

بررسی تاثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارمندان

زینب شیرخانی دانشجویی کارشناسی ارشد، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

اردشیر شیری - استادیار - هییت علمی گروه مدیریت دانشگاه ایلام

چکیده

در نظر گرفته می‌شود. در این پژوهش نیز این متغیر وابسته بوده و هوش هیجانی متغیر مستقل است.

امروزه در محیط‌های کار با رویکردهای مدیریتی و عملیاتی متفاوتی مواجه هستیم و باگذشت زمان و پیشرفت محققان در شکل‌دهی و اثبات فرضیه‌های علمی جدید، شاخص‌های جدیدی نیز برای بررسی محیط‌های کاری از جنبه‌های گوناگون مورد استفاده قرار می‌گیرند. یکی از این شاخص‌ها، شاخص میزان هوش هیجانی کارکنان است. هوش هیجانی مجموعه‌ای از استعدادها، غیر شناختی و مهارت‌هایی است که باعث افزایش توانایی فرد در سازگاری با مقتضیات محیطی و فشارها می‌گردد (دودانگه و دیگران ۱۳۹۵، ۱). هوش هیجانی به‌عنوان یک ویژگی روان‌شناختی انسان، نقش مهمی در شکل‌گیری محیط‌های کاری بهینه و کارآمد دارد. تأثیرگذاری هوش هیجانی در محیط‌های کار از طریق بررسی ارتباط آن با دیگر شاخص‌های مهم محیط کار صورت می‌پذیرد که از آن جمله می‌توان به شاخص رضایت شغلی اشاره نمود

۲- رضایت شغلی

مطالعات در زمینه نگرش شغلی از قبل از جنگ جهانی اول آغاز گردید و بطور گسترده در اروپا و آمریکا دنبال شد. نهضت روابط انسانی با مطالعات هائورن وابسته به شرکت وسترنالکترونیک واقع در شهر شیکاگو آمریکا در سال‌های ۱۹۳۲-۱۹۲۷ به وسیله گروهی به سرپرستی التون مایو وبا همکاری روتلیزبرگر و دیکسون انجام گرفت و به نتایج چشمگیری منتهی گردید. عده ای معتقدند که پیدایش مکتب روابط انسانی به وسیله التون مایو و دستیارانش اتفاقی بود، زیرا آنان در ابتدا قصد نداشتند آزمایش‌هایی برای یافتن روابط انسانی در سازمان‌ها و اهمیت آن انجام دهند. بلکه بطور تصادفی و در حین پژوهش بر روی تاثیر عوامل فیزیکی و مادی بر افزایش کارایی و رضایت شغلی به این دستاورد بزرگ جهانی دست یافتند. کشف اهمیت عوامل اجتماعی در روابط انسانی مهمترین یافته مطالعات هائورن است. مطالعات هائورن موجب تغییر مرکز توجه کانون تحقیق از متغیرهای فیزیکی و روان‌شناسی به متغیرهای روانی- اجتماعی و سپس به عوامل اجتماعی گردید که در مرحله بعد در زمینه روابط انسانی تلقی شد.

مهم‌ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هر فرد است و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌شود. به‌طور کلی، افرادی که از لحاظ هوش هیجانی باهوش‌اند، خوش‌بین هستند و خصیصه‌ای دارند که آن‌ها را قادر می‌سازد به‌جای علت بر راه‌حل تمرکز کنند. هدف این پژوهش، بررسی تاثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی می‌باشد. پژوهش نشان داد که درک هوش هیجانی و کنترل هوش هیجانی به‌عنوان ابعاد متغیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنا داری ندارد و تنها بعد استفاده از هوش هیجانی بر رضایت شغلی موثر است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی - هوش هیجانی - موفقیت شغلی

۱- مقدمه

مهم‌ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هر فرد است و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌شود. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد. رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه فرد است (بازوبندو دیگران ۱۳۹۲، ۴). رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. در کارکنان به‌واسطه کار کردن در یک شغل

حالت‌های متفاوتی ایجاد می‌شود. (بازوبندو دیگران ۱۳۹۲، ۴).

رضایت شغلی به‌عنوان یکی از مباحث مهم حوزه رفتار سازمانی در اکثر تحقیقات به‌عنوان متغیر وابسته