

# نقش میانجی عزت نفس در رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی

دکتر حسین رحیمی کلور<sup>۱\*</sup>، رضا کاظم زاده<sup>۲</sup>

۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. گروه روان‌شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۸/۲/۴، تاریخ پذیرش: ۹۸/۴/۶)

## چکیده

**زمینه:** در یک سازمان، همیشه هوش اخلاقی، عزت نفس و عملکرد شغلی با هم انطباق‌پذیری خاصی داشته و با یکدیگر ارتباط معنایی داشته‌اند. بنابراین هدف تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی عزت نفس در رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می‌باشد.

**روش:** روش پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می‌باشد که از طریق جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر برای نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم افزار (SMART-PLS) و وزن ۲۱ استفاده شده است.

**یافته‌ها:** مقاله حاضر دارای چهار فرضیه می‌باشد و نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق تمامی فرضیه‌ها را تأیید می‌کند. مقادیر ضرایب استاندارد نشان می‌دهد که در حدود ۴۴ درصد از تغییرات متغیر عزت نفس توسط هوش اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین ۲۶ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی نیز توسط هوش اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین ۲۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی توسط عزت نفس انجام می‌شود و نیز هوش اخلاقی ۱۱ درصد تغییرات عملکرد شغلی را از طریق عزت نفس بر عملکرد شغلی تبیین می‌کند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که هوش اخلاقی بر عزت نفس و عملکرد و هم چنین عزت نفس بر عملکرد شغلی ارتباط معنادار دارد. همچنین عزت نفس رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

**کلید واژگان:** عزت نفس، هوش اخلاقی، عملکرد شغلی

## سرآغاز

این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی<sup>۱</sup> بالا است. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست. رهبران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می‌دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند (۱). به تازگی پژوهشگران سازمانی، علاقمند به هوش اخلاقی کارکنان شده‌اند، زیرا می‌تواند مرز بین نوع‌دوستی<sup>۲</sup> و خودپرستی<sup>۳</sup> را خوب توصیف کند (۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رشد اخلاقی کارکنان با رفتارهایی که از خود نشان می‌دهند، رابطه مستقیم دارد.

امروزه، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است (۱). قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد (۲) در چنین شرایطی مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: hrk6809@gmail.com

روابط در گروه‌های فاقد استقلال کاری<sup>۱۵</sup> و پیوستگی گروهی، بیشتر از گروه‌های واجد آن است (۹). بین میزان تعارض و عملکرد شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد و بین میزان تعارض درک شده توسط کارکنان زن و مرد و عملکرد آنها همبستگی منفی وجود ندارد و از لحاظ عملکرد شغلی بین کارکنان زن و مرد و میزان تعارض درک شده توسط آنها تفاوت معناداری وجود ندارد (۱۰). همچنین مدیریت مؤثر مدیریت تعارض می‌تواند بر عملکرد معاونان تأثیر مثبت و معنادار دارد (۱۱). و نهایتاً بین هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن با عزت نفس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۲). در این مقاله ابتدا اصول هوش اخلاقی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، سپس ارتباط آن بر عزت نفس و عملکرد کارکنان بررسی شده است.

### روش

روش پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل (۴۲۰ نفر) می‌باشد که از طریق جدول مورگان تعداد ۲۰۱ نفر برای نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی انتخاب شد. از میان افراد نمونه ۶۹ درصد مرد و ۳۱ درصد زن بوده و از نظر سنی ۱۲ درصد از پاسخ دهندگان سن‌شان کمتر از ۳۰ سال، ۵۸ درصد از آنها سن‌شان بین ۳۰ تا ۴۰ و ۳۰ درصد از آنها بیشتر از ۴۰ سال سن داشته و ۵۴ درصد آنها مدارک کارشناسی داشته‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. سازه‌ی هوش اخلاقی بر اساس پرسشنامه استاندارد لینک و کیل (۲۰۰۵)، سازه‌ی عزت نفس بر اساس پرسشنامه‌ی استاندارد کوپر اسمیت (۱۹۷۶) و پرسشنامه عملکرد شغلی بر اساس پرسشنامه استاندارد هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۱) سنجیده شده‌اند. در جدول شماره (۱) سازه‌های پرسشنامه همراه با تعداد سؤالات مربوط به هر یک آمده است.

برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از معیارهای روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در این روش پایایی توسط دو معیار سنجش می‌شود:

(۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی (CR).

با وجود اینکه مقدار آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی باید بالاتر از ۰/۷ باشد، اما در صورت کم بودن تعداد سؤالات و همچنین افراد نمونه-ی آماری، مقدار ۰/۶ نیز قابل قبول می‌باشد. نتایج مربوط به پایایی پرسشنامه‌ی پژوهش توسط دو معیار یاد شده در جدول شماره (۲) نشان داده شده و پایایی قابل قبول ابعاد مشهود است. روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا و با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی بررسی شد. مطابق با جدول شماره (۳)، تمامی مقادیر نشان‌دهنده‌ی همگرایی مناسب پرسشنامه است

به این معنی که رفتار کارکنان چند بعدی است و رفتارهای مختلف آنان، با سطوح مختلف رشد اخلاقی ارتباط دارد. هوش اخلاقی، به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی<sup>۴</sup> و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی<sup>۵</sup> است. در دنیای امروزی، تنها افراد با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی، نشان داده است که رفتار اخلاقی<sup>۶</sup> تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است (۴). بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن-هاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم‌چنان مهمترین عامل مزیت رقابتی<sup>۷</sup> به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی‌نفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت<sup>۸</sup> اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سرانجام موجب بهبود سودآوری<sup>۹</sup> و مزیت رقابتی می‌شود. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند (۵). مریبان، والدین، رهبران تجاری و دولتی همگی بر این امر اتفاق نظر دارند که ما نیاز به پرورش اشخاصی با عزت نفس<sup>۱۰</sup> سالم و بالا داریم. افرادی که با خصوصیات مدارا و احترام قائل بودن برای دیگران مشخص می‌گردند و افرادی که مسئولیت اعمالشان را می‌پذیرند، دارای انسجام هستند، به موفقیت‌های خود مباحثات می‌کنند، خود انگیزه‌اند، تمایل به ریسک کردن<sup>۱۱</sup> دارند، انتقادپذیر هستند، قادر به دوست داشتن و دوست داشته شدن‌اند، جویای چالش و برانگیزش ناشی از پیگیری اهداف ارزنده و دشوارند و بر زندگیشان احاطه و کنترل دارند (۶). عزت نفس را می‌توان میزان ارزشی دانست که هر فرد برای خودش قائل است. درکل می‌توان گفت که عزت نفس ۵ حیطه دارد که عبارتند از: اجتماعی، تحصیلی، خانوادگی، بدنی و جامع. افراد آشنا با پژوهش‌های روانشناسی، همواره از حجم بالای پژوهش‌هایی که در رابطه با عزت نفس انجام گرفته و می‌گیرد ابراز تعجب می‌کنند. دلیل اهمیت بسیار بالای این سازه در روانشناسی این است که برخی از نظریه پردازانش مزایای داشتن عزت نفس بالا را بیشتر می‌دانند. به همین دلیل است که ابزارهای بسیار زیاد و معروفی برای سنجش عزت نفس ساخته شده است که از جمله آن‌ها مدل کوپراسمیت در سال ۱۹۶۷ اشاره کرد (۷).

