

عنوان مقاله:

بررسی رابطه علی ترومای سازمانی و سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی مدیران (مورد مطالعه: شرکتهای بانک ملت)

محل انتشار:

فصلنامه پژوهش های اخلاقی، دوره 11، شماره 4 (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 22

نویسندگان:

لیلا معلمیان - دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مسعود حقیقی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

علیرضا رزقی رستمی - دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب

خلاصه مقاله:

سازمان ها با تلاطم و دگرگونی مواجه می باشند. این امر ایجاب می نماید که با اتخاذ راهکارهایی درمواجهه با شوک های شدیدی که در نتیجه این دگرگونی ها به آن ها وارد می گردد، بتوانند در صحنه رقابت باقی بمانند. تئوری ترومای سازمانی یکی از جدیدترین تئوری ها در عرصه رفتار سازمانی و مدیریت می باشد که با هدف اثرات روانی و جسمی برای فرد و گروه در یک سازمان مورد بررسی قرار می گیرد. هدف این پژوهش، بررسی رابطه علی ترومای سازمانی و سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی مدیران می باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی - پیمایشی به شمار می آید. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۷۵۸ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت های بانک ملت می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، نمونه ای به تعداد ۲۵۵ نفر انتخاب شده اند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری و از نرم افزار PLS Smart استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که ترومای سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت و معنادار و ترومای سازمانی با هوش هیجانی رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین بین هوش هیجانی و سکوت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. با توجه به میزان سکوت سازمانی، توجه بیشتر به عوامل موثر در ترومای سازمانی ضروری است. پیامدهای حاصل از ترومای سازمانی، اثرات تخریبی زیادی بر سازمان ها و به ویژه سرمایه های انسانی می گذارد که حاصل آن به صورت سکوت سازمانی تجلی می یابد.

کلمات کلیدی:

ترومای سازمانی، سکوت سازمانی، هوش هیجانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1880928>

