رابطه هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان

عبدالزهرا نعامی[۱]، محمود شیرازی[۲]، علی عرب[۲]، ساره میرشکار[۱]*، رضا ایمانخواه[۳]

۱) گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲) گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
۳) گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد زاهدان، زاهدان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۹/۲ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۰**

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم ترین ابزارها برای رسیدن به هدف های سازمان است، زیرا نقش مهمی در افزایش و کاهش بهره وری سازمان دارد. لذا بر این اساس هدف پژوهش حاضر بررسی نقش هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران در رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان می‌باشد.

مواد و روش ها: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر کرمان می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه این پژوهش انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه های هوش هیجانی، توصیف رفتار رهبر و رضایت شغلی استفاده شد. در بررسی این پژوهش از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته های پژوهش: یافته های این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلـــی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر کرمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای هوش هیجانی و سبک های رهبری ۵۳ درصد از واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند

بحث و نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش حاضر مسئولان سازمان ها بایستی به نقش این متغیرها توجه ویژه داشته باشند.

واژه های کلیدی: هوش هیجانی، سبک های رهبری، رضایت شغلی

***نویسنده مسئول: گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران**

Email: sareh.mirshekar@gmail.com

Copyright © 2018 Journal of Ilam University of Medical Science. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution international 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material, in any medium or format, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/sjimu.26.3.56]

مقدمه

ویژگی برجسته سازمان ها در قرن بیست و یکم، پیمودن سریع و مستمر مسیر تغییر است. محیط اقتصادی بی ثبات و متغیر بازار آزاد، تغییرات سریع فناوری ها، رقابت جهانی، تنوع نیروی کار و ساختارهای جدید سازمانی، برخی از چالش های رویاروی سازمان ها در این مسیرند. ممکن است سازمان ها در تلاش خود جهت نیل به بهره وری بالا و برتری رقابتی، با هم متفاوت باشند(۲،۱)؛ بنا بر این، تلاش سازمان ها باید در این راستا باشد که خود را در عرصه رقابت، باقی نگه داشته، تمام تلاش خود را صرف بهبود تولید و خدمات، همراه با داشتن کارکنانی راضی و خشنود نمایند. توجه به کارکنان به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین سرمایه و دارایی هر سازمان، پدیده ای است که در دهه های اخیر توجه چشمگیری را به خود جلب کرده است. بسیاری از تحولات سال های اخیر که در قالب غیرمتمرکز کردن مدیریت، کاهش سطوح سازمانی، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و اموری از این دست، پدید آمده اند، همگی بدان دلیل است که نگرش سازمان ها نسبت به نیروی کار دگرگون شده و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارسای پس از انقلاب صنعتی رها و با تعریف تازه«منابع پر ارزش» شناخته شده اند. هم اکنون، سازمان های صنعتی، بازرگانی و نیز خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره وری خود به افزایش توان تخصصی، خشنودی و تعهد کارکنان توجه نموده و نگران از دست دادن کارکنان مجرب خویشند؛ زیرا کارکنان خشنود به احتمال بیشتر به سازمانشان متعهد خواهند بود و به نوبه خود، به عضویت در آن سازمان افتخار می کنند، به اهداف و ارزش های سازمان اعتقاد دارند و بنا بر این، سطوح بالاتر عملکرد و بهره وری را از خود نشان می دهند(۳،۲). رضایت شغلی یک حالت احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساس مثبت، علاوه بر افزایش کارآمدی سازمان کمک زیادی به سلامت جسمی و روانی افراد می کند(۳). در این بین برخی از محققان به عواملی که در رضایت شغلی اثرگذارند، اشاره کرده اند، یکی از این عوامل که در رضایت شغلی کارکنان سازمان تاثیر به سزایی دارد، هوش هیجانی است. هوش هیجانی ظرفیت یا توانایی سازمان دهی احساسات و هیجانات خود و دیگران، برای برانگیختن خود و کنترل موثر احساسات و استفاده از آن ها در روابط با دیگران است(۴). امروزه در اکثر کشورهای پیشرفته بحث هوش هیجانی مطرح شده و این مفهوم در موسسات، سازمان ها، ادارات و مراکز آموزشی کاربرد فراوانی دارد. در گذشته در کشورهای صنعتی در مصاحبه های استخدامی بیشتر بر بهره هوشی یک فرد تاکید می‌شد اما امروزه بیشترین تاکید آن کشورها در استخدام بر روی هوش هیجانی فرد است. دانشمندان معیار سنجش فرد را هوش هیجانی می دانند. هوش هیجانی بالا در موفقیت افراد و توانایی آنان در دستیابی به مقاصد و تحقق اهداف بالقوه شان تاثیر فراوان دارد. بار-آن و پارکر(۵) معتقدند که هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و قابل ملاحظه ایی دارد و می تواند باعث بهبود عملکرد شود. وونگ و همکاران(۶) در تحقیق خود، نقش رهبری سطح میانی و هوش هیجانی معلمان بر رضایت شغلی معلمان هنگ کنگ را بررسی کردند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی معلمان و رهبران سطح میانی مدارس با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. از دیگر عوامل موثر در افزایش رضایت شغلی کارکنان، سبک رهبری مدیران است. هرسی و بلانچارد سبک را با شخصیت، مترادف به کار می گیرند و به نظر آن ها شخصیت یا سبک یک فرد عبارت است از «الگوی رفتاری که وی هنگام هدایت کردن فعالیت های دیگران از خود نشان می دهد»(۷). الگوهای رفتاری مناسب در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آن ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد و مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می توانند رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند(۸). شفیعی در پژوهشی با عنوان «رابطه بین سبک مدیریتی آموزش با رضایت شغلی و ثبات و ماندگاری کارکنان آموزشی» به این نتیجه رسید که رابطه معنی داری بین سبک رهبری و رضایت

