

## بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و اثر بخشی مالی

محمدحسین عطار

کارشناسی ارشد مدیریت مالی دانشگاه آزاد اسلامی میبد

---

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و اثر بخشی مالی می باشد تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی است و براساس نحوه گردآوری داده‌ها، این نوع تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می باشد یافته های پژوهش نشان داد بین هوش هیجانی با اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می شود. بین خودآگاهی هیجانی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می شود.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، اثربخشی، دارایی

---

## مقدمه

رهبری یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهم‌ترین خصیصه‌ها که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش هیجانی است.

به نظر می‌رسد هوش هیجانی می‌تواند شکل تکامل یافته‌ای از توجه به انسان در سازمان‌ها باشد و ابزاری نوین و شایسته در دستان مدیران تجاری و تئوریسین‌های بازار برای هدایت افراد درون سازمان و مشتریان برون سازمان و تامین رضایت آنها. هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌های و احساسات در توانمندی‌های انسانی دارد. مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبران موثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند.

هوش هیجانی اخیراً توجه اکثر دانشمندان را جلب کرده و مفهوم جدیدی است که از دهه ۹۰ میلادی به بعد در ادبیات مدیریت استفاده شده است. هر چند روان‌شناسان چندین دهه است که جنبه‌های مختلف هوش هیجانی در سازمانها را بدون استفاده از اصطلاح هوش هیجانی مطالعه می‌کنند، مفهوم هوش هیجانی مفهومی نسبتاً جدید است. نتایج حاصله از تحقیقات نشان گر آن است که هوش هیجانی یکی از توانمندی‌هایی است که با موفقیت در زندگی ارتباط دارد. با نگاهی عمیق به هر عامل که بر اثر بخشی سازمانی تاثیر دارد، می‌توان دریافت که هوش هیجانی نقشی در آن بازی می‌کند و در مجموع در موفقیت افراد و کارایی سازمانها دست کم به اندازه ضریب هوشی افراد دخیل است و می‌توان گفت با وجود این که نیروی محرک تحولات در قرن بیستم، بهره‌وری یا هوش منطقی بوده است اما طبق شواهد موجود در آغاز قرن بیست و یکم، هوش هیجانی موجب تحولات خواهد بود [۱].

شاید بتوان بیان کرد که بحث انگیزترین حوزه‌ای که مبحث هوشی هیجانی در آن وارد شده محیط کار است. زیرا فرد در محیط کار خود علاوه بر توانمندیهای علمی (که از هوش عقلی نتیجه می‌شود) از قابلیت‌های هیجانی خود نیز استفاده می‌کند. از این رو در حوزه توسعه منابع انسانی در سازمانها مفهوم هوش هیجانی به کار گرفته شده است تا به مهارت‌های هیجانی، علاوه بر قابلیت‌های تخصصی، توجه شود. بنابراین، باید به این امر مهم توجه کرد که در سازمان‌ها هوش عقلی تنها ابزار مقایسه افراد نیست؛ چرا که در محیط‌هایی که انسان‌ها فعالیت دارند، قابلیت‌های هیجانی، درک افراد از احساسات خود و دیگران و توانمندی‌های آنان در ارتباطات، نیز عوامل مهمی هستند که باید مدنظر قرار گیرند [۲].

از طرفی یکی از مسائل مهم و قابل تامل در حیطه مدیریت، عملکرد سازمانی است. عملکرد سازمانی نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط کاری است. در واقع عملکرد سازمانی پدیده‌ای است که از مرزهای سازمان گذشته است. به طوری که اثرات آن را در زندگی روزمره و خصوصی افراد می‌توان مشاهده کرد. هیچ صاحب نظری این ادعا را رد نمی‌کند که نارضایتی کارکنان هر سازمان بر روحیه کاری آنان و بهره‌وری سازمان اثر منفی دارد. به همین دلیل مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در صورت نیاز به سرعت اقدامات اصلاحی لازم را انجام بدهند [۱]. با توجه به مطالب فوق این پژوهش در پی پاسخ به این سوال می‌باشد که بین هوش هیجانی بر اثر بخشی مالی (کارکنان اداره دارایی استان یزد) چه رابطه‌ای وجود دارد؟

