

بررسی تاثیر هوش هیجانی بر قصد گردش مالی (مطالعه موردی: مدیران و کارمندان مالی کمیته امداد امام خمینی در استان بوشهر)

محمدرضا کنعانی

کارشناسی ارشد مدیریت مالی، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران. (نویسنده مسئول).
kananimohammadreza07@gamil.com

دکتر اسمعیل کمالی راد

استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران.
kamalirad@yahoo.com

دکتر حسن احمدی

گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران.
ahmadihassan80@yahoo.com

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تاثیر هوش هیجانی بر قصد گردش مالی (مطالعه موردی: مدیران و کارمندان مالی کمیته امداد امام خمینی در استان بوشهر) انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی پیمایشی می باشد. داده های تحقیق از طریق سوالات پنج گزینه ای لیکرت موجود در پرسشنامه تحقیق جمع آوری شده است. در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه، متناسب با نیاز آماری از نرم افزار آماري SPSS و نرم افزار PLS در قالب دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران و کارمندان مالی کمیته امداد امام خمینی در استان بوشهر است که تعداد آن ها ۱۳۰ نفر می باشد. از آنجا که تمامی اعضای جامعه نمونه، کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران هستند، جامعه همگون (همگن) به شمار می رود و نمونه گیری به روش تمام شمار انجام خواهد شد.

کلید واژه: هوش هیجانی، قصد گردش مالی، کمیته امداد امام خمینی.

مقدمه

هوش هیجانی به عنوان یکی از مؤلفه های مهم روان شناختی، نقش بسزایی در بهبود عملکرد افراد در محیط های کاری دارد. این توانایی شامل شناخت، مدیریت و تنظیم هیجان های خود و دیگران است که منجر به بهبود تعاملات اجتماعی، تصمیم گیری و عملکرد شغلی می شود. در محیط های مالی که نیازمند تصمیم گیری های دقیق و مسئولانه است، نقش هوش هیجانی برجسته تر می شود. یکی از مسائل مهم در این حوزه، گردش مالی و مدیریت منابع مالی است که می تواند تحت تاثیر عوامل روان شناختی مانند هوش هیجانی قرار گیرد (گلمن^۱، ۱۹۹۵).

¹ Goleman

در دهه‌های اخیر، اهمیت هوش هیجانی در محیط‌های کاری به عنوان یک عامل مؤثر در بهبود عملکرد، رضایت شغلی و اثربخشی سازمانی به شدت مورد توجه قرار گرفته است. هوش هیجانی به توانایی فرد در شناخت، فهم، کنترل و بیان احساسات خود و دیگران اشاره دارد و می‌تواند تأثیر مستقیم بر تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای مالی افراد در محیط کاری داشته باشد (گلمن، ۱۹۹۸).

در دنیای پیچیده و پویای امروز، تصمیم‌گیری‌های مالی یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران و کارکنان سازمان‌ها به شمار می‌رود. این تصمیمات می‌توانند تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد مالی سازمان و پایداری آن در محیط رقابتی داشته باشند. یکی از عواملی که می‌تواند بر کیفیت این تصمیمات تأثیر بگذارد، هوش هیجانی افراد است (پتریدس و فورنهام^۱، ۲۰۰۱). هوش هیجانی، به عنوان توانایی فرد در شناخت و مدیریت هیجانات خود و دیگران، می‌تواند نقشی کلیدی در کاهش استرس‌های مرتبط با تصمیم‌گیری‌های مالی، بهبود تعاملات اجتماعی در محیط کار، و افزایش اعتماد به نفس و خودکارآمدی افراد ایفا کند. این مؤلفه روان‌شناختی، می‌تواند بر توانایی افراد در مدیریت و پیش‌بینی نتایج مالی تأثیر بگذارد و به تبع آن بر قصد و نیت آنان در گردش مالی تأثیرگذار باشد (مایر و سالوی^۲، ۱۹۹۰).

قصد گردش مالی، که به معنای نیت و تمایل افراد به انجام تغییرات در ساختار یا میزان منابع مالی است، می‌تواند به شدت تحت تأثیر احساسات و توانایی‌های روان‌شناختی قرار گیرد. برای مثال، افراد با هوش هیجانی بالا ممکن است تمایل بیشتری به انجام تصمیمات مالی مبتنی بر تحلیل دقیق و کنترل شده داشته باشند، در حالی که افراد با هوش هیجانی پایین‌تر ممکن است به تصمیمات سریع و بدون بررسی کامل تمایل پیدا کنند (چمران، ۱۳۹۰).

در محیط‌های مالی که به دقت و تحلیل‌های پیچیده نیاز دارند، هوش هیجانی می‌تواند به کاهش استرس، افزایش اعتماد به نفس و بهبود ارتباطات بین فردی کمک کند. این عوامل می‌توانند منجر به اتخاذ تصمیمات بهتر در زمینه مدیریت منابع مالی و گردش مالی شوند. در این زمینه، قصد گردش مالی که به معنای تمایل به جابجایی منابع مالی یا تغییر در استراتژی‌های مالی است، می‌تواند تحت تأثیر سطح هوش هیجانی مدیران و کارمندان قرار گیرد.

کمیته امداد امام خمینی به عنوان یکی از بزرگترین سازمان‌های خیریه و حمایتی در ایران، نیازمند مدیریت کارآمد منابع مالی برای تأمین نیازهای جامعه هدف خود است. در استان بوشهر، به دلیل شرایط خاص اقتصادی و اجتماعی، اهمیت این موضوع دوچندان می‌شود. مدیران و کارمندان مالی در این سازمان نقش کلیدی در مدیریت و بهینه‌سازی منابع مالی دارند. از این رو، بررسی رابطه بین هوش هیجانی این افراد و قصد گردش مالی آن‌ها می‌تواند به فهم بهتری از عملکرد مالی این سازمان کمک کند.

بنابراین، مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا هوش هیجانی مدیران و کارمندان مالی کمیته امداد امام خمینی در استان بوشهر می‌تواند تأثیری بر قصد گردش مالی آن‌ها داشته باشد؟ و چگونه می‌توان این ارتباط را تبیین کرد؟ حال با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤالات فوق است.

¹ Petrides & Furnham

² Mayer & Salovey

چارچوب نظری فرضیه های تحقیق

چارچوب نظری این پژوهش بر مبنای تئوری های هوش هیجانی و رفتارهای مالی تدوین شده است. هوش هیجانی به عنوان توانایی فرد در شناخت و مدیریت هیجانات خود و دیگران تعریف می شود و به طور گسترده ای به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت های شغلی و سازمانی شناخته شده است (گلمن، ۱۹۹۵). این مفهوم شامل چهار بعد اصلی است: خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی، و مدیریت روابط (مایر و سالوی، ۱۹۹۷). از سوی دیگر، قصد گردش مالی به معنای تمایل و نیت افراد به انجام تغییرات در ساختار یا میزان منابع مالی تعریف می شود. این نیت تحت تأثیر عواملی نظیر تجربیات گذشته، اعتماد به نفس در تصمیم گیری های مالی، و توانایی پیش بینی نتایج مالی است. تئوری رفتار برنامه ریزی شده (آجزن، ۱۹۹۱)، نیز به عنوان یک مدل نظری مرتبط می تواند در این زمینه مورد استفاده قرار گیرد که بر نقش نیت و عوامل روان شناختی در پیش بینی رفتار تأکید دارد. با ترکیب این دو مفهوم، می توان فرض کرد که هوش هیجانی افراد می تواند بر قصد و نیت آن ها در تصمیم گیری های مالی و در نتیجه بر گردش مالی سازمان تأثیر بگذارد.

پیشینه داخلی و خارجی

صمدی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تصمیم گیری مالی با نقش میانجی گری خلق و خو سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار پرداختند. نتیجه به دست آمد که رابطه بین هوش هیجانی و تصمیم گیری مالی وجود دارد از نتایج جزیی عدم وجود رابطه بین هوش هیجانی و تصمیم گیری شهودی است و رابطه منفی هوش عاطفی با تصمیم گیری عقلایی است اما هوش هیجانی با سه سبک وابستگی، آنی و اجتنابی رابطه مستقیم دارد؛ اما نتایج دیگر اینکه خلق و خوی مثبت مانند مشتاق، فعال، هوشیار با تصمیم گیری شهودی رابطه ندارد و با سبک تصمیم گیری عقلایی، آنی و اجتنابی رابطه مثبت و با سبک تصمیم گیری وابستگی رابطه منفی دارد.