به طور خلاصه، مرور پیشینه پژوهش حاکی از این بود که: آگاهی مدیران از تعارضات<sup>۱۲</sup> و مدیریت آن‌ها می‌تواند در عملکرد شغلی مدیران تأثیر چشمگیری را بگذارد (۸). همچنین ابهام و تعارض نقش، با عملکرد شغلی<sup>۱۳</sup> و خوشنودی شغلی<sup>۱۴</sup> کارکنان رابطه‌ای منفی دارد و این

جدول ۱: سازه‌های پرسشنامه

سازه‌های سطح اول	سازه‌های سطح دوم	تعداد گویه‌ها
هوش اخلاقی	درستکاری	۱۰
	مسئولیت	۱۰
	دلسوزی	۱۰
	بخشش	۱۰
عزت نفس	عزت نفس عمومی	۲۶
	عزت نفس خانوادگی	۸
	عزت نفس اجتماعی	۸
	عزت نفس شغلی-تحصیلی	۸
	مقیاس دروغ	۸
عملکرد شغلی	توانایی	۳
	وضوح نقش	۲
	حمایت	۲
	انگیزه	۳
	بازخورد	۲
	اعتبار محیط	۲

جدول ۴: واگرایی پرسشنامه

هوش اخلاقی	عملکرد شغلی	عزت نفس	عزت نفس
۶۷۳/۰	۳۷۹/۰	۴۴۹/۰	عزت نفس
		۳۷۴/۰	عملکرد شغلی
		۶۲۰/۰	عزت نفس

برای تحلیل داده‌ها از روش اجرا به صورت مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم افزار (SMART-PLS) نسخه ۲۱ استفاده شده است. دلیل استفاده از این روش، قابلیت تحلیل مدل‌های پیچیده با حجم اندک و عدم حساسیت به توزیع نرمال سازه‌ها می‌باشد. متغیرها در روش مدل سازی معادلات ساختاری در دو دسته پنهان و آشکار تقسیم بندی می‌شوند که متغیرهای پنهان (سازه‌ها) نیز در سطوح مختلف به کار برده می‌شوند. سازه‌های سطح دوم (ابعاد) به طور مستقیم با سؤالات در ارتباط هستند و سازه‌های سطح اول با یک واسطه به سؤالات مربوط می‌شوند.

### یافته‌ها

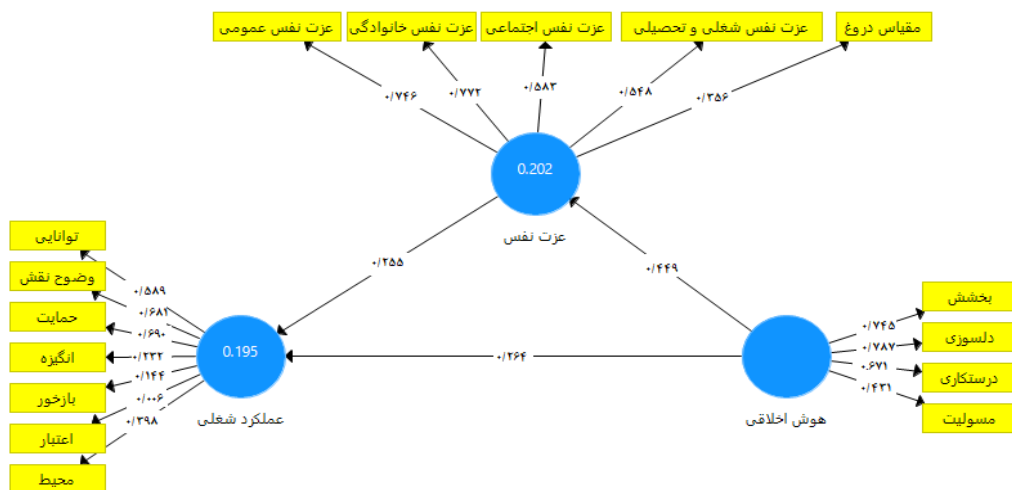
بعد از بررسی پایایی و روایی در این بخش، رابطه‌ی علت و معلولی بین متغیرهای تحقیق توسط نرم افزار Smart PLS\_3 بررسی شده است. به این ترتیب برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش، متغیر هوش اخلاقی به عنوان سازه بیرون‌زا و متغیرهای عزت نفس و عملکرد شغلی به عنوان سازه‌ی درون‌زا در یک مدل ترسیم شد. خروجی به دست آمده از اجرای مدل حاوی ضرایب استاندارد شده در نمودار شماره (۱) آمده است.