تمرکز بر حداکثرسازی ارزش به صورت عنصری غیرقابل بحث در آغاز قرن بیست و یکم پدیدار شد. آموزش هنر مدیریت امور مالی در هر سازمان رشته‌ای ضروری برای ایجاد و حفظ پایداری مالی است. وضوح یکپارچه (IC) و چارچوب‌های نظارت-

بودجه‌بندی - برنامه‌ریزی یکپارچه (IPBMS) در صورتی به بهترین نحو به کار می‌آیند که تمام فعالان اصلی صاحب قدرت برای تاثیرگذاری بر طرح‌های استراتژیک و تصمیم‌گیری مالی، متقاعد شده باشند که نظارت، مشارکت فعال، پاسخگویی و تعهد به اهداف و مقاصد سازمان آموزشی شرایط ضروری هستند تا تغییرها و مداخله‌های سازمانی کارآمد با حداکثر نتایج و حداقل هزینه و اتلاف حاصل شوند. شناسایی عواملی که می‌توانند بر توانمندسازی مدیران و اثربخشی مدیریت کارکنان مالی موثر باشند و در این فرایند نحوه همبستگی این دو عامل را برای پیشنهاد طرح توسعه پایدار مالی و توانمندسازی مشخص کنند [۱]. همگام با رشد سریع صنایع و فناوری فنی امروزه توجه ویژه‌ای نیز به بعد انسانی و تلویحاً روان‌شناختی و کار شده است. صاحبان صنایع با سرمایه‌گذاری‌های کلان سعی دارند با ایجاد شرایط فیزیکی و روانی مناسب برای پرسنل خود آنها را در انجام بهتر و دقیق‌تر وظایف خود یاری دهند تا اهداف اصلی آنها و از جمله مهم‌ترین آنها، افزایش بهره‌وری آسیب نبیند. توجه ویژه به وضعیت روان‌شناختی کارکنان موضوع جدید و تازه‌ای نیست و یکی از جدیدترین پدیده‌هایی که در این حیطه مورد توجه قرار گرفته است موضوع هیجان و هوش هیجانی کارکنان است [۴].

منظور از هوش هیجانی توانایی دریافت سریع، ارزیابی و ابراز هیجانات، فهمیدن و اداره کردن آن و به کار بردن اطلاعات هیجانی برای هدایت افکار و اعمال است. گلمن (۱۹۹۸) ادعا کرد که هوش هیجانی بر روی تجارب محیط کاری تأثیر دارد. افرادی که هوش هیجانی رشد یافته‌ای داشته باشند قادر خواهند بود که بهتر ارتباط برقرار کنند و در کارهای گروهی هم همراهان خوبی خواهند بود. از طرفی به نظر می‌رسد که توانایی هماهنگ کردن خود با هیجانات سایر کارکنان و تأثیر بر روی آنها یک مهارت جالب توجه برای مدیران باشد. همچنین چند مطالعه نشان داده‌اند که گزینش کارکنان بر مبنای هوش هیجانی در مقایسه با شیوه‌های سنتی‌تر که ممکن است اتکای بیشتری بر توانایی‌های شناختی و یا دانش فنی داشته باشند، نتایج بهتر و برتری ایجاد می‌کند [۵].

چرنیس (۲۰۰۴) با ذکر دلایل متعدد از جمله این که قابلیت‌های هوش هیجانی برای موفقیت در بسیاری از مشاغل ضروری است و این که افراد زیادی بدون داشتن قابلیت‌های لازم در این زمینه وارد نیروی کار می‌شوند ادعا می‌کند که یک محیط کاری باید مکان ارزیابی و اصلاح قابلیت‌های هوش هیجانی باشد. در همین راستا پژوهش حاضر قصد دارد به ارزیابی رابطه یکی از ساختارهای مهم و مورد توجه در محیط کاری یعنی رضایت شغلی با هوش هیجانی بپردازد. این مسأله کاملاً واضح و روشن است که یک کارمند خوشحال و راضی کارمند بهتری است و باعث افزایش بهره‌وری می‌شود در حالی که نسل‌های قبلی به شغلی شان به عنوان یک منبع درآمد نگاه می‌کردند کارمندان امروزی از شغلشان توقعات بیشتری دارند [۶].

