Original

Relationship between Emotional Intelligence and Job Motivation among Faculty Members of the Basic Sciences Department of the Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences in 2022

Ali Motaghi Majd[1], Fatemeh Ahmadinai[2], Morteza Darabinia[3], Ali Morad Heidari Gorji[4*]

1. General Practitioner, Sari, Iran
2. Assistant Professor, Medical Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
3. Department of Islamic Thought, Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
4. Associate Professor, Medical Education Development Center, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

*.Corresponding Author: E-mail: alifar_2004@yahoo.com

(Received 19 October 2024; Accepted 2 May 2025)

Abstract

Background and purpose: Given the significance of instructors in educational institutions and universities, equipping them with skills related to emotional intelligence components can enhance their attainment of the highest standards of job motivation levels. Therefore, the present study aimed to assess the relationship between emotional intelligence and job motivation of faculty members of the Basic Sciences Department of the Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The data collection tool was a questionnaire. Two questionnaires were prepared to collect information: 1) Standard Emotional Intelligence Questionnaire (Bradbury-Greaves) and 2) Standard Job Motivation Levels Questionnaire. Data were analyzed in SPSS software (version 26) using both descriptive and inferential statistics.

Results: Based on the results, 35 (56.5%) of faculty members who participated in this study were female, and 27 (43.5%) were male. At a significance level of 0.05, hypothesis H1 was accepted, and with a high coefficient of 0.489, emotional intelligence had an effect on improving the career motivation of faculty members of faculty members of the Basic Sciences Department of the Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences.

Conclusion: As evidenced by the results of this study, there was a direct and substantial relationship between emotional intelligence and job motivation of the faculty members of the Basic Sciences Faculty of Mazandaran University of Medical Sciences, and emotional intelligence was a predictor of job motivation. As a result, the overall score of emotional intelligence can predict the overall score of career motivation.

Keywords: Emotional Intelligence, Faculty Members, Job Motivation.

ClinExc 2024;14(94-104) (Persian).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی و سطوح انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۴۰۱

علی متقی مجد[۱]، فاطمه احمدی‌نیا[۲]، مرتضی دارابی‌نیا[۳]، علی‌مراد حیدری گرجی[۴*]

چکیده

مقدمه: ازآنجایی‌که نقش مدرسان در مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها پراهمیت است، آشنایی مدرسان با مهارت‌های موجود در مؤلفه‌های هوش هیجانی در دستیابی آنان به بالاترین استانداردهای سطوح انگیزش شغلی مؤثر است، ازاین‌رو این مطالعه، رابطه‌ی هوش هیجانی و سطوح انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران را بررسی کرده است.

روش کار: در این مطالعه ۶۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و مازندران که اشتغال به فعالیت آموزشی و علمی دارند، براساس سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. برای گردآوری اطلاعات، دو پرسش‌نامه تنظیم شد: ۱) پرسش‌نامه‌ی استاندارد هوش هیجانی (برادبری-گریوز) و ۲) پرسش‌نامه‌ی استاندارد سطوح انگیزش شغلی (Job Motivation Levels). تجزیه‌وتحلیل داده‌ها ازطریق نرم‌افزار کامپیوتری SPSS نسخه‌ی ۲۶ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی به کار گرفته شد.

یافته‌ها: براساس نتایج، اعضای هیئت‌علمی که وارد این مطالعه شدند، ۳۵ نفر (۵۶/۵ درصد) مؤنث و ۲۷ نفر (۴۳/۵ درصد) مذکر بوده‌اند. در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه‌ی H1 پذیرفته شده است و با ضریب بالای ۰/۴۸۹ هوش هیجانی بر ارتقای انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تأثیر دارد.

استنتاج: در این مطالعه نتیجه گرفته شد، رابطه‌ی مستقیم و قوی بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران وجود دارد و هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده‌ی انگیزش شغلی است. درنتیجه نمره‌ی کلی هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی نمره‌ی کلی انگیزش شغلی باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، انگیزش شغلی، هیئت‌علمی.

