

مجله حسابداری سلامت، سال ششم، شماره اول، پیاپی ۱۷، بهار و تابستان ۱۳۹۶، صص ۶۸-۸۷

## بررسی تأثیر هوش معنوی و هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌ها

دکتر مهدی صالحی<sup>۱</sup>، مهدیه یزدانی<sup>۲</sup> و مهین میرزائی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۸/۱۰

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۵/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۲۰

### چکیده

**مقدمه:** از آن جا که رابطه بین مهارت‌های هوشی با مهارت‌های کمی در حوزه حسابداری شناخته شده نیست هدف این پژوهش تبیین آثار هوش معنوی و هیجانی مدیران شرکت‌های تولیدی بر عملکرد مالی شرکت‌ها است.

**روش پژوهش:** این پژوهش از نوع استنباطی و جامعه آماری آن را مدیران شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۳ تشکیل می‌دهد. نمونه پژوهش شامل ۲۱۵ مشاهده منتخب از این جامعه است. ابزار مورد استفاده پژوهش پرسش‌نامه استاندارد هوش معنوی کینگ و هوش هیجانی بار-آن است. داده‌های کمی پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری و آزمون والد مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش با توجه به مقدار معناداری به دست آمده برای متغیرهای هوش معنوی و هوش هیجانی (بیشتر از ۵٪) نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین این دو مهارت مدیران و عملکرد مالی شرکت‌ها وجود ندارد.

**نتیجه‌گیری:** برخلاف پژوهش‌های پیشین، در این پژوهش تأثیر مثبت هوش هیجانی و معنوی بر عملکرد شغلی افراد تأیید نشده است. موضوعی که باید مدنظر قرار گیرد این است که عملکرد مفهومی چند بُعدی است و نتایج این پژوهش اثر با اهمیت مهارت‌های هوشی را انکار نمی‌کند بلکه با توجه به این موضوع که این مهارت‌ها قابل آموزش هستند توصیه می‌شود که آموزش آن در سطح مدیران بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** عملکرد مالی، معادلات ساختاری، هوش معنوی، هوش هیجانی.

۱. دانشیار حسابداری دانشگاه فردوسی مشهد.

۲. کارشناس ارشد حسابداری از دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع).

\* نویسنده مسئول؛ رایانامه: mehdi.salehi@um.ac.ir

## مقدمه

معنوی و هوش هیجانی بر عملکرد افراد، محیط کار است. زیرا، فرد در محیط کار خود افزون بر توانمندی‌های علمی از قابلیت‌های معنوی و هیجانی خود نیز استفاده می‌کند (۸). بسیاری از افراد با وجود توانمندی‌ها و هوش بالا، کامیابی‌های درخشانی در محیط کار ندارند و از همه مهم‌تر آن که گاه حضور آنان در مجموعه موجب اختلال، تبدیل فضای تفاهم به تنش، افزایش میزان فشار روانی کار، کاهش انگیزه کارکنان و سرانجام روند نزولی عملکرد کلی سازمان می‌شود. ضرورت توجه به کاربرد هوش معنوی و هیجانی، پاسخی است به پژوهش‌های رو به رشدی که عنوان می‌کند محیط کاری صرفاً یک محیط منطقی نیست و توجه به هیجان‌ها در محیط کار موجب بهبود عملکرد و نتایج می‌شود (۹).

با توجه به مطالب بالا می‌توان گفت در تشکیل هر شرکت عوامل مختلفی وجود دارد که در رسیدن به هدفی مشترک با هم در تعامل‌اند و بدون شک توانایی مدیریت ارشد در هدایت روابط انسانی در محیط کار باعث افزایش انگیزه و عملکرد کارکنان و افزایش چشم‌گیر عملکرد شرکت، نشاط روحی و تجلی هر چه بهتر هدف‌های تمامی ذی‌نفعان خواهد شد (۶ و ۱۰). در این ارتباط، نتایج پژوهش گلמן (۲) نشان داد که هوش هیجانی و معنوی در تمامی رده‌های سازمانی کاربرد زیادی دارد اما در رده‌های مدیریتی اهمیتی حیاتی پیدا می‌کند. زیرا، مدیران، شرکت‌ها را به جامعه معرفی می‌کنند و با بسیاری از افراد در داخل و خارج از شرکت تعامل برقرار می‌کنند. مدیران به علت تغییرات دائمی و مستمر، ابهامات و انبوه

از لحاظ برون‌سازمانی رقابت شدید، تغییرات شرایط بازار، تقاضاهای متنوع برای محصولات و محدودیت منابع مادی و انسانی نیازمند پاسخ‌گویی سریع شرکت‌هاست تا بقای آن‌ها در بازار تضمین شود. از جنبه درون‌سازمانی نیز سرمایه‌های انسانی و فکری و مدیریت ارتباط با کارکنان و مشتریان به عنوان ابزاری برای پیشرفت برنامه‌های کلی مدیران محسوب می‌شود (۱). از این رو، به منظور تضمین بقای شرکت و پیشرفت امور آن در دنیای رقابتی توجه به کیفیت کاری و عملکرد مالی اهمیت زیادی دارد. ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌ها نیز از موضوع‌های مورد توجه ذی‌نفعان هر شرکت است. برای دستیابی به عملکرد مالی بهتر درک متقابل و مدیریت هیجان‌های افراد نقطه قوتی در مجموعه است که باعث همسوس کردن هدف‌های همه واحدها می‌شود. در واقع، در محیط کار هوش هیجانی نقش بارزی در داشتن عملکرد مطلوب نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل بهره‌وری یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند (۴-۲). این که کارکنان تصور کنند با آن‌ها صادقانه برخورد نمی‌شود و شرکت‌ها از آن‌ها توقع بیشتری دارند می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شرکت‌ها شود (۵ و ۶).

در طی چند دهه گذشته مفهوم هوش هیجانی و معنوی در پیشینه نظری و پژوهش‌های روان‌شناسی به‌عنوان سازه‌ای معرفی شده است که با رفتارهای متعدد انسان در محیط‌های مختلف ارتباط دارد (۷). مناسب‌ترین حوزه برای مطالعه میزان مداخله هوش

پژوهش‌های پیشین نیز نشان می‌دهد که بین هوش و صفت‌های خاص شخصیتی مدیران با عملکرد مدیریتی و رهبری آنان رابطه مثبت وجود دارد (۱۴) و (۱۵) اما شک و تردید نسبت به اثر هوش هیجانی هم‌چنان باقی است (۱۶). هوش معنوی بالا به سلامت روان مدیریت کمک می‌کند. هوش معنوی و هیجانی موجب می‌شود که مدیریت بتواند با شناخت حالت‌های احساسی و روانی دیگران، آن‌ها را هم به لحاظ احساسی و هم به لحاظ فکری تحریک و ترغیب کند تا به سمت چشم‌اندازهای شرکت حرکت کنند (۱۷). با توجه به این که روابط بین هوش معنوی و هیجانی در حوزه حسابداری و مالی ناشناخته مانده است این پژوهش در پی بررسی این موارد است که: آیا مهارت‌های هوشی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌های تحت مدیریت آن‌ها تأثیرگذار است؟ آیا مهارت‌های هیجانی مدیران بر عملکرد مدیریتی و رهبری آنان تأثیرگذار است؟ آیا این تأثیرگذاری عملکرد کمی و مالی آنان را نیز شامل می‌شود؟ همان‌گونه که پژوهش‌های پیشین (۴-۲، ۷ و ۹) به اهمیت و نقش مهارت‌های هوشی در افراد تأکید کرده‌اند و آن را برای مدیران حیاتی دانسته‌اند در این پژوهش بررسی پیامدهای برخورداری مدیران از این مهارت‌ها بر عملکرد مالی آن‌ها هدف اصلی پژوهش است. تبیین رابطه بین هوش معنوی به عنوان زیربنای شخصیت افراد (در این پژوهش مدیران) بر عملکرد مالی شرکت‌های تحت مدیریت آن‌ها نیز از هدف‌های دیگر این پژوهش است.