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/sjimu.26.3.56]

شغلی و کارآیی کارکنان وجود دارد؛ بنا بر این بررسی و شناخت عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان می تواند در حفظ و ارتقای آن تاثیر به سزایی داشته باشد(۹). بر اساس مطالب ذکر شده این سوال مورد بررسی قرار می گیرد که آیا هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران پیش بینی کننده رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر کرمان هستند یا نه؟

مواد و روش ها

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان، تشکیل می دهند. از این میان ۱۶۰ کارمند به روش در دسترس به عنوان نمونه در پژوهش شرکت داده شدند. دامنه سنی آن ها بین ۲۳ تا ۵۸ سال با میانگین ۴۳/۲۱ و انحراف معیار ۳/۴۴ بود. روش اجرای پژوهش به این صورت بود که از طریق هماهنگی با حراست و کسب مجوز اجرای پژوهش، توانستیم پرسش نامه ها را بین افراد شرکت کننده در پژوهش توزیع کنیم. جهت گردآوری داده ها، از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسش نامه هوش هیجانی: این آزمون شامل ۲۸ ماده است که بر اساس مقیاس ۶ درجه ای لیکرت از ۱ تا ۶ نمره‌گذاری می شود. چهار مولفه خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه را می سنجد(۱۰). در بررسی گنجی ضرایب اعتبار مولفه های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۷۸، ۰/۷۶، ۰/۷۶ بود؛ و ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بود. برای تعیین روایی، این آزمون به همراه آزمون هوش هیجانی بار-آن در یک گروه ۹۷ نفری اجرا شد که ضریب همبستگی ۰/۶۸ در سطح ۰/۹۹ معنی دار بود.