۱. پزشک عمومی، ساری، ایران.
۲. استادیار آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۳. استادیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
۴. دانشیار مدیریت خدمات بهداشتی‌درمانی، مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.
*نویسنده مسئول: ساری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش پزشکی Email: alifar_2004@yahoo.com
تاریخ دریافت:۱۴۰۳/۰۷/۲۸ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۳/۱۲/۰۴ تاریخ پذیرش:۱۴۰۴/۰۲/۱۲

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

مقدمه

دانشگاه‌ها مراکز فعال علمی و پژوهش در هر کشوری هستند، در دانشگاه‌های علوم پزشکی، سیستم آموزش پزشکی نقش مؤثر در تربیت نیروی کارآمد در جهت تأمین و ارتقای سلامت جامعه دارد. کمیت و کیفیت سیستم آموزش پزشکی به عملکرد تک‌تک افراد بستگی دارد. عضو هیئت‌علمی، یکی از اجزای درون‌داد سیستم آموزش و یکی از کلیدی‌ترین ارکان ساختار دانشگاه است و میزان عملکردآنان نیز در سازمان تابعی از توانایی و انگیزش است (۱). امروزه اهمیت توجه به انگیزش استادان، به‌ویژه بررسی عوامل مؤثر در انگیزش شغلی آنان از اصول پذیرفته‌شده‌ی مؤسسات آکادمیک بوده است. ازجمله مطالعات رابرتز[1] و همکارانش که به نتیجه رسیده‌اند اگر توجه به رضایت شغلی و انگیزش مدرسان در بدو ورود به موقعیت آکادمیک صورت گیرد، بهبود کیفیت آموزش بسیار بیشتر خواهد بود (۲). واژه‌ی «هیجان» در زبان انگلیسی به معنای «Emotion» است که از ریشه‌ی لاتین «Emote» به معنای حرکت، تحریک، تهییج و حالت تنش است (۳). هوش هیجانی مفهومی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌ها و احساسات و توانمندی‌های انسانی دارد (۴). گلمن مفهوم هوش هیجانی را به‌مثابه‌ی توانایی کنترل احساسات خود و دیگران، تمایز بین آن‌ها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکرات و اعمال اشخاص ارائه کرده است (۵). به عقیده‌ی گلمن دی[2]، موفقیت در کار ۸۰ درصد به هوش هیجانی و تنها ۲۰ درصد به ضریب هوشی بستگی دارد (۶).

هوش هیجانی (EI) یک مهارت حیاتی برای استادان دانشگاه است؛ زیرا بر تعامل آن‌ها با دانشجویان، همکاران و محیط یادگیری بسیار تأثیر می‌گذارد. هوش هیجانی بین استادان دانشگاه به‌صورت خودپاسخگویی، خودتنظیمی، شفقت و مهارت‌های اجتماعی تجلی می‌یابد (۷)

واژه‌ی عملکرد نیز یکی از مفاهیم بنیادی در مدیریت به شمار می‌رود؛ عملکرد شغلی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر را برای آن، بتوان مجموعه‌فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی دانست (۸). امروزه در محیط‌های آموزشی می‌توان شاهد بی‌انگیزگی، احساس خستگی، کاهش عملکرد و بی‌توجهی برخی مدرسان به فراگیران بود. به نظر می‌رسد شاید مدرسان ما مهارت به‌کارگیری هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن را درمقابل مشکلاتی که با آن مواجه می‌شوند، ندارند. عملکرد شغلی تحت‌تأثیر توانایی افراد در به‌کارگیری هیجان‌ها برای تسهیل عملکرد است و استادان می‌توانند هیجان‌های مثبت و منفی را به‌مثابه‌ی مزیتی برای بهبود عملکرد خود به کار گیرند (۹).

وجود استادان با انگیزه در دانشگاه‌های علوم پزشکی، یکی از ارکان تعلیم و تربیت در آموزش دانشجویان و ارتقای سلامت جامعه نقشی حیاتی دارد که به سهم خود در جلوگیری از پیدایش جامعه‌ای بیمار و غیرمولد در آینده مؤثر است (۱۰). در مطالعه‌ی باکر نیز تأکید شده است که انگیزه‌ی استاد به این دلیل مهم است که بر سرمایه‌گذاری انرژی در تدریس و احتمالاً کیفیت آن تأثیر می‌گذارد و همچنین استادان باانگیزه، احتمالاً دانشجویان را در سرمایه‌گذاری انرژی در مطالعه، مستقل از کیفیت تدریسشان، درگیر می‌کنند (۱۱). براساس مطالعه‌ی وان دن برگ[3] و همکار ما فقط می‌توانیم حدس بزنیم که اشتغال به حوزه‌های کاری کمتر، ممکن است مشارکت در تدریس را افزایش دهد. تمرکز بر وظایف خاص ممکن است نشاط، تعهد به کار و غوطه‌ور شدن در فعالیت کاری را افزایش دهد (۱۲). مطالعه‌ی آچیواتا[4] و همکار رضایت شغلی، استرس، هوش هیجانی و عملکرد شغلی را به‌طور پیچیده و چندبعدی مرتبط نشان داد و بیان کرد درک و پرداختن به این عوامل می‌تواند به رضایت شغلی بالاتر، کاهش استرس و افزایش هوش هیجانی بین استادان دانشگاه در

[1].Roberts
[2].Goleman D
[3].Van den Berg BA, Bakker AB
[4].Achyutha S, Suneetha VL

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

هند کمک کند (۷).

