



تأثیر هوش و خدقتی و نارسایی هیجانی بر کارکنان

(شهردور)

www.ketab.ir

مولفین

بهار ک نعمتی

اعظم فطرتی

انتشارات آریام

سرشناسه	: نعمتی، بهارک، ۱۳۵۵-
عنوان و نام پدیدآور	: تاثیر هوش اخلاقی و نارسایی هیجانی بر کارکنان (شهرداری)/ بهارک نعمتی، اعظم فطرتی.
مشخصات نشر	: تهران: آریا پیام، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۰۴ ص.
شابک	: 978-622-967745-2
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۴۲-۱۴۹.
موضوع	: کارکنان - رضایت از کار
موضوع	: Employees- Job satisfaction
موضوع	: رشد اخلاقی
موضوع	: Moral development
موضوع	: آلکسی تیمیا
موضوع	: Alexithymia
موضوع	: هیجان‌ها و شناخت
موضوع	: Emotions and cognition
شناسه افزوده	: فطرتی، اعظم، ۱۳۶۶-
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۹/۵
رده بندی دیویی	: ۱۵۸/۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۱۷۲۱۳۴

عنوان کتاب: تاثیر هوش اخلاقی و نارسایی هیجانی بر کارکنان (شهرداری)
مؤلف: بهارک نعمتی، اعظم فطرتی
نوبت و سال چاپ: اول ۱۳۹۹
قطع و تیراژ: رقعی - ۵۰۰ نسخه
قیمت: ۴۳,۰۰۰ تومان

انتشارات آریا پیام

۰۹۱۲۴۹۵۶۲۸۳

۰۹۱۱۱۴۳۶۲۷۶

فهرست مطالب

مقدمه

۱.....	رضایت شغلی
۱۶.....	کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی
۱۸.....	قانون گرایی در سازمان کار
۱۹.....	وابستگی اجتماعی زندگی اجتماعی
۲۰.....	فضای کلی زندگی
۲۲.....	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
۲۳.....	توسعه قابلیت‌های انسانی
۲۳.....	انگیزش و رضایت شغلی
۲۶.....	رضایت درونی
۲۶.....	رضایت بیرونی
۲۸.....	رضایت شغلی از نظر بروفی
۲۹.....	نظریه انتظار
۳۰.....	نظریه نقش
۳۰.....	رضایت شغلی از نظر نظریه پارسون
۳۱.....	ارضای خواسته‌ها
۳۱.....	لذت و صمیمیت
۳۲.....	شناسایی
۳۳.....	هوش

۳۶	اخلاق
۳۸	هوش اخلاقی
۴۲	هوش اخلاقی و سازمان‌های حرفه‌ای
۴۳	افزایش تنوع‌طلبی
۴۳	کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل
۴۳	افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات
۴۴	افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان
۴۵	ابعاد هوش اخلاقی
۴۶	مسئولیت‌پذیری
۴۷	درستکاری
۴۸	دلسوزی
۴۸	بخشش
۵۰	نارسایی هیجانی
۵۳	نظم‌دهی هیجانی
۶۵	نارسایی هیجانی به عنوان سبک مقابله‌ای
۶۵	نارسایی هیجانی و آسیب‌پذیری روان شناختی
۶۹	نارسایی هیجانی و سلامت عمومی
۷۱	نارسایی هیجانی و زندگی شغلی
۷۲	رویکردهای نارسایی هیجانی
۷۲	رویکرد روان‌پویایی
۷۳	رویکرد فرهنگی اجتماعی
۸۷	پیشنهادهای کاربردی
۸۹	منابع

مقدمه

شغل^۱ یعنی کاری که فرد به عهده دارد تا از طریق آن بتواند در جامعه حضور مفید، سازنده و فعال داشته باشد و هم بتواند از طریق شغل به منظور امرار معاش برای زندگی کسب درآمد کند. همچنین رضایت شغلی^۲ نشان دهنده حسی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند. امروزه مطالعه عوامل موثری بر کیفیت زندگی کاری و سازه‌های مرتبط با آن افزایش پیدا کرده است. رضایت شغلی شامل احساسات و نگرش کلی و مثبت فرد، نسبت به شغل تعریف شده است. به عبارت دیگر رضایت

1. job

2. job satisfaction

شغلی به مجموعه تمایلات یا احساسات مثبتی که افراد به شغل خود دارند اطلاق می‌شود.

رضایت شغلی موجب می‌شود که فرد از لحاظ روانی و اجتماعی نیز احساس بهزیستی و رضایت‌مندی کند و افرادی که از رضایت‌مندی شغلی برخوردارند با اشتیاق و رغبت بیشتری کار خود را انجام می‌دهند که موجب رضایت مراجعان، مدیران و در نهایت افزایش بازدهی سازمان می‌شود. بنابراین رضایت شغلی جزو سازه‌های تأثیرگذاری می‌باشد که تأثیر مثبت همه جانبه دارد. عوامل مختلفی می‌تواند رضایت‌مندی از شغل در کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. عوامل اخلاقی و هیجانی نیز می‌توانند در تبیین رضایت‌مندی شغلی نقش داشته باشند. یکی از سازه‌های جدیدی که به تازگی در علوم مدیریت و روانشناسی وارد شده است، هوش اخلاقی^۱ است که به معنی تشخیص درست از غلط است و

منتهی به رفتار درست می‌شود. همچنین نارسایی هیجانی^۱ شامل ناتوانی فرد در توصیف و بیان سازنده احساسات و هیجان می‌باشد که می‌تواند با پیامدهای منفی در زندگی فردی و سایر حوزه‌های زندگی همچون زندگی شغلی همراه باشد. هدف از پژوهش حاضر نیز بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و نارسایی هیجانی با رضایت شغلی کارکنان شهرداری می‌باشد.

رضایت‌مندی شغلی یعنی میزان رضایتی که فرد از شغلی که به آن مشغول است، دارد و می‌تواند با پیامدهای مختلف مثبت یا منفی همراه باشد. در واقع رضایت‌مندی یا عدم رضایت‌مندی از شغل می‌تواند حتی بر رضایت‌مندی فرد از زندگی نیز اثرگذار باشد. یافته‌های پژوهشگران بیانگر آن است که بین رضایت‌مندی شغلی و رضایت از زندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد، این بدین معنی است که با افزایش رضایت‌مندی شغلی، رضایت فرد از زندگی نیز به طور معنادار افزایش

پیدا می‌کند. از سوی دیگر در صورتی که فرد از شغلی که دارد ناراضی باشد و در محیط کار احساس عدم رضایت و ناخشنودی کند، در نتیجه به احتمال بیشتری درگیر مشکلات فردی همچون افسردگی می‌شود و در ارتباطات بین فردی نیز عملکرد مطلوبی نخواهد داشت، در نتیجه سازمان نیز متضرر می‌شود و میزان بهره‌وری کاهش پیدا می‌کند. مطالعه در زمینه علل و پیامدهای مهم نگرش کارکنان در خصوص رضایت شغلی یکی از جنبه‌های اصلی روان‌شناسی صنعتی- سازمانی^۱ می‌باشد. مطالعات زیادی به منظور شناخت و درک عوامل موثر بر رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته است. به علاوه ارزیابی نگرش کارکنان در این خصوص، به عنوان فعالیت عمومی و مشترک در سازمان‌هایی که مدیران به دنبال رفاه و بهزیستی جسمانی و روانی کارکنان خود می‌باشند، قلمداد گردیده است.