

ارزیابی رابطه هوش هیجانی کارکنان با نوع تفکر و اخلاق مدیریتی مدیران (مورد مطالعه: شعب بانک توسعه تعاون استان آذربایجان غربی)

شیرزاد خضری^{۱*}، غلامرضا رحیمی^۲

۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی - منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

۲- دکتر غلامرضا رحیمی استادیار و عضو هیئت علمی مدیریت دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با ذهنیت فلسفی آنان در شعب بانک توسعه تعاون استان آذربایجان غربی است. برای این منظور هوش هیجانی بر اساس نظریه دانیل گلمن در پنج بعد خودآگاهی، خود نظمی، همدلی، انگیزش و مهارت اجتماعی و تفکر اجرایی بر اساس نظریه فیلیپ جی. اسمیت در سه بُعد جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری تعریف گردیده و در این راستا یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی تنظیم شد. جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران شعب بانک توسعه تعاون استان آذربایجان غربی می باشد که تعداد آنها ۳۵ نفر است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه آماری به عنوان نمونه مورد بررسی در نظر گرفته شد. نتایج حاصل بیانگر آن است که بین هوش هیجانی مدیران و ابعاد آن با تفکر اجرایی آنان به غیر از بُعد همدلی در شعب بانک توسعه تعاون استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود ندارد. در پایان این مطالعه توصیه‌هایی برای ارتقای سطح کیفی مدیریت بانک ارائه گردیده است. از آنجائیکه مسائل و کارکردهای گوناگون بانک در ارتباط با یکدیگرند و تسلط بر وظایف مدیریت برای موفقیت یک مدیر داشتن تفکر اجرایی و هوش هیجانی بالا است تا در برخورد با مسائل و مشکلات بانکی راه حل‌های صحیح و علمی را بکار گیرند و از تصمیم‌گیریهای عجولانه پرهیز کنند و در حل مشکلات بانک به ریشه و عمق قضایا پی ببرند، لازمست قبل از گزینش و انتصاب مدیران بانک تفکر اجرایی و هوش هیجانی آنها مورد بررسی قرار گیرند، زیرا افرادی که دارای تفکر اجرایی مطلوب باشند از موفقیت بیش تری برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، تفکر اجرایی، مدیران بانکی، صنعت بانکداری

۱- مقدمه

هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح جایگاه هیجانات و عواطف در توانمندیهای انسانی دارد و شکلی از هوش اجتماعی است که توانایی کنترل احساسات و هیجانات خود و دیگران تمایز میان آنها و استفاده از این اطلاعات جهت هدایت تفکر و عمل را شامل می شود. یک فرد فاقد هوش هیجانی حتی اگر بهترین دوره‌های آموزشی را در دنیا ببیند نمی تواند یک رهبر سازمانی برجسته و موفق باشد (کریمی، ۱۳۸۵، ۱۳۱).

مدیری که هوش هیجانی بالایی دارد، در سازمان خود، موجب تقویت روح همکاری گروهی می شود، و با درک و فهم عواطف خود و دیگران به کسب بینش نسبت به انگیزه‌ها می پردازد (زارع، ۲۰۱۳، ۲۱).

پژوهشها نشان می دهند که رابطه‌ی مستقیمی بین هوش هیجانی و ابعاد آن با کارکردهای مدیریتی و رفتارهای موفقیت آمیز مدیریت وجود دارد (برایسون ۲۰۰۵)، راجرز (۲۰۰۵) نشان می دهد که بین هوش عاطفی، فضای بازسازمانی و گشودگی