

ارائه مدل هوش هیجانی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با
تعارض سازمانی در کارکنان

نویسندگان

فرهاد ابوطالب

ناصر گودرزی

دکتر مسعود سلیمی

مقدس مافی نژاد

www.ketabo.ir



عنوان و نام پدیدآور	: ارایه مدل هوش هیجانی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با تعارض سازمانی در کارکنان/نویسندگان فرهاد ابوطالب ... [و دیگران].
مشخصات نشر	: کرج: موسسه نشر سیمرغ آسمان آذرگان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۱ ص: مصور (بخشی رنگی)، جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۲۸۲-۲۸۲-۸-۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: نویسندگان فرهاد ابوطالب، نادر گودرزی، مسعود سلیمی، مقدس مافی نژاد.
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۱۱۷] - ۱۲۱.
موضوع	: مدیریت تعارض
موضوع	: Conflict management
موضوع	: هوش هیجانی
موضوع	: Emotional intelligence
موضوع	: هوش معنوی
موضوع	: Spiritual intelligence
موضوع	: هوش فرهنگی
موضوع	: Cultural intelligence
شناسه افزوده	: ابوطالب، فرهاد، ۱۳۶۳-
رده بندی کنگره	: HD۴۲
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۵۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۶۷۰۴۵۶

ارائه مدل هوش هیجانی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با تعارض سازمانی در کارکنان

نویسندگان: فرهاد ابوطالب، نادر گودرزی، دکتر مسعود سلیمی، مقدس مافی نژاد

مؤسسه نشر سیمرغ آسمان آذرگان

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

چاپ و لیتوگرافی: چاپ پارمیدا

شمارگان: ۵۰۰

قیمت: ۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۸۲-۲۸۲-۸-۸

آدرس: کرج، جاده ملارد، گلستان ۴۳، ساختمان دیبا، واحد ۲۹ - کد پستی: ۳۱۶۶۹۳۶۸۶۹



پیشگفتار

تحول محیطی مستلزم تحول سازمانی است و تحول سازمانی، به تحول افراد وابسته است. از سوی دیگر چنان چه اعتماد متقابل (میان مدیریت و کارکنان) حاکم نباشد، هیچ روشی در ارتقاء توانمندی کارساز نخواهد بود. سازمان‌ها برای بقاء در دنیای پیچیده و پویای امروزی می‌باید این نیروی بالقوه را کشف کنند و مورد استفاده قرار دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

واضح است که تعالی، پیشرفت و ترقی جوامع امروزی بدون وجود سازمان‌های انسانی غیر ممکن است. فلسفه وجودی اکثر سازمان‌ها این است که بتوانند خواسته‌های متنوع انسان‌ها را محقق ساخته و از طرفی سازمان‌ها نیز بدین منظور که بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خویش جامه عمل بپوشانند به نیروی انسانی متخصص و کارآمد نیازمند بوده و هستند. با توجه به این که از یک سو به تعداد و تنوع سازمان‌ها در جامعه افزوده می‌گردد و از سوی دیگر رفتارها، خصوصیات شخصی و نیز انگیزه‌های انسانی پیچیده‌تر و درک آن‌ها مشکل‌تر می‌شود به همین منظور شناخت ویژگی‌ها و خصوصیات انسان‌ها، چگونگی شکل‌گیری و علت رفتاری و چگونگی برانگیخته شدن انسان‌ها از جمله مباحث جدی روانشناسی مدیریت است و به واسطه نقش و اهمیتی که دارد، علم مدیریت به طور اعم و مدیریت رفتار سازمانی به طور اخص به مطالعه و بررسی پدیده‌های رفتاری پرداخته است و تا حدودی توانسته رفتارهای انسانی را در سازمان‌ها درک، پیشگویی و پیش‌بینی نماید (قربانی، ۱۳۸۰).

مدیران به ندرت درک می‌کنند که مدیریت آنها درست یا غلط اعمال می‌شود. در نتیجه آنها آمادگی چندانی برای مقابله با چالش‌های بزرگی که اکنون با آن مواجه هستند را ندارند. در واقع مشکلات عمده‌ای که مدیران با آن رو به رو هستند، به واسطه فناوری و یا سیاست نیست. منشأ این مشکلات در خارج از مدیریت و سازمان قرار ندارد بلکه مشکلات و مسائل دقیق نتیجه نامطلوب اعمال مدیریت خود آنان است. باید پذیرفت که وظیفه و نقش اساسی مدیریت یعنی ایجاد قابلیت و آمادگی در کارکنان به منظور ارائه عملکرد مشترک از طریق اهداف مشترک، ارزش‌های مشترک، ایجاد ساختار مناسب و آموزش و بهسازی مورد نیاز آنان در انجام کار و نشان دادن واکنش مناسب و به موقع در برابر تغییرات سازمان است. اما همین مفهوم و معنی از این وظیفه و نقش نیز تغییر کرده است، لاقبل به این دلیل که عملکرد مدیریت، نیروی کار را از یک مجموعه افراد غیرمتخصص و ماهر به مجموعه‌ای از افراد بسیار تحصیل کرده و ماهر تبدیل کرده است (دراکر، ۱۳۸۴).