رحیمی آشتیانی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی به تأثیر هوش هیجانی و مالی بر عملکرد حسابرس (رویکرد ضریب همبستگی کانونی) پرداختند. نتایج آزمون فرضیات نشان داد: اولین، دومین و سومین ضریب همبستگی کانونی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار که بیانگر وجود سه مجموعه متغیر وابسته است. تابع همبستگی کانونی در جدول ۲، نشان از معنی داری سه تابع از توابع استخراج شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارد. هر متغیر کانونی دارای یک ضریب تعیین بوده و اولین همبستگی کانونی مهمتر از دیگر همبستگی ها است. اولین همبستگی کانونی با ضریب تعیین ۰.۹۴۵ توانسته است ۹۴ درصد از واریانس را تبیین کند. ضریب تعیین کل مقدار تغییرات را نشان می دهد. این مقدار برابر با ۰.۹۸۰ است که نشان می دهد ابعاد هوش هیجانی و هوش مالی به ترتیب به میزان ۰.۹۸ و ۰.۸۶ درصد توسط ابعاد عملکرد حسابرس تبیین می شود. متداول ترین معیار برای آزمون سطح معنی دار اولین همبستگی کانونی، معیار آماره ویلکز است که با توجه به سطح معنی داری به دست آمده (۰.۰۰۰) معلوم می شود سه مجموعه متغیرها باهمدیگر پیوند دارند.

باوندی ثانی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسطه نوآوری فردی (مورد مطالعه: بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی) پرداختند. یافته های پژوهش با توجه به مقدار معناداری به دست آمده برای متغیرهای هوش معنوی و هوش هیجانی (بیشتر از ۵٪) نشان می دهد که رابطه معناداری بین این دو مهارت مدیران و عملکرد مالی شرکت ها وجود ندارد.

راجی و اسماعیل^۱ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به حمایت سازمانی درک شده، رضایت شغلی و قصد گردش مالی در زمینه در حال توسعه: نقش تعدیل کننده هوش هیجانی پرداختند. با توجه به هزینه بالای عدم توانایی در حفظ کادر علمی و عدم تحلیل نظری و تجربی در رابطه با هوش هیجانی در کشورهای در حال توسعه، مطالعه حاضر به بررسی نقش تعدیل کننده هوش هیجانی بر حمایت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و کارکنان دانشگاهی پرداخته است. قصد گردش مالی این پژوهش از رویکرد کمی با طرح تحقیق مقطعی استفاده کرد. برای جمع آوری داده ها از ۳۶۸ نفر از اعضای هیات علمی از پرسشنامه خود ایفا استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از معادله ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد. یافته های کلی پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و قصد جابجایی کارکنان دانشگاهی رابطه منفی معناداری وجود دارد، اما در حمایت سازمانی ادراک شده وجود نداشت. علاوه بر این، هوش هیجانی روابط بین رضایت شغلی، حمایت سازمانی درک شده و قصد گردش مالی دانشگاهی را تعدیل می کند. یافته های پژوهش حاضر بر اهمیت هوش هیجانی در بهبود رضایت شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و روابط قصد گردش مالی تأکید می کند.

رمضان و ناسوتیون^۲ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به تأثیر هوش هیجانی، حمایت سازمانی ادراک شده و استرس محل کار بر قصد گردش مالی پرداختند. این مطالعه تأثیر هوش هیجانی و حمایت سازمانی ادراک شده را بر سطح قصد گردش مالی با استرس محل کار به عنوان متغیر میانجی تحلیل می کند. نمونه در این مطالعه ۱۲۱ کارمند در یک شرکت انرژی در اندونزی از طریق پرسشنامه آنلاین بودند. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها در این پژوهش از نرم افزار لیزرل و SPSS استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان می دهد که به طور مستقیم یا غیرمستقیم، هوش هیجانی و حمایت سازمانی ادراک شده در این مطالعه تأثیر معناداری بر قصد گردش مالی با واسطه استرس محل کار دارند. هوش عاطفی و حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر منفی بر استرس محل کار و قصد گردش مالی دارد. همچنین، استرس محل کار تأثیر منفی بر قصد گردش مالی دارد.

جیانو^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به تأثیر هوش هیجانی بر قصد گردش مالی و نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده: شواهدی از صنعت بانکداری ویتنام پرداختند. نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) با استفاده از برنامه SmartPLS 3.0 نشان داد که تأثیر منفی هوش هیجانی بر قصد جابجایی کارکنان وجود دارد. این تا حدی از طریق تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی واسطه شد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده می تواند تعارض کار خانواده، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل را کاهش دهد. همچنین می تواند رابطه بین هوش هیجانی و تعارض کار و خانواده را تعدیل کند. این رابطه منفی برای کارکنانی که در یک محیط حمایتی کار می کنند قوی تر بود. یافته های اصلی این تحقیق برخی مفاهیم تجربی را برای صنعت بانکداری ویتنام ارائه کرد. این امر بیانگر آن است که سازمان های صنعت خدمات باید سعی کنند تعادل کار و خانواده کارکنان خود را بهبود بخشند، فرسودگی شغلی را کاهش دهند و از این تعادل های عاطفی و محیط های حمایتی برای ایجاد نتایج سودمند بهره ببرند.

¹ Raji & Ismail

² Ramadhan & Nasution

³ Giao

حسین^۱ (۲۰۱۸)، در پژوهشی به تأثیر هوش هیجانی بر اهداف گردش مالی کارکنان خط مقدم بانک بنگلادش: نقش رهبری پرداخت. نتایج حاکی از آن است که هوش هیجانی رابطه مثبت و قوی با قصد ترک خدمت دارد، یعنی کارکنان با هوش هیجانی بالاتر قصد ترک خدمت بیشتری دارند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که نفوذ رهبری بالاتر می‌تواند تأثیر زیادی بر رابطه داشته باشد، یعنی رهبران با نفوذ بالاتر می‌توانند قصد جابجایی کارکنان را کاهش دهند. انتظار می‌رود که نتیجه این مطالعه تجربی برای آن دسته از مدیرانی که می‌خواهند کارکنان ارزشمند و شایسته خود را حفظ کنند و برای دانشگاهیان که مایل به تحقیق بیشتر در زمینه‌های هوش هیجانی، قصد جابجایی و نفوذ رهبری هستند، مفید باشد. آختار^۲ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی به تأثیر هوش هیجانی بر قصد گرد مالی نقش رفاه کارکنان، مشارکت و حمایت سازمانی درک شده پرداختند. این مطالعه به بررسی نقش میانجی بهزیستی و مشارکت کارکنان در رابطه بین هوش هیجانی و قصد گرد مالی پرداخته است. نتایج نشان داد که بهزیستی و مشارکت کارکنان رابطه بین هوش هیجانی و قصد گرد مالی را واسطه می‌کند. درحالی‌که حمایت سازمانی درک شده به طور مثبت رابطه بین هوش هیجانی و واسطه‌ها را تعدیل می‌کند. مفاهیم مدیریتی، محدودیت‌ها و جهت‌گیری برای مطالعات آینده در مقاله گنجانده شده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیات اصلی

- ✓ هوش هیجانی بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.
- ✓ فرضیات فرعی
- ✓ خود انگیزی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.
- ✓ خودآگاهی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.
- ✓ خودکنترلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.
- ✓ همدلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.
- ✓ مهارت اجتماعی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و کارمندان مالی کمیته امداد امام خمینی در استان بوشهر می‌باشد. با توجه به محدود بودن جامعه، نمونه آماری شامل کلیه اعضای جامعه از جمله مدیران، کارمندان مالی کمیته امداد امام خمینی در استان بوشهر، مدیر مالی ستاد و مدیران مالی و کارمندان کمیته امداد امام خمینی می‌باشد که حدوداً ۱۳۰ نفر هستند.

نحوه سنجش متغیرها

هوش هیجانی

¹ Hosain

² Akhtar

هوش هیجانی عبارت است از توانایی ادراک، شناخت، ابراز، کاربرد و مدیریت هیجانها در خود و دیگران (بیلاق، مجیدی، مبارکه ۱۳۹۱).