آگاهی از نیازهای اعضای هیئت‌علمی در ایجاد انگیزش شغلی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است؛ زیرا انگیزش عامل اصلی در انجام فعالیت‌هاست که خصوصیات فردی که شامل هوش هیجانی نیز می‌شود، در خود دارد و از نقطه‌نظر استادان، یکی از عوامل درونی ایجاد انگیزه بیان شد (۱۰). همچنین با تبیین متعدد، نیروهای انسانی کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه‌ها در هر سازمان به شمار می‌روند. امروزه یکی از مسائل بسیار مهم سازمان‌ها این است که چگونه کارکنان خود را برای کار و بهره‌وری بیشتر برانگیخته کنند. ایجاد انگیزه به کار و جهت‌دهی به انگیزه‌های سالم یکی از ابزارهای سازنده در کاربرد صحیح منابع انسانی است. یکی از راه‌های افزایش کارایی و بهره‌وری در یک سازمان، توجه به انگیزه‌های انسانی و بالا بردن آن ازطریق پرورش هوش هیجانی است. انگیزش یک ویژگی فردی است، اما می‌تواند هم از فرد شاغل و هم از شرایط محیطی نشئت بگیرد (۱۳).

عواملی مانند انگیزش و ایجاد شرایط محیطی مناسب در جهت رشد استعدادها و خلاقیت‌ها، ایجاد محیط رقابت‌انگیز با میزان بهره‌وری، همبستگی مستقیم داشته و مهم‌ترین و مؤثرترین وسیله برای انطباق کارکنان با شرایط متغیر زمان و مکان است. یافتن معیارهای مؤثر در افزایش انگیزه‌ی معلمان و بهره‌گیری از آن‌ها، مدیران را برای حفظ و تثبیت نیروهای متعهد، کارآمد و باسابقه یاری خواهد کرد. بی‌توجهی به نیازهای اساسی معلمان، کمبود معیارهای صحیح و قابل‌قبول در جذب و به‌کارگیری آن‌ها سبب شده که مقدار زیادی از آن‌ها، شغل معلمی را از ناچاری و بدون علاقه و انگیزه‌ی قبلی انتخاب کنند. متأسفانه نظام آموزشی ما نیز نتوانسته است محیط مساعدی برای رشد و پرورش انگیزه‌های آنان فراهم کند. پیامد این مسئله، انبوه مشکلات اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است که گریبان‌گیر جامعه شده است و خودبه‌خود مانع رشد و سازندگی کشور می‌شود (۱۴).

در مطالعه‌ی جها و همکاران نشان داده شد که هرچه یک شغل پیچیده‌تر باشد، EI مهم‌تر است؛ زیرا کمبود این توانایی‌ها می‌تواند مانع استفاده از هرچیزی شود. همچنین هوش هیجانی و سودمندی آن در عملکرد تدریس اهمیت دارد؛ زیرا هوش هیجانی اعضای هیئت‌علمی پزشکی و مهندسی با اثربخشی تدریس / معلم همبستگی معناداری دارد؛ ازاین‌رو، برای بهره‌وری بهتر در فرایند یاددهی ـ یادگیری در آموزش عالی و به‌ویژه در دوره‌های حرفه‌ای مانند پزشکی و مهندسی، نیاز به ارتقای EI اعضای هیئت‌علمی همراه با دانش موضوعی و مهارت‌های آموزشی آن‌ها به‌منظور کاهش اضطراب و استرس بین دانشجویان وجود دارد (۱۵). در مطالعه‌ی دیاز، انگیزه و هوش هیجانی راهبردهای مؤثری هستند که بر رضایت شغلی و دستیابی به یک فرایند یاددهی ـ یادگیری مناسب تأثیر می‌گذارند. این مطالعه نتیجه گرفته است که هوش هیجانی و انگیزش درونی بر رضایت شغلی تأثیر دارند؛ زیرا مفاهیم مورد علاقه‌ی زیادی در محیط کار که به رفاه شخصی و درنتیجه عملکرد شغلی کمک می‌کند. زمینه ی آموزشی، محیط مناسبی است که در آن تمرین هوش هیجانی به‌دلیل تعامل مداوم و انگیزهی انسانی که بین معلمان وجود دارد، مشهود است؛ بنابراین، میزان بروز این متغیرها در رضایت شغلی آموزشی شناخته شده است (۱۶).

