

عنوان مقاله:

تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی مدیران با توجه به نقش میانجی تعارض کاری و تعدیلگری اعتماد (مطالعه ای در میان مدیران شرکت توزیع نیروی برق استان زنجان)

محل انتشار:

ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسنده:

مهرو عاشری - گروه مدیریت بازرگانی واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

خلاصه مقاله:

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی مدیران با توجه به نقش میانجی تعارض کاری و تعدیلگری اعتماد در میان مدیران شرکت توزیع نیروی برق استان زنجان می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل مدیران شرکت توزیع نیروی برق استان زنجان می باشد و نمونه آماری ۷۷ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده های اولیه پرسشنامه استاندارد خسروی و همکاران (۲۰۲۰)، می باشد و روایی به شکل صوری و روش تحلیل عاملی با شاخص (۰/۸۱۴) KMO و همچنین پایایی آنها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل (۰/۸۸۰) مورد تایید قرار گرفت. در تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهند که هوش هیجانی بر عملکرد شغلی، تعارض رابطه ای، تعارض وظیفه ای و تعارض فرآیندی تاثیر معناداری دارد تعارض رابطه ای، تعارض وظیفه ای و تعارض فرآیندی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. همچنین تعارض رابطه ای، تاثیرگذاری هوش هیجانی بر عملکرد شغلی را میانجیگری می کند و تعارض وظیفه ای، تاثیرگذاری هوش هیجانی بر عملکرد شغلی را میانجیگری می کند و تعارض رابطه ای، تاثیرگذاری هوش هیجانی بر عملکرد شغلی را میانجیگری می کند و تعارض رابطه ای، تعارض رابطه ای بر عملکرد شغلی را تعدیل می کند بصورتیکه با افزایش اعتماد بین اعضای سازمان تاثیرگذاری تعارض رابطه ای بر عملکرد شغلی کمتر می شود. اعتماد بین اعضای سازمان تاثیرگذاری تعارض وظیفه ای بر عملکرد شغلی را تعدیل می کند. بصورتیکه با افزایش اعتماد بین اعضای سازمان تاثیرگذاری تعارض وظیفه ای بر عملکرد شغلی را تعدیل می کند. بصورتیکه با افزایش اعتماد بین اعضای سازمان تاثیرگذاری تعارض فرآیندی بر عملکرد شغلی کاهش می یابد.

کلمات کلیدی:

هوش هیجانی، عملکرد شغلی مدیران، تعارض کاری، تعدیلگری اعتماد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1233505>

