

بررسی تاثیر هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان (مطالعه موردی: بانک های تجاری شهرستان کازرون)

نگار گلستان^۱، رحیم گودرزی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت مالی، گروه مدیریت، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران
^۲ استادیار گروه حسابداری، واحد ممسنی، دانشگاه آزاد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان مطالعه موردی: بانک های تجاری شهرستان کازرون می باشد. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان مطالعه موردی: بانک های تجاری شهرستان کازرون به تعداد ۱۱۷ نفر بوده که با استفاده از روش تمام شماری از جامعه آماری انتخاب شده است برای گردآوری داده ها از ۴ پرسشنامه هوش عقلانی ریون (۱۹۳۸)، هوش هیجانی گلمن (۲۰۰۱)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۰)، استفاده شده است. روائی پرسشنامه ها توسط سه نفر از اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه ها برای متغیر هوش عقلانی ۰/۷۲۳، هوش هیجانی ۰/۸۷۲ و هوش معنوی ۰/۷۳۴ و عملکرد مالی ۰/۸۷۶ برآورد شده است. فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف و آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. یافته های تحقیق حاکی از آن است که هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر معناداری دارد.

واژه های کلیدی: هوش عقلانی، هوش هیجانی، هوش معنوی، عملکرد مالی، بانک های تجاری شهرستان کازرون

مقدمه

بانک ها محل امن و مناسبی برای نگهداری دارایی های نقدی افراد بوده و با ارائه خدمات مناسب مالی و تنوع بخشیدن به حساب های خود با عرضه انواع حساب ها، متناسب با نیازهای افراد مختلف در زمان های گوناگون به صورت مهم ترین مرکز جمع آوری دارایی های نقدی عمل می نمایند. لذا بانک ها به عنوان واسطه وجوه، بایستی با شناخت کامل عوامل مؤثر بر جذب سپرده های بانکی، در جهت افزایش این منابع بکوشند در این راستا عملکرد مالی بانک ها به عنوان شاخصی در جهت موفقیت بانک ها در نظر گرفته شده است (محمدی مرکیه و نعمتی زاده، ۱۳۹۸).

بررسی های به عمل آمده پیرامون عملکرد مالی نشان می دهد که این موضوع روز به روز پیچیده تر می شود و این امر از اهمیت اتخاذ راه حل های جامع برای بهبود آن حکایت دارد. با وجود آموزش های مکرر در این زمینه، اما هنوز وضعیت عملکرد مالی برخی از مدیران از جایگاه مناسبی برخوردار نمی باشد و این موضوع به مثابه یک مسئله مهم و اساسی، عملکرد اقتصادی کشور را تحت الشعاع قرار داده است. بنابراین در دنیای کنونی که افراد حضور فعالی در بازارهای مالی دارند، بانک ها نیازمند وجود نیروی انسانی می باشند که نسبت به تغییرات انطباق پذیر بوده و با تجهیز قابلیت های هوشی خود، عملکرد مالی مطلوبی را به نمایش بگذارند (لیندبام، ۲۰۱۳).

هوش عقلانی بعنوان یک عامل مهم در سازگاری کارکنان یکی از ایده های اساسی، در کسب و کار است که تاثیرات قابل توجهی را در سازمان ها دارد، لذا می توان پی برد که هوش عقلی و شرایط اشتغال و استفاده صحیح از نیروی انسانی با سطح هوش عقلی متناسب با مشاغل هریک از آن ها، می تواند در افزایش عملکرد مالی مؤثر باشد (حسینی، ۱۳۹۰).

گلمن با مطرح ساختن پژوهش هایی^۱ که در زمینه مغز و رفتار شده است نشان می دهد عوامل دیگری دست اندکارند که سبب می شوند افرادی که دارای بهره هوشی بالا هستند موفقیت های چندانی بدست نیاورند اما کسانی که هوش متوسطی دارند در مسیر موفقیت قرار بگیرند. این عوامل جنبه دیگری از هوشمندی را شامل می شود که گلمن آن را هوش هیجانی می خواند (گلمن، ۲۰۱۰).

افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند می توانند از تمام ظرفیت های وجودی خود استفاده نمایند و محدودیت را به فرصت تبدیل نمایند. بررسی محققان مختلف نشان می دهد که سطح بالاتری از هوش هیجانی منجر به ارائه سطح بالاتری از عملکرد در افراد می گردد و با افزایش سابقه کاری، هوش هیجانی در افراد بیشتر شکل می گیرد و به تکامل می رسد (آرجان و رجان، ۲۰۱۶).

هوش عقلانی و هوش هیجانی در سازمان ها پاسخگوی همه چیز نبوده، بلکه عامل سومی هم نیازمند است که هوش معنوی نامیده می شود. تاثیر هوش معنوی بر متغیرهای مهم مدیریت همچون رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد سازمان و غیره و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب می شود هوش معنوی به یک موضوع مهم در حوزه عملکرد سازمان تبدیل شود. کارکنانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر، پذیراتر و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. هر چه افراد از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند بهتر می توانند بهره ور و توانا باشند افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند راحت تر می توانند با استرس ها برخورد کنند، این افراد بیش از سایرین در بحران های روحی و مشکلات معنایی برای یاد گرفتن می یابند و از طریق این مشکلات رشد می کنند (اسهرلوس و داداشی خاص، ۱۳۹۱).

اگرچه از کارکنان سطح بالاتر سازمان ها به طور ضمنی انتظار می رود که دارای این قابلیت باشند، اما بحران های مالی اخیر نشان می دهد که عدم بهره گیری صحیح از هوش باعث به بار آوردن بدهی های مالی بیش از حد گردیده است. بنابراین

^۱ - Lindebaum

^۲ - Goleman

^۳ - Arjun & Rojan

باتوجه به نقش اساسی عملکرد مالی نیروی انسانی در پویایی سازمان و عدم شناخت مولفه های هوش در مباحث سازمانی و همچنین وجود ابهام درخصوص سهم هرکدام از ابعاد هوش بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان ضرورت دانستیم که به بررسی تاثیر هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون جهت ارائه راهکارهایی در بکارگیری استراتژی و اخذ تصمیمات برای بهبود عملکرد مالی بپردازیم.

هوش عقلانی

هوش عقلانی معمولاً به عنوان توانایی های بالقوه عقلانی تعریف می شود چیزی که ما با آن زاده می شویم، قابل اندازه گیری است و ظرفیتی که تغییر دادن آن دشوار است. اما در سال های اخیر دیدگاه های دیگری نسبت به هوش پدید آمده است. یکی از این دیدگاه ها، نظریه هوش چندگانه است که توسط هاوارد گاردنر، روان شناس دانشگاه هاوارد، ارائه گشته است. بر طبق این نظریه، دیدگاه های روان سنجی سنتی نسبت به هوش، بسیار محدود و ضعیف است. گاردنر نظریه اش را نخستین بار در کتاب «قاب های ذهنی: نظریه هوش چندگانه» در سال ۱۹۸۳ ارائه کرد. به عقیده او همه انسان ها دارای انواع مختلفی از هوش هستند. او در کتاب خود، هشت نوع مختلف هوش را معرفی نموده و احتمال داده است که نوع نهمی نیز به عنوان هوش هستی گرا وجود داشته باشد. طبق نظریه گاردنر، برای به دست آوردن تمام قابلیت ها و استعداد های یک فرد، نباید تنها به بررسی ضریب هوشی پرداخت بلکه انواع هوش های دیگر او مثل هوش موسیقایی، هوش درون فردی، هوش تصویری-فضایی و هوش کلامی-زبانی نیز باید در نظر گرفته شود (حسینی، ۱۳۹۰).

هوش هیجانی

از هوش هیجانی به عنوان یک چشم انداز جدّید به قابلیت های انسانی تعاریف متعددی ارائه شده است. مایر و سالووی بعنوان پیشگامان پژوهش در زمینه هوش هیجانی، با در نظر گرفتن آن به عنوان زیر مجموعه ای از هوش اجتماعی آن را توانایی جمع آوری اطلاعات عاطفی به خصوص اطلاعاتی که شامل درک، تجزیه و تحلیل، فهم و نحوه کنترل هیجان است می دانند، به عبارت دقیق تر، هوش هیجانی شامل سه توانایی ذهنی است که عبارتند از:

- تشخیص، درک و ابزار هیجانی (توانایی تشخیص هیجانها در نقاشی، موزیک یا داستان).
- توانایی تفکر هیجانی (استفاده از عواطف و احساسات در تعقل و حل مسئله).
- فهم هیجانی حل مساله مربوط به عواطف و اینکه چه روابطی بین عواطف وجود دارد.