جدول ۲: همگرایی پرسشنامه

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
هوش اخلاقی	۰/۷۹۶	۰/۸۳۴
عزت نفس	۰/۷۸۸	۰/۸۳۲
عملکرد شغلی	۰/۷۳۰	۰/۸۰۱

جدول ۳: مقادیر قطر اصلی پرسشنامه

متغیرها	هوش اخلاقی	عزت نفس	عملکرد شغلی
AVE	۰/۶۴۹	۰/۵۵۴	۰/۴۵۳



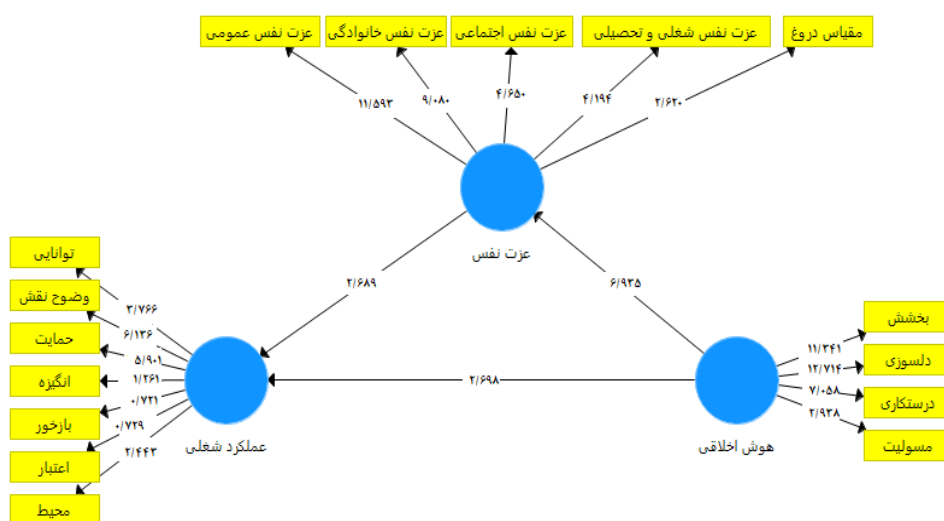
نگاره ۱: مقادیر ضرایب استاندارد شده

جدول ۵: اثرات کل متغیرها

هوش اخلاقی	عملکرد شغلی	عزت نفس
عزت نفس	۰/۲۵۵	۱/۰۰۰
عملکرد شغل	۱/۰۰۰	
هوش اخلاق	۰/۳۷۹	۰/۴۴۹

خروجی به دست آمده از اجرای مدل برای ضرایب معناداری در نمودار شماره (۲) آورده شده است که وقتی مقدار t مربوط به یک مسیر در بازه بیشتر از ۱.۹۶+ باشد بیانگر معنادار بودن تأثیر است

مقادیر ضرایب استاندارد که نشان دهنده‌ی میزان تبیین تغییرات سازه‌ها توسط یکدیگر می‌باشد، نشان می‌دهد که در حدود ۴۴ درصد از تغییرات متغیر عزت نفس توسط هوش اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین ۲۶ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی نیز توسط هوش اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین ۲۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی توسط عزت نفس انجام می‌شود و نیز هوش اخلاقی ۱۱ درصد تغییرات عملکرد شغلی را از طریق عزت نفس بر عملکرد شغلی تبیین می‌کند که جدول شماره (۳) اثرات کل متغیرها را نشان می‌دهد.



نگاره ۲: ضرایب معناداری

فرضیه‌های فرعی:  
 - هوش اخلاقی بر عزت نفس تأثیر مثبت و معناداری دارد.  
 - هوش اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.  
 - عزت نفس بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.  
 که ضرایب معناداری هر کدام از این فرضیات در جدول ۶ ارائه شده است.