پرسش نامه توصیف رفتار رهبر(LBDQ): این پرسش نامه دارای سبک های رهبری حمایتی و آمرانه مدیران می باشد. برای اولین بار در ایران توسط شکرکن به فارسی ترجمه و آماده استفاده گردید. این پرسش نامه شامل ۳۰ جمله پنج درجه ای(همیشه، اغلب، گاهی اوقات، به ندرت و هرگز) است. سبک حمایتی به وسیله ماده های ۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۸ و سبک آمرانه به وسیله ماده های ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۲۱، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰ تعیین می گردد(۱۱). نمره گذاری ماده ها به غیر از جملات ۶، ۹، ۱۰، ۱۴، ۱۵، ۱۸که جهت نمره‌گذاری آن ها معکوس می باشد، به صورت مستقیم است؛ یعنی به گزینه هرگز امتیاز(۱) و به گزینه همیشه امتیاز(۵) تعلق می گیرد این پرسش نامه توسط زیردستان تکمیل می گردد(۱۲). در پژوهش زیره پور و شکرکن روایی و پایایی پرسش نامه توصیف رفتار رهبر مورد بررسی قرار گرفت. روایی به شیوه همبستگی برای سبک حمایتی ۰/۶۴ و برای سبک آمرانه ۰/۷۳ گزارش شده است و پایایی آن به شیوه همسانی درونی ماده ها ۰/۷۸ گزارش شده است.

پرسش نامه رضایت شغلی: آزمون رضایت شغلی بریفیلد و روث حاوی ۱۹ سوال پنج گزینه ای(کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) است که از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود اما در مورد سوالات ۴، ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۷ و ۱۹ شیوه نمره گذاری معکوس می باشد. شواهد مربوط به روایی به جهت مواد مقیاس(روایی صوری) است. همبستگی نمره ها با نمره های مقیاس رضایت شغلی هاپاک که در دانشگاه مینه سوتا در سال ۱۹۹۵ به دست آمد بسیار قوی و ۰/۹۲گزارش شد(۱۳). ضریب پایایی آن توسط عظیمی پور با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و با روش دو نیمه کردن ۰/۸۸ به دست آمد؛ و در پژوهش کریمی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به دست آمد.

یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده ها با دو روش آماری شامل همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به وسیله نرم‌افزار SPSS vol.20 انجام گرفت. از همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه ساده میان هوش هیجانی و سبک های رهبری(حمایتی و آمرانه) با رضایت شغلی استفاده گردید. به منظور ارزیابی اوزان نسبی و وزن ترکیبی هوش هیجانی و سبک های رهبری با رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون با روش ورود استفاده شد. نتایج تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ مشاهده می شود.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/sjimu.26.3.56]

جدول شماره ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره هوش هیجانی و مولفه های آن، سبک رهبری حمایتی و آمرانه و رضایت شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
هوش هیجانی	۱۱۴/۷۶	۱۳/۴۲	۷۳	۱۶۰
مولفه خودآگاهی	۲۶/۱۲	۴/۴۴	۱۵	۳۴
مولفه خود مدیریتی	۳۴/۶۲	۵/۳۷	۱۸	۴۹
مولفه آگاهی اجتماعی	۲۰/۶۳	۳/۱۲	۹	۲۸
مولفه مدیریت رابطه	۳۴/۱۵	۵/۰۸	۱۵	۴۷
سبک رهبری حمایتی	۴۸/۹۳	۱۲/۷۶	۱۴	۷۳
سبک رهبری آمرانه	۴۷/۲۷	۱۰/۵۵	۲۱	۶۵
رضایت شغلی	۵۹/۸۸	۱۰/۴۹	۳۵	۹۲

جهت آزمون ارتباط معنی دار بین هوش هیجانی، سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر با رضایت شغلی

متغیر ملاک	متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	هوش هیجانی	۰/۶۵۸	۰/۰۰۱
	مولفه خودآگاهی	۰/۵۳۴	۰/۰۰۱
	مولفه خود مدیریتی	۰/۵۰۹	۰/۰۰۱
	مولفه آگاهی اجتماعی	۰/۴۵۱	۰/۰۰۱
	مولفه مدیریت رابطه	۰/۵۳۴	۰/۰۰۱
	سبک رهبری حمایتی	-۰/۳۸۱	۰/۰۰۱
	سبک رهبری آمرانه	۰/۵۰۵	۰/۰۰۱

P<0.001

همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود تمامی روابط در سطح P<0.001 معنی دار می باشند. در گام بعدی به منظور محاسبه همبستگی چندگانه هوش هیجانی و سبک های رهبری با رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۳. خلاصه یافته های تحلیل رگرسیون رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران

