

هوش اخلاقی و رضایت شغلی

تألیف:

فاطمه ذاکری



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هوش اخلاقی و رضایت شغلی

تالیف:

فاطمه ذاکری



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه: ذاکری، فاطمه، ۱۳۵۸ خرداد-

عنوان و نام پدیدآور: هوش اخلاقی و رضایت شغلی / تالیف فاطمه ذاکری.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۱۳۴ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۶۳۷-۲

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

موضوع: رشد اخلاقی -- ایران -- نمونه پژوهی

Moral development -- Iran -- Case studies: موضوع

موضوع: معلمان -- ایران -- رضایت از کار -- نمونه پژوهی

Teachers -- Job satisfaction -- Iran -- Case studies: موضوع

موضوع: معلمان مدرسه‌های ابتدایی -- ایران -- نمونه پژوهی

Elementary school teachers-- Iran -- Case studies: موضوع

رده بندی کنگره: BF۷۲۳

رده بندی دیویی: ۶۴۹/۷

شماره کتابشناسی ملی: ۹۳۱۶۹۵۲

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

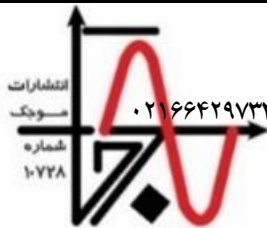
انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication



عنوان: هوش اخلاقی و رضایت شغلی

تالیف: فاطمه ذاکری

مشخصات ظاهری: ۱۳۴ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: بهار ۱۴۰۳، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۲۱۵۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۶۳۷-۲

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار..... ۱۱

فصل اول: کلیات ۱۳

۱-۱ مقدمه ۱۳

۲-۱ تشریح موضوع کتاب ۱۶

۳-۱ اهمیت موضوع کتاب ۱۹

۴-۱ تعریف جو سازمانی ۲۰

۵-۱ تعریف هوش اخلاقی ۲۱

۶-۱ تعریف رضایت شغلی ۲۱

فصل دوم: نظریه‌های رضایت شغلی ۲۳

۱-۲ تعاریف رضایت شغلی ۲۳

۲-۲ نظریه‌های رضایت‌مندی ۳۱

۳-۲ نظریه‌های محتوایی ۳۱

۱-۳-۲ نظریه دو عاملی انگیزش بهداشتی هرزبرگ ۳۱

۲-۳-۲ نظریه کامروایی نیاز ۳۲

۳-۳-۲ نظریه ویژگی‌های شغل ۳۳

۴-۳-۲ نظریه سلسله مراتب نیازها ۳۵

۵-۳-۲ مدل فراک استارک ۳۶

۶-۳-۲ الگوی اسنادهای وظیفه‌ای ضروری ۳۷

- ۳۸..... نظریه فرآیندی ۴-۲
- ۳۸..... نظریه هدف گذاری ۱-۴-۲
- ۴۰..... نظریه گروه مرجع ۲-۴-۲
- ۴۰..... سیکل عملکرد بالا ۳-۴-۲
- ۴۲..... نظریه اختلاف ۴-۴-۲

فصل سوم: پیامدهای رضایت شغلی ۴۵

- ۴۵..... عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ۱-۳
- ۴۶..... کار ۱-۱-۳
- ۴۷..... تناسب شغل و شاغل ۲-۱-۳
- ۴۷..... جو سازمانی ۳-۱-۳
- ۴۸..... کاربرد مهارت ها ۴-۱-۳
- ۴۸..... پاداش های مادی ۵-۱-۳
- ۴۹..... ویژگی های شخصی (سن، جنس، نژاد) ۶-۱-۳
- ۵۰..... تجربه شغلی ۷-۱-۳
- ۵۱..... شخصیت ۸-۱-۳
- ۵۱..... سرپرستی ۹-۱-۳
- ۵۲..... سطح حرفه ای ۱۰-۱-۳
- ۵۲..... ایمنی شغل ۱۱-۱-۳
- ۵۲..... روابط با همکاران ۱۲-۱-۳
- ۵۳..... ساختار سازمان ۱۳-۱-۳
- ۵۳..... حقوق و دستمزد ۱۴-۱-۳
- ۵۳..... پیشرفت شغلی ۱۵-۱-۳
- ۵۴..... پیامدهای رضایت شغلی ۲-۳
- ۵۴..... کار کرد و رضایت شغلی ۱-۲-۳