مدیریت هیجانی درک و فهم اصول مربوط به اقدامات اجتماعی بر روی عواطف و هیجانها و قانون حاکم بر نحوه کنترل آن در خود و دیگران (هین، ۲۰۱۳).

هوش معنوی

هوش معنوی، هوش ویژه ای است که بازتاب یک مجموعه بی همتایی از تجربه ها و ظرفیت های انسانی است که همه افراد به درجات مختلفی از آن برخوردارند. همچنین، هوش معنوی سازه ای است که با روان شناسی، زیست شناسی، مذهب، معنویت و عرفان همپوشی دارد. با این حال به دلیل فقدان توافق در مورد معنای معنویت، در حال حاضر بهتر است، تعاریف هوش معنوی آزمایشی، کلی و باز بماند. مفهوم سازی هوش معنوی، متضمن اتخاذ رویکردی عمل گرایانه به معنویت است. معنویت ماهیتی

^۴-Emotional Intelligen

^۵- Mayer & Salovey

^۱ Hein

^۷-Pragmatic approach

ذهنی و فردی دارد. در فرهنگ غرب، هوش معنوی تحلیلی به شمار می‌آید که در جهت حل مسئله در دنیای بیرونی عمل می‌کند (آمرام، ۲۰۰۵).^۸

عملکرد مالی

با توجه به تعریف اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی، و با توجه به اهداف عملیاتی که در عملکرد مالی مورد توجه قرار می‌گیرد، تعریف عملکرد مالی به صورت زیر خواهد بود: درجه یا میزانی که شرکت به هدف های مالی سهامداران در راستای افزایش ثروت آنان نائل می‌آید (چنگ و همکاران، ۲۰۱۲).^۹

پیشینه تحقیقات انجام شده

صالحی شبلیزی و کیانیان (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان مقایسه دو روش آموزش هوش هیجانی و انگیزش تحصیلی بر روی خودکارآمدی هیجانی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان خوزستان، انجام دادند. نمونه این پژوهش شامل ۹۸ نفر (۳۱ نفر گروه آزمایشی اول، ۳۲ نفر گروه آزمایشی دوم و ۳۵ نفر گروه گواه) که به شیوه تصادفی انتخاب شد. در مرحله اول از دو گروه آزمایش و گروه گواه پیش آزمون به عمل آمد، و سپس مداخله برای گروه آزمایشی اول به تعداد ۱۰ جلسه هوش هیجانی و برای گروه آزمایشی دوم ۱۴ جلسه آموزش انگیزش تحصیلی، ارائه گردید. این پژوهش نشان داد که تاثیر آموزش هوش هیجانی و انگیزش تحصیلی (هر کدام به تنهایی در مقایسه با گروه گواه) روی متغیرهای وابسته، تاثیر معنی دار داشتند. می‌توان نتیجه گرفت که آموزش هوش هیجانی و انگیزش تحصیلی باعث افزایش خودگردانی هیجانی و عملکرد تحصیلی، در دانشجویان می‌گردد.

بهاروند و گوران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان تبیین مدل ارتباط بین هوش معنوی و نگرش به کسب و کار در دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه ولایت)، انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه ولایت به تعداد ۵۰۰ نفر بوده و نمونه آماری به تعداد ۲۱۷ نفر با روش تصادفی و استفاده از جدول مورگان انتخاب گردید. از پرسشنامه های استاندارد هوش معنوی (کینگ و دسیکو، ۲۰۰۹) و نگرش به کسب و کار (آشن و همکاران، ۱۹۹۸) جهت گردآوری داده ها استفاده شد. نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین هوش معنوی و نگرش به کسب و کار می‌باشد. همچنین، تایید شد که بین تمامی ابعاد هوش معنوی با نگرش به کسب و کار رابطه مثبت معنادار وجود دارد و از میان چهار بعد هوش معنوی، بعد تفکر انتقادی وجودی در تبیین نگرش دانشجویان به کسب و کار نقش دارد.

سنجری باجگیران و میرزا (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و شادکامی با رضایت شغلی در کارمندان اقماری شرکت نفت و گاز شرق، انجام دادند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اقماری متاهل شرکت نفت و گاز شرق با تعداد ۱۱۰ نفر بود. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده با حجم نمونه مورگان شامل ۸۲ نفر بود. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه های هوش معنوی، شادکامی و رضایت شغلی بود. نتایج پژوهش نشان داد که میان هوش معنوی و شادکامی رابطه معناداری وجود داشت. به علاوه، میان هوش معنوی و شادکامی با رضایت شغلی نیز رابطه معنادار مثبت وجود داشت. بنابراین مدیران می‌توانند از هوش معنوی و شادکامی به عنوان دو متغیر تاثیر گذار در پیش بینی رضایت شغلی استفاده کرده و جو سازمانی مطلوب را برای نیل به اهداف سازمان حاکم نمایند.

^۸- Amram

^۹- Financial performance

^{۱۰}- Cheng et al

فراهانی، نوبخت رضانی و شایگان، (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط معیار های اخلاقی هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان اداره ورزش و جوانان استان تهران که جمعا ۱۶۰ نفر (۱۰۰ نفر مرد و ۶۰ نفر زن) بود که به عنوان تمام شمار جامعه آماری بصورت نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه های پژوهش در اختیار آنان قرار گرفت. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی برادبری و گریو ۲۰۰۵، هوش معنوی کینگ ۲۰۰۸ و پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ رایس ۱۹۹۲ بوده است. بر مبنای نتایج این پژوهش می توان گفت بین هوش هیجانی، هوش معنوی با استرس شغلی کارشناسان اداره ورزش و جوانان استان تهران ارتباط معنی داری وجود دارد. به نوعی که افزایش هوش هیجانی و معنوی باعث کاهش استرس شغلی کارشناسان شده است.

مدرسی، کریمی، محمودی (۱۳۹۶). تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش عقلانی و خلاقیت مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه فنی و حرفه ای دختران شهرستان شاهرود، نمونه موردنظر با تعداد ۱۱۶ نفر از بین دانشجویان این دانشگاه به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه ها در اختیار آن ها قرار داده شد. پژوهش حاضر از نوع مطالعات کاربردی می باشد و جهت جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده های جمع آوری شده، از روش آماری توصیفی بهره برده شده همچنین برای پردازش داده ها و بررسی فرضیه ها نرم افزار آماری SPSS مورد استفاده قرار گرفت و نتایج تحلیل نشان داد که هوش عقلانی بر خلاقیت ارتباط مثبت داشته و همچنین هوش هیجانی نیز بر خلاقیت تاثیر مثبت داشته است و در نهایت رابطه بین هوش عقلانی و هوش هیجانی تایید نگردید. شاه مرادی و اسمعیلی دهکی (۱۳۹۵)، به بررسی ارتباط هوش هیجانی و هوش معنوی و عملکرد شغلی ممیزین مالیاتی پرداختند که نتایج نشان داد هوش هیجانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی دارای رابطه معنی دار مستقیم است و هوش معنوی و ابعاد آن نیز با عملکرد شغلی ممیزین مالیاتی رابطه مستقیم معنادار دارد. هم چنین هوش معنوی و هوش هیجانی نیز دارای یک رابطه مستقیم معنادار هستند.

اسدی تازه کند (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد مدیران بانک مهر اقتصاد پرداخت نتایج پژوهش حاکی از آن است که میان هوش هیجانی و زیر مقیاس های (خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه) با عملکرد مدیران بانک مهر اقتصاد رابطه وجود دارد.

ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، با بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با عملکرد آنان در گروه صنعتی بهمن به تعیین رابطه هوش هیجانی ۶۰ مدیر بر عملکرد آنان پرداختند. آنان برای اندازه گیری عملکرد مدیران از میانگین امتیازات نظام ارزیابی عملکرد دوره ای مدیران استفاده کردند. نتایج پژوهش ایران زاده و همکاران نشان داد که بین هوش هیجانی و مولفه های خود آگاهی، مهارت های خود مدیریتی، و آگاهی اجتماعی با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد و مولفه های مهارت اجتماعی، خود مدیریتی و آگاهی اجتماعی به صورت مستقیم بر عملکرد مدیران موثر است.