براساس مطالعات انجام‌شده ازآنجاکه عضو هیئت‌علمی، یکی از اجزای درون‌داد سیستم آموزش و یاددهی و یادگیری و یکی از کلیدی‌ترین ارکان ساختار دانشگاه است و میزان عملکرد او در سازمان، تابعی از توانایی و انگیزش است؛ ازاین‌رو، این پژوهش رابطه‌ی هوش هیجانی و سطوح انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران را بررسی کرده است.

مواد و روش‌ها

مطالعه‌ی حاضر از نوع مطالعات توصیفی ـ تحلیلی بوده است.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

جامعه‌ی مورد مطالعه

در این پژوهش جامعه‌ی آماری، شامل کلیه‌ی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی‌درمانی مازندران که اشتغال به فعالیت آموزشی و علمی‌پژوهشی دارند، است. حجم نمونه‌ی آماری مورد مطالعه در این تحقیق، براساس سرشماری، ۶۲ نفر از اعضای محترم هیئت‌علمی دانشگاه که وضعیت استخدامی رسمی داشته‌اند، بود.

جمع‌آوری داده‌ها

در این پژوهش، ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه‌ی پژوهش، شامل دو قسمت است که عبارت‌اند از: قسمت اول: سؤالات این بخش به‌منظور کسب اطلاعات فردی (جمعیت‌شناختی) تدوین شد؛ قسمت دوم: سؤالات این قسمت به‌منظور کسب اطلاعات درباره‌ی متغیرهای مدنظر در پژوهش بود. در تحقیق حاضر، برای گردآوری اطلاعات، دو پرسش‌نامه تنظیم شد:

الف) پرسش‌نامه‌ی استاندارد هوش هیجانی (برادبری ـ گریوز)

ب) پرسش‌نامه‌ی استاندارد سطوح انگیزش شغلی[5]

الف) پرسش‌نامه‌ی استاندارد هوش هیجانی

در این پژوهش برای سنجش هوش هیجانی از پرسش‌نامه‌ی استاندارد برادبری ـ گریوز استفاده شد. این آزمون حاوی ۲۸ سؤال است و براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. در جدول ذیل تعداد سؤالات و شماره‌ی سؤالات، متناسب با هر متغیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: سؤالات مربوط به پرسش‌نامه‌ی هوش هیجانی

هوش هیجانی	سؤالات
خودآگاهی	۱ ـ ۶
خودمدیریتی	۷ ـ ۱۵
آگاهی اجتماعی	۱۶ ـ ۲۰
مدیریت رابطه	۲۱ ـ ۲۸

ب) پرسش‌نامه‌ی استاندارد

پرسش‌نامه‌ی JML، ابزار و تکنیکی برای ارزیابی سطوح انگیزش شغلی و سنجشی ساده برای اندازه‌گیری حد انگیزش درونی (ذاتی) کارکنان درمقابل انگیزش بیرونی آنان است (۱۶). این پرسش‌نامه با بهره‌گیری از راهنمایی‌های استادان راهنما و مشاور ترجمه شد.

در این پرسش‌نامه ۲۸ سؤال (با توجه به ابعاد انگیزش شغلی) شامل میزان کار، تلاش، تمرکز، لذت، قصد، پیشرفت و داوطلب بودن در یک طیف هفت‌درجه‌ای لیکرت طراحی شد و در جدول ذیل تعداد سؤالات و شماره‌ی سؤالات متناسب با هر متغیر نمایش داده شده است.

جدول شماره ۲: سؤالات مربوط به ابعاد انگیزش شغلی (JML)

ابعاد انگیزش شغلی	سؤالات
میزان کار	۱، ۸، ۱۵، ۲۲
تلاش	۲، ۹، ۱۶، ۲۳
تمرکز	۳، ۱۰، ۱۷، ۲۴
لذت	۴، ۱۱، ۱۸، ۲۵
قصد (ماندن در کار)	۵، ۱۲، ۱۹، ۲۶
پیشرفت	۶، ۱۳، ۲۰، ۲۷
داوطلب بودن	۷، ۱۴، ۲۱، ۲۸

به‌منظور بررسی ابعاد هفت‌گانه‌ی مزبور از پاسخ‌دهندگان خواسته شد، برای نشان دادن نگرش خود نسبت به ویژگی‌هایی که توصیف می‌شود، از میان مقیاس‌هایی که در زیر آورده شده است، یکی را انتخاب کنند. نمره‌گذاری سؤالات از ۱ به ۷ (کاملاً موافق = ۷؛ کاملاً مخالف = ۱) انجام می‌شود:

جدول شماره ۲: مقیاس‌بندی پرسش‌نامه‌ی JML

کاملاً مخالف	بسیار مخالف	مخالف	نه مخالف نه موافق	موافق	بسیار موافق	کاملاً موافق
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷

در این پژوهش نمرات پاسخ آزمودنی به سؤالات مربوط به هریک از ابعاد سطوح انگیزش شغلی جمع شد و نمره‌ی کلی مؤلفه (سطح) در انگیزش شغلی اندازه‌گیری شد.

