

# پیش بینی میزان رضایت شغلی بر اساس مولفه های هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی

## اساتید دانشگاه پیام نور واحد زاهدان

سحر محسنی<sup>۱</sup>، فاطمه کهکی<sup>۲</sup>

۱. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی و مدرس دانشگاه پیام نور واحد زاهدان (نویسنده مسئول)  
sahar\_mohseni2013@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی و عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور واحد زاهدان، ایران

مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، دوره اول، شماره دوم، آذر ۱۳۹۵، صفحات ۴۶-۵۶

### چکیده

هدف از این پژوهش پیش بینی میزان رضایت شغلی بر اساس مولفه های هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی اساتید دانشگاه پیام نور است. پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل اساتید دانشگاه پیام نور زاهدان در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ به تعداد ۸۸۰ نفر و حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۶۹ نفر می باشد. که به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش ابزارگردآوری داده ها، سه پرسشنامه هوش هیجانی شوت (۱۹۹۸)، فرهنگ سازمانی هافستید (۱۳۸۸) و رضایت شغلی دانت (۱۹۶۶) بود. تحلیل استنباطی داده ها نشان می دهد که از بین مولفه های هوش هیجانی، ارزیابی و بیان هیجان و بهره برداری از هیجان با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مولفه تنظیم هیجان بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی اساتید داشته است. بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری در سطح  $p \leq 0/01$  وجود دارد (فقط بین جمع گرایی - فردگرایی باعامل رضایت از همکاران همبستگی وجود ندارد). همچنین مردگرایی - زن گرایی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی اساتید دانشگاه داشته است. بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی همبستگی مثبت و معناداری در سطح  $p \leq 0/01$  وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، اساتید

## مقدمه

امروزه تمامی صاحب نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی<sup>۱</sup> به عنوان عامل توسعه در هر کشور واقفند و بر آن تاکید دارند. بنابراین توجه به روحیه و انگیزه های انسانی در هر سازمان از اولویت بالایی برخوردار است. از این رو رضایت افراد از کار شرطی اساسی در پیشبرد اهداف یک سازمان است. یک سازمان زمانی می تواند در دستیابی به اهداف خود موفق باشد، که بتواند افراد را همسو با اهداف خود قرار دهد و افراد سازمان احساس کنند که اهداف سازمان با اهداف آنها یکی است. رضایت شغلی کارکنان موجبات افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه و تعهد سازمانی را فراهم می نماید. کارکنانی که از کار خود رضایت شغلی دارند در مقایسه با آنان که احساس رضایت نمی کنند بازدهی یا تولید بیشتری دارند (رابینز<sup>۲</sup>، ۱۳۸۵؛ به نقل از نهتانی، ۱۳۹۴). با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمان ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس تر و با اهمیت تر می شود، به طور کلی می توان ادعا نمود دنیا، دنیای سازمان ها است، آنچه امروزه در سازمان ها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان ها می باشد. از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است زندگی سالم و موفقیت آمیز برای او بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان ها مشکل و در بعضی مواقع غیر ممکن است. فعالیت های گروهی افراد در سازمان ها در برگیرنده هویت و کارایی هر سازمان است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد نیروی انسانی بستگی دارد، هر قدر که سازمان ها بزرگتر می شود، بالطبع مشکلات این نیروی عظیم اضافه می شود (قلتاش، ۱۳۹۳). رضایت شغلی نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط کاری است. هیچ صاحب نظری این ادعا را رد نمی کند که نارضایتی کارکنان هر سازمان بر روحیه کاری آنان و بهره وری سازمان اثر منفی دارد. فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی درونی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوبی را برای فرد تامین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن بر می آید (شفیع آبادی، ۱۳۶۷). اگر خشنودی یا رضایت از زندگی را به یک رودخانه بزرگ تشبیه کنیم، آب این رودخانه از رودهای کوچک متعددی تامین می شود. به عبارت دیگر خشنودی یا رضایت از زندگی نتیجه عواملی نظیر رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از ارتقاء و پیشرفت

