

International Conference on Management
بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی در ترک شغل
مکان تحقیق بیمارستان ها

۱ سحر امیرحسینی، ۲ سنجر سلاجقه

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و

تحقیقات کرمان، ایران

Sahar.amirhosseini.1990@gmail.com

استادیار، عضو هیئت علمی و مدیر گروه دکترای تخصصی مدیریت دولتی دانشکده

مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، ایران

Salajeghe_187@yahoo.com

چکیده:

این مقاله تاثیر هوش هیجانی (EI) بر رضایت شغلی افراد (JS) در محل کار و مفهوم نرخ ترک افراد از شغلشان (TI) را بین افراد کادر پرستاری در بیمارستان ها را بررسی می کند. در این تحقیق هم ترک شغل پرستاران و هم رضایت کارکنان به عنوان مهمترین موضوعات در ایجاد خدماتی با کیفیت بالا و عملکرد ممتاز در بیمارستان ها مورد توجه قرار گرفته است و مقیاس هوش هیجانی (Wong & Law (WLEIS برای اندازه گیری هوش هیجانی اتخاذ شده که شامل چند بعد است: ۱- ارزیابی خود هیجان (SEA) 2- ارزیابی هیجان دیگران (OEA) 3- به کار بستن هیجان و عواطف (UOE) 4- تعدیل هیجانات (ROE) این مقاله زمینه تحقیق هدایت شده در پنج سازمان خصوصی بهداشت و درمان در شهر لاریسا، یونان را بررسی می کند. خط مشی PLS براساس 145 پرسشنامه معتبر، ارتباط قوی میان EI, JS و TI را تایید می کند. به طور خاصتر، در میان چهار بعد EI تنها SEA و UOE تاثیر مثبت قابل توجهی روی رضایت شغلی دارد، در حالی که این موارد همچنین بر مفهوم منفی ترک افراد از شغلشان نیز تاثیر می گذارد. دو مولفه دیگر EI (OEA, ROE) هیچ ارتباطی با JS و TI از خود نشان ندادند.

واژه های کلیدی: هوش هیجانی، رضایت شغلی، نرخ ترک شغل، مقیاس هوش هیجانی Wong & Law، خط مشی PLS