در این مطالعه اثر متغیرهای مداخله‌کننده ازقبیل سطح

[5]. Job Motivation Levels

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

رفاه اقتصادی و سواد اجتماعی یکسان‌سازی شد.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

در این پژوهش، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها ازطریق نرم‌افزار کامپیوتری SPSS نسخه‌ی ۲۶ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی به کار گرفته شد. آمار توصیفی، شامل ترسیم جداول توزیع فراوانی و ترسیم نمودارهای ستونی و توزیع فراوانی و درصد آن‌ها به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توصیف متغیرهای پژوهش (جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه‌ی کاری و توصیف پرسش‌نامه‌های پژوهش) است. برای آمار استنباطی، در این پژوهش از آزمون رگرسیون تک‌متغیره جهت تحلیل و استنباط داده‌ها و نشان دادن همبستگی و رابطه‌ی متغیر مستقل با مؤلفه‌های متغیر وابسته استفاده شد. همچنین برای به دست آوردن تفاوت‌ها برحسب جنسیت از آزمون مقایسه‌ی t مستقل و برای مقایسه‌ی متغیرها با حد متوسط از آزمون t تک‌گروهی استفاده شد.

یافته‌ها

در این مطالعه درمجموع ۶۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی شرکت کردند که ۳۵ نفر (۵۶/۵ درصد) آن‌ها مؤنث و ۲۷ نفر (۴۳/۵ درصد) آن‌ها مذکر بودند. در جدول شماره ۱ خصوصیات دموگرافیک شرکت‌کنندگان بررسی شده است.

براساس نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره ۲، در سطح معناداری ۰/۰۵ فرضیه‌ی H1 پذیرفته شد و با ضریب بالای ۰/۴۸۹ هوش هیجانی بر ارتقای انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تأثیر دارد و هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده‌ی انگیزش شغلی است. درنتیجه نمره‌ی کلی هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی نمره‌ی کلی انگیزش شغلی باشد.

در شکل شماره ۱ مشاهده می‌شود که نمره‌ی کلی هوش هیجانی با نمره‌ی کلی انگیزه‌ی شغلی نسبت خطی و مستقیم دارد؛ درنتیجه نمره‌ی کلی هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده‌ی انگیزه‌ی شغلی اعضای هیئت‌علمی است. همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، بین هوش هیجانی و فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز مانند سطح کلی انگیزش شغلی بین هوش هیجانی و میزان کار در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب B در بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و لذت مشاهده می‌شود.

بحث

هوش هیجانی بر ارتقای انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران تأثیر دارد و هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده‌ی انگیزش شغلی است. درنتیجه نمره‌ی کلی هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی نمره‌ی کلی انگیزش شغلی باشد. انگیزش در لغت به معنای آنچه که شخص را به حرکت وامی‌دارد، مانند ترس، قدرت یا عشق است (۱۷). انگیزش به‌مثابه‌ی یک عامل خوب که منجر به عملکرد بهتر می‌شود و ابزاری که می‌تواند در دست مدیر قرار بگیرد، فرض شده است (۱۸). انگیزش فرایندی است که با یک نیاز زیستی یا روانی آغاز می‌شود و رفتار هدفمند باانگیزه‌ای را در جهت محرکی خارجی فعال می‌کند (۱۹). به عقیده‌ی اسپکتور، مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به‌خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزه‌ی لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. درواقع وی معتقد است که توانایی و انگیزش، منجر به عملکرد شغلی مطلوب می‌شود (۲۰).

وجود استادان باانگیزه در دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌مثابه‌ی یکی از ارکان تعلیم و تربیت در آموزش دانشجویان و ارتقای سلامت جامعه نقشی حیاتی دارد. تاکنون مطالعات زیادی درباره‌ی شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان به روش‌های مختلف انجام شده است. دراین‌میان، به نظر می‌رسد توسعه‌ی فردی و موفقیت یک عامل بسیار بااهمیت برای ایجاد انگیزه باشد؛ زیرا

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

ازنظر شرکت‌کنندگان در چندین مطالعه که درباره‌ی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مختلف علوم پزشکی انجام شده است، پیشرفت و توسعه‌ی شغلی، یک عامل پراهمیت بیان شد (۱، ۲۱)؛ در یک مطالعه در اراک نیز نشان داده شد پیشرفت و رشد، بیشترین تأثیر را در ایجاد انگیزش استادان دارد (۲۲).

