



سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مهندسی سازه و مدیریت ساخت دانشگاه صنعتی شریف - تیر ۱۳۹۸



بررسی ارتباط هوش هیجانی و رضایت شغلی مهندسین عمران در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: پروژه مشهد مال)

جواد مرادی^۱، عبدالرضا پور حبیبی^۲، هادی مرادی^۳

۱- کارشناسی ارشد مهندسی و مدیریت ساخت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیروان

۲- کارشناسی ارشد مهندسی و مدیریت ساخت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیروان

۳- دانشجوی کارشناسی عمران دانشگاه فردوسی مشهد

Jeyjey_mo@yahoo.com

خلاصه

کارکنان در هر نهاد یا سازمانی نقش راهبردی و سرنوشت ساز را دارند. کارکنان برخورداری از هوش هیجانی بالا، کارکنان موثرتری هستند که اهداف سازمان را با حداکثر بهره وری و رضایت مندی محقق می سازند. هدف این پژوهش بررسی ارتباط هوش هیجانی و رضایت شغلی مهندسین عمران در پروژه مشهد مال می باشد. روش پژوهش حاضر، توصیفی - کاربردی است. داده ها توسط دو پرسشنامه استاندارد، هوش هیجانی و رضایت شغلی جمع آوری شده است. بر اساس نتایج فرضیه اول مشخص شد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در مهندسین عمران ارتباط معنا داری وجود دارد. همچنین، آزمون فرضیه دوم نشان داد از میان مولفه های هوش هیجانی؛ مولفه های خود شکوفایی و خوش بینی به ترتیب بیشترین و کمترین تاثیر را بر رضایت شغلی دارند. نهایتا نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که هوش هیجانی بر مولفه های رضایت از همکار و رضایت از حقوق و مزایای رضایت شغلی بیشترین و کمترین تاثیر را دارند.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، رضایت شغلی، مهندسین عمران، مشهد مال

۱. مقدمه

امروزه محققان پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمان ها و کشورها هستند. به طوری که نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته وابسته به تحول در نیروی انسانی کارآزموده آن ها بوده است. تجارب ارزنده سازمان های موفق و پیشرو درباره ی ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه ی انسانی شاغل در آن سازمان ها است. آن ها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه ی کسانی می دانند که برایشان کار می کنند و محور اصلی رشد، کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده اند؛ زیرا اگر کارگران جامعه نارضایتی شغلی داشته باشند عواقب اقتصادی آن به شرکت و ملت بر می گردد (بختیار نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸). مدیران پروژه ای که می خواهند توانایی های رهبری و مدیریت پروژه خود را تقویت کنند، باید بر هوش هیجانی سرمایه گذاری کنند. به عنوان مثال باید توانایی خود را برای استفاده از احساسات در تفکر، درک هیجانات، همدردی و در تمامی سطوح هوش هیجانی توسعه دهند. این موارد به شایستگی های مدیران پروژه در کار گروهی، مدیریت تعارض و درک و توجه ارتباط دارد. همچنین این موارد تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی در حوزه ثبات و صراحت هیجانی قرار دارند (مرسینو^۱، ۱۳۹۲). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هر فرد است و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می شود. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد.

^۱ Mersino