حسینی (۱۳۹۰)، تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر هوش عقلی (IQ) بر رضایت شغلی پرسنل شاغل در سازمان تامین اجتماعی استان البرز انجام داد. جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی پرسنل شاغل در شعب تامین اجتماعی تابعه اداره کل استان البرز، تشکیل می دهد که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای خوشه ای، به تعداد ۲۱۷ نفر از شعب این اداره کل شدند. ابزار اندازه گیری در تحقیق حاضر، پرسشنامه رضایت شغلی (بر اساس شاخص GDI) انتخاب و پرسشنامه عملکرد و پرسشنامه هوش عقلی موسسه MENSA می باشد. هر سه پرسشنامه از روایی و اعتبار مطلوبی (بالتر از ۰.۸۰) برخوردار می باشند. لازم به ذکر است، پس از جمع آوری پرسشنامه با استفاده از آزمون شفه، اقدام تعیین ضریب همبستگی متغیرهای فوق الذکر گردید. در نهایت یافته های تحقیق نشان داد: ۱- ارتباط معنی داری بین هوش عقلی و سطح سازمانی وجود دارد. ۲- ارتباط معنی داری بین هوش عقلی و رضایت شغلی وجود دارد. ۳- ارتباط معنی دار بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد.

جی و همکاران (۲۰۱۹)، تحقیقی با عنوان هوش هیجانی، کار عاطفی، حمایت سازمانی درک شده و رضایت شغلی: یک مدل میانجی تعدیل شده به بررسی تأثیر هوش هیجانی و نیروی کار هیجانی بر رضایت شغلی در یک مدل میانجی گری تعدیل شده، می پردازد براساس نمونه ای از ۲۷۹ نفر از کارمندان هتل چینی، نتایج نشان داد که حمایت سازمانی درک شده به طور موثری بین هوش هیجانی و رضایت شغلی را میانجی گری می کند.

هانگ (۲۰۱۷)، تحقیقی با عنوان چگونگی ارتباط هوش هیجانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در مشاغل خدماتی عمومی انجام داد. این پژوهش با تمرکز بر کارکنان خدمات دولتی، روابط میان ابعاد هوش هیجانی و رضایت شغلی از یک طرف و از طرف دیگر، ابعاد هوش هیجانی و فرسودگی شغلی را بررسی می کند. یافته های این تحقیق در نمونه ۱۶۷ تایی از کارکنان خدمات دولتی در ایالات متحده و با استفاده از مدل سازی معادله ساختاری، نشان دادند که تنظیم هیجانی بصورت معنادار و منفی با فرسودگی شغلی در ارتباط است و خودآگاهی هیجانی بطورمعنادار و مثبت با رضایت شغلی ارتباط دارد.

آرجان و روجان (۲۰۱۶)، تحقیقی با عنوان هوش هیجانی و عملکرد پرسنل؛ نقش تعدیل گر سیاست های سازمانی انجام دادند. ۲۲۹ کارمند از ۲۷ سازمان خصوصی و دولتی در نپال در این پژوهش شرکت کردند. برای آزمون فرضیه ها از تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. اثر تعدیل گری از طریق روش گرافیکی ارزیابی گردید. نتایجی رگرسیونی نشان داد که روابط مثبتی بین هوش هیجانی و عملکرد پرسنل-رضایت شغلی، تعهدات و تعلق شغلی، و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. سیاست های سازمانی درک شده با هوش هیجانی ارتباطی نداشت. ارزیابی اثر تعدیل گری نشان داد که اثر تعدیل گری سیاست های سازمانی درک شده تنها بر روی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی وجود دارد. پیشنهادات پژوهشی و کاربردی حاصل از نتایج و یافته های پژوهش حاضر استدلال شده و برای پژوهش های آتی راهبرد هایی ارائه خواهد شد.

شالینی و لیتین (۲۰۱۶)، تحقیقی تحت عنواناً تصمیم گیری چند معیاره چارچوبی برای اندازه گیری هوش معنوی معلمان دانشگاه انجام دادند. هوش معنوی یک مفهوم در حال ظهور در توسعه منابع انسانی است. هوش معنوی در مدیریت، آموزش و تحقیق و توسعه مناسب با عملکرد پژوهشی دانشگاه توسعه می یابد. که منجر به توسعه یادگیری علمی می شود. در این تحقیق فرایند سلسله مراتب تحلیلی به عنوان ابزار تصمیم گیری مناسب جهت اندازه گیری هوش معنوی شناخته شد.

کاتنالا (۲۰۱۵)، در مطالعه خود تحت عنوان «بررسی هوش معنوی در میان دانشجویان فارغ التحصیل» هوش معنوی ۶۰ دانشجوی فارغ التحصیل را که شامل ۳۰ زن و ۳۰ مرد در رده های سنی ۱۹-۲۴ ساله بودند، مورد بررسی قرار داد. برای آزمون فرضیات از میانگین، انحراف معیار و آزمون T استودنت استفاده شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که تفاوت جنسی عاملی برای تفاوت میزان هوش معنوی نمی باشد.

هیولیا و همکاران (۲۰۱۵)، تحقیقی تحت عنوان بررسی تجربی اثر هوش هیجانی بر رضایت شغلی انجام داده اند. این مطالعه هوش هیجانی را به عنوان یک ساختار چند بعدی معرفی می کند و اثرات این ابعاد را بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی مقایسه می کند. داده ها به دست آمده از ۱۴۷ نفر از کارمندان مرکز تماس در استانبول مورد بررسی قرار گرفتند و روابط فرض شده در میان متغیرهای مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت درونی رابطه مثبت

^{۱۱} Ji et al

^{۱۲} Hung

^{۱۳} Arjun & Rojan

^{۱۴} Shalini and Nitin

^{۱۵} Kotnala

^{۱۶} Hulya et al

وجود دارد. به طور خاص، این یافته ها نشان می دهد که کارکنان با تشخیص عاطفی بالا احتمال بیشتری دارند که سطوح بالاتر رضایت شغلی داخلی داشته باشند.

سای و همکاران (۲۰۱۴)، تحقیق تحت عنوان^{۱۷} روابط بین هوش هیجانی کارکنان، هوش هیجانی مدیران، رضایت شغلی کارکنان و عملکرد کارکنان در بین ۱۸۷ نفر از کارکنان از ۹ محل مختلف رستوران مجازی انجام دادند. پیش بینی شد که هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. علاوه بر این، هوش هیجانی مدیران با رضایت شغلی برای کارکنانی که هوش هیجانی کمتری دارند، با رضایت شغلی همبستگی مثبت بیشتری نسبت به افرادی که هوش هیجانی بالایی داشته اند، همبستگی مثبت بیشتری با هم داشتند. این یافته ها نشان داد. هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد آنها رابطه ی مثبتی دارد و این رابطه در مورد مدیران معنادارتر است.

مارتینز و کاستادیو (۲۰۱۴)، در پژوهش خود^{۱۸} تحت عنوان «ارتباط میان سلامت روان و سلامت معنوی در بیماران همودیالیز» گزارش کردند که بهزیستی معنوی با بهزیستی روانشناختی، برونگرایی و باز بودن نسبت به تجربه پذیری رابطه مثبت، و با روان رنجوری رابطه منفی دارد. همچنین با احساسات مثبت و رضایت مندی عمومی از زندگی در حوزه های مختلف خانواده، تحصیل و شغل و غیره ارتباط دارد و سازمان دهنده بنیادی شخصیت گزارش شده است.

جرج (۲۰۱۴)، در پژوهشی با نام «استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار» دریافت که مدیران با هوش معنوی می توانند روش متفاوت در اداره افراد و هدایت آنها بیابند. او ویژگی های مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، اثرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرد. او معتقد است که استفاده از هوش عقلانی، منطق و تجزیه و تحلیل، برای تصمیم گیری های مهم و همچنین به کارگیری هوش هیجانی، برای درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است.