گلمن (۱۹۹۸) عقیده دارد افرادی که هوش هیجانی رشد یافته‌ای دارند قادرند بهتر ارتباط برقرار کنند. این افراد در کارهای گروهی همراهان خوبی خواهند بود و علت آن هم مهارت‌های اجتماعی پیشرفته این دسته از افراد است. از طرف دیگر چندین مطالعه نشان داده‌اند که گزینش کارکنان بر مبنای هوش هیجانی در مقایسه با شیوه‌های سنتی که ممکن است اتکا بیشتری به توانایی‌های شناختی و یا دانش فنی داشته باشند، نتایج بهتر و برتری ایجاد می‌کند [۶]. همچنین پژوهش‌های بسیاری به بررسی رابطه متغیرهای شغلی و سازمانی (مثل رضایت شغلی و تعهد...) در ارتباط با یکدیگر یا در ارتباط با ویژگی‌های جمعیت شناختی و یا ویژگی‌های شخصیت پرداخته‌اند اما اخیراً محققان توجه خود را به سمت مفهوم هوش هیجانی به عنوان یک عامل تأثیرگذار مهم بر روی متغیرهای شغلی و سازمانی جلب کرده‌اند [۴].

### تعریف و پیشینه هوش هیجانی

تعریف هوش هیجانی نیز مانند هوش غیر شناختی دشوار است. این اصطلاح از زمان انتشار کتاب معروف دانیل گلمن (۱۹۹۵) به گونه‌ای گسترده و به صورت بخشی از زبان روزمره درآمد و بحث‌های بسیاری را برانگیخت. گلمن طی مصاحبه‌ای که با جان انیل (۱۹۹۶) داشت هوش هیجانی را چنین توصیف کرد: «هوش هیجانی نوعی دیگر از هوش است. این هوش مستقل بر شناخت احساسات خویشتن و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است. توانایی اداره مطلوب خلق و خوی با وضع روانی، کنترل و تکانش‌هاست. عاملی که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند. هم حسی یعنی آگاهی از احساسات افراد پیرامون شماست. مهارت اجتماعی، خوب کنار آمدن با مردم و کنترل هیجان‌های خویش در رابطه با دیگری و توانایی تشویق و هدایت آنان است». گلمن در همین مصاحبه ضمن مهم شمردن هوش شناختی و هوش هیجانی می‌گوید: هوش بهر (IQ) در بهترین حالت خود تنها عامل ۲۰ درصد از موفقیت‌های زندگی است، ۸۰ درصد موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موارد در گرو مهارت‌هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهد.

### تفاوت کارایی و اثربخشی

با توجه به تعاریف فوق، صحبت کردن از **تفاوت کارایی و اثربخشی** چندان منطقی نیست. چون این دو مفهوم اساساً از یک جنس نیستند. با این حال، دو نکته در این حوزه، معمولاً مورد توجه نویسندگان حوزه مدیریت قرار می‌گیرد: **نکته اول اینکه** عموماً کارایی به صورت عددی قابل سنجش یا ارزیابی (یا لاقلاً قابل تصور) است. اما اثربخشی مفهومی کیفی است و به سادگی نمی‌توان آن را به عدد تبدیل کرد. **نکته دوم اینکه** معمولاً در **تعریف بهره‌وری (Productivity)** می‌گویند بهره‌وری، حاصلجمع کارایی و اثربخشی است. قاعدتاً این دو پارامتر از یک جنس نیستند و با چنین تعریفی، بهره‌وری بیشتر شبیه جمع کردن وزن و قد یک نفر و اعلام آنها به عنوان یک # شاخص است! اما به هر حال، می‌توان مفهوم کلی بهره‌وری را بر اساس همین تعریف نادرست درک کرد. زمانی که از افزایش بهره‌وری سخن می‌گوییم، در تلاش هستیم که هم در حوزه کارایی و هم در حوزه اثربخشی، بهبودهایی را ایجاد کنیم [۶].

### مبانی پژوهشی

علائی، سوسن؛ مودنی، مریم (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی و عملکرد مدیران و معاونین وزارت امور اقتصادی و دارایی ایران انجام دادند که برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از جمله رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. یافته‌ها: نتیجه آزمون فرضیات نشان داد که میان هوش هیجانی و عملکرد مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد. از میان ابعاد هوش هیجانی، به ترتیب مولفه‌های همدلی، خودآنگیزشی و مهارت‌های اجتماعی رابطه مثبت با عملکرد مدیران دارند؛ اما مولفه‌های خودکنترلی و خودآگاهی ارتباط معنادار با عملکرد مدیران نداشتند. نتیجه‌گیری: با تأیید رابطه میان هوش هیجانی و عملکرد می‌توان با تقویت هوش هیجانی مدیران عملکرد آنان و بهره‌وری سازمان را ارتقا بخشید.

