‌توان انتظار داشت که افراد شغل خود را بهتر بپذیرند و سازگاری بالاتری را در محیط کار از خود نشان دهند (Hajian and sheikh eslami and homaye and mohammadi, 2012).

ایلیاس و همکاران در یک مطالعه همبستگی نشان دادند که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد. از طرفی در این پژوهش همچنین از عوامل تجربه و سابقه کاری به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر میزان رضایت شغلی و هوش هیجانی افراد نام برده شده است (Ealias, 2012).

در تحقیق دیگری که کیخانژاد و قنادی با موضوع بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیئت‌علمی در سال ۱۳۹۲ انجام دادند نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و بین سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی وجود دارد اما رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و اعتماد سازمانی معنی‌دار نبود. همچنین رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معنی‌دار نبود. بر اساس یافته‌های پژوهش تا حدود ۶۲ درصد از روی متغیرهای مستقل هوش فرهنگی و اعتماد سازمانی می‌توان سازگاری شغلی اعضای هیئت‌علمی را پیش‌بینی کرد (Keykhanjad and ghannadi, 2013).

کافتسیوس و زامپتیکیس (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی و نقش میانجی‌گری آثار مثبت و منفی کاری بر روی معلمان پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی تحت تأثیر آثار مثبت و منفی کار قرار دارد. این موضوع در پژوهش‌های وونگ و همکاران (۲۰۱۰)، پلاتسیدو (۲۰۱۰)، گولریوز و همکاران (۲۰۰۸) نیز مورد تأیید قرار گرفته است (Bazoband, 2013).

سید ابوالفضل ذاکریان در تحقیقی به نام بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران، به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی می‌پردازد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (Zakerian, 2015).

حیدری و خاشعی تحقیقی با موضوع تحلیل رابطه بین ویژگی‌های شغلی و انطباق‌پذیری شغلی دانش‌آموختگان در سال ۱۳۹۵ نگارش کردند که در این پژوهش نقش مهم ویژگی‌های شغل در انطباق‌پذیری شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه رضایت شغلی اثبات و نشان داده شد که دانش‌آموختگان تازه‌وارد به بازار کار باید شغلی بیابند که ویژگی‌های آن، با توانایی‌ها و شرایط آنها سازگار باشد (Heydari and khashei, 2016).

• اهداف و فرضیه های پژوهش

با توجه به تأیید ارتباط میان رضایت شغلی و انطباق پذیری شغلی و همچنین رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی در پژوهش های پیشین، در این مطالعه، نقش انطباق پذیری شغلی بر رضایت شغلی با میانجیگری هوش هیجانی با طرح فرضیه های زیر بررسی می شود:

فرضیه اول: بین انطباق پذیری شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شیراز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین انطباق پذیری شغلی و هوش هیجانی کارکنان دانشگاه شیراز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شیراز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

• روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه شیراز می باشند که تعداد ۲۶۷ نفر کارمند از این جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند. در پژوهش حاضر رضایت شغلی متغیر وابسته، هوش هیجانی متغیر میانجی و انطباق پذیری شغلی متغیر مستقل می باشد. ضمناً برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده گردیده است:

پرسشنامه هوش هیجانی مشخص می سازد که فرد تا چه اندازه توانایی شناخت احساس و عواطف خود و دیگران را دارد تا با استفاده از آنها به تفکرات و اعمال دیگران جهت بدهد. پرسشنامه رضایت شغلی، احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه انطباق پذیری شغلی، میزان اجرای درست وظایف و مسئولیت های شغلی در سطح محلی و ملی در یک فرهنگ خاص را مشخص می نماید.

برای تعیین روایی پرسشنامه های مذکور از روایی محتوایی استفاده شده است؛ نحوه کار بدین صورت بود که پرسشنامه مربوطه در اختیار تعدادی از استادان و تعدادی از افراد صاحب نظر که در این زمینه تخصص داشتند قرار داده شد و نظرات آنان پیرامون تک تک سؤالات مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که سؤالات از روایی خوبی برخوردارند. آلفای کرونباخ پرسش نامه های فوق به ترتیب عبارتند از: ۰/۷۸۲، ۰/۷۹۶ و ۰/۹۱۳ می باشد که نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه ها می باشد.