هوش هیجانی استفاده هوشمندانه از عواطف و احساسات است که مجموعه‌ای از مهارتها و خصایص فردی را در بردارد. معمولاً این ویژگی‌ها را مهارتهای نامحسوس یا مهارتهای درون فردی می‌نامند. برخی اندیشمندان عقیده دارند که به‌منظور عملکرد بهتر در سازمان انسانها باید علاوه بر بهره هوشی دارای بهره هیجانی نیز باشند (هاشمی و همکاران ۱۳۹۲).

خود انگیزی: گلمن خود انگیزی را زبان سائق پیشرفت میدانند و تلاش یست که در جهت دستیابی به فضیلت مطلوب بکار گرفته میشود. افرادی که این ویژگی را زیاد دارند همیشه در کارهای خود نتیجه محور و سائق (کسی که پیش می رود) زیادی در آنها برای رسیدن به هدف ها و استانداردها وجود دارد. (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

خودآگاهی: یعنی هوشیاری و توانایی برای فهم و بازشناسی احساسات شخصی می‌باشد. (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

خودکنترلی یا مدیریت خود: یعنی کنترل هیجان ها مدت مدیدی با شدت زیادی به طول می انجامند و ثبات روحی ما را تحلیل می برند. (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

هوشیاری اجتماعی (همدلی): یعنی درک جنبه های مختلف دیگران و احساسات و به کارگرفتن یک روش مناسب و واکنش مورد علاقه برای افرادی که پیرامون شان قرار گرفته اند. (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

مهارتهای اجتماعی: یعنی افرادی که توانایی کمک کردن به دیگران در آرام کردن احساساتشان را دارند. (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

هوش هیجانی

بدین ترتیب فرم اصلی این پرسشنامه شامل هفتاد پرسش است که چندین جنبه از هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، خودکنترلی، مهارت همدلی و مهارت های اجتماعی) را مورد بررسی قرار می دهد که البته بعد از هنجار شدن در ایران تعدادی از سوالات آزمون به دلیل های گوناگون از قبیل نداشتن مشخصات لازم سوال، طولانی بودن سوال عدم تطبیق با فرهنگ ایران حذف شده است. در نتیجه آزمون هنجار شده دارای بیست سوال است. این آزمون ۵ مولفه هوش هیجانی را اندازه گیری می کند. این مولفه ها عبارت است از: خودآگاهی، خودکنترلی، خود انگیزی، هوشیاری اجتماعی، مهارت های اجتماعی.

E1 - خودآگاهی سوالات ۱ تا ۷

E2 - خودکنترلی (خود تنظیمی) سوالات ۸ تا ۱۰

E3 - خودانگیزی سوالات ۱۱ تا ۱۳

E4 - مهارت همدلی سوالات ۱۴ تا ۱۷

E5 - مهارت های اجتماعی سوالات ۱۸ تا ۲۰

قصد گردش مالی

با استفاده از پرسشنامه ۵ سوالی (پارک و مین^۱، ۲۰۲۰)، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

¹ Park & Min

یافته‌های پژوهش متغیرهای جمعیت شناختی

جدول (۱): توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان

| متغیر | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|----------------|---------|--------------|--------------------|
| تحصیلات | | | |
| فوق دیپلم | ۳۱ | ۲۳,۸ | ۲۳,۸ |
| لیسانس | ۷۹ | ۶۰,۸ | ۸۴,۶ |
| تحصیلات تکمیلی | ۲۰ | ۱۵,۴ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۱۳۰ | ۱۰۰ | |

جدول (۱) توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود از بین ۱۳۰ نفر موجود در تحقیق، تحصیلات ۲۳,۸ درصد از افراد در سطح فوق دیپلم، تحصیلات ۶۰,۸ درصد از افراد در سطح لیسانس و تحصیلات ۱۵,۴ درصد از افراد نیز در سطح فوق لیسانس و بالاتر می‌باشد.

جدول (۲): توزیع فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان

| متغیر | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|-------|---------|--------------|--------------------|
| جنسیت | | | |
| مرد | ۱۱۰ | ۸۴,۶ | ۸۴,۶ |
| زن | ۲۰ | ۱۵,۴ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۱۳۰ | ۱۰۰ | |

جدول (۲) توزیع فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌کنید، از بین ۱۳۰ نفر پاسخ‌دهنده ۱۱۰ نفر (۸۴,۶ درصد) مرد و ۲۰ نفر (۱۵,۴ درصد) زن می‌باشند.

جدول (۳): توزیع فراوانی سن پاسخ‌دهندگان

| متغیر | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|-----------------|---------|--------------|--------------------|
| سن | | | |
| ۳۰ سال و کمتر | ۹ | ۶,۹ | ۶,۹ |
| ۳۱ تا ۴۰ سال | ۳۸ | ۲۹,۲ | ۳۶,۲ |
| ۴۱ تا ۵۰ سال | ۴۳ | ۳۳,۱ | ۶۹,۲ |
| بیشتر از ۵۰ سال | ۴۰ | ۳۰,۸ | ۱۰۰ |
| مجموع | ۱۳۰ | ۱۰۰ | |

جدول (۳) توزیع فراوانی سن را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌کنید، بیشترین فراوانی مربوط به رده ۴۱ تا ۵۰ سال می‌باشد که ۳۳,۱ درصد از وزن کل را شامل می‌شود. کمترین فراوانی نیز مربوط به رده ۳۰ سال و کمتر (۶,۹ درصد) می‌باشد.

جدول (۴): توزیع فراوانی وضعیت استخدامی پاسخ‌دهندگان

| متغیر | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|---------------|---------|--------------|--------------------|
| وضعیت استخدام | | | |
| قراردادی | ۲۷ | ۲۰,۸ | ۲۰,۸ |

| | | | |
|-----|------|-----|-------|
| ۱۰۰ | ۷۹,۲ | ۱۰۳ | رسمی |
| | ۱۰۰ | ۱۳۰ | مجموع |

جدول (۴) توزیع فراوانی وضعیت استخدامی پاسخ دهندگان را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می کنید، ۲۰,۸ درصد از افراد بصورت قراردادی و ۷۹,۲ درصد دیگر بصورت رسمی مشغول به فعالیت می باشند.

آمار توصیفی

جدول (۵): شاخص های توصیف کننده متغیرهای پژوهش، شاخص های مرکزی، شاخص های پراکندگی و شاخص های شکل توزیع (آماري)

| متغیرها | تعداد نمونه | میانگین | انحراف معیار | واریانس | بازه نمرات سوالات | | بازه نمرات کسب شده | | چولگی | کشیدگی |
|-------------------|-------------|---------|--------------|---------|-------------------|--------|--------------------|--------|--------|--------|
| | | | | | بیشترین | کمترین | بیشترین | کمترین | | |
| خودآگاهی | ۱۳۰ | ۳,۷۰۲۲ | ۰,۷۴۰۹۳ | ۰,۵۴۹ | ۱ | ۵ | ۱,۰۰ | ۵,۰۰ | -۰,۹۹۱ | ۱,۵۸۷ |
| خودکنترلی | ۱۳۰ | ۳,۳۲۸۲ | ۰,۶۹۰۷۶ | ۰,۴۷۷ | ۱ | ۵ | ۱,۳۳ | ۵,۰۰ | ۰,۱۷۵ | ۰,۶۵۰ |
| خودانگیزشی | ۱۳۰ | ۳,۴۴۸۷ | ۰,۷۶۲۷۳ | ۰,۵۸۲ | ۱ | ۵ | ۱,۶۷ | ۵,۰۰ | -۰,۱۹۰ | -۰,۵۲۴ |
| مهارت همدلی | ۱۳۰ | ۳,۷۷۱۲ | ۰,۷۲۲۰۵ | ۰,۵۲۱ | ۱ | ۵ | ۱,۵۰ | ۵,۰۰ | -۰,۵۵۸ | ۰,۴۷۹ |
| مهارت های اجتماعی | ۱۳۰ | ۳,۲۰۷۷ | ۰,۹۱۵۲۴ | ۰,۸۳۸ | ۱ | ۵ | ۱,۰۰ | ۵,۰۰ | -۰,۰۷۰ | -۰,۴۵۹ |
| هوش هیجانی | ۱۳۰ | ۳,۴۹۱۶ | ۰,۵۸۸۵۹ | ۰,۳۴۶ | ۱ | ۵ | ۲,۰۵ | ۴,۸۰ | -۰,۲۳۷ | ۰,۰۲۵ |
| پشتیبانی سازمان | ۱۳۰ | ۳,۳۵۷۷ | ۰,۸۴۹۶۱ | ۰,۷۲۲ | ۱ | ۵ | ۱,۰۰ | ۵,۰۰ | -۰,۰۸۲ | -۰,۷۴۸ |
| ترفیح | ۱۳۰ | ۳,۵۸۸۵ | ۰,۸۱۹۹۷ | ۰,۶۷۲ | ۱ | ۵ | ۱,۲۵ | ۵,۰۰ | -۰,۶۲۹ | -۰,۰۱۸ |
| توانمندسازی | ۱۳۰ | ۳,۷۶۰۰ | ۰,۶۶۶۰۸ | ۰,۴۴۴ | ۱ | ۵ | ۱,۸۰ | ۵,۰۰ | -۰,۲۷۹ | ۰,۱۶۲ |
| پاداش | ۱۳۰ | ۳,۵۵۰۸ | ۰,۸۹۱۶۷ | ۰,۷۹۵ | ۱ | ۵ | ۱,۰۰ | ۵,۰۰ | -۰,۷۸۱ | ۰,۴۱۹ |
| قصد گردش مالی | ۱۳۰ | ۳,۸۱۶۹ | ۰,۶۸۲۴۶ | ۰,۴۶۶ | ۱ | ۵ | ۱,۸۰ | ۵,۰۰ | -۰,۴۳۷ | ۰,۳۹۸ |