همانطور که از نمودار بالا قابل استخراج است معناداری ضرایب طبق جدول شماره (۴) می‌باشد. قابل ذکر است یک فرضیه اصلی و ۳ فرضیه فرعی را مورد مطالعه و بررسی قرار داده شده است: فرضیه اصلی:  
 - عزت نفس رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جدول ۶: معناداری ضرایب معناداری

میانگین نمونه	انحراف معیار	آماره تی	سطح معناداری	تأثیر عزت نفس بر عملکرد شغلی
۰/۲۸۷	۰۰/۰۹۵	۲/۶۸۹	۰/۰۰۷	تأثیر عزت نفس بر عملکرد شغلی
۰/۴۶۹	۰/۰۶۵	۶/۹۳۵	۰/۰۰۰	تأثیر هوش اخلاقی بر عزت نفس
۰/۲۶۷	۰/۰۹۸	۲/۶۹۸	۰/۰۰۷	تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد شغلی

بحث

در این تحقیق، نشان داده شد که عزت نفس رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همانطور که از تحلیل آماری

طبق جدول و نمودار بالا و با توجه به سطح معناداری که همه آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ است و همچنین با توجه به مقدار آماره t که بالاتر از ۱.۹۶+ می‌باشند پس تمام فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرند.

دهد. به هر ترتیب، به طور کلی هوش اخلاقی و عملکرد شغلی موجب عزت نفس بیشتر می‌گردد.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

### سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند که ضمن سپاسگزاری از مسئولین و کارکنان خدوم و فرهیخته دانشگاه علوم پزشکی اردبیل که با پاسخگویی صادقانه به سؤالات، زمینه را برای نتیجه‌گیری دقیق‌تر فراهم نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند.

### واژه نامه

1. Ethical intelligence	هوش اخلاقی
2. Caring	نوع دوستی
3. Selfishness	خودپرستی
4. Economic prosperity	رفاه اقتصادی
5. Citizenship rights	حقوق شهروندی
6. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
7. Competitive advantage	مزیت رقابتی
8. Legitimacy	مشروعیت
9. Profitability	سودآوری
10. Self-esteem	عزت نفس
11. Take risks	ریسک کردن
12. Conflict	تعارض
13. Job performance	عملکرد شغلی
14. Job satisfaction	خشنودی شغلی
15. Independence	استقلال کاری

### References

- Mazaheri Rad H. (2005). Management with ethical intelligence. Available at: <http://behavior1.blogfa.com/post/3>. Accessed: 2 May 2018.
- Attaallah T, Rabiei A, Amini MT. (2015). The relation of moral intelligence to social capital. *Ethics in Science and Technology*; 10(3): 29-40. (In Persian).
- Ismaili Tarzi Z, Beheshti Far M, Esmaeili Tarzi H. (2013). The relationship between ethical intelligence and the trust of managers. *Ethics in Science and Technology*; 8(1): 70-84. (In Persian).
- Thoner B, Barlingee G. (2002). About emotional intelligence and moral decisions. *Behavioral and Brain Sciences*; 1-13.

انتخاب شد در صورت میانجی عزت نفس در رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی ۱۱ در صد بیشتر تأثیر گذاری هوش اخلاقی به عملکرد شغلی خواهد بود. در این تحقیق افزون بر تأیید فرضیه اصلی تحقیق، فرضیه های فرعی تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفت، که در صورت توجه به هوش اخلاقی، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل عزت نفس بالا و عملکرد شغلی بهتر دارند. این نتایج با تحقیقات صورت گرفته (۶) و (۷) و (۱۲) هم‌سو می‌باشد. و همچنین عزت نفس بالا منجر به عملکرد شغلی بهتر در جامعه آماری مورد نظر را در پی خواهد داشت. که نتایج این فرضیه نیز توسط محققان (۸) و (۹) و (۱۰) مورد تأیید قرار گرفته و هم‌راستا است. این نتایج را می‌توان چنین تحلیل کرد: هنگامی که فرد خود را به جای رئیس، همکار، زیردست و ارباب رجوع می‌گذارد شناخت بهتری از موقعیت‌ها به دست آورده، توان تشخیص درست از نادرست را دارد (هوش اخلاقی) و می‌تواند انتخاب رفتار مناسبی داشته باشد و کارکردهای هوش اخلاقی ذکر شده را در سازمان به کار ببندد. در نتیجه، حجم زیادی از توان سازمان، که معطوف به رفع تضادها، اختلافات، استفاده از روش‌های کنترلی متعدد و متنوع است و تبعات و مشکلات دیگری از جمله ایجاد و تقویت حس عدم اعتماد را موجب می‌شود، آزاد می‌گردد. که در صورت رهایی کارکنان از بند موارد ذکر شده، عزت نفس کارکنان بالا خواهد رفت. داشتن عزت نفس سالم یک نیاز اساسی انسان است و چیزی است که انسان پیوسته برای رسیدن به آن تلاش می‌کند.