کسپر (۲۰۱۳)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی رهبر، توانایی و جمعیت، عملکرد، رضایت شغلی به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی مدیران و متغیرهای سن، سطح تحصیلات، پست سازمانی و نقشهای شغلی رابطه معنی درای وجود ندارد. از سوی دیگر، بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

رانی، غنی و احمد (۲۰۱۳)، در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کاری» مطالعه موردی دانشگاه های دولتی مالزی انجام دادند و کارکنان در سنین بین ۳۰ تا ۳۷ سال و با ۹ سال سابقه ی کار مورد مصاحبه قرار گرفتند. داده ها به صورت کیفی مورد بررسی قرار گرفتند. دریافتند که بین هوش معنوی و عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و استادان با داشتن هوش معنوی عمیق می توانند بر احساس استرس در محل کار غلبه کنند. آموزش افراد به منظور ارتقای هوش معنوی و در نتیجه عملکرد کاری از راهکارهای پیشنهادی این تحقیق بوده است.

فرضیات تحقیق

فرضیه های اصلی

هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون موثر است.

فرضیه های فرعی

هوش عقلانی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون موثر است.

^{۱۷} Sy et al

^{۱۸} Martinez and Custodio

^{۱۹} George

^{۲۰} Casper

^{۲۱} Rani & Ghani & Ahmad

هوش هیجانی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون موثر است. هوش معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون موثر است.

نوع روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی می باشد، در مطالعات توصیفی بر خلاف مطالعاتی که هدفشان کشف روابط علت و معلولی است هدف، توصیف مدون و منظم موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی، یعنی (آنچه هست) می باشد (خاکی، ۱۳۸۸). جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین پیشینه تحقیق و مبانی نظری آن از روش کتابخانه ای و ابزار مراجعه به اسناد و مدارک استفاده شده است و همچنین جهت بررسی وضعیت موجود سازمان از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان تشکیل می دهد. با توجه به تعداد کم کارکنان جامعه آماری اقدام به تمام شماری گردید. یعنی پرسشنامه بین تمامی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان پخش شد و از نمونه گیری استفاده نگردیده است.

جدول (۱): مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان

ردیف	بانک های تجاری شهرستان	تعداد کارکنان
۱	بانک تجارت شریعتی (شعبه ۷۴۵۰)	۶
۲	بانک تجارت مرکزی (شعبه ۷۲۳۰)	۸
۵	بانک سپه ابوظر (شعبه ۶۶۸)	۶
۶	بانک سپه پیروزی (شعبه ۱۰۸۹)	۵
۷	بانک سپه چهارراه شهدا (شعبه ۱۸۸۶)	۹
۸	بانک سپه مرکزی (شعبه ۲۱)	۹
۹	بانک صادرات بازار (شعبه ۳۳)	۸
۱۰	بانک صادرات شاه حمزه (شعبه ۶۵۷)	۹
۱۱	بانک صادرات فلکه (شعبه ۵۲۳)	۸
۱۲	بانک صادرات محمدی (شعبه ۶۵۶)	۹
۱۹	بانک ملت شهدا (شعبه ۴۱۲۲۸)	۹
۲۰	بانک ملت مرکزی (شعبه ۲۱۱۴۵)	۱۰
۲۶	بانک ملی بازار (شعبه ۳۴۷)	۷
۲۷	بانک ملی قدس (شعبه ۷۲۳)	۵
۲۸	بانک ملی طالقانی (شعبه ۷۱۲)	۷
	جمع	۱۱۷

در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. که نمونه این پرسشنامه ها در پیوست آورده شده است و به طور مختصر به شرح آنها در زیر پرداخته می شود:

الف) پرسشنامه هوش عقلانی: در تحقیق حاضر برای سنجش هوش عقلانی کارکنان، از پرسشنامه ریون استفاده شد. این آزمون که در سال ۱۹۳۸ توسط پنروز و ریون ساخته شده است دارای ۶۰ سؤال تصویری است و از پنج سری ۱۲ تایی (سریهای A, B, C, D, E) تشکیل شده است.

ب) پرسشنامه هوش هیجانی: در تحقیق حاضر برای سنجش هوش هیجانی، از پرسشنامه بومی سازی شده گلمن (۲۰۰۱) استفاده شد. پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی گلمن (۲۰۰۱) مبتنی بر ۳۳ سؤال بوده و دارای پنج بعد است. ابعاد

مختلف هوش هیجانی شامل: خودآگاهی (۸ تا ۱)، خودتنظیمی (۱۵ تا ۹)، خود انگیزگی (۲۲ تا ۱۶)، همدلی (۲۸ تا ۲۳)، مهارت های اجتماعی (۳۳ تا ۲۹) می باشد.

ج) پرسشنامه هوش معنوی: در تحقیق حاضر برای سنجش هوش معنوی، از پرسشنامه بومی سازی شده کینگ (۲۰۰۸) استفاده شد. پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) مبتنی بر ۲۴ سوال بوده و دارای چهار بعد است. ابعاد مختلف هوش معنوی شامل: تفکر وجودی انتقادی (۷ تا ۱)، تولید معنای شخصی (۱۲ تا ۸)، آگاهی متعالی (۱۳ تا ۱۹)، بسط حالت هشیاری (۲۴ تا ۲۰)، می باشد.

د) پرسشنامه عملکرد مالی: در تحقیق حاضر برای سنجش عملکرد مالی، از پرسشنامه بومی سازی شده عزیزی (۱۳۹۰) استفاده شد. پرسشنامه استاندارد عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۰)، مبتنی بر ۲۱ سوال بوده و دارای سه بعد است. ابعاد مختلف عملکرد مالی شامل: مدیریت ارزش (۷ تا ۱)، کنترل ریسک (۱۴ تا ۸)، کنترل هزینه (۲۱ تا ۱۵)، می باشد. روایی پرسشنامه های این تحقیق توسط چند تن از اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تایید قرار گرفت. در این تحقیق برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید.

جدول (۲): جدول ضریب آلفای کرونباخ

نام پرسشنامه	تعداد سوالات پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
پرسشنامه هوش عقلانی	۶۰	۰/۷۲۳
پرسشنامه هوش هیجانی	۳۳	۰/۸۷۲
پرسشنامه هوش معنوی	۲۴	۰/۷۳۴
پرسشنامه عملکرد مالی	۲۱	۰/۸۷۶

آزمون فرضیات تحقیق

از آنجا که فرضیه اصلی بررسی تاثیر هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون می باشد. ابتدا به آزمون فرضیه های فرعی پرداخته و در نهایت فرضیه اصلی را آزمون می کنیم. در این قسمت با انجام تحلیل های مناسب به آزمون فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت. برای آزمون فرضیات تحقیق با بهره گیری از نرم افزار SPSS و آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون روابط بین متغیرها را بررسی نموده ایم.

فرضیه فرعی اول: هوش عقلانی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیرگذار است. فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : هوش عقلانی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر معنادار ندارد.

H_1 : هوش عقلانی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر معنادار دارد.

برای پی بردن به تاثیر هوش عقلانی بر عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج حاصل از رگرسیون تک متغیره به قرار زیر است:

جدول (۳): خلاصه مدل

آماره	مقادیر
ضریب همبستگی پیرسون	۱۵۳۰
سطح معنی داری	۰/۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۲۸۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۲۷۵

در جدول ۳ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر 0.53 و سطح معنی داری آن کمتر از 0.05 بوده که بیانگر وجود رابطه مستقیم و معنا دار بین هوش عقلانی و عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون می باشد. مقدار ضریب تعیین برابر 0.281 می باشد که نشان می دهد هوش عقلانی حدود $28/1$ از عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون را توجیه می کند. در جدول زیر نتایج آنالیز واریانس را نشان می دهد.