1-Human strength

2 - Rabinz

در کار، رضایت از همکاران، رضایت از نحوه سرپرستی، رضایت از پسخوراند (آگاهی از نتایج کار)، از اعتماد متقابل بین افراد در سازمان و ... حاصل می آید (مقیم، ۱۳۸۳؛ به نقل از قلتاش، ۱۳۹۳). رضایت شغلی را عکس العمل مؤثر کارکنان نسبت به محیط کار دانسته اند. رضایت از کار زمانی از اهمیت برخوردار شد که نیروی انسانی به عنوان یکی از عناصر مهم تولید مطرح شد. از اواسط قرن نوزدهم نیروی انسانی در بیان فردریک و نیلسوتیلور اهمیت یافت. نگرش وی به نیروی کار نگرشی فیزیکی بود و فرد در رابطه با نوسانات تولید اهمیت مییافت. عدم پاسخگویی کار به مدلهای تولید موجود همسان سایر عوامل تولید مانند سرمایه و مواد اولیه دانشمندانی مانند ابراهام مازلو را بر آن داشت که بیانیههای دیگری را در مطالعات مدیریتی وارد کنند که توجه بیشتری به نیروی انسانی میکرد. با مطالعاتی که مازلو انجام داد طرز تلقی نگرش کارکنان نسبت به محیط کار اهمیت یافت. دانشمندان پس از او مانند فردریک هرزبرگ برخالف وی کارکنان و رابطه آنها با محیط کار را مورد مطالعه قرار دادند (فیضی، ۱۳۸۰). دگرگونی های اجتماعی، فناوری های پر شتاب و چالش زا، تکوین رسالت های جدید در سازمان ها، ضرورت انعطاف پذیری و آمادگی برای رویایی با شرایط جدید را امری اجتناب ناپذیر ساخته است. فرهنگ یک سازمان مینباتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است، حد و مرز چنین فرهنگی توسط این فرایندها تعیین می شود. هر سازمان جنبه هایی از فرهنگ های ملی، منطقه ای، صنعتی، شغلی و حرفه ای را که در آن ها فعالیت می کند به نمایش می گذارد و تا حدودی بر اساس فرایندهای فرهنگی تثبیت شده توسط تعدادی از بازیگران محیطی شکل می گیرد. به عقیده هافستید فرهنگ، برنامه ریزی ذهنی است که به جدا سازی اعضای یک گروه و یا یک جامعه از دیگران می انجامد، که بی واسطه ترین مآخذ تاثیر گذار بر فرهنگ سازمانی، کارکنان و افراد درون سازمان می باشند (فرهنگی و دیگران، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی پدیده ای است که در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می سازد، شیوه ایجاد و دوام آن به ما کمک می کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم (عطافر، ۱۳۷۵). لزوم توجه به فرهنگ به علت تاثیری که فرهنگ سازمانی بر تمام ابعاد سازمان می گذارد، فرهنگ سازمانی می تواند سازمان را به جلو راند و یا از حرکت بازدارد و این توان بالقوه به خاطر تاثیری است که فرهنگ بر رفتار دارد. لذا اگر بخواهیم علل موفقیت و عدم موفقیت سازمانهایمان را مطالعه کنیم باید به بررسی فرهنگ بپردازیم (اسلامی ندوشن، ۱۳۵۴). فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثر گذاری قوی که می تواند بر رفتار عملکرد اعضای سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی و رفتارهای