اطلاعات متحمل فشار روانی زیادی می‌شوند. از این رو، سطح مناسب قابلیت‌های هیجانی و معنوی مدیریت، ترکیبی معجزه‌آسا است که برای شرکت جوی متعالی ایجاد، روحیه همکاری را تقویت، بقا آن را تضمین و شرکت‌های توانمند و دارای عملکرد عالی را مشخص می‌کند. در واقع، مدیریت فرایندی است که بکارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی را در جهت برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل می‌طلبد (۱۱). از جمله هدف‌های مدیران پیشینه‌کردن ثروت سهامداران است و این امر در پی عملکرد مالی مطلوب واحدهای تولیدی قابل انجام است (۱۲). به عقیده پیتر دارکر مدیریت مهم‌ترین عضو هر شرکت است و مهارت‌های مدیر و رفتارهای ملازم با آن تأثیرات بسزایی در عملکرد شرکت‌ها دارد (۱۱). بنابراین، از عوامل تعیین‌کننده‌ی عملکرد مطلوب شرکت‌ها در شرایط اقتصادی و سیاسی فعلی، وجود مدیران توانمند با قضاوت‌ها و تخمین‌های مناسب در خط‌مشی‌گذاری و توانایی بکارگیری نظام مدیریتی کارآمد است (۱۳) تا کلیه افراد شاغل در شرکت‌ها درک درستی از هدف‌ها داشته و با بهره‌وری بیشتری در جهت عملکرد عالی شرکت گام بردارند. هر فردی مهارت‌های فراشناختی خاصی دارد که در اخذ تصمیم در جریان کار و زندگی روزانه‌اش به وی کمک می‌کند و مدیریت می‌تواند به بهترین نحو از ارتباطات کلامی و غیرکلامی خود برای ایجاد تأثیر عمیق بر دیگران و در جهت بهبود عملکرد شرکت بهره‌بردار. نتایج

را توصیف و اندازه‌گیری کرد (۲۱).

#### هوش هیجانی

از آن جا که هوش هیجانی مفهومی چند بُعدی است در حال حاضر تعاریف متعددی از آن وجود دارد و بین تعاریف ارائه شده هم‌خوانی کامل وجود ندارد. با این وجود، مایر و همکاران معتقدند که توجه به هیجان‌ها و کاربرد مناسب آن در روابط انسانی، تسلط بر خواسته‌های لحظه‌ای، اندیشه و شناخت موضوع هوش هیجانی است (۲۲). بار-آن هوش هیجانی را عامل مهمی در شکوفایی توانایی افراد برای کسب موفقیت در زندگی می‌داند که با سلامت روانی افراد مرتبط است (۲۳). گلمن هوش هیجانی را نوع دیگری از هوش توصیف می‌کند که مشتمل بر شناخت احساس‌های خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است (۲). مارتینز هوش هیجانی را آرایه‌ای از مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های غیرشناختی تعریف کرده است که بر توانایی فرد برای مقابله با تقاضاها و فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد (۲۴). به هر حال شواهد مربوط به پژوهش‌های انجام شده در این حوزه مؤید این است که هوش هیجانی بالا با سلامتی، زندگی کارآمدتر و عملکرد مطلوب‌تر در محیط‌های کاری ارتباط دارد (۲۵).

نتایج پژوهش دلویتز و هیگنز حاکی از آن است که هوش هیجانی بر نحوه‌ی عملکرد موفق و کارآمد افراد و حتی در ارزیابی این عملکرد به وسیله همکاران و افراد مافوق تأثیر می‌گذارد (۲۶). معمولاً معیار ارزیابی هوش هیجانی را ضریب هوش هیجانی می‌نامند.

در ابتدای سال ۲۰۰۰ میلادی زوهار و مارشال (استادان دانشگاه آکسفورد)، که در زمینه فیزیک، فلسفه و مذهب به مطالعه می‌پرداختند، کتابی با عنوان «هوش معنوی: هوش بنیادی» منتشر کردند که سرآغاز طرح هوش سومی به‌عنوان «هوش معنوی» در مجامع علمی شد (۱۸). پس از آن، توجه به معنویات به‌عنوان یکی از زمینه‌های پژوهشی و به‌عنوان عاملی مؤثر در حل مشکلات زندگی و ارزش و معنادار کردن زندگی با نگارش کتاب «گوناگونی تجربه‌های معنوی» به وسیله جیمز و ناک آغاز شد (۱۹). مک‌شری و همکاران در پژوهشی تأکید کردند که هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود (۲۰). هوش معنوی عوامل معنویت و هوش را در درون یک سازه‌ی جدید ترکیب می‌کند. معنویت با جست‌وجو و تجربه عناصر مقدس، معنا و تعالی در ارتباط است در حالی که هوش معنوی مستلزم توانایی‌هایی است که این ظرفیت‌ها و منابع معنوی را در موقعیت‌های عملی بکار گیرد. به عبارت دیگر، هوش معنوی زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آن‌ها معتقدیم و در فعالیت‌هایی که بر عهده می‌گیریم نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش‌ها را دارد. الکینز و کاوندیش بر این باورند که حوزه هوش معنوی موجب می‌شود که فرد تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل داشته باشد. در واقع، هوش معنوی یک هوش ذاتی انسانی است و همانند هر هوش دیگری می‌تواند رشد کند. به این معنا که می‌توان آن

رابطه انواع هوش با یکدیگر

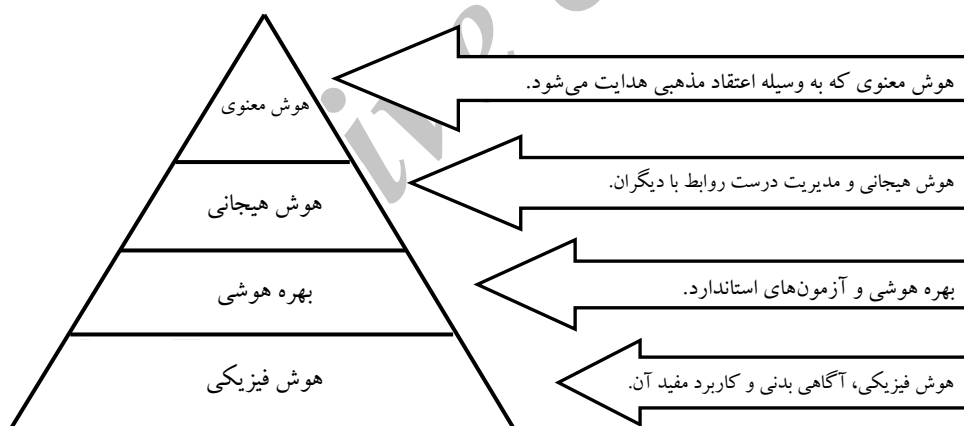
انواع هوش‌ها جدا از یکدیگر و برگرفته از دیدگاه‌های مختلف نبوده بلکه به هم مربوط است و به صورت پلکانی لازم و ملزوم حضور و رشد دیگری است. نتایج پژوهش‌های اوسوالد (۲۷)، وان لیوین و کاسولر (۲۸)، الکینز و مؤسسه آگاهی سنجی پرودیو (۲۹)، شفیع (۳۰) و ناچیاپان و همکاران (۳۱) نشان می‌دهد که بین هوش معنوی، هوش هیجانی، صلاحیت‌های شخصی و سلامت ذهن رابطه زیادی وجود دارد. مؤسسه آگاهی سنجی پرودیو (شکل شماره ۱) چگونگی وجود هوش معنوی، هوش هیجانی، بهره هوشی و هوش فیزیکی را در یک هرم ترسیم کرده است. به طوری که هوش معنوی را

بالاترین و با ارزش‌ترین هوش در انسان و در رأس هرم قرار داده است (۳۲).