جدول (۴): آنالیز واریانس

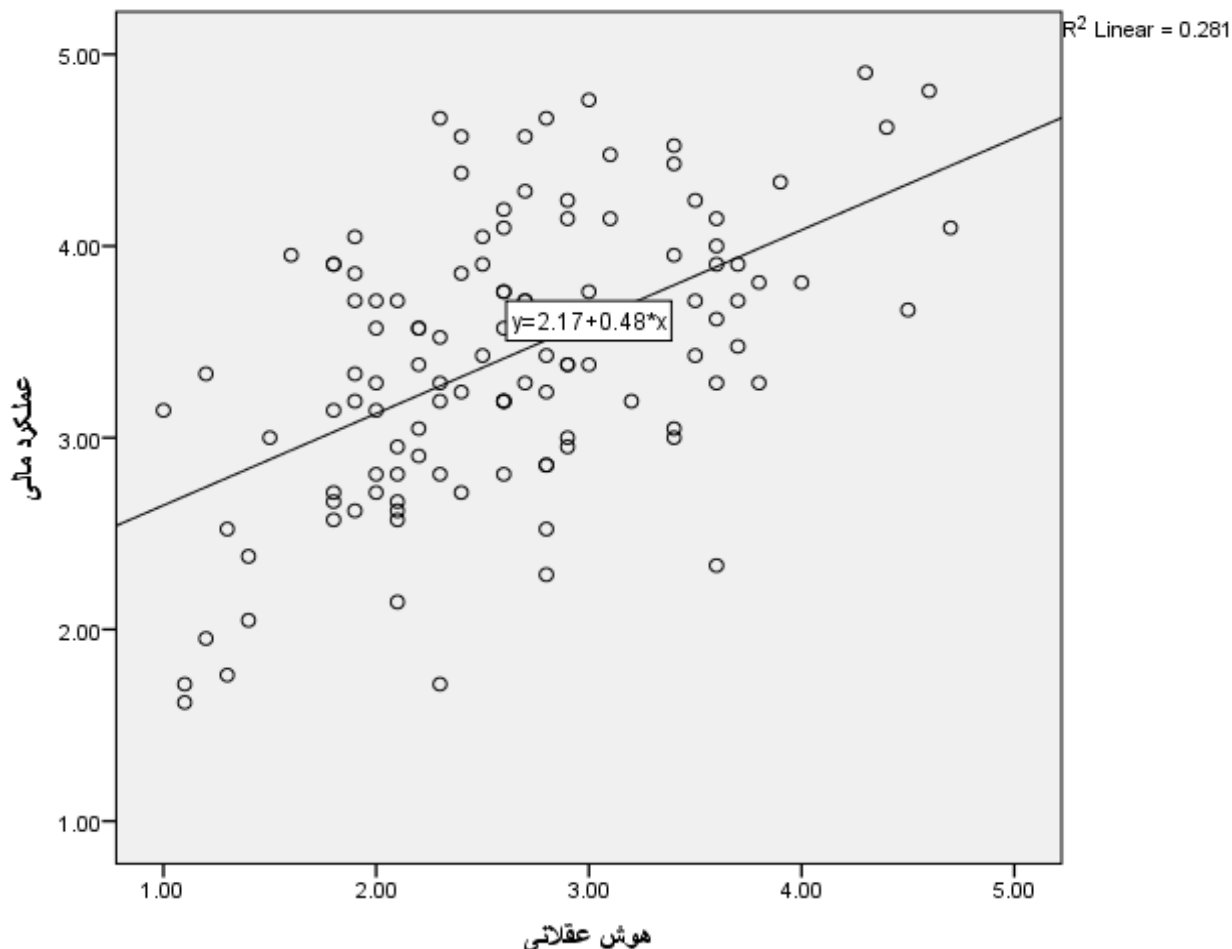
سطح معنی داری	F آماره	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰	۴۴,۹۸۳	۱۷,۰۴۵	۱	۱۷,۰۴۵	رگرسیون
		.۳۷۹	۱۱۵	۴۳,۵۷۶	باقی مانده
			۱۱۶	۶۰,۶۲۱	مجموع

با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری آزمون برابر 0.000 می باشد و از میزان خطای پذیرش (0.05) کمتر می باشد لذا فرض صفر رد شده و رگرسیون از نظر آماری معنی دار می باشد. چون رگرسیون از نظر آماری معنی دار بود لذا در مرحله بعد می بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آنها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می باشد:

جدول (۵): ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	T آماره	برآورد پارامتر	متغیر
۰/۰۰	۱۱,۰۸۳	۲,۱۶۸	β_0 عرض از مبدا
۰/۰۰	۶,۷۰۷	.۴۷۹	β_1 هوش عقلانی

با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر 0.000 کمتر از 0.05 می باشد همچنین سطح معنی داری ضریب متغیر هوش عقلانی نیز برابر 0.000 کمتر از 0.05 می باشد و با توجه به مقدار برآورد شده ضریب 0.479 که مثبت است می توان گفت متغیر هوش عقلانی بر عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر مثبت و معنادار دارد و نتیجتاً فرضیه فرعی اول پذیرفته می شود. همچنین نمودار پراکنش نیز بیانگر تایید فرضیه فرعی اول می باشد.



نمودار (۱): نمودار پراکنش بین هوش عقلانی و عملکرد مالی

فرضیه فرعی دوم: هوش هیجانی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیرگذار است. فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H_0 : هوش هیجانی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر معنادار ندارد.

H_1 : هوش هیجانی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر معنادار دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و عملکرد مالی

متغیر	عملکرد مالی	
هوش هیجانی	ضریب همبستگی پیرسون	.۹۸۱*

* $P < .05$

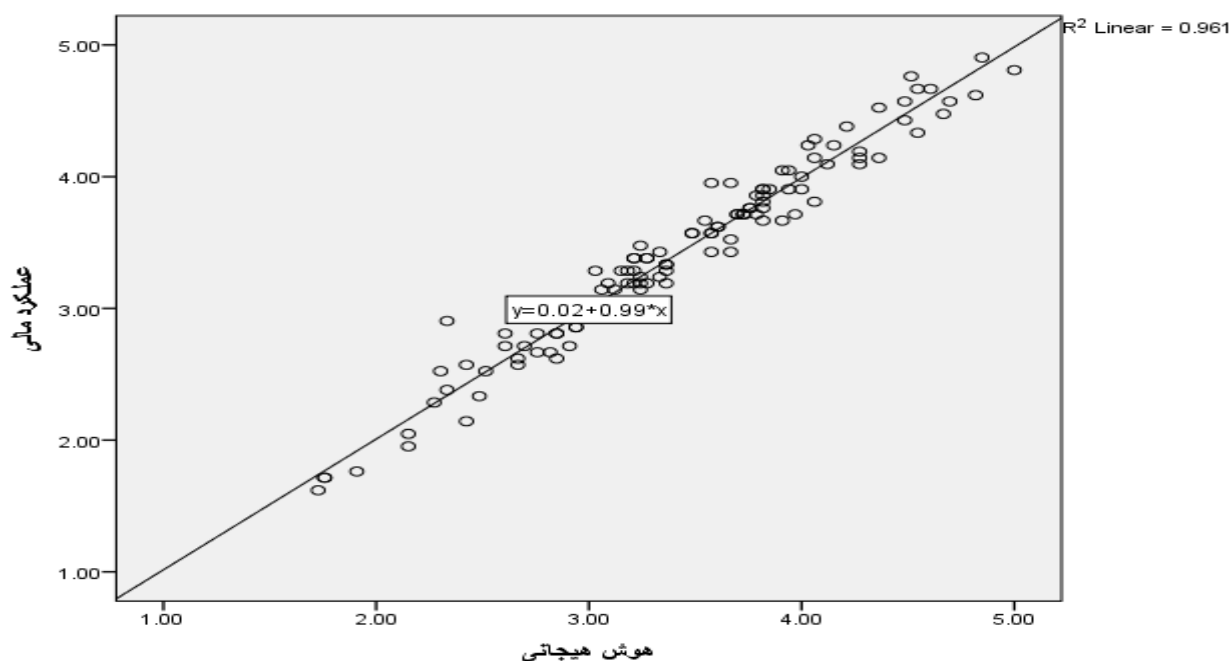
با توجه به نمودار پراکنش (۱) و خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۶) مقدار $0/000$ بعنوان P -value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین هوش هیجانی کارکنان و عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی گیرد. از طرفی با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر $0/۹۸۱$ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha = 0/05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت قوی و معنی داری وجود دارد و از

آنجا که هدف بررسی تاثیر هوش هیجانی کارکنان بر عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

در جدول ۸، سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر هوش هیجانی تاثیر معنادار و معکوس بر عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون دارد، و نتیجتاً فرضیه فرعی دوم پذیرفته می شود.