کارکنان و پیشگیری از رفتارهای نامطلوب دارد. با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی های سازمان، نسبت به ارزشها و هنجارها احساس مسئولیت و تعهد از کارها احساس رضایت می کنند. که این مهم با وجود مدیریت قوی به بهبود روحیه و انگیزش و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی و کمال منجر می شود. در این صورت فرهنگ را می توان یک دارایی و سرمایه محسوب نمود و چنانچه بین فرهنگ و اهداف و استراتژی های سازمان انطباقی حاصل نگردد، فرهنگ را بایستی یک بدهی محسوب نمود که موجبات کاهش عملکرد سازمانی رافراهم می کند (ممی زاده، ۱۳۶۱). هوش هیجانی با توانایی درک خود و دیگران ( خود شناسی و دیگر شناسی ) ارتباط با مردم و سازگاری فرد با محیط پیرامون خویش پیوند دارد. به عبارت دیگر هوش غیر شناختی با پیش بین موفقیت های پیرامون خویش پیوند دارد یا به عبارت دیگر هوش غیر شناختی پیش بین موفقیت های فرد را میسر می کند و سنجش و اندازه گیری آن به منزله اندازه گیری و سنجش و توانایی های شخص براساس سازگاری با شرایط زندگی و ادامه حیات در جهان است (بار-ان، ۱۹۹۷). هوش هیجانی دارای عناصر درونی (خود آگاهی، خود انگاره، احساسات، استقلال و ظرفیت خود شکوفایی و قاطعیت) و بیرونی (ظرفیت فرد برای قبول واقعیت انعطاف پذیری و توانایی حل مشکلات هیجانی، توانایی مقابله با استرس و تکانه ها) می باشد (گلمن، ۱۹۵۵). تحقیقات زیادی حول این متغیرها انجام گرفته است اما هیچ پژوهشی ارتباط این سه متغیر را به این صورت بررسی نکرده است. قلتاش (۱۳۹۳) دریافت که بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹) دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اعتباریان و امید پناه (۱۳۸۷) به بررسی هوش هیجانی و رضایت شغلی پرداخته و رابطه معناداری را پیش بینی کرده اند. حسن خویی (۱۳۸۵) دریافته است که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. دهشیری (۱۳۸۲) دریافت که بین هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. یلماز و ایرگان<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی در شرکت های ترکیه ای نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی عامل اصلی عملکرد سازمانی می باشد. کارملی<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) نشان داده است که مدیران ارشد با هوش هیجانی بالاتر رضایت شغلی بیشتری نسبت به شغل خود دارند. ونگ و لاو<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) در هنگ کنگ، تاثیر هوش هیجانی سرپرست و زیردستان آنها را بر عملکرد و رضایت شغلی بررسی کرده اند و نشان دادند که بین هوش

---

1. Yilmaz & Ergun

2. Carmeli

3. Wong & Law

هیجانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. جامسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) دریافت که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. آنچه امروزه در سازمان ها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان ها می باشد. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی این سوال است آیا بین هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی اساتید دانشگاه پیام نور رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی می تواند رضایت شغلی اساتید دانشگاه پیام نور را پیش بینی کند؟

۱- آیا بین هوش هیجانی و رضایت شغلی اساتید دانشگاه پیام نور زاهدان رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- آیا بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اساتید دانشگاه پیام نور زاهدان رابطه معناداری وجود دارد؟

۳- کدام یک از مولفه های هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی اساتید دانشگاه پیام نور زاهدان دارند؟

#### روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی<sup>۲</sup> - همبستگی<sup>۳</sup> می باشد. جامعه آماری شامل کلیه اساتید دانشگاه پیام نور زاهدان به تعداد ۸۸۰ نفر و حجم نمونه اساتید با توجه به جدول مورگان ۲۶۹ نفر (۱۶۰ مرد و ۱۰۹ زن) می باشد. روش نمونه گیری از نوع طبقه ای تصادفی می باشد.

(۱) پرسشنامه هوش هیجانی شوت (۱۹۹۸): پرسشنامه شوت دارای ۳۳ سوال ۳ زیر مقیاس تنظیم هیجان، ارزیابی هیجان، بیان هیجان، بهره برداری از هیجان می باشد. در این پرسشنامه پاسخ هر سوال روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای ارزیابی می شود. همچنین سوالات ۵، ۲۸، ۳۳ بصورت وارونه نمره گذاری می شوند. الفای بدست آمده برابر با ۰/۸۴ می باشد.

(۲) پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستید (۱۳۸۸): پرسشنامه هافستید دارای ۲۵ سوال ۴ زیر مقیاس ابهام گریزی، فاصله قدرت، مردگرایی / زن گرایی و جمع گرایی / فردگرایی می باشد. در این پرسشنامه پاسخ هر سوال روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای ارزیابی می شود. الفای بدست آمده برابر با ۰/۷۰ می باشد.

1. Jamson
2. Descriptive research
3. Correlation method

۳) پرسشنامه رضایت شغلی دانت (۱۹۶۶): پرسشنامه رضایت شغلی دارای ۳۶ سوال و ۲ زیر مقایس عوامل انگیزشی: کسب موفقیت، مسئولیت پذیری، ماهیت کار، قدرشناسی و پیشرفت. عوامل بهداشتی: رضایت از همکاران، مدیریت فنی، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، تامین و ایمنی، خط مشی و ظوابط و شرایط کاری می باشد. در این پرسشنامه پاسخ هر سوال روی یک مقیاس لیکرت ۷ درجه ای از ۱ تا ۷ ارزیابی می شود. الفای بدست آمده برابر با ۰/۷۰ می باشد.