همانطور که در جدول فوق نمایان است، میانگین نمرات همه متغیرهای موجود در جدول فوق بیشتر از ۳ (مرکز طیف ۵ گزینه ای) بدست آمده است، لذا میتوان نتیجه گرفت که بیشتر افراد گزینه های بالای ۳ را انتخاب کرده اند. کمترین مقدار نمرات متغیرها از یک بیشتر بوده و بیشترین مقدار نمرات متغیرها از کمتر مساوی پنج برآورد شده است و این نشان می دهد که کدگذاری و ورود اطلاعات پرسشنامه ها به نرم افزار کاملا بدون نقص و به درستی وارد شده است. همچنین چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه امن و قابل قبول (+۲ و -۲) قرار دارد که نشان از جمع آوری داده های مطلوب بوده بطوری که میتوان با اطمینان بالا نتایج نمونه را به جامعه آماری تعمیم داد.

پایایی متغیرها (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی)

جدول (۶): نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

| متغیرها | ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7) | ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7) |
|---------|------------------------------------|--------------------------------|
|---------|------------------------------------|--------------------------------|

| | | |
|-------|-------|-------------------|
| ۰,۸۸۳ | ۰,۸۴۰ | پشتیبانی سازمان |
| ۰,۹۰۷ | ۰,۸۶۳ | ترفیح |
| ۰,۸۹۴ | ۰,۸۵۱ | توانمندسازی |
| ۰,۸۷۸ | ۰,۸۲۶ | پاداش |
| ۰,۹۲۴ | ۰,۹۱۳ | هوش هیجانی |
| ۰,۸۹۱ | ۰,۸۵۶ | خودآگاهی |
| ۰,۸۴۵ | ۰,۷۲۶ | خود کنترلی |
| ۰,۸۷۲ | ۰,۷۷۹ | خود انگیزی |
| ۰,۷۸۴ | ۰,۸۰۹ | مهارت همدلی |
| ۰,۸۹۶ | ۰,۸۲۴ | مهارت های اجتماعی |
| ۰,۸۹۷ | ۰,۸۵۷ | قصد گردش مالی |

همانطور که در جدول فوق ملاحظه مشاهده می شود، نتایج ضریب آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده برای هر دو معیار، نتیجه می شود که مقدار ضرایب آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه های پژوهش مورد قبول می باشند.

آزمون فرضیه اصلی پژوهش

آزمون فرضیات

در این بخش از تحقیق با استفاده از نتایج حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری در خصوص تایید یا رد فرضیات تصمیم گیری خواهد شد.

آزمون فرضیات اصلی

فرضیه اول اصلی: هوش هیجانی بر قصد گردش مالی تاثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اصلی تحقیق در جدول (۷) آمده است.

جدول (۷): نتایج تحلیل فرضیه اصلی

| نتیجه | سطح معناداری | مقدار تی | ضریب مسیر | مسیر |
|-------|--------------|----------|-----------|----------------------------|
| تایید | ۰,۰۰۰ | ۱۰,۷۹۳ | ۰,۶۹۶ | هوش هیجانی ← قصد گردش مالی |

بررسی ضریب اثر هوش هیجانی بر قصد گردش مالی در جدول فوق نشان می دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۶۹۶ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۱۰,۷۹۳ و از ۱/۹۶ بیشتر می باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی هوش هیجانی بر قصد گردش مالی تاثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه اول اصلی تایید می شود.

آزمون فرضیات فرعی

جهت بررسی فرضیات فرعی ۵ بار مدلسازی بصورت جداگانه در فضای نرم افزار طراحی شده است که در هر بار از مدلسازی ها یکی از مولفه های هوش هیجانی بعنوان متغیر مستقل وارد مدل شده است. فرضیات فرعی در ۵ بخش مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

فرضیات فرعی بخش اول

در این بخش فرضیات زیر مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

فرضیه اول: خود انگیزی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تاثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق در جدول (۸) آمده است.

جدول (۸): نتایج مربوط به فرضیه اول

| مسیر | ضریب مسیر (B) | مقدار تی (t-value) | سطح معناداری | نتیجه |
|----------------------------|---------------|--------------------|--------------|-------|
| خود انگیزی ← قصد گردش مالی | ۰,۵۲۰ | ۸,۹۶۰ | ۰,۰۰ | تایید |

بررسی ضریب اثر انگیزی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی در جدول فوق نشان می دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۵۲۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۸,۹۶۰ و از ۱/۹۶ بیشتر می باشد و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی انگیزی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه فرعی اول تایید می شود.

فرضیه دوم: خودآگاهی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تاثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی سوم تحقیق در جدول (۹) آمده است.

جدول (۹): نتایج مربوط به فرضیه سوم

| مسیر | ضریب مسیر (B) | مقدار تی (t-value) | سطح معناداری | نتیجه |
|---------------------------|---------------|--------------------|--------------|-------|
| خود آگاهی ← قصد گردش مالی | ۰,۴۹۷ | ۶,۶۲۱ | ۰,۰۰ | تایید |

بررسی ضریب اثر خودآگاهی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی در جدول فوق نشان می دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۴۹۷ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۶,۶۲۱ و از ۱/۹۶ بیشتر می باشد و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی خودآگاهی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه فرعی سوم تایید می شود.

فرضیه پنجم: خودکنترلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تاثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی پنجم تحقیق در جدول (۱۰) آمده است.

جدول (۱۰): نتایج مربوط به فرضیه پنجم

| مسیر | ضریب مسیر (B) | مقدار تی (t-value) | سطح معناداری | نتیجه |
|------|---------------|--------------------|--------------|-------|
|------|---------------|--------------------|--------------|-------|

| | | | | |
|-------|------|-------|-------|----------------------------|
| تایید | ۰,۰۰ | ۶,۶۸۸ | ۰,۳۷۸ | خود کنترلی ← قصد گردش مالی |
|-------|------|-------|-------|----------------------------|

بررسی ضریب اثر خودکنترلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۳۷۸ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۶,۶۸۸ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی خودکنترلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه فرعی پنجم تایید می‌شود.

فرضیه فرعی هفتم: همدلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه پنجم تحقیق در جدول (۱۱) آمده است.

جدول (۱۱): نتایج مربوط به فرضیه هفتم

| نتیجه | سطح معناداری | مقدار تی (t-value) | ضریب مسیر (B) | مسیر |
|-------|--------------|--------------------|---------------|------------------------------|
| تایید | ۰,۰۰ | ۹,۱۹۴ | ۰,۵۹۴ | همدلی هیجانی ← قصد گردش مالی |

بررسی ضریب اثر همدلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۵۹۴ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۹,۱۹۴ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی همدلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه فرعی هفتم تایید می‌شود.

فرضیه فرعی نهم: مهارت اجتماعی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی نهم تحقیق در جدول (۱۲) آمده است.