جدول (۸): آزمون فرضیه فرعی دوم

متغیر مستقل : هوش هیجانی کارکنان متغیر وابسته : عملکرد مالی سطح اطمینان : ۹۵٪					
T آماره	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	معنی داری کل مدل Anova		ضریب تعیین R square	ضریب تعیین تعدیل شده Adjusted R square
		آماره F	Sig		
۵۳,۵۴۱	.۹۸۱	۲۸۶۶,۶۵	۰۰۰۰	.۹۶۱	.۹۶۱
.۹۸۱	مقدار R				



نمودار (۲): پراکنش بین هوش هیجانی و عملکرد مالی

فرضیه فرعی سوم: هوش معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر گذار است. فرضیه آماری به صورت فرض صفر (H_0) و فرض مقابل (H_1) به شرح زیر می باشد:

H₀: هوش معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر معنادار ندارد.
H₁: هوش معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیر معنادار دارد.

جدول (۹): نتایج آزمون همبستگی بین هوش معنوی و عملکرد مالی

عملکرد مالی		متغیر
.۹۸۱*	ضریب همبستگی پیرسون	هوش معنوی

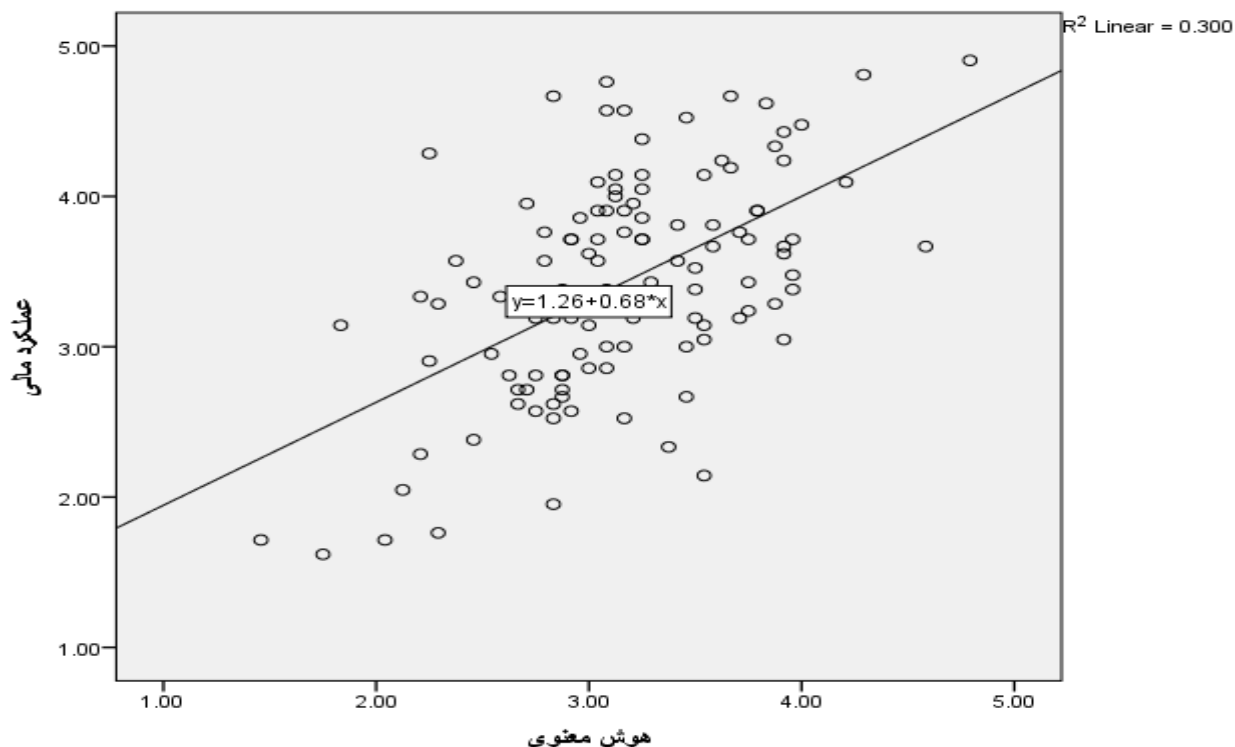
* P<.05

با توجه به نمودار پراکنش (۲) و خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۹) مقدار ۰۰,۰ بعنوان P-value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین هوش معنوی و عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه H₀ در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی گیرد. از طرفی با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰,۹۸۱ می باشد عدد معنی داری (Sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha= ۰/۰۵$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنادار و بسیار قوی وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی تاثیر هوش معنوی بر عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

جدول (۱۰): آزمون فرضیه فرعی سوم

متغیر مستقل : هوش معنوی متغیر وابسته : عملکرد مالی سطح اطمینان : ۹۵٪					
آماره T	Beta (مقادیر بتای) استاندارد	Anova معنی داری کل مدل		ضریب تعیین شده Adjusted R square	R square
		آماره F	Sig		
۷,۰۲۴	.۵۴۸	۴۹,۳۳۰	.۰۰۰	.۳۰۰	.۲۹۴
.۵۴۸۰	مقدار R				

در جدول ۱۰، سطح معنی داری آزمون آنالیز واریانس کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد می توان گفت که متغیر هوش معنوی تاثیر معنادار و معکوس بر عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون دارد، و نتیجتاً فرضیه فرعی سوم پذیرفته می شود.



نمودار (۳) نمودار پراکنش بین هوش معنوی و عملکرد مالی

فرضیه اصلی: هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

یکی از قوی ترین و مناسب ترین روش های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری ، تجزیه و تحلیل چند متغیره است. زیرا ماهیت این گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود) حل نمود. از این رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و یا تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده می شود. بطور خلاصه برای شناسایی اثرات متغیرهای ارائه شده در مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه اصلی ارائه شده از روش آزمون رگرسیون چند گانه استفاده شده است.

جدول (۱۱): جدول آزمون ضریب همبستگی

		مالی عملکرد	عقلانی هوش	معنوی هوش	هیجانی هوش
ضریب همبستگی پیرسون	مالی عملکرد	۱.۰۰۰	.۵۳۰	.۵۴۸	.۹۸۱
	عقلانی هوش	.۵۳۰	۱.۰۰۰	.۷۰۹	.۵۷۳
	معنوی هوش	.۵۴۸	.۷۰۹	۱.۰۰۰	.۵۸۱
	هیجانی هوش	.۹۸۱	.۵۷۳	.۵۸۱	۱.۰۰۰
سطح معناداری	مالی عملکرد	.	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
	عقلانی هوش	.۰۰۰	.	.۰۰۰	.۰۰۰
	معنوی هوش	.۰۰۰	.۰۰۰	.	.۰۰۰
	هیجانی هوش	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.
تعداد	مالی عملکرد	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷

عقلانی هوش	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷
معنوی هوش	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷
هیجانی هوش	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۷

نتایج همبستگی بین متغیرها در جدول ۱۱ آمده است که وجود روابط معنادار و مثبت بین متغیرها را نتیجه می دهد در جدول ۴-۱۵ تشخیص چند هم خطی متغیرها را می توان از بخشی از برون داد تحلیل رگرسیون چندگانه نتیجه گرفت که با توجه به مقادیر **Tolerance** و **VIF** عدم هم خطی بین متغیرها ثابت می شود

جدول (۱۲): تحلیل رگرسیون چندگانه

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
۱	(Constant)	.۰۵۷	.۰۸۰		.۷۲۰	.۴۷۳		
	عقلانی هوش	-.۰۳۷	.۰۲۴	-.۰۴۱	-۱.۵۲۹	.۱۲۹	.۴۵۸	۲.۱۸۴
	معنوی هوش	-.۰۱۲	.۰۳۴	-.۰۱۰	-.۳۵۶	.۷۲۳	.۴۵۱	۲.۲۱۶
	هیجانی هوش	۱.۰۲۲	.۰۲۳	۱.۰۱۰	۴۳.۵۴۷	.۰۰۰	.۶۱۱	۱.۶۳۸

a. Dependent Variable: مالی عملکرد

در ادامه خلاصه مدل و تحلیل رگرسیونی آمده است :

جدول (۱۳): خلاصه مدل

مقادیر	آماره
۱/۹۸۱	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰	سطح معنی داری
۰/۹۶۳	ضریب تعیین
۰/۹۶۲	ضریب تعیین تعدیل شده

در جدول ۱۳ مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۱/۹۸۱ و سطح معنی داری آن کمتر از ۰/۰۵ بوده که بیانگر وجود رابطه معنا دار بین هوش عقلانی، هیجانی و معنوی و عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون می باشد. مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۹۶۳ می باشد که نشان می دهد متغیرهای هوش عقلانی، هیجانی و معنوی حدود ۹۶٪ از عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون را توجیه می کند.