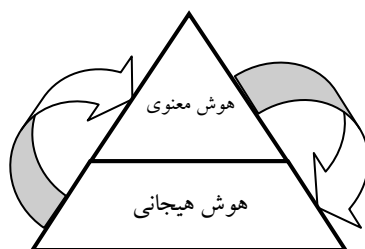
نتایج پژوهش‌ها (۲۹، ۳۱ و ۳۲) نشانگر آن است که هوش معنوی به رشد و تقویت هوش هیجانی کمک می‌کند و هم‌چنین هوش هیجانی، یاری‌دهنده فرد به یک هوش معنوی بالاست. بنابراین، همان‌طور که در شکل شماره ۲ نشان داده شده است هوش معنوی و هیجانی لازم و ملزوم یکدیگرند.

پیشینه پژوهش

طبری و قربانی در پژوهشی تأثیرگذاری هوش هیجانی بر شیوه تصمیم‌گیری ۴۷ نفر از مدیران دانشگاه دولتی علم و صنعت بهشهر و دانشگاه آزاد



شکل ۱: رابطه بین هوش معنوی، هوش هیجانی، بهره هوشی و هوش فیزیکی (۳۲)



شکل ۲: رابطه هوش معنوی با هوش هیجانی (۳۲)

پژوهش وی نشان داد که هوش معنوی بر سلامت روان تأثیر مستقیم دارد و برخورداری هرچه بیشتر مدیران از این عامل منجر به ارائه راهکارهایی مفیدتر در برنامه‌ریزی راهبردی سازمان می‌شود (۳۰).

لیندباوم در پژوهشی رابطه بین هوش هیجانی با سلامت روان و عملکرد شغلی را بررسی کرد. نتایج پژوهش وی در یک سازمان دولتی در انگلستان نشان داد که هوش هیجانی فقط تا حدی روابط بین سلامت روان و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند و بر جنبه‌های عملکرد شغلی اثرگذار نیست (۳۶). بویاتزیس و همکاران به بررسی اثر هوش هیجانی و معنوی بر کارایی مهندسان و سطح مشارکت آن‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که مهارت‌های هوشی به طور قابل توجهی بر اثربخشی فعالیت کاری مهندسان و روابط کاری آن‌ها اثرگذار است (۳۷).

#### فرضیه‌های پژوهش

هوش هیجانی برای مدیر اهمیت ویژه‌ای دارد تا آن جا که ادعا می‌شود می‌تواند بر سایر توانایی‌های یک مدیر نیز اثر بگذارد (۳). جو سازمانی که مدیران در مجموعه شرکت خود به وجود می‌آورند، متأثر از قابلیت‌های هیجانی و نگرش‌های معنوی آنان است و بر اثربخشی شرکت تأثیرگذار است. جو متعالی سازمان از یک طرف هزینه‌های جابه‌جایی کارکنان و مقاومت آن‌ها در برابر تغییر را کاهش می‌دهد و باعث ایجاد حس تعهد و خودکنترلی در افراد می‌شود و از سوی دیگر، موجب بهبود کیفیت کالا، نوآوری و خطرپذیری می‌شود که نتیجه نهایی آن افزایش

اسلامی قائم‌شهر را آزمون کردند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که در کل، جامعه مدیران از سطح خوب هوش هیجانی برخوردارند و میان هوش هیجانی مدیران و شیوه تصمیم‌گیری آنان رابطه معناداری وجود دارد (۱۷). ذبیحی و ساغروانی به بررسی رابطه هوش معنوی افراد و تعهد سازمانی آن‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آنان رابطه مثبت و معنادار میان این دو عامل را تأیید کرد. وجود این رابطه مثبت می‌تواند رهنمودی برای سیاست‌گذاران سازمانی در جهت اجرای طرح‌هایی با هدف ارتقاء هوش معنوی کارکنان باشد (۳۳). ایران‌زاده و همکاران 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 اندازه‌گیری عملکرد مدیران از میانگین امتیازات نظام ارزیابی عملکرد دوره‌ای مدیران استفاده کردند. نتایج پژوهش ایران‌زاده و همکاران نشان داد که بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های خودآگاهی، مهارت‌های خود مدیریتی و آگاهی اجتماعی با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های مهارت اجتماعی، خود مدیریتی و آگاهی اجتماعی به صورت مستقیم بر عملکرد مدیران مؤثر است (۳۴). رضایی رابطه هوش هیجانی مدیران با اخلاق مدیران در مورد اعمال مدیریت سود را بررسی کرد. نتایج پژوهش وی نشان داد که هوش هیجانی مدیران بر اخلاق آن‌ها در مورد فعالیت‌های مدیریت سود شرکت‌ها تأثیرگذار است (۳۵). شفیع‌ی تأثیر هوش معنوی بر سلامت روان منابع انسانی سازمان‌ها از جمله مدیران را بررسی کرد. نتایج

پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار در سال ۱۳۹۳ و مدیران شرکت‌های نمونه به غیر از بانک‌ها، مؤسسات مالی، شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی و شرکت‌های هلدینگ تشکیل می‌دهد که دارای شرایط زیر باشند:

۱. سال مالی کلیه شرکت‌ها منتهی به پایان اسفندماه باشد.

۲. شرکت‌ها در دوره موردنظر، توقف فعالیت نداشته باشند.

۳. صورت‌های مالی و یادداشت‌های همراه شرکت‌ها مربوط به سال ۱۳۹۳ به صورت کامل در سایت بورس اوراق بهادار موجود باشد.

با توجه به شرایط بالا و در نظر گرفتن کمینه مشاهده‌های لازم برای معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری PASS (بخشی از نرم‌افزار NCSS نسخه ۱۸) در سطح اطمینان ۸۰٪ (که نشان‌دهنده درصد اتکا و تعمیم نتایج نمونه به جامعه آماری است)، تعداد نمونه ۲۱۵ نفر برآورد شد. پرسش‌نامه به رایانامه همه شرکت‌هایی که واجد شرایط بالا بودند (تعداد ۲۹۰ عدد) ارسال شد. از مجموع ۲۲۵ پاسخ دریافتی، از ۲۱۵ مورد که به صورت کامل و خوانا تکمیل شده بود با توجه به حجم نمونه لازم برای تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. الگوی مفهومی پژوهش که به وسیله تحلیل عاملی تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفت در شکل شماره ۳ ارائه شده است. در برازش الگوی معادلات ساختاری برای بررسی رابطه بین متغیرهای هوش معنوی و هیجانی با عملکرد مالی از آزمون Z (والد) و شاخص آماره

سودآوری شرکت است. هنگامی که مدیران بتوانند افراد درون شرکت و ذی‌نفعان برون‌سازمانی را به گونه‌ای هدایت کنند که هرگونه هیجان منفی را که می‌تواند منجر به پیامدهای منفی برای شرکت باشد به چارچوب کاری مثبت تغییر شکل دهد اثربخشی بهتری در حوزه‌های مختلف برای شرکت ایجاد خواهد کرد (۳۸). بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه ۱: هوش هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیرگذار است.

فرضیه ۲: هوش معنوی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیرگذار است.

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر نحوه‌ی گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های میدانی قرار می‌گیرد و از حیث هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است. داده‌های مربوط به عملکرد مالی شرکت‌ها از نرم‌افزار رهاورد نوین استخراج و با داده‌های صورت‌های مالی تطبیق داده شد. هم‌چنین، داده‌های مربوط به هوش معنوی و هیجانی با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. برای آماده‌سازی داده‌ها از صفحه گسترده اکسل نسخه ۲۰۱۰ و برای تجزیه و تحلیل آن از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و Amos نسخه ۲۴ استفاده شد.

جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را کلیه شرکت‌های

آزمون (CR) استفاده شد.