جدول (۱۲): نتایج مربوط به فرضیه نهم

| نتیجه | سطح معناداری | مقدار تی (t-value) | ضریب مسیر (B) | مسیر |
|-------|--------------|--------------------|---------------|-------------------------------|
| تایید | ۰,۰۰ | ۵,۵۹۶ | ۰,۴۳۴ | مهارت اجتماعی ← قصد گردش مالی |

بررسی ضریب اثر مهارت اجتماعی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۴۳۴ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۵,۵۹۶ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی مهارت اجتماعی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه فرعی نهم تایید می‌شود.

نتیجه گیری

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اصلی

با توجه به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد هوش هیجانی بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد، می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

برگزاری دوره‌های آموزشی برای تقویت هوش هیجانی:

سازمان‌ها می‌توانند دوره‌های آموزشی منظم برای کارکنان و مدیران مالی برگزار کنند تا مهارت‌های مرتبط با هوش هیجانی، از جمله خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط را تقویت کنند. این آموزش‌ها می‌توانند به افراد کمک کنند تا در مواجهه با تصمیمات مالی، عملکرد بهتری داشته باشند و نیت‌های مثبت‌تری در زمینه گردش مالی داشته باشند.

ارتقای فرهنگ سازمانی مبتنی بر هوش هیجانی:

توسعه فرهنگ سازمانی که هوش هیجانی را ترویج و تشویق می‌کند، می‌تواند به بهبود تصمیم‌گیری‌های مالی کمک کند. این فرهنگ می‌تواند شامل تشویق به تعاملات بین فردی مثبت، مدیریت مؤثر هیجانات در مواجهه با استرس‌های مالی و ایجاد فضای باز برای بحث و تبادل نظر در مورد تصمیمات مالی باشد.

ایجاد سیستم‌های پشتیبانی برای تصمیم‌گیری‌های مالی:

ایجاد سیستم‌های پشتیبانی و مشاوره‌ای برای تصمیم‌گیری‌های مالی می‌تواند به کاهش استرس و افزایش اعتماد به نفس در کارکنان مالی کمک کند. این سیستم‌ها می‌توانند از تحلیل‌های مالی، مشاوره‌های حرفه‌ای و ابزارهای مدیریتی استفاده کنند تا افراد بتوانند با اطمینان بیشتری تصمیمات مالی خود را اتخاذ کنند.

تشویق به خودارزیابی و بازخورد مستمر:

سازمان‌ها می‌توانند مکانیزم‌هایی برای خودارزیابی و بازخورد مستمر در زمینه هوش هیجانی و تصمیم‌گیری‌های مالی ایجاد کنند. این بازخوردها می‌توانند به افراد کمک کنند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده و بر اساس آن‌ها، استراتژی‌های مناسبی برای بهبود عملکرد خود در تصمیمات مالی اتخاذ کنند.

توجه به تاثیر هوش هیجانی در فرآیند استخدام و ارتقاء:

در فرآیند استخدام و ارتقاء کارکنان، سازمان‌ها باید به سطح هوش هیجانی افراد توجه ویژه‌ای داشته باشند. افراد با هوش هیجانی بالاتر معمولاً توانایی بهتری در مدیریت هیجانات خود و دیگران دارند و این می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های مالی بهتر منجر شود.

تقویت ارتباطات بین مدیران و کارمندان مالی:

تقویت ارتباطات بین مدیران و کارمندان مالی می‌تواند به بهبود هوش هیجانی در محیط کار کمک کند. ارتباطات مؤثر و باز، به افراد این امکان را می‌دهد که احساسات و نگرانی‌های خود را بیان کنند و در نتیجه، تصمیمات مالی بهتری اتخاذ نمایند.

این پیشنهادات می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا با استفاده از هوش هیجانی، بهبود قابل توجهی در تصمیمات مالی و گردش مالی خود داشته باشند و به دستیابی به اهداف مالی سازمان کمک کنند.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اولی فرعی

با توجه به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد خودانگیزی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد، می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

توسعه برنامه‌های انگیزشی برای مدیران:

سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های انگیزشی منظم برای مدیران مالی طراحی کنند که هدف آن تقویت خودانگیزی هیجانی است. این برنامه‌ها می‌توانند شامل تشویق به تعیین اهداف شخصی و سازمانی، ارائه پاداش‌های متناسب با عملکرد مالی، و تقویت احساس مسئولیت در قبال نتایج مالی باشد.

تشویق به تعیین اهداف مالی چالش‌برانگیز:

مدیران باید تشویق شوند تا اهداف مالی چالش‌برانگیزی برای خود و تیم‌هایشان تعیین کنند. این اهداف باید انگیزه‌بخش باشند و به عنوان یک عامل محرک برای بهبود عملکرد مالی و افزایش گردش مالی در سازمان عمل کنند. ارائه بازخوردهای سازنده و مثبت:

بازخوردهای مثبت و سازنده می‌توانند نقش مهمی در تقویت خودانگیزی هیجانی مدیران ایفا کنند. سازمان‌ها باید سیستم‌های بازخورد منظمی را پیاده‌سازی کنند که در آن مدیران به طور منظم اطلاعاتی در مورد عملکرد مالی خود دریافت کنند و به آن‌ها کمک شود تا انگیزه خود را برای بهبود عملکرد حفظ کنند.

ایجاد محیط کاری مثبت و پشتیبان:

محیط کاری مثبت و پشتیبان می‌تواند به تقویت خودانگیزی هیجانی مدیران کمک کند. سازمان‌ها باید تلاش کنند تا فضایی ایجاد کنند که در آن مدیران احساس کنند که می‌توانند با انگیزه و اعتماد به نفس تصمیمات مالی را اتخاذ کنند. این محیط باید شامل حمایت از ریسک‌پذیری مثبت و تشویق به نوآوری در تصمیمات مالی باشد.

ترویج خودانگیزی از طریق توسعه شخصی و حرفه‌ای:

سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های توسعه شخصی و حرفه‌ای برای مدیران ایجاد کنند که به تقویت خودانگیزی هیجانی کمک می‌کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های آموزشی، مربیگری و مشاوره‌های فردی باشند که به مدیران کمک می‌کند تا خودانگیزی هیجانی خود را تقویت کنند و در نتیجه تأثیر مثبتی بر تصمیمات مالی و گردش مالی داشته باشند.

مدیریت استرس و تعادل کار و زندگی:

خودانگیزی هیجانی می‌تواند تحت تأثیر استرس و عدم تعادل بین کار و زندگی قرار گیرد. سازمان‌ها باید برنامه‌هایی را برای کاهش استرس و بهبود تعادل کار و زندگی مدیران ارائه دهند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل مشاوره‌های روانشناختی، فعالیت‌های ورزشی و تفریحی، و سیاست‌های انعطاف‌پذیری در محل کار باشند.

ارتقای خودآگاهی و مدیریت هیجانات:

ارتقای خودآگاهی و مهارت‌های مدیریت هیجانات در مدیران می‌تواند به تقویت خودانگیزی هیجانی کمک کند. سازمان‌ها می‌توانند دوره‌های آموزشی در زمینه هوش هیجانی ارائه دهند که مدیران را در شناخت بهتر هیجانات خود و دیگران یاری می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند تا با انگیزه بیشتر به تصمیم‌گیری‌های مالی بپردازند.