در جدول زیر نتایج آنالیز واریانس را نشان می‌دهد.

جدول (۱۴) آنالیز واریانس

سطح معنی داری	F آماره	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰	۹۷۷,۹۷۹	۱۹,۴۵۸	۳	۵۸,۳۷۳	رگرسیون
		.۰۲۰	۱۱۳	۲,۲۴۸	باقی مانده
			۱۱۶	۶۰,۶۲۱	مجموع

با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی‌داری آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و از میزان خطای پذیرش (۰/۰۵) کمتر می‌باشد لذا فرض صفر رد شده و رگرسیون از نظر آماری معنی دار می‌باشد.

چون رگرسیون از نظر آماری معنی دار بود لذا در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آنها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

جدول (۱۵): ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	T آماره	برآورد پارامتر	متغیر
۰/۴۷۳۰	.۷۲۰	.۰۵۷	β_0 عرض از مبدا
۰/۱۲۹	-۱,۵۲	-۰,۳۷	β_1 هوش عقلانی
۰/۷۲۳	-۳,۵۶	-۰,۱۲	β_2 هوش معنوی
۰/۰۰	۴۳,۵۴۷	۱,۰۲۲	β_3 هوش هیجانی

با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی‌داری ضریب متغیر هوش هیجانی نیز برابر ۰/۰۰ کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد و با توجه به مقادیر ستون بتا می‌توان گفت در آزمون هم‌زمان متغیر هوش هیجانی بر عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک‌های تجاری شهرستان کازرون بیشترین تاثیر مثبت و معنادار را دارد اگرچه سطح معناداری دو متغیر دیگر یعنی هوش عقلانی و هوش معنوی بیشتر از مقدار ۰/۰۵ می‌باشد و نتیجتاً فرضیه اصلی پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک‌های تجاری شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج بدست آمده مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۹۸۱ و سطح معنی‌داری آن کمتر از ۰/۰۵ بوده که بیانگر وجود رابطه معنادار بین هوش عقلانی، هیجانی و معنوی و عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک‌های تجاری شهرستان کازرون می‌باشد. مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۹۶۳ می‌باشد که نشان می‌دهد متغیرهای هوش عقلانی، هیجانی و معنوی حدود ۹۶٪ از عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک‌های تجاری شهرستان کازرون را توجیه می‌کند.

این نتیجه با نتایج مطالعات مدرسی، کریمی، محمودی (۱۳۹۶)، صالحی شبلیزی و کیانیان (۱۳۹۹)، رادفر (۱۳۹۶)، (۱۳۹۵)، اسدی زاده (۱۳۹۴)، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، بهاروند و گوران (۱۳۹۹)، سنجرى باجگیران و میرزا (۱۳۹۹)، شاه مرادی

و اسمعیلی دهکی (۱۳۹۵)، جرج (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که عملکرد مالی، به عنوان شاخص سلامت مالی سازمان، چگونگی استفاده از حالت اولیه کسب و کار جهت تولید درآمد را به تصویر می کشاند این امر حاصل اندازه گیری نتایج سیاست ها و عملیات شرکت ها در شرایط پولی است. با توجه به اینکه عملکرد مالی مطلوب گارانتی بقای هر سازمان در دنیای رقابتی کنونی به شمار می آید؛ بنابراین جهت دستیابی به چنین ضمانت نامه ای می بایست مدیران و پرسنل سازمان توانمندی های خود را به روز نمایند و قابلیت های درونی نامشهود خویش را کشف و آن را ارتقا بخشند. هوش یکی از مصادیق قابلیت درونی نامشهود به شمار می رود که نیروی انسانی به واسطه ی بهره گیری از آن منبع خلق ارزش در سازمان محسوب می گردد. هوش عقلانی، هیجانی و معنوی، کیفیت ارائه خدمات به مشتری را بهبود می بخشد و از طریق افزایش سطح آگاهی سازمان، نسبت به راهکارها، محصولات و عملکرد مالی به سازمان کمک می کند.

فرضیه فرعی اول: هوش عقلانی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج بدست آمده مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر 0.53 و سطح معنی داری آن کمتر از 0.05 بوده که بیانگر وجود رابطه مستقیم و معنا دار بین هوش عقلانی و عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون می باشد. مقدار ضریب تعیین برابر 0.281 می باشد که نشان می دهد هوش عقلانی حدود $28/1$ از عملکرد مالی در بین مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون را توجیه می کند.

این نتیجه با نتایج مطالعات، مدرسی، کریمی، محمودی (۱۳۹۶)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که مهمترین هدف به کارگیری عملکرد مالی در سازمان، نظم و انضباط سیستم مالی، به منظور ارتقاء کارایی و سودآوری بیشتر می باشد. هوش عقلانی با برقراری و تسریع جریان انتقال دانش از تولید کننده به دریافت کننده، موجب تسهیل اشتراک اطلاعات بین کارکنان می شود، از دوباره کاری می کاهد، توان سازمان را برای مقابله با پدیده تورم اطلاعات افزایش می دهد و موجب کاهش هزینه و سودآوری در سازمان به منظور ارتقاء ارزش افزوده و عملکرد مالی در سازمان می باشد.

فرضیه فرعی دوم: هوش هیجانی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج بدست آمده ضریب همبستگی برای دو متغیر هوش هیجانی بر عملکرد مالی 0.981 می باشد و عدد معنی داری (Sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($a=0.05$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت قوی و معنی داری وجود دارد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر 0.00 که کمتر از 0.05 می باشد می توان گفت که متغیر هوش هیجانی تاثیر معنادار بر عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون دارد.

این نتیجه با نتایج مطالعات، صالحی شبلیزی و کیانیان (۱۳۹۹)، رادفر (۱۳۹۶)، مدرسی، کریمی، محمودی (۱۳۹۶) شاه مرادی و اسمعیلی دهکی (۱۳۹۵)، اسدی زاده (۱۳۹۴)، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که هوش هیجانی، شامل مجموعه توانایی هایی است که به کارمندان، بطور مطلوبی توان پاسخگویی به استرس محل کار و رفتارهای هیجانی خود و دیگران می دهد. هر میزان که فرد در سازمان، به احساساتش آگاه تر باشد بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید، خود را در راستای اهداف برانگیخته و بتواند در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد و بالاخره بر روابط اش با دیگران مسلط بوده و آنها را بهتر مدیریت کند، از هوش هیجانی بالاتری برخوردار خواهد بود کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردار هستند در کارها حساب شده تر عمل می کنند، انعطاف پذیری بیشتری داشته و با ارباب رجوع رفتار مناسب تری می نمایند، در تصمیم گیری هایشان سنجیده تر عمل می کنند و الگوئی برای کارکنان گروه خود به حساب می آیند واضح است که تمام این هنجارها کمک می کند بانک ها بتواند منابع را هرچه ارزان قیمت تر جذب کرده و با حداکثر نرخ سود به متقاضیان تسهیلات دهد و حداکثر ثروت را برای صاحبان فراهم آورده و عملکرد مالی خود را افزایش دهند.