حیدری فر (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان رتبه بندی مؤلفه های هوش هیجانی مؤثر بر عملکرد منابع انسانی وزارت تعاون انجام داد که در مطالعه حاضر از طریق عملیاتی کردن مفهوم انتزاعی هوش هیجانی به طراحی سؤالات پرسشنامه، که اصلی ترین ابزار جمع آوری داده های پژوهش بوده، پرداخته شده و سپس نمونه ای متشکل از ۵۷۱ نفر از کارکنان حوزه ستادی وزارت تعاون انتخاب گردیده است. پس از انجام آزمون همبستگی و رگرسیون و آزمون رتبه بندی فریدمن روی داده های جمع آوری شده از این گروه نمونه، فرضیه های این تحقیق تجزیه و تحلیل شده است که براساس نتایج به دست آمده ا مؤلفه های هوش هیجانی به ترتیب سه مؤلفه مدیریت بر خود، مدیریت روابط و خودآگاهی هوش هیجانی بر عملکرد منابع انسانی وزارت تعاون مؤثر هستند. سپس زیر مؤلفه های هر یک از این مؤلفه ها رتبه بندی شدند و در نهایت با توجه به پژوهش های انجام شده در این زمینه و نتایج آزمون فرضیات پژوهش حاضر نتیجه گیری به عمل آمد و پیشنهادهایی به وزارت تعاون ارائه شد.

طبری، مجتبی؛ قربانی، مهرناز؛ (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان نقش هوش هیجانی بر شیوه تصمیم گیری مدیران انجام داد که در این پژوهش یک پرسش اصلی و دو پرسش فرعی مورد نظر بوده است. پرسش اصلی به این صورت است که آیا میان هوش هیجانی مدیران با شیوه تصمیم گیری آنها رابطه معناداری وجود دارد. پرسش های فرعی پژوهش بر اساس تقسیم بندی شیوه تصمیم گیری هربرت سایمون به تصمیم گیری برنامه ریزی شده و تصمیم گیری برنامه ریزی نشده می باشد و عبارت اند از: ۱. آیا میان هوش هیجانی مدیران با شیوه تصمیم گیری برنامه ریزی شده رابطه معناداری وجود دارد؟ ۲. آیا میان هوش هیجانی مدیران با شیوه تصمیم گیری برنامه ریزی نشده رابطه معناداری وجود دارد؟ در این راستا از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی گریوز و برادبری استفاده شده، که بر اساس چهار مؤلفه هوش هیجانی تنظیم شده است و همچنین از پرسشنامه تصمیم گیری استفاده شده، که با راهنمایی استاد راهنما و مشاور تنظیم شده و آلفای کرونباخ آن ۰.۷۴٪ به دست آمده است. تعداد کل جامعه آماری در این پژوهش ۴۷ نفر است که شامل کلیه مدیران در دانشگاه دولتی علم و صنعت به شهر و کلیه مدیران در دانشگاه غیر دولتی (آزاد اسلامی) قائم شهر می باشد. یافته های پژوهش نشان می دهد که در کل، جامعه مدیران از سطح خوب هوش هیجانی برخوردارند. میان هوش هیجانی مدیران با شیوه تصمیم گیری آنها رابطه معناداری وجود دارد و همچنین میان هوش هیجانی مدیران با شیوه تصمیم گیری برنامه ریزی شده و تصمیم گیری برنامه ریزی نشده نیز رابطه معناداری وجود دارد. رابطه بین هوش هیجانی و تصمیم گیری برنامه ریزی شده و تصمیم گیری برنامه ریزی نشده و در دانشگاه غیر دولتی بیشتر از دانشگاه دولتی می باشد.

بار - ان و پاکر (۲۰۱۲) با مطالعاتی روی ۷۷۰۰ زن و مرد در نمره کل هوش هیجانی آنان تفاوتی مشاهده نکرد. اما نتایج نشان داد که مردان در خرده مقیاس های خود شکوفایی، جرأت ورزی، کنترل استرس، کنترل تکانه و سازگاری نمره بالاتری دارند در حالی که زنان در خرده مقیاس های همدلی، ارتباط درون فردی و مسئولیت پذیری اجتماعی نمره بالاتری کسب نمودند. پول (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان هوش هیجانی به عنوان عامل پیش بینی کننده موفقیت به این نتیجه رسید که با انجام مطالعه بر روی ۲۷ نفر از دانش آموزان دریافت که میانگین نمره های تحصیلی دانش آموزان دارای هوش هیجانی بالا از میانگین نمره های تحصیلی دانش آموزان دارای هوش هیجانی پایین به طور معنادار بهتر بود.