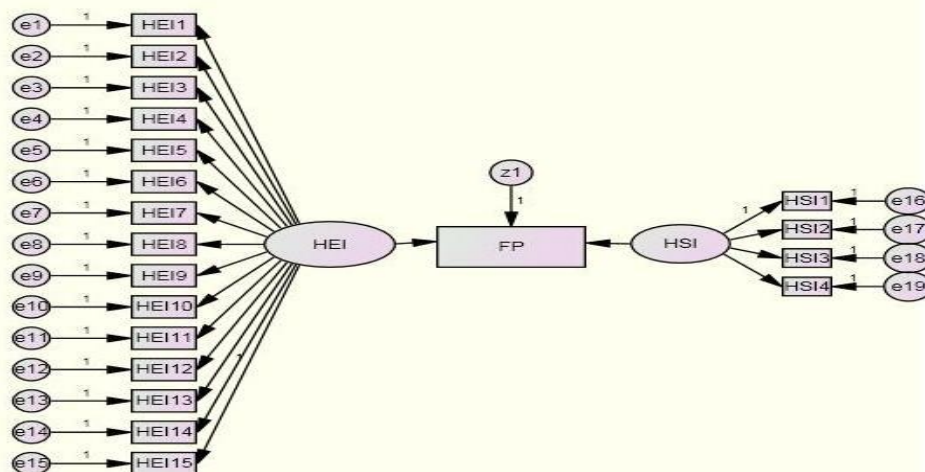
نمره‌ای که آزمودنی در آزمون هوش معنوی کینگ (۳۹) و هوش هیجانی بار-آن (۲۳) به دست می‌آورد. در این پژوهش از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده که ۲۴ مورد دارد (۳۹). نمره‌های بالا نشان‌دهنده هوش معنوی بالاست. همچنین، از پرسش‌نامه هوش هیجانی بار-آن (۹۰ سؤالی) استفاده شده است. بار-آن هوش هیجانی را به ۱۵ متغیر تقسیم می‌کند (۲۳). برای تعیین این متغیرها پرسش‌نامه‌های پژوهش طراحی و به رایانامه مدیران شرکت‌ها ارسال شد. گفتنی است در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه هوش معنوی ۰/۸۲ و برای پرسش‌نامه هوش هیجانی ۰/۸۴ به دست آمده است. در پژوهش بار-آن ضریب پایایی بعد از یک ماه ۰/۸۵ و بعد از ۴ ماه ۰/۷۵ به دست آمده است (۲۳). مطابق با نتایج پژوهش انصاری و محمودی ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه بار-آن، ۰/۸۶ بوده است (۴۰). بر اساس نتایج پژوهش کینگ برای پرسش‌نامه هوش معنوی

در شکل شماره ۳ عبارت‌های زیر بکار رفته است: HEI، بیانگر متغیر هوش هیجانی، HSI، بیانگر متغیر هوش معنوی و FP بیانگر عملکرد مالی شرکت‌ها است. HEI یک تا پانزده بیانگر ۱۵ زیرمقیاس هوش هیجانی و شامل مؤلفه‌های خودآگاهی هیجانی، خود ابرازی، عزت نفس، خودشکوفایی، استقلال، همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، روابط بین فردی، توانایی حل مسئله، واقع‌گرایی، انعطاف‌پذیری، تحمل فشار روانی، کنترل تکانش، خوش‌بینی و شادمانی است. HSI یک تا چهار نشان‌دهنده مؤلفه‌های هوش معنوی پرسش‌نامه کینگ (۳۹) و شامل تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری است.

متغیرهای پژوهش

متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل این پژوهش عبارت است از



شکل ۳: الگوی معادلات ساختاری پژوهش



هم‌چنین، پایایی الگوی ساختاری ارائه شده در شکل شماره ۳ با استفاده از آزمون پایایی مرکب و متوسط واریانس استخراج شده محاسبه شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشخص شده است پایایی مرکب برای هر دو متغیر در الگوی

ضریب پایایی کل آزمون ۰/۹۵ و ضریب پایایی زیرمقیاس‌های تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه سطح هوشیاری، به ترتیب، ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۹۴ ذکر شده است (۳۹). ضریب پایایی زیرمقیاس‌های پرسش‌نامه‌های این پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ضریب پایایی زیرمقیاس‌های پرسش‌نامه‌ها

آلفای کرونباخ	تعداد سؤال	زیرمقیاس
۰/۷۱	۶	خود آگاهی هیجانی
۰/۶۴	۶	ابراز وجود
۰/۸۱	۶	عزت نفس
۰/۷۰۲	۶	خود شکفایی
۰/۷۰۵	۶	استقلال
۰/۶۵	۶	همدلی
۰/۶۵	۶	مسئولیت پذیری
۰/۷۱	۶	روابط بین فردی
۰/۷	۶	حل مسئله
۰/۷	۶	واقع گرایی
۰/۶۲	۶	انعطاف پذیری
۰/۷۷	۶	تحمل فشار روانی
۰/۸۴	۶	کنترل تکانش
۰/۷۲	۶	خوش بینی
۰/۷۲	۶	شادمانی
۰/۸۵	۷	تفکر وجودی انتقادی
۰/۷۸	۵	تولید معنای شخصی
۰/۸۵	۷	آگاهی متعالی
۰/۷۹	۵	بسط حالت هوشیاری

هوش هیجانی

هوش معنوی

## جدول ۲: ضریب پایایی الگوی مفهومی پژوهش

متغیر	پایایی مرکب	متوسط واریانس استخراج شده
هوش معنوی	۰/۸	۰/۶۴
هوش هیجانی	۰/۹۳	۰/۶۲

در پژوهش حاضر به دلیل این که با بکارگیری متغیر نرخ رشد درآمد، شاخص‌های نیکویی برازش در بازه قابل قبول تری قرار می‌گرفت برای آزمون فرضیه‌ها از این متغیر استفاده شد.

### یافته‌ها

برای ارزیابی هر دو نوع پرسش‌نامه هوش معنوی و هیجانی از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. حد وسط در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بین اعداد ۲/۵ و ۳/۵ است. با توجه به این که از میانگین امتیازات گویه‌های هر زیر مقیاس در پرسش‌نامه‌ها برای امتیازدهی استفاده شده است امتیازات به دست آمده در بازه ۲/۵ تا ۳/۵ بیانگر حد متوسط برخوردارگی از دو مقیاس است. بنابراین، مقادیر بالاتر از ۳/۵ بیانگر سطح بالا و مقادیر کم‌تر از ۲/۵ بیانگر سطح ضعیف از این دو مقیاس است (شکل شماره ۴). جدول شماره ۳ نشان‌دهنده آمار توصیفی متغیرهای پژوهش است. با توجه به این جدول میانگین نمره اکتسابی نمونه پژوهش در مقیاس هوش هیجانی برابر با ۳/۳۴ و در هوش معنوی برابر با ۳/۷۸ است. این نتیجه حاکی از آن است که جامعه مدیران شرکت‌های مورد بررسی از سطح به نسبت بالایی از هوش معنوی و سطح

مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷ و متوسط واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب الگوی مفهومی پژوهش است. مقدار پایایی مرکب هر متغیر نیز از مقدار متوسط واریانس استخراج شده آن متغیر بیشتر است که حاکی از رعایت روایی الگوی مفهومی پژوهش است.

### متغیر وابسته

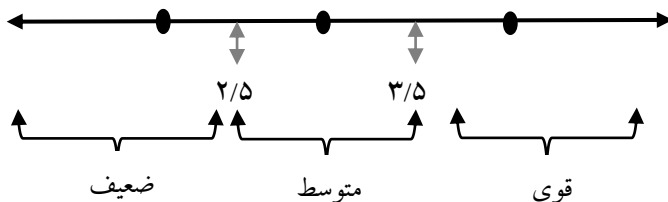
عملکرد مالی شرکت: در این پژوهش برای محاسبه عملکرد مالی شرکت‌ها از نسبت کیو توبین، نسبت قیمت به درآمد هر سهم و نرخ رشد درآمد استفاده شده است.