این پیشنهادات می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا از خودانگیزی هیجانی مدیران به عنوان یک ابزار قدرتمند برای بهبود تصمیمات مالی و افزایش گردش مالی استفاده کنند، که در نهایت منجر به بهبود عملکرد کلی سازمان خواهد شد.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه دوم فرعی

با توجه به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد خودآگاهی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد، می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

۱. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه خودآگاهی هیجانی:
سازمان‌ها می‌توانند کارگاه‌های آموزشی ویژه‌ای برای مدیران برگزار کنند که هدف آن افزایش خودآگاهی هیجانی است. این کارگاه‌ها می‌توانند شامل تمرینات و فعالیت‌هایی باشند که به مدیران کمک می‌کند تا به درک عمیق‌تری از احساسات خود برسند و تأثیر این احساسات را بر تصمیمات مالی خود بهتر بشناسند.
۲. تشویق به خودبازتابی منظم:
سازمان‌ها باید مدیران را به انجام خودبازتابی منظم تشویق کنند. اختصاص زمان‌هایی برای تأمل در مورد تصمیمات مالی گذشته و تحلیل احساسات و افکار مرتبط با آن‌ها می‌تواند به افزایش خودآگاهی هیجانی مدیران کمک کند و آن‌ها را در اتخاذ تصمیمات مالی آگاهانه‌تر یاری دهد.
۳. استفاده از ارزیابی‌های روان‌شناختی:
استفاده از ابزارهای ارزیابی روان‌شناختی مانند تست‌های هوش هیجانی می‌تواند به مدیران کمک کند تا سطح خودآگاهی هیجانی خود را بسنجند. نتایج این ارزیابی‌ها می‌تواند به عنوان یک نقطه شروع برای بهبود و توسعه فردی در زمینه خودآگاهی هیجانی مورد استفاده قرار گیرد.
۴. تشویق به گفتگوهای باز و صادقانه در محیط کار:
ایجاد فرهنگی که در آن مدیران تشویق به بیان احساسات و تجربیات خود می‌شوند، می‌تواند به افزایش خودآگاهی هیجانی آن‌ها کمک کند. گفتگوهای باز و صادقانه در مورد چالش‌ها و موفقیت‌های مالی می‌تواند به مدیران کمک کند تا بهتر بفهمند که چگونه احساساتشان بر تصمیم‌گیری‌های مالی تأثیر می‌گذارد.
۵. توسعه برنامه‌های مربیگری و مشاوره:
برنامه‌های مربیگری و مشاوره که بر خودآگاهی هیجانی متمرکز هستند، می‌توانند به مدیران کمک کنند تا با شناسایی نقاط قوت و ضعف خود در مدیریت هیجانات، تأثیرات مثبت‌تری بر قصد‌گردش مالی سازمان داشته باشند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل جلسات فردی و گروهی با مشاوران و مربیان مجرب باشند.
۶. ترویج تکنیک‌های مدیریت استرس:
آموزش تکنیک‌های مدیریت استرس مانند تمرینات ذهن‌آگاهی (Mindfulness) و مدیتیشن می‌تواند به مدیران کمک کند تا خودآگاهی هیجانی خود را بهبود بخشند. مدیریت استرس به مدیران امکان می‌دهد تا با آرامش و کنترل بیشتری با مسائل مالی مواجه شوند و تصمیمات بهتری در زمینه گردش مالی اتخاذ کنند.
۷. ایجاد سیستم‌های پشتیبانی برای تصمیم‌گیری‌های مالی:
سازمان‌ها می‌توانند سیستم‌های پشتیبانی و مشاوره‌ای برای مدیران مالی ایجاد کنند که به آن‌ها کمک می‌کند تا تصمیمات مالی خود را با درک بهتری از هیجانات خود اتخاذ کنند. این سیستم‌ها می‌توانند شامل ارائه مشاوره‌های تخصصی و استفاده از تجربیات موفق در زمینه مدیریت مالی باشند.
۸. تدوین برنامه‌های توسعه فردی:
مدیران باید برنامه‌های توسعه فردی خود را با تمرکز بر بهبود خودآگاهی هیجانی تدوین کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل خواندن کتب مرتبط، شرکت در سمینارها و کارگاه‌ها، و استفاده از تکنیک‌های خودآموزی در زمینه هوش هیجانی باشند.

این پیشنهادات می‌توانند به مدیران کمک کنند تا با افزایش خودآگاهی هیجانی، تأثیرات مثبتی بر قصد گردش مالی سازمان داشته باشند و در نتیجه، عملکرد مالی سازمان را بهبود بخشند.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه سوم فرعی

با توجه به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد خودکنترلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد، می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

۱. آموزش تکنیک‌های خودکنترلی هیجانی:
سازمان‌ها می‌توانند دوره‌های آموزشی برای مدیران ترتیب دهند که بر تکنیک‌های خودکنترلی هیجانی تمرکز دارد. این دوره‌ها می‌توانند شامل آموزش مهارت‌هایی مانند تنفس عمیق، تمرین‌های آرامش‌بخشی، و تکنیک‌های مدیریت استرس باشند که به مدیران کمک می‌کنند هیجانات خود را در تصمیم‌گیری‌های مالی کنترل کنند.
۲. تشویق به اتخاذ تصمیمات مالی آگاهانه و بدون عجله:
ایجاد فرهنگی در سازمان که در آن تصمیم‌گیری‌های مالی به صورت آگاهانه و بدون عجله صورت گیرد، می‌تواند به بهبود خودکنترلی هیجانی مدیران کمک کند. مدیران باید تشویق شوند تا در مواجهه با تصمیمات مالی بزرگ، وقت کافی برای ارزیابی همه جوانب و کنترل هیجانات خود اختصاص دهند.
۳. ارائه بازخورد سازنده و راهنمایی‌های مستمر:
ارائه بازخوردهای سازنده و منظم به مدیران در مورد نحوه مدیریت هیجانات و تأثیر آن بر تصمیمات مالی می‌تواند به تقویت خودکنترلی هیجانی آن‌ها کمک کند. این بازخوردها می‌توانند به مدیران نشان دهند که چگونه کنترل هیجاناتشان می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های مالی بهتر منجر شود.
۴. تقویت حمایت اجتماعی و روانی در سازمان:
سازمان‌ها باید یک محیط حمایتی ایجاد کنند که در آن مدیران بتوانند بدون نگرانی از قضاوت، در مورد چالش‌های هیجانی خود صحبت کنند. حمایت اجتماعی و روانی می‌تواند به مدیران کمک کند تا با آرامش بیشتری به مدیریت هیجانات خود بپردازند و تصمیمات مالی مؤثرتری اتخاذ کنند.
۵. توسعه برنامه‌های مربیگری فردی:
برنامه‌های مربیگری فردی که بر توسعه خودکنترلی هیجانی متمرکز هستند، می‌توانند به مدیران کمک کنند تا مهارت‌های لازم برای کنترل هیجانات خود را فراگیرند و در تصمیمات مالی به کار ببرند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل جلسات منظم با مربیان متخصص در زمینه مدیریت هیجانات باشند.
۶. پیاده‌سازی تمرینات ذهن‌آگاهی و مراقبه:
سازمان‌ها می‌توانند تمرینات ذهن‌آگاهی (Mindfulness) و مراقبه را به عنوان بخشی از برنامه‌های روزانه یا هفتگی مدیران معرفی کنند. این تمرینات می‌توانند به بهبود خودکنترلی هیجانی و کاهش استرس کمک کنند، که در نهایت منجر به تصمیم‌گیری‌های مالی بهتر می‌شود.
۷. تشویق به توسعه شخصی و خودآگاهی:

مدیران باید به توسعه شخصی و خودآگاهی تشویق شوند تا بتوانند هیجانات خود را بهتر درک و کنترل کنند. این می‌تواند شامل مطالعه کتب مرتبط با هوش هیجانی، شرکت در کارگاه‌ها و سمینارهای تخصصی، و استفاده از ابزارهای خودآموزی باشد.

۸. ایجاد سیاست‌های سازمانی که کنترل هیجانی را تشویق می‌کند:

سازمان‌ها می‌توانند سیاست‌هایی را پیاده‌سازی کنند که کنترل هیجانات را تشویق کرده و تصمیم‌گیری‌های مالی مبتنی بر تحلیل و آرامش را تقویت می‌کند. این سیاست‌ها می‌توانند شامل ارائه زمان بیشتر برای تصمیم‌گیری‌های مالی حساس و ایجاد رویه‌هایی برای مشاوره و بررسی مشترک تصمیمات مالی باشند.

۹. پیگیری و ارزیابی مستمر خودکنترلی هیجانی:

سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های ارزیابی دوره‌ای برای سنجش میزان خودکنترلی هیجانی مدیران ایجاد کنند. این ارزیابی‌ها می‌توانند به شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه‌ای کمک کنند و در نتیجه برنامه‌های مناسبی برای تقویت این مهارت‌ها تدوین شود.

این پیشنهادات می‌توانند به مدیران کمک کنند تا با افزایش خودکنترلی هیجانی، تأثیرات مثبتی بر قصد گردش مالی داشته باشند و به بهبود عملکرد مالی سازمان کمک کنند.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه چهارم فرعی

با توجه به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد همدلی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد، می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

۱. ترویج فرهنگ همدلی در سازمان:

سازمان‌ها باید فرهنگی ایجاد کنند که در آن همدلی و درک متقابل ارزشمند شمرده شود. این فرهنگ می‌تواند به مدیران کمک کند تا با توجه به نیازها و احساسات دیگران، تصمیمات مالی آگاهانه‌تری بگیرند که به بهبود گردش مالی منجر شود.