### روش پژوهش:

تحقیق موجود، به روش همبستگی است، و پژوهش در شرایط طبیعی انجام پذیرفته و پژوهشگر از انجام هر گونه دستکاری و کنترل خودداری نموده است.

جامعه‌ی آماری این پژوهش، کلیه کارمندان اداره دارایی شهرستان یزد به تعداد ۵۰۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری برای انتخاب نمونه‌ی مورد نظر استفاده می‌شود. با توجه به جامعه در دسترس تعداد ۵۰ نفر انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، برای پیشینه کتابخانه‌ای به مراکز تحقیقاتی مانند مرکز تحقیقات یزد و دانشگاه یزد و کتابخانه هاو... مراجعه نموده و اطلاعات لازم در رابطه با موضوع پایان نامه بدست آورده و تجزیه و تحلیل داده‌های میدانی با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد هوش هیجانی می‌باشد. قبل از اجرای پژوهش برای درک بهتر کارمندان از نحوه تکمیل پرسش‌نامه اطلاعاتی درباره موضوع پژوهش توضیح داده شد.

**پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی:** این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال بوده و هدف آن بررسی مولفه‌های هوش هیجانی (ارزیابی هیجانات شخصی، ارزیابی احساسات دیگران، کاربرد هیجان، تنظیم هیجانات) می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از ۱ تا ۵ می‌باشد. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). پایایی این پرسشنامه با محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است (وانگ و لو، ۲۰۰۲).

اعتبار یاروایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه‌گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکرمی کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). برای تعیین روایی از روش‌های مختلف استفاده کرد. ما در این پژوهش برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده کردیم. که ما برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه هوش هیجانی وانگ و لو در این پژوهش از نظرات اصلاحی اساتید استفاده شده است.

پایایی مولفه‌ها متغیر پرسشنامه	
۰/۸۹	ارزیابی هیجانات شخصی
۰/۸۵	ارزیابی احساسات دیگران
۰/۸۸	کاربرد هیجان
۰/۷۶	تنظیم هیجانات

جدول پایایی متغیر پرسشنامه	
نام متغیر	میزان آلفای کرونباخ
هوش هیجانی	۰/۸۴

#### معرفی پرسشنامه اثر بخشی مالی:

این پرسشنامه دارای ۲۱ گویه می‌باشد و هدف آن بررسی میزان اعمال مدیریت ارزش، کنترل ریسک و کنترل هزینه در سازمان‌های دولتی است.

**مولفه های پرسشنامه:**

این پرسشنامه عملکرد مالی را بر اساس سه بعد می‌سنجد که در جدول زیر سوالات مربوط به این ابعاد ارائه شده است:

سوالات مربوط	بعد
سوالات ۱-۷	مدیریت ارزش
سوالات ۸-۱۴	کنترل ریسک
سوالات ۱۵-۲۱	کنترل هزینه

**نمره گذاری پرسشنامه:**

در این پرسشنامه به منظور پاسخدهی از طیف لیکرت شده است و به ترتیب برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم ضرایب ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شده است.

مقیاس لیکرت پرسشنامه

میزان عامل اندازه‌گیری	نظر مدیران و کارشناسان
۱	کاملاً مخالفم
۲	مخالفم
۳	نظری ندارم
۴	موافقم
۵	کاملاً موافقم

**تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه**

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید. توجه داشته باشید میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیازهای زیر را ضربدر ۱۰ کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه \* ۱ = حد پایین نمره

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
۲۱	۶۳	۱۰۵

امتیازات خود را از ۲۱ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۲۱ و حداکثر ۱۰۵ خواهد بود.

نمره بین ۲۱ تا ۴۲: عملکرد مالی سازمان های دولتی، ضعیف است.

نمره بین ۴۲ تا ۶۳: عملکرد مالی سازمان های دولتی، متوسط است.