فرضیه فرعی سوم: هوش معنوی بر عملکرد مالی مدیران و کارکنان بانک های تجاری شهرستان کازرون موثر است. با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰,۹۸۱ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ($\alpha= ۰/۰۵$) کمتر است بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنادار و بسیار قوی وجود دارد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون و مقدار آماره T و سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر $۰/۰۰۰$ که کمتر از $۰/۰۵$ می باشد می توان گفت که متغیر هوش معنوی تاثیر معنادار بر عملکرد مالی در مدیران و کارمندان بانک های تجاری شهرستان کازرون دارد. این نتیجه با نتایج مطالعات، بهاروند و گوران (۱۳۹۹)، سنجرى باجگیران و میرزا (۱۳۹۹)، شاه مرادی و اسمعیلی دهکی (۱۳۹۵)، جرج (۲۰۱۴)، رانی، غنی و احمد (۲۰۱۳)، همخوانی دارد. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می شوند آنها دارای استعداد و روح منحصر به فرد هستند. پرداختن به امور معنوی می تواند استرس را کاهش دهد و باعث آرامش فرد شود مهمترین کاربرد هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: ایجاد آرامش خاطر به گونه ای که اثر بخشی فرد را تحت تاثیر قرار دهد، ایجاد تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه و ایجاد آرامش خاطر، کارکنانی که از هوش معنوی بالایی برخوردار هستند خیلی بهتر می توانند روابط سودبخش تری را برقرار کنند. بهتر می توانند از فرصت ها استفاده کنند و مولد و خودکفا باشند و به بهینه کردن عملیات مالی سازمان و کنترل هزینه و ریسک در سازمان جهت افزایش عملکرد مالی کمک کنند.

۳-۵- پیشنهادهای پژوهش

۱-۳-۵- پیشنهادهای کاربردی:

- بر مبنای نتایج پژوهش مبنی بر تاثیر هوش عقلانی، هیجانی و معنوی بر عملکرد مالی، پیشنهادات زیر ارائه می شود:
- از آنجا که شیوه های متداول آموزش هوش عقلانی، هیجانی و معنوی، کارکنان را به شایستگی ها و توانایی ها مجهز کند. آگاهی از اینکه چگونه این هوشها بر عملکرد مالی تاثیر دارد، می تواند در جهت بهبود روابط بین کارکنان در محیط های کاری مورد استفاده قرار گیرد و به کارکنان در انجام وظیفه شان بهتر از پیش یاری برساند.
- پیشنهاد کرد از معیار هوش عقلانی، هیجانی و معنوی در استخدام و انتخاب کارکنان استفاده نمایند. همچنین باتوجه به اینکه خیلی از کارکنان در حال حاضر در استخدام سازمان هستند و با توجه به اینکه هوش عقلانی، هیجانی و معنوی، و عملکرد مالی، قابل پرورش و ارتقا است، پیشنهاد می شود دوره های آموزشی مرتب با هوش های مذکور برای کارکنان در سازمان برگزار شود.
- شرایط گمارش و احراز شغل کارکنان و مدیران در سازمان براساس قابلیت ها و توانایی های تخصصی مرتبط با سطح سازمان ها قرار گیرد.
- با توجه به نقش و اهمیت هوش هیجانی در ارتقاء سطح عملکرد مالی، پیشنهاد می شود مدیران به این دو مقوله توجه بیشتری داشته باشند و دست کم هر دو سال یک بار به سنجش سطح هوش هیجانی و عملکرد مالی کارکنان خود پرداخته و به مقایسه ی روند این متغیرها بپردازند.
- استقرار مدلی برای اندازه گیری و ارزیابی هوش هیجانی در شرایط مختلف به منظور انجام اقدامات لازم در موارد مورد نیاز
- توجه بیشتر مسئولان به ابعاد روحی، روانی و معنوی کارکنان و مدیران و اختصاص دادن وقت و هزینه که نتایج مثبتی برای سازمان و هم برای فرد در پی خواهد داشت.
- کتابچه های مخصوص برای معرفی هرچه بیشتر فرایض دینی توزیع و مسابقاتی برای شناسایی هر چه بیشتر سیره اخلاقی ائمه معصومین، آشنایی با احادیث و روایات مرتبط با انجام امور کاری و نحوه ی تعاملات برگزار شود.

منابع

- اسدی تازه کند، محمدرضا، (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد مدیران بانک مهر اقتصاد، دومین همایش ملی و دومین همایش بین المللی مدیریت و حسابداری ایران، همدان
- اسهرلوس، وحید، داداشی خاض، اسماعیل (۱۳۹۱)، تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۳)، ۹۷-۱۳۵
- ایرانزاده، سلیمان، خدیوی، اسدالله، مشاط زادگان، مریم (۱۳۹۲). رابطه‌ی هوش هیجانی مدیران با عملکرد آنان در گروه صنعتی بهمن در سال ۱۳۹۲، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۵(۴)، ۵۶-۷۶
- بهاروند، فتنه، گوران، میلاد. (۱۳۹۹). تبیین مدل ارتباط بین هوش معنوی و نگرش به کسب و کار در دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه ولایت)، فصلنامه مدیریت کسب و کار ۱۲ (۴۵)
- حسینی، سید مسعود. (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر هوش عقلی (IQ) بر رضایت شغلی پرسنل شاغل در سازمان تامین اجتماعی استان البرز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان البرز، دانشکده اقتصاد
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۸)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب
- سنجری باجگیران، المیرا، میرزا، مژگان (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش معنوی و شادکامی با رضایت شغلی در کارمندان اقماری شرکت نفت و گاز شرق، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، بصورت الکترونیکی، مرکز مطالعات و تحقیقات علوم و فنون بنیادین در جامعه -موسسه آموزش عالی آل طه
- شاه مرادی، نسیم و اسمعیلی دهکی، فاطمه، (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط هوش هیجانی و هوش معنوی و عملکرد شغلی ممیزین مالیاتی، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران
- صالحی شبلیزی، مسعود، کیانیان، الهام. (۱۳۹۹). مقایسه دو روش آموزش هوش هیجانی و انگیزش تحصیلی بر روی خودکارآمدی هیجانی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان خوزستان، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار -موسسه آموزش عالی مهر اروند
- فراهانی، مسعود، نوبخت رضانی، زهرا، شایگان، جمال. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط معیارهای اخلاقی هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، ششمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین
- محمدی مرکیه، عادل و نعمتی زاده، سینا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سرمایه انسانی با عملکرد مالی در بانک پارسیان، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه
- مدرسی، یاسمن، کریمی، زهرا محمودی، عاله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش عقلانی و خلاقیت مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه فنی و حرفه ای دختران شهرستان شاهرود، کنفرانس مدیریت و علوم رفتاری، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس
- Amram JY, (2005). Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. Institute of Transpersonal Psychology.
- Arjun, K, S, Rojan B. (2016) Emotional Intelligence and Employee Outcomes: Moderating Role of Organizational Politics Journal Business Perspectives and Research, 4, (1), 45-65
- Casper, V. (2013). "A study of the relationship between leader emotional intelligence (EI) ability and demographic, performance, job satisfaction" Journal of Managerial Psychology. 13(6). 1091-1105.

- Cheng, C., H., Chen, C., T., Huang, S., F., (2012). Combining fuzzy integral with order weight average (OWA) method for evaluating financial performance in the semiconductor industry. *African Journal of Business Management*, 6 (21), 6358-6368.
- George, M. (2014), Practical application of Spiritual Intelligence in the workplace. *Human Resource Management International, Digest Journal*, 14(5), 3-5
- Goldman, S., Nagel, R., (2010): Management, technology and agility: The emergence of a new era in manufacturing
- Hein, S. (۲۰۱۳). Academic Definition and History of the Emotional Intelligence test, *Journal of Personality and Individual Differences*, 131, (7). 1105-1219.
- Hulya, G., Cekmecelio, G., (2015) Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees., *International Strategic Management Conference*
- Hung, J L (2017), How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs, *International Journal of production Economics*, 14(6), 482-488.
- Kotnala, S. (2015), A Study of Spiritual Intelligence among Graduate Students. *The International Journal of Indian Psychology*, 3 (1), 132-140
- Lindebaum, D. (2013). "Does Emotional Intelligence Moderate the Relationship between Mental Health and Job Performance? An Exploratory Study", *European Management Journal*, 31, (6), 538-567
- Martínez, B.B. and Custódio, R.P. 2014, Relationship between mental health and spiritual wellbeing among hemodialysis patients: a correlation study. *Sao Paulo Med J*; 132(1):23-7.
- Rani, A.A., Ghani, A.A. and Ahmad, S. 2013, The impact of spiritual intelligence in Reducing job stress: case studies in Malaysia University of East coast of Malaysia. *the Macrotheme Review* 2(4).56-87
- Shalini, U, Nitin, U. 2016, A Multi-Criteria Decision Framework to Measure Spiritual Intelligence of University Teachers, *Procedia Computer Science* 91
- Sy, Thomas., Tram, Susanna & O'Hara, Linda A. (2014). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance *Journal of Vocational Behavior*, 68(3).567