محدودیت تحقیق: به علت استفاده مجرد از پرسشنامه ممکن است تحلیل بصورت کامل و صد در صدی انجام پذیرفته باشد. همچنین پژوهش از نوع همبستگی است و علیّت را به اثبات نمی‌رساند. پیشنهادات تحقیق: با توجه به پژوهش انجام شده، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود، در تحقیقات خود علاوه بر همبستگی، علیّت را نیز مورد بررسی قرار دهند. همچنین تنها به پرسشنامه اکتفا نکنند و مطالعات را بصورت پیمایشی یا میدانی انجام دهند تا نتایج فراگیرتری را بدست آورند.

به هر نحو، به سازمان‌ها نیز پیشنهاد می‌شود سازمان از بوروکراسی‌های موجود پاکسازی و به سمت پویایی حرکت کند تا بدین وسیله همه افراد قدرت تصمیم‌گیری داشته باشند تا بدین وسیله با تشخیص درست از غلط، کارکردهای هوش اخلاقی را لمس و به کار بندد.

### نتیجه‌گیری

بعضی از کارکنان هرگز به خودانگاره‌ای که بتوانند با آن احساس راحتی کنند، نمی‌رسند و تا ابد زندگیشان، بر اثر شک‌هایی که نسبت به خود دارند، دستخوش ناراحتی و عذاب می‌شود. بهترین سرمایه گذاری در زندگی ارتقاء عزت نفس است. عزت نفس پایین موجب می‌شود که شخص خودواقعی‌اش را با شرمندگی پنهان کند. آن‌ها جلوه‌های تدافعی به خود می‌گیرند و مانع از شکوفایی توانایی‌هایشان می‌شوند که این امر همه امور زندگی آن‌ها، به ویژه عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌-

- behaviors in nurses. Journal of Sabzevar Medical Science University; 23(4): 732-739.(In Persian).
10. Ghafourian H, Falamzari A. (2010). Investigating the relationship between conflict and job performance among employees. Journal of Industrial / Organizational Psychology; 1(2): 1-21. (In Persian).
  11. Klic Y. (2013). Prediction of performance facets using specific personality trait in the Chinese context. Journal of Vocational Behavior; 63.
  12. Sohrabi R. (2016). Analysis of the relationship between ethical intelligence and employee self-esteem. Ethics in Science and Technology; 11(4): 101-106.(In Persian).
  5. Pouria J. (2010). Ethical intelligence. Resalat Daily; 6. (In Persian).
  6. Ahsan K, Ho M, Khan S. (2013). Recruiting project managers: a comparative analysis of competencies and recruitment signals from job advertisements. Proj. Manag. J; 44 (5): 36-54. (In Persian).
  7. Abdollahzadeh H. (2010). Self-esteem. Tehran: Fanos Andisheh Publication. Pp. 45-39. (In Persian).
  8. Amiri M. (2006). Survey of knowledge, attitude and practice (KAP) of managers of Shahroud School of Medical Sciences in the field of conflict management. Journal of Ofogh Danesh; 12(4): 50-54. (In Persian).
  9. Bahrami F, Mitaharnejad F, Samadi S. (2016). Investigating the mediating role of job stress and burnout in the relationship between organizational justice and maladaptive