نسبت کیو توبین از طریق تقسیم جمع ارزش بازار سهام عادی و ارزش دفتری بدهی‌های جاری و بدهی‌های غیرجاری در پایان سال بر جمع ارزش دفتری دارایی‌های شرکت در پایان سال محاسبه می‌شود. نسبت قیمت به درآمد هر سهم از طریق تقسیم آخرین قیمت روز سهام یک شرکت بر درآمد هر سهم آن محاسبه می‌شود.

نرخ رشد درآمد با استفاده از رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{رشد درآمد سال } t =$$

$$\frac{\text{درآمد سال } t - \text{درآمد سال } t-1}{\text{درآمد سال } t-1}$$



شکل ۴: بازه سطوح پرسش نامه هوش معنوی و هیجانی

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
هوش معنوی	۲/۴۵	۴/۶۳	۳/۷۸	۰/۳۹
هوش هیجانی	۱/۸۱	۴/۸۸	۳/۳۴	۰/۵۹
عملکرد مالی (نرخ رشد در آمد)	(۴۰/۶۳)	۱۷۸/۶۷	۱۱/۲۲	۱۷/۵۴

(۳/۲۹). این مؤلفه توانایی مدیران در ایجاد تعادل بین

هیجان‌های خود را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول شماره ۵ نشان داده شده

است میانگین امتیاز کسب‌شده در نمونه پژوهش برای

متغیر هوش معنوی با در نظر گرفتن سابقه کاری افراد

و سطح تحصیلات نیز اندکی بالاتر از متوسط و برای

متغیر هوش هیجانی در سطح متوسط است. با توجه به

میانگین‌های به دست آمده تفاوت قابل ملاحظه‌ای در

میزان مهارت‌های هوش معنوی و هیجانی افراد در

سطوح مختلف تجربه کاری و تحصیلات مشاهده

نمی‌شود.

#### نتایج آزمون فرضیه‌ها

برازش کلی الگوی اندازه‌گیری به وسیله معادلات

ساختاری انجام شد. برای آزمون الگو، الگوی

ساختاری ارائه شده در شکل شماره ۵ در محیط

متوسطی از هوش هیجانی برخوردارند.

آمار توصیفی به تفکیک زیرمقیاس‌ها و اطلاعات

جمعیت شناختی در جدول‌های شماره‌های ۴ و ۵ ارائه

شده است. مطابق با این جدول‌ها، مدیران شرکت‌های

مورد بررسی در بیشتر مؤلفه‌ها از سطحی بالاتر از

متوسط برخوردارند. با توجه به نتایج مندرج در جدول

شماره ۴ کم‌ترین امتیاز هوش معنوی مدیران متعلق به

مؤلفه بسط حالت هوشیاری است (۲/۸۵). این مؤلفه

توانایی مدیران در ایجاد وحدت و یکپارچگی را بیان

می‌کند. بالاترین امتیاز متعلق به مؤلفه آگاهی متعالی

است (۳/۶۸). این مؤلفه نگرش غیرمادی گرایانه مدیران

را می‌سنجد. در میان مؤلفه‌های هوش هیجانی بالاترین

امتیاز مربوط به مؤلفه مسئولیت‌پذیری اجتماعی است

(۴/۲۶). این مؤلفه توانایی حس همکاری مدیران به

عنوان یک عضو مؤثر در فعالیت‌های گروهی را نشان

می‌دهد. کم‌ترین امتیاز متعلق به کنترل تکانش است

است که الگوی پژوهش داده‌ها را به میزان قابل قبولی برازش کرده است. گفتنی است مقادیر جذر میانگین مربعات خطای نسبی برابر با ۰/۱، کای دو برابر با ۸۹۲/۵۵، درجه آزادی برابر با ۱۷۴ و مقدار معناداری برابر با ۰/۰۰۰ است.

نرم‌افزار AMOS رسم و مسیرهای مربوط تعریف شد. جدول شماره ۶ نشان‌دهنده شاخص‌های سنجش نیکویی برازش الگو است. همان‌طور که در جدول مزبور ارائه شده است تمامی شاخص‌ها در بازده مورد نظر و نزدیک به مقدار یک است و نشان‌دهنده این

جدول ۴: آمار توصیفی زیرمقیاس‌های متغیرهای مستقل

متغیر	زیر مقیاس متغیرها	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
هویتی	تفکر انتقادی وجودی	۱/۷۱	۴/۵	۳/۴۴	۰/۷۶
	تولید معنای شخصی	۱/۵۷	۴/۶	۳/۳۸	۰/۶۴
	آگاهی متعالی	۲	۴	۳/۶۸	۰/۶۸
	بسط حالت هوشیاری	۱	۴/۱	۲/۸۵	۰/۷۰۳
روابط اجتماعی	خودآگاهی هیجانی	۲/۲	۴/۵	۳/۷۸	۰/۵۵
	ابراز وجود	۲	۴/۵	۳/۳۳	۰/۵۶
	عزت نفس	۱/۸۳	۴/۶	۴	۰/۵۹
	خودشکوفایی	۱/۶۷	۴/۱	۳/۹۲	۰/۵۵
	استقلال	۲	۴	۳/۷۲	۰/۵۵
	همدلی	۳	۵	۴/۱۳	۰/۴۲
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۲/۸۳	۴/۶	۴/۲۶	۰/۴۶
	روابط بین فردی	۲/۸۳	۴/۵	۴/۰۵	۰/۴۸
	توانایی حل مسئله	۲/۶۷	۴/۳۷	۳/۹۸	۰/۴۷
	واقع‌گرایی	۲	۴/۶۷	۳/۴۹	۰/۵۵
	انعطاف‌پذیری	۱/۵	۴/۶۷	۳/۴۷	۰/۵۴
	تحمل فشار روانی	۱/۳۳	۴/۵	۳/۴۹	۰/۶۲
	کنترل تکانش	۱/۱۷	۴/۴	۳/۲۹	۰/۸۵
	خوش‌بینی	۱/۶	۴/۶	۳/۹۸	۰/۵۴
	شادمانی	۲/۳۳	۴/۳	۳/۸۹	۰/۵۷

جدول ۵: آمار توصیفی متغیرهای مستقل پژوهش به تفکیک ویژگی‌های فردی

طبقه‌بندی	متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سابقه کار	هوش معنوی	۲۱	۳/۰۵	۴/۵	۳/۸۱	۰/۴۱
	هوش هیجانی	۲۱	۲/۱۴	۴/۲۵	۳/۴۳	۰/۴۸
	هوش معنوی	۶۷	۲/۸۷	۴/۶۳	۳/۷۹	۰/۴
	هوش هیجانی	۶۷	۱/۸۱	۴/۸۸	۳/۲۱	۰/۶۳
	هوش معنوی	۶۴	۲/۴۵	۴/۵	۳/۷۹	۰/۳۸
	هوش هیجانی	۶۴	۲/۰۵	۴/۵۱	۳/۴۱	۰/۵۶
	هوش معنوی	۴۸	۲/۴۵	۴/۴۶	۳/۸۱	۰/۳۵
	هوش هیجانی	۴۸	۱/۸۱	۴/۸	۳/۴۷	۰/۵۸
	هوش معنوی	۱۵	۳/۰۷	۴/۶۳	۳/۶۸	۰/۴۷
	هوش هیجانی	۱۵	۱/۹۶	۳/۸	۳/۰۲	۰/۵۳
سطح تحصیلات	هوش معنوی	۹۸	۲/۸۷	۴/۶۳	۳/۷۹	۰/۳۵
	هوش هیجانی	۹۸	۱/۸۱	۴/۸	۳/۳۱	۰/۶۱
	هوش معنوی	۱۰۸	۲/۴۵	۴/۶۳	۳/۷۷	۰/۴۲
	هوش هیجانی	۱۰۸	۱/۹۶	۴/۸۸	۳/۳۷	۰/۵۷
	هوش معنوی	۹	۳/۵۳	۴/۴۷	۳/۸۷	۰/۳۱
	هوش هیجانی	۹	۱/۸۱	۴/۵۱	۳/۲۷	۰/۶۹