• یافته های پژوهش:

میانگین و انحراف معیار سه متغیر مورد بررسی پژوهش (هوش هیجانی، رضایت شغلی و انطباق پذیری شغلی) برای نمونه ۲۶۷ نفری از کارمندان به قرار زیر به دست آمده است:

جدول شماره ۱ - میانگین و انحراف از معیار

	هوش هیجانی	رضایت شغلی	انطباق پذیری شغلی
میانگین	۳/۵۲۲۴	۳/۲۵۰۵	۳/۴۲۰۸
تعداد	۲۶۷	۲۶۷	۲۶۷
انحراف معیار استاندارد	۰/۴۶۴۳۷۳	۰/۴۳۴۴۳	۰/۶۶۷۹۷

در رابطه با وجود ارتباط بین متغیرهای انطباق پذیری شغلی و رضایت شغلی بر اساس محاسبات صورت گرفته می توان بیان داشت که ضریب معناداری آنها در سطح ۰/۰۵، برابر با ۰/۲۲۲ است که از میزان معیار که ۱/۹۶ می باشد کمتر است و بنابراین فرضیه اول معنادار نمی باشد، لذا رابطه یادشده تأیید نمی گردد. در رابطه با وجود ارتباط بین متغیرهای انطباق پذیری شغلی و هوش هیجانی بر اساس محاسبات صورت گرفته می توان بیان داشت که ضریب معناداری آنها در

سطح ۰/۰۵ برابر با ۱۱/۳۵۰ است که از میزان معیار که ۱/۹۶ می باشد بیشتر است و بنابراین فرضیه دوم معنادار است، لذا رابطه یادشده تأیید می شود. در رابطه با بررسی وجود ارتباط بین هوش هیجانی و رضایت شغلی بر اساس محاسبات انجام شده ضریب معناداری ارتباط این دو متغیر در سطح ۰،۰۰۵ برابر با ۲/۴۸۲ می باشد که از ضریب معناداری معیار که ۱/۹۶ می باشد بیشتر است پس فرضیه سوم معنادار می باشد، لذا وجود این رابطه به تأیید می رسد.

• نتیجه گیری:

بر اساس نتایج به دست آمده در این مطالعه، هوش هیجانی (EQ) و رضایت شغلی دارای ارتباط مستقیم و معناداری هستند، یعنی میزان هوش هیجانی بالاتر، با میزان رضایت شغلی بالاتری همراه است. در مورد هوش هیجانی می توان گفت که شخصی که هوش هیجانی بالایی دارد، سه مؤلفه شناختی، فیزیولوژی و رفتاری را به طور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می کند. بنابراین فردی که هوش هیجانی بالایی دارد می تواند هیجان های خود را در هنگام مواجهه با پاداش ها و ارتقاء شغلی، از قبل شناسایی نموده و آنها را به خوبی کنترل نماید، انعطاف پذیری زیادی در شغل خود داشته باشد و احساس رضایت وی از شغلش بیشتر شود. همچنین شخص با هوش هیجانی بالا، می تواند هیجان و حالات هیجانی دیگران را شناسایی نموده و آنها را برای ایجاد یک رابطه سازنده و مثبت با دیگران کنترل نماید. بنابراین با آموزش و ارتقاء مهارت های هوش هیجانی کارکنان، می توان رضایت شغلی و کارایی آنان و نیز راندمان محیط های کاری را افزایش داده و همچنین از طریق انتخاب درست کارکنان برای پست های سازمانی، میزان هوش هیجانی کارکنان هر بخش را افزایش نمود.

7

همچنین انطباق پذیری شغلی و هوش هیجانی نیز دارای رابطه ای مستقیم و معناداری هستند و میزان انطباق پذیری شغلی بیشتر با میزان هوش هیجانی بالاتر نیز همراه می باشد. بنابراین هر چه فرد در شغل خود سازگاری بیشتری داشته باشد، بدین معنا که وظایف و مسئولیت های خود را به نحو احسن انجام دهد، باعث می شود که فرد به هیجان های مربوط به شغلش آشنا بوده و همچنین هیجان ها و حالات مختلفی که افراد در مواجهه با او دارند را فرا بگیرد و در نهایت بعد از مدتی سعی می کند که هیجان های خود و دیگران را تحت کنترل خود در آورد. با تحت سلطه و کنترل در آوردن هیجان ها، هوش هیجانی فرد نیز کنترل می شود بنابراین، فرد می تواند در مواقع ضروری از آنها استفاده نماید و با افراد رابطه مناسبی برقرار سازد.