- ۵۴..... ۲-۲-۳ بهداشت روانی
- ۵۵..... ۳-۲-۳ سلامت جسمی
- ۵۵..... ۴-۲-۳ کاهش ترک خدمت
- ۵۶..... ۳-۳ پیامدهای عدم رضایت شغلی
- ۵۷..... ۴-۳ راه‌های ایجاد رضایت شغلی

۵۹ فصل چهارم: جو سازمانی

- ۵۹..... ۱-۴ مفهوم جو سازمانی
- ۶۰..... ۲-۴ تعاریف جو سازمانی
- ۶۳..... ۳-۴ نظریه‌ها و مطالعات در زمینه جو سازمانی
- ۶۳..... ۱-۳-۴ جو سازمانی از نگاه تاجی یوری
- ۶۴..... ۲-۳-۴ جو سازمانی از منظر استرن و استینهوف
- ۶۴..... ۳-۳-۴ جو سازمانی از نگاه هاجتس
- ۶۵..... ۴-۳-۴ جو سازمانی از نگاه هریسون
- ۶۶..... ۵-۳-۴ جو سازمانی از منظر هالپین و کرافت
- ۶۷..... ۴-۴ انواع جو سازمانی طبق مدل هالپین و کرافت
- ۶۷..... ۱-۴-۴ جو آشنا
- ۶۷..... ۲-۴-۴ جو باز
- ۶۷..... ۳-۴-۴ جو بسته
- ۶۷..... ۴-۴-۴ جو پدران
- ۶۸..... ۵-۴-۴ جو خود مختار
- ۶۸..... ۶-۴-۴ جو کنترل شده
- ۶۸..... ۵-۴-۵ رویکردهای جو سازمانی
- ۶۸..... ۱-۵-۴ رویکرد ساختاری
- ۶۹..... ۲-۵-۴ رویکرد ادراکی

۷۲..... ۳-۵-۴ رویکرد تعاملی

۷۳..... ۴-۵-۴ رویکرد فرهنگی

فصل پنجم: رویکردها و مدل‌های جو سازمانی ۷۵

۷۵..... ۱-۵ مؤلفه‌های جو سازمانی

۷۷..... ۲-۵ ابعاد جو سازمانی

۷۷..... ۳-۵ شاخص‌های جو سالم سازمانی

۷۸..... ۴-۵ رویکردها نسبت به تحقیق در مورد جو سازمانی

۷۸..... ۱-۴-۵ اندازه‌گیری ویژگی‌های چندگانه سازمانی

۷۹..... ۲-۴-۵ اندازه‌گیری ویژگی‌های ادراکی سازمان

۸۱..... ۳-۴-۵ رویکرد اندازه‌گیری ویژگی‌های ادراکی فردی

۸۱..... ۵-۵ مدل‌های جو سازمانی

۸۱..... ۱-۵-۵ مدل جو سازمانی جونزو جیمز (۱۹۷۹)

۸۲..... ۲-۵-۵ مدل جو سازمانی ریدر و سوسی (۱۹۹۰)