نمره بالاتر از ۶۳: عملکرد مالی سازمان های دولتی، قوی است.

در پایان نامه عزیزی (۱۳۹۰) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سئوالات، پرسشنامه در بین تعدادی از مدیران و کارشناسان (لیسانس و فوق لیسانس به بالا) توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در نمونه آماری پژوهش (سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی) توزیع شد.

همچنین پایائی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایائی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بهبود عملکرد مالی برابر با ۰/۷۸ می‌باشد.

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی زیر، استفاده شده است. ابتدا به توصیف و ارائه خلاصه‌ای از ویژگی‌های کلی پاسخگویان با ترسیم جداول توزیع فراوانی نمرات پرسشنامه هوش هیجانی و نمرات پرسشنامه اثر بخشی مالی برای گروه‌های پنجگانه کل کارمندان دارایی، کارمندان دارایی مرد، کارمندان دارایی زن، کارمندان دارایی مجرد، کارمندان دارایی متاهل شهرستان اردکان پرداخته و سپس با استفاده از آمار توصیفی، شاخص‌های توصیفی هر گروه مشتمل بر شاخص‌های گرایش مرکز (میانگین، میانه، نما)، و شاخص‌های پراکندگی (کمترین نمره، بیشترین نمره، واریانس و انحراف استاندارد) ارائه شده است. از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی معنی‌دار بودن فرضیه‌های تحقیق، مورد استفاده قرار گرفته است.

### یافته‌های پژوهش

با در نظر گرفتن اینکه اگر  $p$  مقدار آزمون همبستگی پیرسون در بین دو متغیر، کمتر از ۰/۰۵ باشد، بین دو متغیر در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می‌شود. ولی اگر  $p$  مقدار آزمون بیشتر از ۰/۰۵ باشد، رابطه معنی دار نیست و فرض صفر تایید می‌شود.

### جدول ۲ آماره‌های آزمون همبستگی هوش هیجانی با اثر بخشی مالی کارمندان دارایی

پیرسون		آزمون متغیر
$p$ -مقدار	ضریب همبستگی	
۰/۰۲۰	۰/۳۲۷	هوش هیجانی
		اثر بخشی مالی

با توجه به جدول ۲ ضریب آزمون همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد. همچنین  $p$ -مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با ۰/۰۲۰ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود دارد و فرض تحقیق تایید می‌شود.

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین هوش هیجانی با اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می‌شود.



بین خودآگاهی هیجانی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی رابطه معنادار وجود دارد.

### جدول ۳ آماره‌های آزمون همبستگی خودآگاهی هیجانی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی

پیرسون		متغیر / آزمون
ضریب همبستگی	p-مقدار	
۰/۲۹۷	۰/۰۳۶	خودآگاهی هیجانی
		اثر بخشی مالی

با توجه به جدول ۳ ضریب آزمون همبستگی پیرسون مثبت می باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد. همچنین p-مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با ۰/۰۳۶ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود دارد و فرض تحقیق تایید می شود.

بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین خودآگاهی هیجانی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می شود.

بین خود مدیریتی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی رابطه معنادار وجود دارد.

### جدول ۴ آماره‌های آزمون همبستگی خود مدیریتی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی

پیرسون		متغیر / آزمون
ضریب همبستگی	p-مقدار	
۰/۲۵۲	۰/۰۷۷	خود مدیریتی
		اثر بخشی مالی

با توجه به جدول ۴ ضریب آزمون همبستگی پیرسون مثبت می باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد. همچنین p-مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با ۰/۰۷۷ می باشد که بیشتر از ۰/۰۵ است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض تحقیق تایید نمی شود.

بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین خود مدیریتی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی شود.

بین آگاهی اجتماعی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی رابطه معنادار وجود دارد.

### جدول ۵ آماره‌های آزمون همبستگی آگاهی اجتماعی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی

پیرسون		متغیر / آزمون
ضریب همبستگی	p-مقدار	
۰/۱۶۶	۰/۲۴۹	آگاهی اجتماعی
		اثر بخشی مالی

با توجه به جدول ۵ ضریب آزمون همبستگی پیرسون مثبت می باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد. همچنین  $p$ -مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با  $۰/۲۴۹$  می باشد که بیشتر از  $۰/۰۵$  است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض تحقیق تایید نمی شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین آگاهی اجتماعی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی شود. بین مدیریت رابطه و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی رابطه معنادار وجود دارد.