۲. آموزش و توسعه مهارت‌های همدلی هیجانی:

برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی که به توسعه مهارت‌های همدلی هیجانی در مدیران می‌پردازد، می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا بهتر احساسات و نگرانی‌های کارکنان و ذینفعان را درک کنند. این آگاهی از دیدگاه‌های دیگران می‌تواند تأثیر مثبتی بر تصمیمات مالی و افزایش قصد گردش مالی داشته باشد.

۳. تشویق به ایجاد روابط بین فردی قوی:

سازمان‌ها باید مدیران را تشویق کنند تا روابط قوی و مبتنی بر اعتماد با کارکنان و دیگر ذینفعان برقرار کنند. چنین روابطی به مدیران این امکان را می‌دهد که بهتر به نیازها و احساسات دیگران پاسخ دهند و در نتیجه تصمیمات مالی مؤثرتری اتخاذ کنند.

۴. پیاده‌سازی برنامه‌های مربیگری و مشاوره:

برنامه‌های مربیگری و مشاوره که بر توسعه همدلی هیجانی تمرکز دارند، می‌توانند به مدیران کمک کنند تا این مهارت‌ها را در تعاملات روزمره خود به کار بگیرند. مربیان می‌توانند به مدیران نشان دهند که چگونه همدلی هیجانی می‌تواند بر تصمیمات مالی تأثیر بگذارد و به بهبود گردش مالی کمک کند.

۵. ایجاد فرصت‌های تعامل بیشتر بین مدیران و کارکنان:
افزایش فرصت‌های تعامل غیررسمی و رسمی بین مدیران و کارکنان می‌تواند به مدیران کمک کند تا درک عمیق‌تری از احساسات و نیازهای کارکنان داشته باشند. این تعاملات می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های مالی که نیازهای همه ذینفعان را در نظر می‌گیرد، منجر شود.
۶. استفاده از بازخوردهای مبتنی بر همدلی:
تشویق مدیران به استفاده از بازخوردهای مبتنی بر همدلی در ارزیابی‌ها و جلسات بازخورد می‌تواند به بهبود تصمیمات مالی کمک کند. زمانی که مدیران بازخوردهای خود را با در نظر گرفتن احساسات و نیازهای دیگران ارائه می‌دهند، احتمال اتخاذ تصمیمات مالی بهتر افزایش می‌یابد.
۷. توسعه برنامه‌های آموزش هوش هیجانی:
سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های جامع آموزش هوش هیجانی را پیاده‌سازی کنند که شامل تمرکز ویژه بر همدلی هیجانی باشد. این برنامه‌ها می‌توانند به مدیران کمک کنند تا بهتر نیازها و احساسات دیگران را درک کنند و این موضوع را در تصمیمات مالی خود مدنظر قرار دهند.
۸. تشویق به تصمیم‌گیری‌های مالی مشترک:
سازمان‌ها می‌توانند مدیران را تشویق کنند تا تصمیمات مالی را به صورت مشترک و با در نظر گرفتن دیدگاه‌ها و احساسات دیگران اتخاذ کنند. این رویکرد می‌تواند به افزایش همدلی هیجانی و بهبود کیفیت تصمیمات مالی منجر شود.
۹. ایجاد فضای باز برای بیان احساسات و نگرانی‌ها:
ایجاد فضایی که در آن کارکنان و مدیران بتوانند آزادانه احساسات و نگرانی‌های خود را بیان کنند، می‌تواند به مدیران کمک کند تا همدلی هیجانی خود را تقویت کنند. این فضای باز می‌تواند منجر به تصمیمات مالی شود که به نفع همه ذینفعان است و در نتیجه بهبود قصد گردش مالی را به دنبال داشته باشد.
- این پیشنهادات می‌توانند به مدیران کمک کنند تا با تقویت همدلی هیجانی، تأثیر مثبتی بر قصد گردش مالی سازمان داشته باشند و در نهایت به بهبود عملکرد مالی کلی سازمان کمک کنند.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه پنجم فرعی

- با توجه به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد مهارت‌های اجتماعی هیجانی مدیران بر قصد گردش مالی تأثیر معناداری دارد، می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:
۱. توسعه برنامه‌های آموزشی در مهارت‌های اجتماعی هیجانی:
سازمان‌ها می‌توانند دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای مدیران برگزار کنند که به توسعه مهارت‌های اجتماعی هیجانی متمرکز است. این آموزش‌ها می‌توانند شامل مباحثی مانند بهبود ارتباطات، مدیریت تعارض، و کار گروهی مؤثر باشند که به مدیران کمک می‌کند تا روابط قوی‌تری با ذینفعان مالی برقرار کنند.
۲. تشویق به ارتباطات مؤثر و شفاف:

سازمان‌ها باید به مدیران خود اهمیت برقراری ارتباطات مؤثر و شفاف را یادآوری کنند. مدیرانی که قادر به برقراری ارتباطات شفاف و هدفمند هستند، می‌توانند بهتر نیازها و انتظارات مالی سازمان و ذینفعان را درک کرده و تصمیمات مالی آگاهانه‌تری اتخاذ کنند.

۳. ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تبادل اطلاعات:

ایجاد شبکه‌های ارتباطی درون سازمانی و برون سازمانی که مدیران را به تبادل اطلاعات و تجربیات با دیگران تشویق می‌کند، می‌تواند به بهبود مهارت‌های اجتماعی هیجانی کمک کند. این شبکه‌ها می‌توانند فرصت‌های بیشتری برای یادگیری و بهبود روابط اجتماعی فراهم کنند که در نهایت به تصمیم‌گیری‌های مالی بهتر منجر می‌شود.

۴. ترویج همکاری و کار تیمی:

سازمان‌ها باید به همکاری و کار تیمی در میان مدیران اهمیت بیشتری دهند. ترویج این نوع همکاری‌ها می‌تواند به تقویت مهارت‌های اجتماعی هیجانی مدیران کمک کند، که به نوبه خود تأثیر مثبتی بر تصمیمات مالی و قصد گردش مالی سازمان خواهد داشت.

۵. برگزاری جلسات منظم بازخورد و مشاوره:

جلسات منظم بازخورد و مشاوره که به مدیران امکان می‌دهد تا عملکرد اجتماعی و هیجانی خود را مورد بررسی قرار دهند، می‌تواند به بهبود مهارت‌های اجتماعی آن‌ها کمک کند. این جلسات می‌توانند به شناسایی نقاط قوت و ضعف در تعاملات اجتماعی مدیران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن‌ها منجر شوند.

۶. تشویق به مدیریت تعارضات به شیوه‌ای سازنده:

آموزش و تشویق مدیران به مدیریت تعارضات به شیوه‌ای سازنده می‌تواند به بهبود مهارت‌های اجتماعی هیجانی کمک کند. مدیرانی که می‌توانند تعارضات را به درستی مدیریت کنند، قادر خواهند بود تصمیمات مالی بهتری بگیرند و تأثیر مثبتی بر قصد گردش مالی سازمان داشته باشند.

۷. توسعه برنامه‌های مربیگری اجتماعی:

سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های مربیگری اجتماعی را توسعه دهند که به مدیران کمک می‌کند مهارت‌های اجتماعی هیجانی خود را بهبود بخشند. مربیان می‌توانند راهنمایی‌هایی ارائه دهند که به مدیران کمک می‌کند روابط کاری قوی‌تری ایجاد کنند و تأثیر مثبتی بر تصمیمات مالی بگذارند.

۸. ترویج انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری در روابط:

مدیران باید تشویق شوند تا انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری بیشتری در روابط کاری خود نشان دهند. این ویژگی‌ها می‌توانند به مدیران کمک کنند تا بهتر با تغییرات و چالش‌های مالی روبرو شوند و تصمیمات مالی مؤثرتری اتخاذ کنند.

۹. تشویق به ایجاد روابط مثبت و انگیزشی:

سازمان‌ها باید به مدیران خود کمک کنند تا روابط مثبت و انگیزشی با کارکنان و ذینفعان ایجاد کنند. این نوع روابط می‌تواند به تقویت قصد گردش مالی کمک کند، زیرا افراد بیشتر تمایل دارند در محیط‌هایی که از حمایت اجتماعی و هیجانی برخوردارند، فعالیت کنند.