## یافته ها

جدول (۱) نتایج آزمون ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی

متغیر	مولفه تنظیم هیجان	مولفه ارزیابی و بیان هیجان	مولفه بهره برداری از هیجان
کسب موفقیت	r	۰/۷۱۵	۰/۲۳۰
	sig	۰/۰۰	۰/۰۰
قدرشناسی و پیشرفت	r	۰/۶۶۵	-۰/۰۱۳
	sig	۰/۰۰	۰/۸۳۸
مسئولیت پذیری	r	۰/۵۶۹	-۰/۰۲۸
	sig	۰/۰۰	۰/۶۴۳
ماهیت کار	r	۰/۵۱۳	۰/۱۹۶
	sig	۰/۰۰	۰/۰۱۹
مدیریت فنی	r	۰/۵۲۶	۰/۰۳۵
	sig	۰/۰۰	۰/۵۶۵
مدیریت روابط انسانی	r	۰/۶۸۱	۰/۰۴۸
	sig	۰/۰۰	۰/۴۳۰
حقوق و دستمزد	r	۰/۷۸۵	۰/۱۷۵
	Sig	۰/۰۰	۰/۰۶۴
تامین ایمنی	r	۰/۶۷۵	-۰/۰۴۱
	Sig	۰/۰۰	۰/۵۰۱
خط مشی، ظوابط و	r	۰/۷۱۷	۰/۰۸۸

۰/۰۰	۰/۱۵۱	۰/۰۰	sig	شرایط کاری
۰/۴۲۵	۰/۲۹۸	۰/۶۸۷	r	رضایت از همکاران
۰/۰۰	۰/۲۵	۰/۰۰	sig	

$p \leq 0.01$

جدول (2) خلاصه رگرسیون پیش بینی مولفه های هوش هیجانی با رضایت شغلی

sig	t	$\beta$	sig	F	R <sup>2</sup>	R	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
۰/۰۰	۲۰/۸۸	۵/۱۳	۰/۰۰	۲۴۳/۰۵	۰/۷۳۳	۰/۸۵۶	رضایت شغلی	مولفه هیجان تنظیم

جدول (3) نتایج آزمون ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

متغیر	ابهام گریزی	فاصله قدرت	مردگرایی- زن گرایی	جمع گرایی- فرد گرایی
کسب موفقیت	r	۰/۴۹۸	۰/۵۶۰	۰/۱۷۲
	sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
قدرشناسی و پیشرفت	r	۰/۳۷۳	۰/۴۴۵	۰/۲۷۵
	sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
مسئولیت پذیری	r	۰/۴۴۶	۰/۵۰۱	۰/۱۹۱
	sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
ماهیت کار	r	۰/۳۸۵	۰/۵۰۱	۰/۳۷۹
	sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
مدیریت فنی	r	۰/۵۴۲	۰/۶۱۶	۰/۵۳۹
	Sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
مدیریت روابط انسانی	r	۰/۳۵۸	۰/۶۰۰	۰/۲۱۶
	sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
حقوق و دستمزد	r	۰/۷۳۸	۰/۶۷۹	۰/۴۳۰
	sig	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
تامین ایمنی	r	۰/۳۸۳	۰/۵۵۵	۰/۱۸۳

۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	sig	
۰/۴۴۶	۰/۷۰۴	۰/۷۱۵	۰/۷۰۷	r	خط مشی، ظوابط و شرایط کاری
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	sig	
۰/۰۹۸	۰/۲۶۰	۰/۵۹۵	۰/۳۹۸	r	رضایت از همکاران
۰/۱۰۹	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	sig	

$$p \leq 0.01$$

جدول (4) خلاصه رگرسیون پیش بینی مولفه های فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی

sig	t	$\beta$	sig	F	$R^2$	R	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
۰/۰۰	۶/۲۸	۳/۳۹	۰/۰۰	۸۹/۳۱	۰/۵۷۵	۰/۷۵۸	رضایت شغلی	مردگرایی - زن گرایی