متغیرهای پیش بین	R	R2	F	β	t	p
هوش هیجانی				۰/۰۱۷	۰/۳۳۸	۰/۷۳
سبک رهبری آمرانه	۰/۷۳۴	۰/۵۳	۷۶/۱۸۰	-۰/۳۰۶	-۷/۰۸	۰/۰۰۱
سبک رهبری حمایتی				۰/۲۶۵	۵/۳۲	۰/۰۰۱

همان طور که جدول شماره ۳ نشان می دهد، رگرسیون پیش بینی رضایت شغلی کارکنان از روی متغیرهای هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران معنی دار می باشد به گونه ای که تمامی متغیرها با هم ۵۳ درصد واریانس متغیر ملاک(رضایت شغلی) را پیش بینی می کنند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران به عنوان پیش بین رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان بود. بر اساس یافته های پژوهش حاضر بین هوش هیجانی و سبک رهبری حمایتی با رضایت شغلی رابطه مثبت معنی دار و بین سبک رهبری آمرانه

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/sjimu.26.3.56]

با رضایت شغلی رابطه منفی معنی دار وجود دارد. نتایج این پژوهش با یافته پژوهش های(۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۹، ۸)، همسو می باشد. در تبیین یافته حاضر می توان بیان داشت از آن جایی که هوش هیجانی یک پیش بینی کننده مهم برای پیامدهای سازمانی چون رضایت شغلی است و هم چنین بر روابط رضایت بخش و موفقیت در شغل موثر است(۱۰،۱۷)، از این رو برای بقا و پیشرفت یک سازمان باید افرادی را در سازمان گزینش کرد که از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند که منجر به پیشرفت و توسعه سازمان و سیستم مدیریتی خواهد شد(۷). با این وجود مدیران و متخصصان می توانند بر اساس یافته هایی که با انجام این پژوهش به دست می آید، در زندگی کارکنان به ویژه افرادی با هوش هیجانی بسیار پایین نقش مهمی را ایفا کنند. هم چنین ثابت شده است هر اندازه مدیران سازمان ها نسبت به رضایت شغلی و مسائل کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می توانند با برنامه ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت کارکنان موجبات ارتقاء و بهره وری سازمان را نیز فراهم آورند. لذا در قلمرو مطالعات انسانی بخش عمده ای از تحقیقات به این امر اختصاص یافته است. امروزه علی رغم ایجاد تغییرات عمیق فرهنگی و تغییر در شیوه های زندگی، بسیاری از افراد در رویارویی با مشکلات زندگی، فاقد مهارت ها و توانایی های لازم و اساسی مانند هوش هیجانی هستند و همین امر آنان را در مواجهه با مشکلات زندگی آسیب پذیر نموده و در معرض انواع اختلالات روانی و جسمانی قرار می دهد و سبب می گردد سطح توانمندی و رضایت فرد از زندگی کاهش یابد. هم چنین مدیریت ناصحیح و کاربرد سبک های مدیریتی نادرست در سازمان ها و موسسات به این امر دامن زده است؛ بنا بر این شناخت نقاط ضعف و توانمندی کارکنان و مدیران جهت ارائه آموزش های ضروری به آن ها می تواند راه گشای مشکلات بوده، رضایت و توفیق در کار و زندگی را افزایش دهد(۶). هم چنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان می دهد که به طور کلی هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران ۵۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می کنند که این امر نشان می دهد هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران نقش اساسی در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان و پیامدهای متعاقب آن از قبیل بهره وری سازمان را دارا می باشند. در پایان نیز با توجه به جامعه آماری ویژه این پژوهش(کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان) می بایست در تعمیم نتایج به جوامع دیگر احتیاط کرد و پیشنهاد می شود این پژوهش در جوامع مختلف انجام گیرد