این پیشنهادات می‌توانند به مدیران کمک کنند تا مهارت‌های اجتماعی هیجانی خود را تقویت کرده و با استفاده از این مهارت‌ها، تصمیمات مالی بهتری بگیرند و در نتیجه، قصد گردش مالی سازمان را بهبود بخشند.

پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی

با نظر گرفتن اهمیت تأثیر هوش هیجانی بر قصدگردش مالی پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در جوامع آماری دیگر مانند سایر صنایع یا دانشگاه‌ها انجام شود و با مقایسه نتایج آن با یافته‌های این پژوهش، اثر محیط جغرافیایی یا ویژگی‌های فرهنگی در این حوزه مشخص گردد.

علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود در پژوهشی زیربنایی، عوامل مؤثر بر بهبود هوش عاطفی (هیجانی) شناسایی و الگویی مناسب برای ارتقای هوش هیجانی افراد طراحی شود.

با توجه به چندبعدی بودن مفهوم هوش فرهنگی، زمینه تحقیقات جدیدی فراهم می‌شود برای مثال می‌توان چگونگی تأثیر ابعاد مختلف هوش فرهنگی را بر سطوح فردی مانند رضایت شغلی، گردش شغلی و مدیریت استرس موردبررسی قرارداد.

منابع

- ✓ امینی مقدم، سعید، منظری توکلی، علیرضا، سلاجقه، سنجر، شکوه، زهرا، (۱۴۰۲)، تبیین عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی و ادراک تعادل کار و زندگی با نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی استان کرمان)، فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۲۲-۳۹.
- ✓ باوندی ثانی، سیدمحمد، ملک زاده، غلامرضا، پویا، علیرضا، (۱۳۹۷)، بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسط نوآوری فردی (مورد مطالعه: بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی)، علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۱۷۳-۲۱۲.
- ✓ پناهی فر، سجاد، عالی نژاد، امیرحمزه، (۱۴۰۱)، مقایسه اثربخشی برنامه آموزشی هوش سازمانی و هوش هیجانی بر روی میزان تاب آوری در کارکنان نظامی، فصلنامه مدیریت نظامی، دوره ۲۲، شماره ۸۸، صص ۲۵-۴۴.
- ✓ چیذری، محمد، عباسی، عنایت، رحمانیان کوشککی، مهدی، (۱۳۹۲)، ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با رفتار کارآفرینی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۴، شماره ۱، صص ۵۵-۶۵.
- ✓ دخ، ناهید، ثابت، عباس، (۱۳۹۹)، تحلیل هوش هیجانی، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز.
- ✓ رحیمی آشتیانی، امیر، آقایی، مهران، عسکریان، مهناز، صمدی لرگانی، محمود، (۱۴۰۰)، تأثیر هوش هیجانی و مالی بر عملکرد حسابرسان (رویکرد ضریب همبستگی کانونی)، اقتصاد مالی (اقتصاد مالی و توسعه)، دوره ۱۵، شماره ۵۵، صص ۲۱۷-۲۳۰.
- ✓ شاکری نیا، ایرج، رضوانی، فریدون، واحدچوکده، حسین، دوستار، محمد، و مبراهیم، (۱۳۹۶)، رابطه هوش هیجانی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه گیلان، روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۱۱۱-۱۱۹.
- ✓ صالحی، دکتر مهدی، یزدانی، مهدیه، میرزائی، مهین، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر هوش معنوی و هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت‌ها، حسابداری سلامت، دوره ۶، شماره ۱، صص ۶۸-۸۷.

- ✓ صمدی، عباس، سهرابی، روح الله، رضائی، الهام، مقصود، نگین، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تصمیم‌گیری مالی با نقش میانجی‌گری خلق‌و‌خو سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار، پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، دوره ۲، شماره ۱، صص ۱-۲۲.
- ✓ عباسی، مریم، حاجی حسینی، عفت، ایرانمنش، علی، (۱۳۹۴)، بررسی نقش هوش هیجانی و حمایت سازمانی ادراک شده در رفتار کارآفرینی سازمانی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- ✓ قادر زاده، محمد حسن، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی (مورد مطالعه: اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران)، مدیریت بازاریابی هوشمند، دوره ۱، شماره ۴، صص ۱-۲۷.
- ✓ Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- ✓ Ajaib, R. R., Mujtaba, G., & Iqbal, Z. (2024). Flexible Scheduling, Perceived Organizational Support and Employees' Organizational Commitment: Mediation of Job Satisfaction. *Pakistan Social Sciences Review*, 8(1), 27-40.
- ✓ Akduman, G., Hatipoglu, Z., & Yuksekbilgili, Z. (2015). A Research about Emotional Intelligence on Generations. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Review*, 3, 124-133.
- ✓ Akhtar, M. W., Ghufuran, H., & Fatima, T. (2017). The effect of emotional intelligence on turnover intentions; The role of employee well-being, engagement and perceived organisational support. *Jinnah Business Review*, 5(2), 69-80.
- ✓ Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- ✓ Augusto Landa, J. M., López - Zafra, E., Berrios Martos, M. P. & Aguilar Luzón, M. C. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45 (6): 88 - 901.
- ✓ Chang, E. C., Sánchez-Álvarez, N., Rey, L., Extremera, N., & Chang, O. D. (2021). Chronic negative mood and emotional strengths: Some evidence for using emotions as a specific buffer to the problem of suicide. *Personality and Individual Differences*, 168, 110384.
- ✓ Chang, W.-c; Wu, C.-h; Weng, L.-c. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement and Performance: A Study of International Assignees. Paper presented at the Cross-Cultural Business Conference. 313-321.
- ✓ Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- ✓ Hassan, M., & Jagirani, T. S. (2019). Employee turnover in public sector banks of Pakistan. *Market Forces*, 14(1).
- ✓ Hausknecht, J. P., & Trevor, C. O. (2011). Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: Evidence, issues, and implications. *Journal of management*, 37(1), 352-388.
- ✓ Hosain, M. S. (2018). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intentions of Front-Line Bank Employees of Bangladesh: The Role of Leadership. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 12(1).

- ✓ Judeh, M. (2013). Emotional intelligence and retention: the moderating role of job involvement. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 7(3), 656-661.
- ✓ Kusluvan, S. (2003). *Managing employee attitudes and behaviors in the tourism and hospitality industry*. Nova Publishers.
- ✓ Lartey, J. K. S., Amponsah-Tawiah, K., & Osafo, J. (2021). Emotional intelligence and perceived organizational support as predictors of emotional exhaustion among nurses and midwives. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(3), 261-273.
- ✓ Lee, C., & Chon, K. S. (2000). An investigation of multicultural training practices in the restaurant industry: the training cycle approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(2), 126-134.
- ✓ Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International emergency nursing*, 45, 50-55.
- ✓ Ljungholm, D. P. (2014). Emotional Intelligence in Organizational Behavior. *Economics, Management, and Financial Markets*, 3, 128-133.
- ✓ Park, J., & Min, H. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: a meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599.
- ✓ Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425-448.
- ✓ Raji, I. A., & Ismail, A. I. (2023). Perceived organisational support, job satisfaction and turnover intention in the developing context: moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 14(1), 45-71.
- ✓ Ramadhan, F., & Nasution, Y. (2023, September). The Effects of Emotional Intelligence, Perceived Organizational Support, and Workplace Stress on Turnover Intention. In 7th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2022) (pp. 1245-1254). Atlantis Press.
- ✓ Richer, S., Blanchard, C., & Vallerandi, R. (2017). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 68(2), 124-165.
- ✓ Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- ✓ Singh, S. (2017). Do Psychological Hardiness and Perceived Organizational Support affect Psychological Contract and Employee Performance An Empirical Investigation.
- ✓ Wahyuningrat, W., Kurniasih, D., Setyoko, P. I., & Saputra, A. S. (2022). The Effect of Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Perceived Organizational Support (POS) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Government staff. *resmilitaris*, 12(2), 7184-7195.
- ✓ Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- ✓ Wen, J.; Huang, S. S.; Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.

- ✓ Williams, N. J., Glisson, C., Hemmelgarn, A., & Green, P. (2017). Mechanisms of change in the ARC organizational strategy: increasing mental health clinicians' EBP adoption through improved organizational culture and capacity. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(2), 269 - 283.
- ✓ Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(3), 1-10.