#### جدول ۶ آماره‌های آزمون همبستگی مدیریت رابطه و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی

پیرسون		آزمون متغیر
$p$ -مقدار	ضریب همبستگی	
$۰/۱۱۳$	$۰/۲۲۷$	مدیریت رابطه
		اثر بخشی مالی

با توجه به جدول ۶، ضریب آزمون همبستگی پیرسون مثبت می باشد، لذا با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می یابد. همچنین  $p$ -مقدار محاسبه شده در این سوال، برابر با  $۰/۱۱۳$  می باشد که بیشتر از  $۰/۰۵$  است، لذا بین متغیرها رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض تحقیق تایید نمی شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین مدیریت رابطه و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی شود.

#### نتیجه گیری:

بین هوش هیجانی با اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می شود. با نتایج پژوهش های کستن باوم و واین اشتاین (۱۹۸۵)، گیپ و همکاران (۱۹۸۳) و وینکل، نواک و هاپسون (۱۹۸۷) همخوانی، و با نتایج پژوهش گل شکوه (۱۳۸۹) ناهمخوانی دارد.

بین خودآگاهی هیجانی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی دار وجود دارد و فرض صفر رد می شود. با نتایج پژوهش های لین و لپر (۱۹۸۷؛ به نقل از گانتز، ۱۳۸۷)، اندرسون و فورد (۱۹۸۶)، محرابیان و ویکسن (۱۹۸۶)، فلینگ و همکاران (۱۹۹۲؛ به نقل از همان منبع)، راش بروک، گل شکوه (۱۳۸۹) و نادمی و سعیدی رضوانی (۱۳۸۵) همسو و با نتایج پژوهش های کستن باوم و واین اشتاین (۱۹۸۵) و وینکل، نواک و هاپسون ناهمسو است.

بین خود مدیریتی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی شود. با نتایج پژوهش های کستن باوم و واین اشتاین (۱۹۸۵) و وینکل، نواک و هاپسون (۱۹۸۷) هماهنگی دارد.

بین آگاهی اجتماعی و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری  $۰/۰۵$  رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی شود. با نتایج پژوهش های کستن باوم و واین اشتاین (۱۹۸۵)، گیپ و همکاران (۱۹۸۳) و وینکل، نواک و هاپسون (۱۹۸۷) همخوانی، و با نتایج پژوهش گل شکوه (۱۳۸۹) ناهمخوانی دارد.

بین مدیریت رابطه و اثر بخشی مالی کارمندان دارایی، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رابطه معنی دار وجود ندارد و فرض صفر رد نمی شود. با نتایج پژوهش های کستن باوم و واین اشتاین (۱۹۸۵) و وینکل، نواک و هاپسون (۱۹۸۷) هماهنگی دارد.

#### منابع:

۱. اویسی، جمیله، ۱۳۸۷، سه وجهی کردن مدیریت عملکرد اثربخش، ماهنامه تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۲۳
۲. آمسترانگ، مایکل، ترجمه: میرسپاسی. ناصر، رشید پور. علی، کاوسی. اسماعیل، ۱۳۸۶، مدیریت عملکرد (راهنمای اساسی ورهنمود های عملی)، تهران، انتشارات ترمه، چاپ اول
۳. هاربر. جری ال، ترجمه بیرامی. محمد حسین، ۱۳۹۰، مبانی سنجش عملکرد، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول
4. Bar- On, R. (2000) , *Emotional and social intelligence: insights from the emotional quotient inventory*, in Bar- On and J. D. A, Parked (Eds) *Handbook of Emotional intelligence*, S. F. Jossey- Bass.
5. Wong , C. S. , & Low , K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly* , 13 , 243-274.
۶. استوار، زهرا و امیرزاده، ماندانا، (۱۳۷۸). بررسی رابطه‌ی میان هوش هیجانی، رضایت شغلی، در کارکنان کارخانه‌ی بخش خصوصی در شیراز، فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم.
۷. استیوهن (۱۳۸۴). هوش هیجانی برای همه به ترجمه‌ی کوچک انتظار و موسوی شوشتری. فصلنامه دانش، تهران
۸. اکبرزاده، نسرین (۱۳۸۳). هوش هیجانی دیدگاه سالووی و دیگران. فصلنامه روانشناسی، تهران