

عنوان مقاله:

پژوهشی درباره رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی

محل انتشار:

فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، دوره 1، شماره 2 (سال: 1375)

تعداد صفحات اصل مقاله: 28

نویسنده:

خلاصه مقاله:

اخیرا هوش عاطفی به عنوان یک توانایی مهم مدیران مطرح شده است، زیرا روحیه رهبر و رفتار عاطفی او در محیط کار تاثیر بسزایی بر جوسازمانی وی دارد. از نظر گولمن (۲۰۰۱) هوش عاطفی دارای چهار مولفه خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط است. جو سازمانی نمایی از ویژگیهای ظاهری فرهنگ است که از ادراک و نگرشهای کارکنان در یک دوره خاص ناشی می شود. لیمن (۲۰۰۳) متغیرهای اعتبار، احترام، عدالت، افتخار و صمیمیت برای جو سازمانی معرفی کرده است. پژوهشها نشان می دهد که بیش از هفتاد درصد درک کارمند از جوسازمانی نتیجه مستقیم شیوه رهبری و رفتار مدیر است. هدف این پژوهش مطالعه تاثیر هوش عاطفی مدیران بر جو سازمانی است. در این پژوهش سی مدیر از شرکت های خصوصی تولیدکننده قطعات ماشین بطور تصادفی انتخاب شدند و جو سازمانی و هوش عاطفی هر مدیر با استفاده از رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه سنجیده شد. به این ترتیب، گروه های مختلف (مدیران، سرپرستان، همکاران و زیردستان) مشتمل بر ۱۷۰ نفر نمونه آماری پژوهش را تشکیل می دهند. تحلیل اطلاعات با استفاده از ضریب همبستگی و آزمون آنووا حاکی از این است که هوش عاطفی بالای مدیران با جو سازمانی متعالی واحد او ارتباط مستقیم دارد. به علاوه تمامی مولفه های هوش عاطفی با مولفه های جو سازمانی همبستگی دارند. از یافته های فوق می توان به این نتیجه رسید که توانمندیهای عاطفی مدیران تاثیر بسزایی در موفقیت آنان دارد و موجب رشد و تعالی جو سازمانی می شود. علاوه بر آن، نتایج آماری نشان می دهد که از بین ابعاد هوش عاطفی، مولفه های خودآگاهی و آگاهی اجتماعی مدیر بیشترین تاثیر را بر جو سازمانی دارند. همچنین از بین مولفه های جو سازمانی، اعتبار مدیر بیشترین تاثیر را از هوش عاطفی وی می گیرد.

کلمات کلیدی:

هوش عاطفی، جو سازمانی، بازخورد ۳۶۰ درجه، رهبری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1919229>