این مطالعه به صورت مقطعی و با این امید انجام پذیرفت که دریچه ای جدید در زمینه پیش بینی رفتارهای شغلی کارکنان در محیط های کاری گشوده شود، تا بتوان با شناسایی حالت عاطفی و هیجانی افراد به افزایش راندمان، بهره وری و اعتدالی محیط کار کمک نمود؛ بنابراین با انجام مطالعات تکمیلی می توان با اطمینان بیشتری در مورد نتایج بدست آمده و اقدامات مورد نیاز اظهار نظر کرد. با توجه به تعداد محدود مدل های مشابه، مدل مورد مطالعه در این پژوهش، بر اساس بررسی میدانی مطالعات گذشته و بر اساس تشخیص محققین طراحی شده است، در حالی که متغیرهای دیگری همچون استرس شغلی، فرسودگی شغلی و تنش شغلی نیز می توانند در مطالعات بعدی مورد استفاده قرار بگیرند.

• پیشنهادات:

تعداد اندکی پژوهش در ایران وجود دارد که به بررسی همزمان سه متغیر هوش هیجانی، رضایت شغلی و انطباق پذیری شغلی پرداخته باشد؛ بنابراین به دلیل کمبود پیشینه پژوهشی داخلی، پژوهش فوق خالی از عیب و ایراد نمی باشد. همان طور که در بالا ذکر شد می توان با کمک متغیرهای دیگری نظیر استرس شغلی، فرسودگی شغلی و تنش شغلی، پژوهش حاضر را کامل تر کرد تا بتوان از آن برای بهبود بخشیدن به معضل سازمان ها و ادارات به نحوی اثربخش استفاده نمود.

منابع

- Amini, M ; partoei , B & ghanbarzadeh , N (2006). Measurement of job satisfaction of human resources in the public sector and the factors affecting it(in Persian)
- Asadi, B & kiakjori , K (2016). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction with the Mediation in Political Skills in National Bank Branches of Guilan Province (in Persian)
- Bazoband, K ; Kashef , M & Esmaeili , M. (2013). The Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction among Employees of the Educational Administration of Lorestan Province ,*Sport management*, 5(4).
- bazvand K, ; khasef MM, Esmeili m (2012). the relationship between emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction of phsical education organization workers in lorestan , *Sport management*, 5(4).
- Brockett, m. A. (2004). emotional intelligence and its relation to every day behaviov *Of personality and individual difference*.
- Dawis, R, v. & Lofqist, L. H. (1984). Apsychological theory of work adjustment, Minneapolis: *University of Minnesota press*.
- Ealias A, & George J,(2012). emotional intelligence and job satisfaction: s correlatobal study. *Journal of commer behav Sci*.
- ghonim A, ; Elkhoulouly s, ; mohsen G & Ibrahim M. (2011). impact of emotional intelligend and gender on job satisfaction among egyptian government sector employees. *Journal of Soc Sci*.
- Hajian, A . ; sheikh eslami , M. ; homaye, R & Mohammadi, S (2012). Relationship between role transparency and job adjustment (in Persian)
- Heydari, H, & khashei,V (2016). Analysis of relationship between Graduates' Occupational Features, *Journal of Research and Planning In Higher Education course*, 22(8). (in Persian)
- Madanipoor, N ; mohagheghian , SH ; sayadi , GH & Rahimi, M (2013). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Nurses in Alzahra Hospital in Isfahan, *Journal of Torbat-e-HadiriyaH University of Medical Sciences*, 1(2). (in Persian)
- Morley, M. J. & Flynn, M. (2004). Personal characteristics and competencies as correlates of intercultural transitional adjustment among US and Cannadian sojourners in Ireland.*Management International*, 7(2),
- Noranipoor,R & akbarzadeh abdalgarbar, H (2011). A Study on the Relationship between Personality and Job Satisfaction among the Employees of Tabriz Petrochemical Company , *Quarterly of Educational Sciences*. (in Persian)
- Rutherford, B. ; Boles, J. ; Hamwi, G. A. ; Madupalli, R. & Rutherford, L. (2009). The role of the seven dimensions of job satisfaction in sales person`s attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 62, 1146-1151.
- Sadeghian, F ; abedi ,M & baghian, I (2008). the Investigating relationship between organizational self-esteem with job adjustment organizational feedback among district education staff (in Persian)
- Salar Mohammadi, M & Motahari, H (2013). The role of emotional intelligence in job satisfaction and quality of work life (in Persian)
- Salovey, p. & Mayer Y.D. (2002). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9, 185-211.
- Shafie abadi, A (2011), Career guidance and job counseling and career choice theories (in Persian)