۸۳..... ۳-۵-۵ مدل تاجیری رناتو

۸۳..... ۶-۵ بررسی ارتباط بین جو سازمانی با شاخص‌های سازمانی

۸۳..... ۱-۶-۵ ساختار سازمان و جو سازمانی

۸۴..... ۲-۶-۵ شاخص‌های روابط انسانی و جو سازمانی

۸۴..... ۳-۶-۵ مدیران و جو سازمانی

۸۴..... ۴-۶-۵ انگیزش و جو سازمانی

۸۵..... ۵-۶-۵ رهبری و جو سازمانی

۸۵..... ۶-۶-۵ بهداشت روانی و جو سازمانی

۸۶..... ۷-۶-۵ عملکرد و جو سازمانی

۸۶..... ۸-۶-۵ تفاوت جو سازمانی با فرهنگ سازمانی

۸۸..... ۷-۵ مراحل بهبود جو سازمانی

فصل ششم: هوش اخلاقی ۹۱

۱-۶ مفهوم هوش ۹۱

۲-۶ دیدگاه‌های هوش ۹۳

۳-۶ مفهوم هوش اخلاقی ۹۴

۴-۶ اهمیت اخلاق در مدیریت سازمان‌ها ۹۵

۵-۶ معمای اخلاقی ۹۷

فصل هفتم: مروری بر تحقیقات مشابه ۹۹

۱-۷ پیشینه داخلی ۹۹

۲-۷ پیشینه خارجی ۱۰۱

فصل هشتم: مطالعه موردی ۱۰۳

۱-۸ جامعه آماری ۱۰۳

۲-۸ ابزار تحقیق ۱۰۳

۳-۸ ویژگی‌های دموگرافیک اعضای نمونه ۱۰۵

۴-۸ پیش فرض‌های روش معادلات ساختاری ۱۰۶

۵-۸ آزمون فرضیه‌ها ۱۱۲

فصل نهم: جمع‌بندی ۱۱۹

۱-۹ نتیجه‌گیری ۱۱۹

۲-۹ پیشنهادها ۱۲۴

منابع ۱۲۷

منابع فارسی ۱۲۷

منابع انگلیسی ۱۳۲

پیش‌گفتار

نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند. به طوری که نیم قرن گذشته بخش قابل توجه از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآموده آن‌ها بوده است. تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آن سازمان‌هاست (بختیار نصرآبادی، ۱۳۸۸).

رضایت شغلی به عنوان نگرش یک شخص به شغلش تعریف می‌گردد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (کلدی و عسکری، ۱۳۸۲).

به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و روانشناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفاء می‌نماید و از این حیث مسأله رضایت شغلی از مسائل بنیادی هر سازمان به شمار می‌رود. عوامل متعدد و مختلفی بر رضایت شغلی مؤثر می‌باشد، اما در این میان عامل رهبری با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می‌نماید؛ چرا که اجرای موفقیت آمیز هر برنامه‌ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کارا است و اگر مدیران در ایفاء نقش و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست نیابند، نتایج زیانبار آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. با ارزیابی کارآیی سازمان‌ها، مدیریت سازمان بر روند امور جاری واقف گشته و به این وسیله فاصله تا هدف را اندازه‌گیری می‌نماید. امروزه ثابت شده است هر

اندازه مدیران سازمان‌ها نسبت به رضایت شغلی و مسائل کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می‌توانند با برنامه‌ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت کارکنان موجبات ارتقاء و بهره‌وری سازمان را نیز فراهم می‌آورند (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

کتاب حاضر به منظور بررسی رابطه هوش اخلاقی با رضایت شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کننده جو سازمانی در معلمان شهرستان میناب تألیف شده است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مرد و زن دوره ابتدایی شهرستان میناب که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ مشغول کارند، می‌باشند که تعداد ۱۰۷۲ نفر (۷۲۸ زن و ۳۴۴ مرد) می‌باشند. نتایج نشان داد که هوش اخلاقی با جو سازمانی معلمان شهرستان میناب رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. هوش اخلاقی با رضایت شغلی معلمان شهرستان میناب رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان شهرستان میناب رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. جو سازمانی در رابطه بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی معلمان شهرستان میناب نقش تعدیل‌گر دارد.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: نظریه‌های رضایت شغلی

فصل سوم: پیامدهای رضایت شغلی

فصل چهارم: جو سازمانی

فصل پنجم: رویکردها و مدل‌های جو سازمانی

فصل ششم: هوش اخلاقی

فصل هفتم: مروری بر تحقیقات مشابه

فصل هشتم: مطالعه موردی

فصل نهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

فاطمه ذاکری

زمستان ۱۴۰۲

Moral Intelligence and Job Satisfaction

Fateme Zakeri

رضایت شغلی به عنوان نگرش یک شخص به شغلش تعریف می‌گردد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و روانشناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفاء می‌نماید و از این حیث مسأله رضایت شغلی از مسائل بنیادی هر سازمان به شمار می‌رود. عوامل متعدد و مختلفی بر رضایت شغلی مؤثر می‌باشد، اما در این میان عامل رهبری با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می‌نماید؛ چرا که اجرای موفقیت آمیز هر برنامه‌ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کارا است و اگر مدیران در ایفای نقش و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست نیابند، نتایج زیانبار آن مستقیماً عاید گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. با ارزیابی کارایی سازمان‌ها، مدیریت سازمان بر روند امور جاری واقف گشته و به این وسیله فاصله تا هدف را اندازه‌گیری می‌نماید. امروزه ثابت شده است هر اندازه مدیران سازمان‌ها نسبت به رضایت شغلی و مسائل کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می‌توانند با برنامه‌ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت کارکنان موجبات ارتقاء و بهره‌وری سازمان را نیز فراهم می‌آورند.



ISBN : 978-600-994-637-2