References

1. Huselid MA. Impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Acad Manage J 1995; 38:635-72. doi.org/10.5465/256741.
2. Steinhaus CS, Perry JL. Does sector matter? Publ Prod Manage Rev1996; 19:278-88. doi: 10.2307/3380575.
3. Mulki J P. Jaramillo F, Locander WB. Effects of ethical climate and supervisory trust on salespersons job attitudes and intentions to quit. J Pers Sell Sales Manage2006; 26:19-26. doi: 10.2753/PSS0885-3134260102.
4.Goleman D. Working with the emotional intelligence 5th ed. Bantam Book Publication. 1998;P.124-32.
5. Baron R, Parker DA. The hand book of emotional intelligence theory development assessment and application at home, school and workplace. Sanfrancisco 2000;2:184-98. doi: 10.1016/S0160-2896(01)00084-8.
6. Wong C. Effect of middle level leader and teacher emotional intelligence on school teachers job satisfaction. Edu Manage Adm Lead2010;38:59-70. doi.org/10.1177/1741143209351831.
7.Sy T, Tram S, Ohara LA. Relation of employee and manager emotional performance Journal of Vocational Behavior, Orlando. Jun Intell Job Sat2006; 68: 461-3. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.003.
8.Platsidou M. Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/sjimu.26.3.56]

relation to Burnout and job satisfaction. Sch Psychol Int2010;31:60. doi: 10.1177/0143034309360436.
9.Alonlian M, Higgins J. Global leadership success through emotional and cultural intelligences Kelley. Sch Bus Horizons2005;48:505-9. doi.org/10.1016/j.bushor.2005.04.003.
10.Baron R. Emotional and social intelligence insights from the emotional quotient inventory. Jossey Bass Publication. 2001;P.332-87.
11.Halpin AW. The leader behavior and leadership ideology of educational administration and aircraft commanders. Harvard Edu Rev 1955; 2: 125-8.
12.Clugston M. The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. J Organ Behav2000; 21:477-86. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:43.0.CO;2-7.
13.Falkerburg K, Schyn S. Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviors. Manage Res News2007; 30: 708-723. doi: 10.1108/01409170710823430.
14.Busso L. The relationship between emotional intelligence and contextual performance as influenced by job satisfaction and locus of control orientation. Edu Rev 2003;2:123-7.
15.Dong Q, Howard T. Emotional intelligence trust and job satisfaction. Edu Manage Acad 2006; 4:381-8.
16.Gardner L. Stough C. Assessing the relationship between work place emotional intelligence job satisfaction and organizational commitment. Australian J Psychol 2003; 3: 124.
17.Martos B. Landa A. Luzon A. Perceived emotional intelligence and job satisfaction among nurse professionals. Edu Par Las Lag 2006;14:231-6.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/sjimu.26.3.56]

The relationship of Emotional Intelligence and Leadership Styles with Job Satisfaction in Kerman Hospitals

Abdolzahra Naami[1], Mahmood Shirazi[2], Ali Arab[2], Sare Mirshekar[1], Reza Imankhah[3]*

(Received: November 23, 2015 Accepted: February 28, 2017)

Abstract

Introduction: Skilled and efficient human resources is one of the most important tools for attaining organizational goals because it plays a key role in increasing or decreasing organizational productivity. Thus, we investigated the roles of emotional intelligence and leadership styles in job satisfaction of the staff of Kerman hospitals.

Materials & Methods: The study population consisted of all the personnel of Kerman hospitals (n=160), Kerman, Iran, who were selected using the convenience sampling method. The data collection tools comprised emotional intelligence, leadership behavior, and job satisfaction questionnaires. To analyze the data, Pearson correlation coefficient and multiple regression were used.

Findings: Our findings revealed the significant positive relationship of emotional intelligence and leadership styles with employee job satisfaction in Kerman hospitals. Multiple regression analysis also showed that emotional intelligence and leadership styles describe 53% of variations in job satisfaction.

Discussion & Conclusion: Based on the results of the present study, organizational authorities should pay special attention to the role of these variables.

Keywords: Emotional intelligence, Leadership styles, Job satisfaction

1.Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahwaz, Iran
2.Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran
3.Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Zahedan Azad University, Zahedan, Iran
** Corresponding author: Email: sarehmirshekar@gmail.com*

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.29252/sjimu.26.3.56]