ماندگاری بویا و رو به رشد سازمان های امروزی، در گرو تصمیم های مناسب، به موقع و اثربخش است که این امر از طریق رهبری هوشمندانه و خردمندانه حاصل خواهد شد همراه با گسترش و تکامل روزافزون منبع های انسانی، فنون جدیدی در رشته مدیریت پا به عرصه وجود نهاده اند. از جمله فنونی که در دهه ی اخیر در میان نظریه پردازان و صاحب نظران مدیریت مطرح شده است انواع هوش فرهنگی، اخلاقی و معنوی است. رابطه بالقوه ای که این هوش ها با عملکرد مدیران دارد می تواند کارایی سازمان ها را افزایش دهد (آقایی و دیگران ۱۹۹۰).

باتوجه به مطالب ذکر شده کتاب پیش رو با هدف بررسی ارتباط بین هوش هیجانی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با تعارض سازمانی در کارکنان و ارائه مدلی جهت ارتباط آنها بایکدیگر تالیف گردیده است.

فهرست

۵.....	پیشگفتار
۹.....	فصل اول: کلیات
۹.....	مقدمه
۱۱.....	تعاریف
۱۱.....	تعریف هوش
۱۱.....	هوش هیجانی
۱۱.....	هوش معنوی
۱۱.....	هوش فرهنگی
۱۲.....	تعارض
۱۳.....	فصل دوم: مبانی و مفاهیم هوش هیجانی، معنوی، فرهنگی و تعارض سازمانی
۱۳.....	هوش هیجانی
۱۳.....	ماهیت هوش
۱۳.....	انواع هوش
۱۴.....	هیجان و اجزاء آن
۱۵.....	انواع هیجان
۱۶.....	هوش هیجانی
۳۵.....	هوش معنوی
۳۵.....	مبانی هوش معنوی
۳۸.....	مبانی بیولوژیکی هوش معنوی
۴۰.....	تعاریف هوش معنوی
۴۶.....	اجزاء هوش معنوی
۴۷.....	مؤلفه‌های هوش معنوی از دیدگاه‌های مختلف
۵۲.....	مدل های هوش معنوی
۵۸.....	اندازه‌گیری هوش معنوی
۶۰.....	راه‌های پرورش هوش معنوی
۶۱.....	هفت گام برای بهتر شدن هوش معنوی
۶۹.....	هوش فرهنگی
۶۹.....	تعاریف هوش فرهنگی
۷۱.....	مؤلفه ها و اجرای هوش فرهنگی
۷۴.....	سطوح هوش فرهنگی
۷۷.....	اهمیت هوش فرهنگی

۷۸.....	انواع قالب های فکری در هوش فرهنگی
۷۸.....	گسترش هوش فرهنگی
۸۰.....	رابطه صفات شخصیتی و هوش فرهنگی
۸۰.....	تعارض سازمانی
۸۰.....	مفاهیم و تعاریف تعارض
۸۲.....	سطوح تعارض
۸۶.....	فرآیند تعارض
۸۶.....	سیک های مدیریت تعارض
۹۱.....	آثار تعارض
۹۵.....	روش های حل تعارض
۹۶.....	هوش فرهنگی و مدیریت تعارض
۹۶.....	هوش فرهنگی و مدیریت تعارض
	فصل سوم: ارائه مدل ارتباطی بین هوش هیجانی، هوش معنوی و هوش فرهنگی با تعارض
۹۸.....	سازمانی کارکنان
۹۹.....	توصیف آماری داده ها
۹۹.....	توصیف ویژگی های جمعیت شناختی
۱۰۱.....	توصیف شاخص هوش هیجانی
۱۰۲.....	مولفه هوش معنوی
۱۰۳.....	مولفه هوش فرهنگی
۱۰۴.....	مولفه تعارض سازمانی
۱۰۵.....	استنباط آماری داده ها
۱۰۵.....	آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها
۱۰۵.....	آزمون فرضیات
۱۰۵.....	مدل سازی معادلات ساختاری (با استفاده از نرم افزار لیزرل)
۱۰۶.....	مدل اندازه گیری
۱۰۷.....	شاخص های برازندگی مدل
۱۰۹.....	مدل پژوهش:
۱۱۳.....	فصل چهارم: سخن آخر
۱۱۷.....	منابع