این نتیجه با یافته‌های حاصل از پژوهش جباری و همکاران که به مقایسه‌ی میزان انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان پرداخته‌اند و در آن رشد و موفقیت در شغل، یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در افزایش انگیزه برشمرده شد، همخوانی دارد (۲۳). دراین‌باره، ازنظر اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمان و اهواز نیز فراهم بودن شرایط لازم جهت بالا بردن سطح دانش و اطلاعات از عوامل مهم انگیزاننده‌ی شغلی بیان شد (۲۴،۱۰).

با توجه به آنچه تاکنون در قالب این پژوهش به آن اشاره شد، امروزه در محیط کاری، توانایی انجام کارها، یک پیش‌شرط است که برخی از افراد به‌خوبی از عهده‌ی انجام آن برآمده و برخی دیگر قادر به انجام درست آن نیستند. در محیط کار، هوش هیجانی نقش بسزایی در داشتن عملکرد و بهره‌وری مطلوب نسبت به سایر قابلیت‌ها ایفا می‌کند. یکی از دلایل اهمیت هوش هیجانی در محیط کار، کارکنانی است که ازلحاظ فنی توانمند بوده، اما در کنار آمدن با دیگران و کنترل شرایط تنش‌زا ناتوان هستند؛ بنابراین، کارکنان سازمانی لازم است بر قابلیت‌هایی همچون هوش هیجانی بیش از پیش مسلط شوند و اگر بخواهند به‌مثابه‌ی افرادی کارآمد نقش‌آفرینی کنند، لازم است از هوش هیجانی و بهره‌ی هوشی کافی برخوردار باشند. فرضیه‌ی اصلی در این مدل بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی و سطوح انگیزش شغلی در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۴۰۱ است. براساس نتایج به‌دست‌آمده در سطح معناداری ۰/۰۵ و با ضریب بالای ۰/۴۸۹ هوش هیجانی بر انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۴۰۱ تأثیر دارد؛ درنتیجه رابطه‌ی مستقیم و قوی بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران وجود دارد. یافته‌های پژوهش با نتایج گانو و اولادپو (۲۴) و حسین‌پور و همکاران (۲۵) مطابقت دارد.

نتیجه‌گیری

براین‌اساس و نتایج این مطالعه می‌توان پیشنهاد داد برای افزایش انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مشاوران و افراد متخصص در این حوزه، دوره‌های آموزشی هوش هیجانی برگزار کنند تا فرصت‌هایی برای اعضای هیئت‌علمی، برای همکاری آنان در فعالیت‌های معنادار و چالش‌برانگیز، که ازسویی با علایق و ارزش‌های آن‌ها همسو باشد و ازسوی‌دیگر، برای تقویت و حفظ انگیزه و رضایت شغلی آن‌ها بسیار مهم است، فراهم کند. شواهد نشان داده است هوش هیجانی، مهارتی است که قابل‌آموزش، قابل‌انعطاف و متغیر است و با شرکت در دوره‌های آموزشی مذکور، توان آن‌ها برای انطباق با شرایط محیط کار و ایجاد روابط کاری مناسب افزایش خواهد یافت. در این برنامه‌ها مسیرهای ارتباطی مؤثر و فرصت‌های شبکه‌ای همچنین برای تسهیل همکاری، بازخوردجویی و رشد حرفه‌ای، بین آنان ضروری و قابل‌درک است (۲۶).

این مسئله که کدام‌یک از عوامل انگیزش مؤثرتر هستند، مهم است و اولویت‌بندی این عوامل یک عامل مؤثر برای ارتقای کیفیت سیستم آموزش عالی به‌ویژه سیستم آموزش پزشکی است و باید در مطالعات آینده به آن پرداخته شود. تحقیقات بعدی می‌تواند معطوف به افرادی شود که هنوز وارد عرصه‌ی کار و فعالیت نشده‌اند و در مرحله‌ی علم‌آموزی و کسب مهارت‌های علمی و تئوری هستند؛ افرادی همچون دانشجویان و

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

به‌ویژه دانشجویان رشته‌های پزشکی که در آینده استخدام سازمان‌های مختلف خواهند شد. همچنین شناسایی عوامل تأثیرگذار بر هوش هیجانی دانشجویان و استادان و تغییر و بهبود آن، می‌تواند ما را در استفاده‌ی بهینه از فرصت‌ها یاری برساند و تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی استادان داشته باشد.