جدول ۶: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفهومی پژوهش

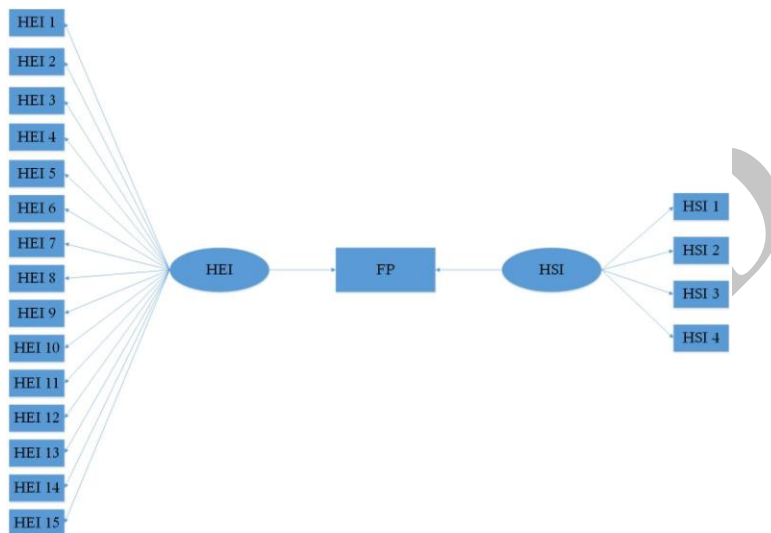
الگو	شاخص برازش هنجار شده	شاخص برازش نسبی	شاخص برازش فزاینده	شاخص نیکویی برازش	شاخص برازش تطبیقی
الگوی مفهومی پژوهش	۰/۷۳۴	۰/۶۹۶	۰/۷۸۸	۰/۷۵۵	۰/۷۸۶

هم‌چنین، متغیر هوش معنوی مدیران (با آماره آزمون  $0/889$  - و مقدار معناداری  $0/374$  که بیشتر از  $5\%$  است) نیز با عملکرد مالی شرکت‌ها ارتباط معناداری ندارد. بنابراین، با توجه به نتایج تحلیل الگوی ساختاری پژوهش (شکل شماره ۵) هر دو فرضیه پژوهش تأیید نمی‌شود.

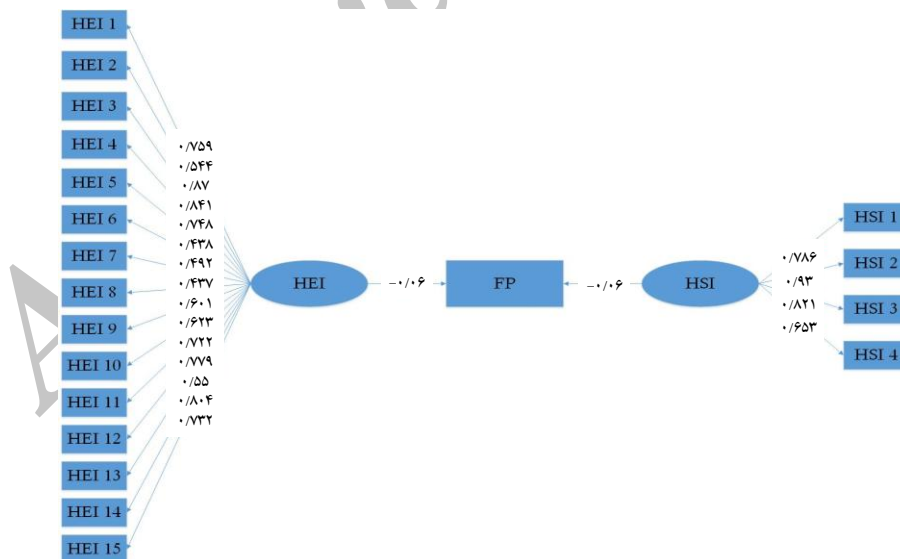
نتایج آزمون والد برای بررسی رابطه بین متغیرها مندرج در جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که متغیر هوش هیجانی مدیران (با توجه به آماره آزمون که برابر با  $1/05$  - و در بازه  $\pm 1/96$  است و مقدار معناداری برابر با  $0/294$  که بیشتر از  $5\%$  است) با عملکرد مالی شرکت‌ها رابطه معناداری ندارد.

جدول ۷: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش (آزمون والد)

فرضیه	ضرایب استاندارد	برآورد ضرایب	آماره آزمون	خطای معیار	مقدار معناداری	نتیجه
اثر هوش هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌ها	(۰/۰۶)	(۳/۱۴۲)	(۱/۰۵)	۲/۹۹	۰/۲۹۴	رد
اثر هوش معنوی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌ها	(۰/۰۶)	(۱/۸۶)	(۰/۸۸۹)	۲/۰۹	۰/۳۷۴	رد



شکل ۵: الگو ساختاری پژوهش



شکل ۶: ضرایب استاندارد الگوی مفهومی پژوهش

پرسش‌نامه در شکل شماره ۶ ارائه شده است. بر اساس ضرایب به دست آمده، به ازاء ۱ واحد افزایش در هوش

ضرایب استاندارد الگوی مفهومی پژوهش برای متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی و زیرمقیاس‌های

هیجانی و هوش معنوی مدیران، عملکرد مالی شرکت‌ها ۰/۰۶ کاهش خواهد یافت. همان‌طور که در جدول شماره ۷ ارائه شده است این رابطه معنادار نیست.

## نتیجه‌گیری

در این پژوهش بررسی شد که آیا مهارت‌های هوشی مدیریت بر عملکرد مالی شرکت‌های تحت مدیریت آنان تأثیرگذار است یا خیر؟ نتایج پژوهش‌های پیشین (۳، ۱۰ و ۱۶) نشان داده است که یکی از مؤثرترین افراد در شرکت‌ها، مدیر شرکت است که تصمیم‌ها و نگرش‌ها و عقاید آنان خط‌مشی کلی شرکت را تعیین می‌کند. به اعتقاد پیتر دراگر (۳ و ۱۱) مدیریت عضو حیات‌بخش هر سازمان است و در هر گروه انسانی، مدیر و رهبری بیشترین قدرت را برای تأثیرگذاری بر هیجان و عملکرد دارد. بنابراین، مهارت‌های هوشی مدیر می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد و سایر تصمیم‌های شرکت بگذارد. در دو دهه گذشته توجه به نظام راهبری شرکت‌ها و تأثیر آن بر عملکرد مالی شرکت‌ها مورد توجه پژوهشگران حوزه مالی بوده است. از آن جا که هدف نهایی نظام راهبری همسوکردن منافع همه ذی‌نفعان است به لحاظ نظری انتظار می‌رود عوامل فراشناختی مدیریت در کنار عواملی مانند نسبت اعضاء موظف به غیرموظف هیأت مدیره، اختیار انتشار سهام به‌وسیله مدیران، دوگانگی مسئولیت مدیرعامل و غیره نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد شرکت‌ها داشته باشد. هم‌چنین، ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌ها و مدیران آن‌ها در

تصمیم‌گیری‌های مالی اهمیت بسیاری دارد و از موضوع‌های مورد توجه اقشار مختلف است. این موضوع با شکل‌گیری مبحث جدایی مالکیت از مدیریت و پیدایش تضاد منافع بین مالکان و مدیران بیشتر مورد توجه بوده است (۴۱).