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین مولفه تنظیم هیجان بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی اساتید داشته است. نتایج این پژوهش با یافته های اعتباریان و امید پناه (۱۳۸۷)، حسین خویی (۱۳۸۵)، دهشیری (۱۳۸۳) مبنی بر ارتباط هوش هیجانی و مدیریت زمان همسو می باشد. همچنین یافته های راوین و همکاران (2003) که نشان دادند بین نقش هوش هیجانی در شغل، رابطه معنادار وجود دارد، کارملی (۲۰۰۳) و ونگ و لاو (۲۰۰۳) همسو می باشد. اما با یافته های آبرام (2007) که به بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و کنترل با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند همخوانی ندارد. همچنین نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی (جز مولفه جمع گرایی - فرد گرایی با عامل رضایت از همکاران) با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مولفه مردگرایی - زن گرایی بیشترین پیش بینی را از رضایت شغلی اساتید گروه نمونه داشته است. نتایج پژوهش با یافته های قلتاش (۱۳۹۳)، کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹)، یلماز و ایرگان (۲۰۰۸) و جامسون (۲۰۰۰) همسو می باشد. بنابراین بطور کلی می توان استنباط کرد هر چه میزان هوش هیجانی و فرهنگ سازمانی افراد در یک سازمان بیشتر باشد میزان رضایت شغلی افزایش پیدا می کند و بالعکس.



## منابع

- اسلامی ندوشن، محمد علی (۱۳۵۴). فرهنگ و شبه فرهنگ، انتشارات یزدان
- اعتباریان، اکبر و امید پناه، علی (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی، مجله اندیشه و رفتار، دوره دوم، شماره ۸، ۵۵-۶۶
- حسن خویی، سیما (۱۳۸۵). رابطه بین هوش هیجانی و منبع مهار شغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده) دانشگاه الزهرا.
- دهشیری، غلامرضا (۱۳۸۲). رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی، نشریه تازه ههای پژوهش های مشاوره، جلد ۴، شماره ۱۲.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۷). بررسی رابطه اضافه بار نقش با رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان دو شغله شرکت های شهر بوشهر، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، دانشگاه علامه طباطبایی
- عطافر، علی (۱۳۷۵). فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن، سمینار فرهنگ کار اصفهان
- فیضی، طاهره (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات پیام نور
- قلتاش، عباس (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳، پیاپی ۱۹، ۱۱۵-۱۲۸
- کیاکجوری، کریم؛ جعفر نژاد، احمد و علی اکبر، حسین زاده (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، پژوهش نامه مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۲، پیاپی ۴۰، ۸۸-۹۸
- گلمن، دانیل، (۱۹۹۵)، هوش هیجانی، ترجمه شریف پارسا، تهران، انتشارات رشد.
- ممی زاده، جعفر (۱۳۶۱). مدیریت فرهنگ سازمانی، مجله مدیریت دولتی، شماره ۲۵
- نهتانی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی هوش اخلاقی و شادکامی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش کل استان سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی دانشگاه پیام نور واحد زاهدان.
- هافستده، گرت (۱۳۸۷). فرهنگ و سازمان ها برنامه ریزی ذهن، ترجمه علی اکبر فرهنگی و همکاران، تهران: انتشارات مرکز تحقیقات استراتژیک
- Bar-on, R. (1997). the Emotional Quotient Inventory (EQ-I). A test of emotional intelligence. Josei.Bass.
- Carmela, A. (2003). The Relationship between emotional Intelligence and work attitudes, behavior and outcomes, Managerial psychology journal, vole 18, 788- 808
- Jimson, C. (2000). Helping change, part 2: the magic of motivation. Dent today, 19 (1), 67- 81.

- Wong, C. S, & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. An imploratory study, the leadership quarterly, B: 243- 274
- Yilmaz, C & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy: journal of world business, 43, 290- 306

مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری

---

## Predicting the level of job satisfaction based on the components of emotional intelligence and organizational culture professor Pay am Noor University of Zahedan

### Abstract

The aim of this study is to predict job satisfaction based on the components of emotional intelligence and organizational culture is PNU teachers. This research is descriptive. Who were selected by random stratified sampling? Data were collected in this study, three shot Emotional Intelligence Questionnaire (1998), organizational culture Hofstede (1388) and job satisfaction Dennett (1966), respectively.

Inferential statistics show that among the components of emotional intelligence, appraisal and expression of emotion and operation of excitement and there is a significant positive correlation with job satisfaction. The components of emotion regulation are the most predictive of job satisfaction of teachers. Significant positive correlation between organizational culture and job satisfaction level of  $p \leq 0.05$  there (just the avoidance of incontinence between individualism with the consent of the partners, there is no correlation factor). Also Mrdgray- feminism is the greatest predictor of job satisfaction university professors

**Keywords:** emotional intelligence, organizational culture, job satisfaction, teachers