ملاحظات اخلاقی

پس از کسب مجوز اجرای پژوهش از مراجع ذی‌ربط،کلیه نمونه‌ها جهت پرکردن پرسش‌نامه و اخذ نمونه، از هدف اجرای پژوهش مطلع شدند. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که شرکت در پژوهش اختیاری است. افزون‌برآن، به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که هویت آن‌ها در تمام فرایند اجرای پژوهش و انتشار یافته‌ها فاش نخواهد شد. درنهایت از افراد داوطلب اجرای پژوهش، رضایت‌نامه‌ی آگاهانه کسب شد.

سپاسگزاری

این پژوهش حاصل پایان‌نامه‌ی پزشکی عمومی با کد اخلاق IR.MAZUMS.REC. ۱۴۰۱. ۱۵۱۸۳ است و مجریان طرح از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی مازندران تشکر و قدردانی می‌کنند.

جدول شماره ۱: اطلاعات دموگرافیک

خصوصیت		فراوانی	درصد
جنسیت	مذکر	۳۵	۵۶/۵
	مؤنث	۲۷	۴۳/۵
	مجموع	۶۲	۱۰۰
وضعیت تأهل			
	متأهل	۴۵	۷۲/۶
	مجرد	۱۷	۲۷/۴

جدول شماره ۲: نتایج تحلیلی آزمون آنالیز واریانس و ضریب رگرسیون خطی برای متغیر هوش هیجانی و تأثیر بر ارتقای انگیزش اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی

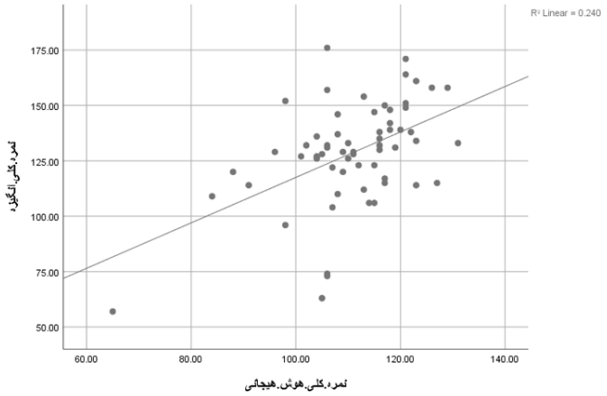
ANOVAa

سطح معناداری	F	مجذور میانگین	df	مجموع مربعات	مدل
[b]۰/۰۰۰	۱۸/۹۰۲	۸۰۷۹/۶۲۵	۱	۸۰۷۹/۶۲۵	بین گروهی
		۴۲۷/۴۴۳	۶۰	۲۵۶۴۶/۵۶۸	درون گروهی
			۶۱	۳۳۷۲۶/۱۹۴	کل

Coefficients[a]

		ضریب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
سطح معناداری	T	B	خطای استاندارد	B	
۰/۵۷۲	۰/۵۶۹		۲۶/۲۸۳	۱۴/۹۴۷	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۴/۳۴۸	۰/۴۸۹	۰/۲۳۶	۱/۰۲۶	نمره‌ی کلی هوش هیجانی

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]



نمودار شماره ۱: رشد نمره‌ی کلی انگیزه در مقابل رشد نمره‌ی کلی هوش هیجانی

جدول شماره ۳: بررسی درستی فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه	سطح معناداری	ضریب B	نتیجه
بین هوش هیجانی و میزان کار در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۱۴	۰/۳۱۰	تأیید شد
بین هوش هیجانی و میزان تلاش در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۴۵۶	تأیید شد
بین هوش هیجانی و تمرکز(درگیر کار شدن) در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۴۴۴	تأیید شد
بین هوش هیجانی و لذت در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۵۵۰	تأیید شد
بین هوش هیجانی و قصد ماندن در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۴۳	۰/۲۵۸	تأیید شد
بین هوش هیجانی و پیشرفت (موفقیت) در اعضای هیئت‌علمی علوم‌پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۳	۰/۳۷۲	تأیید شد
بین هوش هیجانی و داوطلب بودن در اعضای هیئت‌علمی علوم پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.	۰/۰۰۲	۰/۳۹۴	تأیید شد

