

## بررسی رابطه میان هوش هیجانی و بهره‌وری کارکنان

مجتبی طبری<sup>۱</sup>، مریم شریفی کلاریجانی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> عضو هیئت‌علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر

### چکیده

گرچه مبحث بهره‌وری ابتدا ذهن را به مقوله‌های اقتصادی متوجه می‌کند اما اگر به مفهوم عام آن یعنی بهره‌گیری مطلوب‌تر از منابع برای تحقق سریع‌تر و عمیق‌تر اهداف موردنظر دقت کنیم حوزه‌های گسترده‌ای نمود پیدا می‌کند که شاید اولین و بلکه مهم‌ترین آن این باشد که چگونه فرد به‌عنوان عنصر تشکیل‌دهنده‌ی جامعه از سرمایه وجودی خود بهره‌برداری می‌کند. این اهمیت به‌ویژه در شکل خاص آن از این مسئله نشئت می‌گیرد که نیروهای انسانی به مدد شناخت خود خواهند توانست توانایی‌های نامحدود خود را در میدان عمل به‌منصه ظهور رسانده و به شکل مستقیم و غیرمستقیم دیگر عوامل تولید را تحت تأثیر نگرش‌ها، رفتارها، مهارت‌ها و دانش‌های خود قرار دهند. در این راستا مهارت هوش هیجانی به‌عنوان راه میان‌بری که بتوان به کمک آن به سرمنزل مقصود رسید توجه بسیاری را به خود جلب کرده بطوریکه برخی از سازمان‌ها به تدریج نسبت به پیاده‌سازی این مهم اقدام کرده‌اند. لذا در این مقاله با نگاهی منصفانه و با اشاره به سیکل بهره‌وری رابطه مهارت هوش هیجانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر موردبررسی قرار گرفته و نتایج حاکی از آن است که میان هوش هیجانی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

**واژه‌های کلیدی:** هوش هیجانی، بهره‌وری نیروی انسانی، خود مدیریتی، مدیریت ارتباط، خودآگاهی، آگاهی اجتماعی

مطالعات مدیریت و کارآفرینی

دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۱۳۷-۱۴۷