نتایج این پژوهش با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که رابطه معناداری بین دو عامل شخصیتی مدیران (هوش هیجانی و هوش معنوی) و عملکرد مالی شرکت‌های تحت مدیریت آنان وجود ندارد. مطابق با نتایج پژوهش‌های کاوازوت و همکاران (۱۴)، ایران‌زاده و همکاران (۳۴)، هانتر و اسمیت (۴۲) و باریک و مونت (۴۳) هوش هیجانی باعث بهبود عملکرد شغلی افراد و عملکرد مدیریتی مدیران می‌شود و نتایج پژوهش لانگهرن (۴۴) نیز نشان داد که عملکرد اجزای اصلی شرکت به هوش هیجانی مدیران بستگی دارد اما در این پژوهش این موارد در مورد عملکرد مالی شرکت‌ها تأیید نشد. نتایج پژوهش اسلاسکی و کاتریت نیز نشان داد که هوش هیجانی عملکرد را در حوزه‌های مختلف مدیریتی افزایش می‌دهد اما حوزه عملکرد مالی شرکت‌ها در پژوهش آنان مورد آزمون قرار نگرفته است (۴۵).

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش عرب و همکاران (۴۶) همسو است. نتایج پژوهش آنان نیز نشان داد که بین هوش هیجانی مدیران با عملکرد شرکت‌ها رابطه معناداری وجود ندارد. جامعه آماری پژوهش آنان مدیریت بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر تهران بوده است. هم‌چنین، نتایج

شرکت‌ها در آن مشغول فعالیت هستند را در حالت ثبات نگه دارد اثر مربوط به مهارت‌های هوشی مدیران با شفافیت بیشتری می‌توان سنجید.

در زمینه محدودیت‌های خاص این پژوهش استفاده از مقیاس خودسنجی برای اندازه‌گیری هوش معنوی و هیجانی مدیران قابل ذکر است. در این گونه ابزار به علت این که افراد در مورد مهارت‌های خود گزارش می‌دهند امکان بزرگ‌نمایی در مورد نقاط قوت خود و کوچک جلوه‌دادن کاستی‌ها وجود دارد اما با توجه به نبود آزمون‌های دیگر، برای سنجش متغیرهای مستقل پژوهش در این پژوهش نیز مشابه پژوهش‌های داخلی و خارجی از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. همچنین، مقطعی بودن پژوهش از محدودیت‌های این مطالعه است. انجام پژوهش در یک دوره زمانی چند ساله بر یافته‌های پژوهش تأثیرگذار خواهد بود و قابلیت تعمیم نتایج را افزایش خواهد داد اما طولانی بودن فرایند جمع‌آوری داده‌های پرسش‌نامه و تغییرات مدیریت شرکت‌ها از موانع انجام پژوهش در یک دوره زمانی بود.

#### پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

با توجه به این که تقویت هوش هیجانی و معنوی نقش مهمی در بهبود کیفیت روابط بین فردی و اجتماعی ایفا می‌کند و این موضوع در پژوهش‌های پیشین تأیید شده است پیشنهاد می‌شود تأثیر این دو عامل در کاهش هزینه‌های نمایندگی و کاهش نامتقارنی اطلاعاتی بین مدیران و سهامداران مورد آزمون قرار گیرد. همچنین، با توجه به اثر هوش

پژوهش تالاریکو و همکاران در سال ۲۰۰۸ میلادی نشان داد که روابط بین هوش هیجانی با عملکرد مدیران از نظر آماری معنادار نیست (۴۷).

هوش معنوی و هیجانی در حوزه رفتار سازمانی اهمیت زیادی برای عملکرد شرکت‌ها دارد. مدیران برخوردار از این دو مهارت توانایی برجسته‌ای در ایجاد تعهد در کارکنان، تقویت روحیه خودکنترلی در کارکنان و در نتیجه کاهش هزینه‌ها و برطرف ساختن نقاط ضعف کنترلی شرکت دارند. علت تأییدنشدن اثر این دو عامل در حوزه حسابداری و عملکرد مالی ممکن است ناشی از آن باشد که عملکرد مالی از مؤلفه‌های مختلفی تأثیر می‌پذیرد و در مقطع زمانی پژوهش شرایط اقتصادی، سیاسی و تحریم‌ها، مدیران شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را با چالش‌های گسترده‌ای روبه‌رو کرده است. همچنین، افزایش قیمت خرید مواد اولیه، کاهش فروش محصولات و افزایش بهای تمام‌شده کالاهای ساخته‌شده از مواردی است که بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد و از کنترل مدیریت خارج است. بنابراین، با توجه به چند بُعدی بودن مفهوم عملکرد و به استناد پژوهش‌های پیشین می‌توان استدلال کرد که با بهره‌گیری و تقویت مهارت‌های معنوی و هیجانی مدیران در شرکت‌ها بستر مناسبی برای رشد تعهد کاری، ایجاد یکپارچگی در شرکت‌ها، مشارکت بیشتر کارکنان و افزایش کارایی و سودآوری شرکت فراهم شود. افزون بر این، با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان این گونه بیان کرد که چنانچه دولت بتواند بستر اقتصادی و سیاسی‌ای که



فعالیت‌های مربوط به اجتناب مالیاتی) مورد آزمون قرار گیرد.

معنوی و هیجانی افراد بر سلامت روان و اخلاق آنان پیشنهاد می‌شود تأثیر این دو عامل بر فعالیت‌های مالی حسابداران و مدیران در حوزه اخلاق (مانند

## References

- 1 Rezaee, Gh.; Rezaee, H.; Rezaee, L.; and F. Manochehri (2013). "Examining the Role of Knowledge Management and Intellectual Capital in Improving the Quality of Services (Case Study: Shahid Faghihi Hospital of Shiraz)", *Journal of Health Accounting*, Vol. 2, No. 1, pp. 20-34. [In Persian]
- 2 Goleman, D. (1996). "A Conversation with Daniel Goleman", *Educational Leadership*, Vol. 56, No. 1, pp. 6-11.
- 3 Goleman, D.; Boyatzis, R.; and A. McKee (2001). "Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance", *Harvard Business Review*, Vol. 79, No.11, pp. 42-53.
- 4 Vratskikh, I.; Al-Lozi, M.; and M. Maqableh (2016). "The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction", *International Journal of Business and Management*, Vol. 11, No. 2, pp. 69-92.
- 5 Mahmoudabadi, H.; Rezaee, Gh.; and A. Gorgani Firoozjah (2012). "Examining the Impact of Organizational Justice on the Efficiency of Intellectual Capital (The Case Study of Shahid Faghihi Hospital of Shiraz)", *Journal of Health Accounting*, Vol. 1, Nos. 2 and 3, pp. 72-84. [In Persian]
- 6 Christie, A. M.; Jordan, P. J.; and A. C. Troth (2015). "Trust Antecedents: Emotional Intelligence and Perceptions of Others", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23, No. 1, pp. 89-101.
- 7 Golparvar, M. and F. Khaksar (2010). "The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of the Employees of Isfahan Industrial Factories", *Clinical Psychology and Personality*, Vol. 17, No. 40, pp. 19-34. [In Persian]
- 8 Druskat, V. U.; Mount, G.; and F. Sala (2013). *Linking Emotional Intelligence and Performance at Work: Current Research Evidence with Individuals and Groups*, 3<sup>rd</sup> Edition, United States, Philadelphia: Psychology Press.
- 9 Zeidner, M.; Matthews, G.; and R. D. Roberts (2009). *What We Know about Emotional Intelligence*, 1<sup>st</sup> Edition, London: A Bradford Book, MIT Press.
- 10 Dehghan Harati, Sh.; Fazel Yazdi, A.; Jabari, H.; and A. A. Asadpour (2013). "Investigating the Relationship between Intellectual Capital of the Board of Directors and Financial Performance in the Companies Listed on the Tehran Stock Exchange", *Management Accounting*, Vol. 6, No. 17, pp. 29-44. [In Persian]
- 11 Rezaeyan, A. (2011). *Organization Management Principles*, 22<sup>nd</sup> Edition, Tehran: SAMT Publications. [In Persian]
- 12 Hajiha, Z. and H. Chenaribuket (2015). "Investigating the Rise in Shareholders Wealth during the Working Period of