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

References

1. Hoseyni SN, Mirzaei M, Faryabi R, Mokhtari Ardekan AM, Shaker Ardekani M, Mirzaei Alavijeh M. Effective factors in job motivation of faculty members in Shahid Sadoughi university of medical sciences: an application of Herzberg's motivation theory. Iran J Med Educ. 2014;13(12):1040-1050.
2. Roberts BJ, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. J Nurs Adm. 2004;34(9):428-435.
3. Edalatkhah H, Tazakori Z, Movahedpour A, Mahdavi A, Karimollahi M. Factors affecting job motivation of faculty members of Ardabil university of medical sciences: A qualitative study. Iran J Med Educ. 2019;19:347-358.
4. Allameh SM, Abassi Rostami N. Study of effect social intelligence and emotional intelligence on managers' leadership style. J Dev Evolution Mnage. 2015;1394(22):63-70.
5. Goleman D. An EI-based theory of performance. In book: The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2001;1(1):27-44.
6. Goleman D. Human resource management trends and issues (in USA weekend) and time magazine (October 2).
7. Achyutha S, Suneetha VL. A study on effect of job satisfaction, stress and emotional intelligence on job performance among HEI faculty members. In Book: 3rd International Conference on Reinventing Business Practices, Start-ups and Sustainability (ICRBSS 2023); Atlantis Press. 2024 :603-615.
8. Jalali A, Rohollahi A. The effect of transformational leadership on job performance of faculty members with job involvement mediation. Public Policy Administ. 2016;6(18):1-16.
9. Sharifi SM, Zarifian Yeganeh MH, Saberi AM. The study of the effect of emotional intelligence dimension on the employee performance (case: sport channel of Islamic Republic of Iran). Organiz Culture Manag. 2017;15(2):373-392.
10. Jafary H, Aghaee Z, Jafari L, Nemati E. The survay of faculty members'attitude in Ahwaz Jundishapour university of medical sciences about effective motivational factores on educatinal performance: 2011. Educ Dev Jundishapur. 2013;3(5):21.
11. Bakker AB. Flow among music teachers and their students: the crossover of peak experiences. J Vocat Behav. 2005;66(1):26–44.
12. Van den Berg BA, Bakker AB, Ten Cate TJ. Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. Perspect Med Educ. 2013;2(5-6):264-275.
13. Raeissi P, Mohebbifar R. Job motivators from the employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin university of medical Sciences. J Qazvin Univ Med Sci. 2006;10(1):101-108.
14. Ahmadi GR, Sajjadi Z. Investigating the factors affecting the increase of career motivation of teachers in girls' secondary schools in Isfahan from the perspective of student teachers, teachers and administrators. Knowledge Res Appl Psychol. 2001;8(2):55-68.
15. Singh I, Jha A. Teacher effectiveness in relation to emotional intelligence among medical and engineering faculty members. Eur J Psychol. 2012;8(4):667-668.
16. Diaz TO, Velarde MI, Joyos GE, Dionicio SJ, Escobar BR. Incidence of emotional intelligence and intrinsic motivation on teacher job satisfaction. J Positive Sch Psychol. 2022;6(6):5730-5738.
17. Ivancevich JM, Konopaske R, Matteson MT. Organizational behavior and management. McGraw-Hill. 1997.
18. ArunKumar S. An empirical study: relationship between employee motivation, satisfaction and organizational commitment. Int J Manag Business Res.2014;4(2):81-93.
19. Luthans F. Organizational Behavior. Boston: McGrawHill. 1998.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]

20. Spector PE. Industrial and organizational psychology: Research and practice. John Wiley & Sons. 2021.
21. Taherpour M, Sefidi F, Javadi A. Effective factors on job motivation of faculty members of Qazvin university of medical sciences. Dena. 2012;6(1):21-31.
22. Sarmadian H, Didgar F, Kalantari M, Zarinfar N, Ahmadlou M. Assessing faculty members' needs and motivations effective in conduct of training activities at Arak university of medical sciences in 2012. J Arak Univ Med Sci. 2014;16(12):30-34.
23. Jabari F, Rajaeipoor S, Jafari SE. A comparative study of Esfahan university and Esfahan university of medical Sciences faculty member's job motivation based on Herzberg`s theory. Health Inf Manag. 2004;1(1):15-20.
24. Azizzadeh Forozi M, Mohammad Alizadeh S, Fasihi Harandi T. Motivational factors affecting educational performance from the point of view of faculty members. Strides Dev Med Educ. 2006;2(2):102-8.
25. Gunu U, Oladepo RO. Impact of emotional intelligence on employees' performance and organizational commitment: A case study of Dangote Flour Mills workers. Univ Mauritius Res J. 2014;20:1-32.
26. Bahramnezhad F, Keshmiri F. "Establishing pathways to excellence in the teaching profession": an exploration of teachers' experiences on sustaining motivation in medical sciences universities. BMC Med Educ. 2025;25(1):279.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-11-17]