- the Senior Company Managers: A New Approach to Test Effectiveness of Executive Compensation”, *Empirical Accounting Research*, Vol. 5, No. 2, pp. 29-54. [In Persian]
- 13 Kashanipour, M.; Azarkhosh, H.; and M. Rahmani (2015). “The Effect of Managers’ Ability on the Relationship between the Quality of Financial Reporting and the Efficiency of Investment in the Pharmaceutical Companies Listed on the Tehran Stock Exchange”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 4, No. 3, pp. 66-85. [In Persian]
- 14 Cavazotte, F.; Moreno, V.; and M. Hickmann (2012). “Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational Leadership and Managerial Performance”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 23, No. 3, pp. 443-455.
- 15 Bono, J. E. and T. A. Judge (2004). “Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 5, pp. 901-910.
- 16 Schulte, M. J.; Ree, M. J.; and T. R. Carretta (2004). “Emotional Intelligence: Not Much more than G and Personality”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 37, No. 5, pp. 1059-1068.
- 17 Tabari, M. and M. Ghorbani (2009). “The Role of Emotional Intelligence on the Managers Decision Making Style”, *Pajouheshgar*, Vol. 5, No. 16, pp. 46-30. [In Persian]
- 18 Zohar, D. and L. Marshal (2000). *SQ: Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, 1<sup>st</sup> Edition, New York: Bloomsbury.
- 19 James, W. and A. D. Nock (2006). *The Varieties of Religious Experience: A Study in Human Nature*, 15<sup>th</sup> Edition, New York: Crowell-Collier Publishing Company.
- 20 McSherry, W.; Draper, P.; and D. Kendrick (2002). “The Construct Validity of a Rating Scale Designed to Assess Spirituality and Spiritual Care”, *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 39, No. 7, pp. 723-734.
- 21 Elkins, M. and R. Cavendish (2004). “Developing a Plan for Pediatric Spiritual Care”, *Holistic Nursing Practice*, Vol. 18, No. 4, pp. 179-184.
- 22 Mayer, J. D.; Caruso, D. R.; and P. Salovey (1999). “Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence”, *Intelligence*, Vol. 27, No. 4, pp. 267-298.
- 23 Bar-On, R. (2001). *Emotional Intelligence and Self-Actualization Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry*, 1<sup>st</sup> Edition, Philadelphia: Psychology Press.
- 24 Martinez, M. N. (1997). “The Smart that Count”, *HR Magazine*, Vol. 42, No. 11, pp. 72-78.
- 25 Tischler, L.; Biberman, J.; and R. McKeage (2002). “Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No. 3, pp. 203-218.
- 26 Dulewicz, V. and M. Higgs (2000). “Emotional Intelligence-A Review and Evaluation Study”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 4, pp. 341-372.
- 27 Oswald, K. D. (2004). “Nurses Perceptions of Spirituality and

- Spiritual Care and Emotional Intelligence”, *Doctoral Dissertation, Drake University, Des Moines, IA, US, Available at: <https://philpapers.org/rec/OSWNPO>*. [Online] [26 November 2015]
- 28 Van Leeuwen, R. and B. Cusveller (2004). “Nursing Competencies for Spiritual Care”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 4, No. 3, pp. 234-246.
- 29 Conscious Pursuits (2005). *Spiritual Intelligence, Conscious Pursuits*, 1<sup>st</sup> Edition, United States: INC Press.
- 30 Shafiei, A. (2014). “Spiritual Intelligence and It’s Effect on the Mental Health of Human Resources of Organization”, *Studies in Islam and Psychology*, Vol. 8, No. 14, pp. 153-180. [In Persian]
- 31 Nachiappan, S.; Andi, H. K.; Veeran, V. P.; Ahmad, A. I.; and F. H. M. Zulkafaly (2014). “Analysis of Cognition Integration in Intelligence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) in Transforming Cameron Highlands Youths through Hermeneutics Pedagogy”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, No. 112, pp. 888-897.
- 32 Wigglesworth, C. and D. Change (2002). *Spiritual Intelligence and Why It Matters*, 1<sup>st</sup> Edition, Bellaire TX.: Conscious Pursuit Inc.
- 33 Zabihi, M. R. and S. Saghravani (2012). “Spiritual Intelligence and Organizational Commitment”, *Public Administration Perspective*, No. 12, pp. 107-126. [In Persian]
- 34 Iranzadeh, S.; Khadivi, A.; and M. Moshat Zadegan (2013). “The Relationship between Managements’ Emotional Intelligence and their Performance in Bahman Industrial Group”, *Productivity Management*, Vol. 7, No. 27, pp. 113-132. [In Persian]
- 35 Rezaee, M. (2014). “Investigating the Relationship between Emotional Intelligence of Managers and their Profit Management Ethics”, *M. A. Thesis in Accounting*, Islamic Azad University of Yazd, Faculty of Literature and Humanities. [In Persian]
- 36 Lindebaum, D. (2013). “Does Emotional Intelligence Moderate the Relationship between Mental Health and Job Performance? An Exploratory Study”, *European Management Journal*, Vol. 31, No. 6, pp. 538-548.
- 37 Boyatzis, R.; Rochford, K.; and K. V. Cavanagh (2017). “Emotional Intelligence Competencies in Engineer’s Effectiveness and Engagement”, *Career Development International*, Vol. 22, No. 1, pp. 70-86.
- 38 Devonish, D. (2016). “Emotional Intelligence and Job Performance: The Role of Psychological Well-Being”, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 9, No. 4, pp. 428-442.
- 39 King, D. B. (2008). “Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure”, *M. A. Thesis in Psychological*, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada. Available at: <http://www.proquest.com/>. [Online] [23 October 2015]
- 40 Ansari, M. and A. Mahmoudi (2016). “Relationship between Emotional Intelligence, Religious Beliefs and Coping Strategies with Marital Satisfaction”, *Psychology and Educational Sciences*, Vol. 2, No. 3, pp. 72-80. [In Persian]
- 41 Wolk, H. I.; Dodd, J. L.; and M. G. Tearney (2001). *Accounting Theory: A*

- Conceptual and Institutional Approach*, 2<sup>nd</sup> Edition, United States: South-Western College Pub.
- 42 Hunter, J. E. and F. L. Schmidt (1996). "Intelligence and Job Performance: Economic and Social Implications", *Psychology, Public Policy, and Law*, Vol. 2, Nos. 3 and 4, pp. 447-472.
- 43 Barrick, M. R. and M. K. Mount (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*, Vol. 44, No. 1, pp. 1-26.
- 44 Langhorn, S. (2004). "How Emotional Intelligence Can Improve Management Performance", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 220-230.
- 45 Slaski, M. and S. Cartwright (2002). "Health, Performance and Emotional Intelligence: An Exploratory Study of Retail Managers", *Stress and Health*, Vol. 18, No. 2, pp. 63-68.
- 46 Arab, M.; Zeraati. H.; Shabani Nejad, H.; Gholamali Lavasani, M.; Akbari Sari, A.; and M. Varmaghani (2011). "Investigating the Level of Managers Emotional Intelligence and Its Relation with their Performances in the Selected Public and Private Hospitals in Tehran", *Hospital*, Vol. 10, No. 2, pp. 9-16. [In Persian]
- 47 Talarico, J. F.; Metro, D. G.; Patel, R. M.; Carney, P.; and A. L. Wetmore (2008). "Emotional Intelligence and Its Correlation to Performance as a Resident: A Preliminary Study", *Journal of Clinical Anesthesia*, Vol. 20, No. 2, pp. 84-89.