

بررسی تأثیرات هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی بر میزان بهره وری کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی

مسعود حاجی زاده^۱

کارشناسی ارشد، مدیریت پروژه و ساخت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، خراسان جنوبی

حسین حکیم پور

استادیار و عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، خراسان جنوبی

خسرو خالدی

کارشناسی ارشد، مدیریت پروژه و ساخت، دانشگاه دیلمان لاهیجان، گیلان

چکیده

تحقیق حاضر سعی در بررسی وجود رابطه ی معنی دار میان هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی خراسان جنوبی بر میزان بهره‌وری کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان دارد. جامعه ی آماری این تحقیق، مدیران و کارکنان پروژه های عمرانی در سطح استان خراسان جنوبی بوده اند که تعداد ۳۸۶ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه گیری طبقه ای متناسب انتخاب شدند. این پژوهش از نظر روش تحقیق از نوع توصیفی- پیمایشی و از نظر هدف از نوع کاربردی می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه های استاندارد هوش هیجانی، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی، و پرسشنامه استاندارد بهره وری نیروی انسانی است. روایی و پایایی پرسشنامه ها توسط محاسبات آماری تایید شدند و داده های آماری در محیط نرم افزارهای عامل آماری SPSS و Smart PLS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج آزمون فرضیه ها با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی خراسان جنوبی از طریق نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان بر میزان بهره وری آنان تاثیر معناداری دارد و رضایت شغلی کارکنان پروژه های عمرانی خراسان جنوبی بر روی بهره وری آنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، هوش هیجانی مدیران، پروژه های عمرانی، بهره‌وری کارکنان، رضایت شغلی کارکنان

^۱ نویسنده مسئول: masoud.hajizade.1993@gmail.com

میزان بهره وری کارکنان می تواند تاثیر بسزایی در روند موفقیت پروژه ها داشته باشد. (دهقان، ۱۳۹۴) از دیگر سو، میزان رضایت شغلی کارکنان ممکن است میزان بهره وری آنان را تغییر دهد. (شیرسوار و موسوی، ۱۳۹۲) همچنین طبق فرضیه ی این پژوهش، میزان هوش هیجانی مدیران ممکن است رضایت شغلی و در پی آن میزان بهره وری را دچار دگرگونی کند. لذا رویکرد این پژوهش بر این قرار گرفته است که چنین تحقیقی را انجام داده و نتایج بدست آمده را در اختیار مدیران پروژه های عمرانی قرار دهد. لذا این تحقیق در پی آن است که دریابد آیا میزان هوش هیجانی مدیران بر میزان بهره وری کارکنان، مستقیماً و با میانجی گری رضایت شغلی، تاثیر معناداری دارد؟

مبانی تحقیق

طبق استاندارد پی ام باک^۲، پروژه یک تلاش موقتی است که در راستای ایجاد یک محصول، خدمت یا نتیجه ی منحصر به فرد انجام می شود. راهنمای گسترده دانش مدیریت پروژه مدیریت پروژه را کاربرد دانش، مهارت ها، ابزارها و تکنیک های مرتبط به فعالیت های پروژه در راستای تامین الزامات پروژه تعریف می کند که از طریق فرایندهایی همچون فرایندهای آغازین، برنامه ریزی، اجرایی، نظارت و کنترل و اختتامی انجام می پذیرد. (ذکایی آشتیانی، ۱۳۸۸) مدیریت منابع انسانی در مورد سازماندهی و مدیریت تیم پروژه است. مدیریت پروژه به گروهی از افراد سازمان یافته در تیم احتیاج دارد که هدفشان دستیابی به اهداف خاص طبق یک پروژه معین است و بنظر می رسد که مدیریت منابع انسانی نقشی بنیادی و استراتژیک در مدیریت پروژه ایفا می کند. (دمیلیر^۳، ۲۰۱۵)

بهره وری یکی از موضوعات بسیار مهم در پروژه های عمرانی بوده و ضامن کاهش هزینه ها و استفاده مطلوب از منابع موجود است. از آن جا که بهبود بهره وری مساوی سود بیشتر می باشد، پس حتی با اندک بهبودی ای که بهره وری در صنعت پروژه های عمرانی ایجاد می کند، می توان صرفه جویی زیادی در هزینه و زمان رزم زد. (میرزاوند و پناهی، ۱۳۹۵) برای دست یابی به اهداف پروژه و رسیدن به بهره وری در پروژه ها لازم است که عوامل بهره وری در نیروی انسانی شناسایی و مورد تحلیل و بررسی قرار گیرند. یکی از نظریات مشهور در زمینه شاخص های سنجش عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی، متعلق به هرسی و گلداسمیت^۴ بوده که بر اساس این نظریه بهره وری نیروی انسانی شامل هفت شاخص یا متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثربخش می باشد که عبارتند از: توان^۵، شناخت و توجیه مستمر شغل^۶، حمایت سازمانی^۷، انگیزش یا تمایل^۸، بازخورد عملکرد^۹، آگاهی و سازگاری با محیط^{۱۰} و اعتبار^{۱۱}.

امروزه هوش هیجانی به عنوان یک ویژگی روانشناختی انسانی، نقش مهمی در شکل گیری محیط های کاری بهینه و کارآمد دارد. تأثیرگذاری هوش هیجانی در محیط های کار از طریق بررسی ارتباط آن با دیگر شاخص های مهم محیط کار صورت می پذیرد، که از آن جمله می توان به شاخص رضایت شغلی و میزان بهره وری اشاره نمود. (دودانگه و همکاران، ۱۳۹۴) مفهوم هوش هیجانی^{۱۲} از دیرباز مورد بررسی و ارائه قرار گرفته است و همچنین در طول این مسیر، دست خوش تغییرات

² PM BOK (Project Management Body Of Knowledge)

³ Anne-Sophie Demilliere

⁴ Hersi & Goldsmith

⁵ Ability

⁶ Understanding

⁷ Organization support

⁸ Willing

⁹ Feedback

¹⁰ Environment adaptation

¹¹ Validity

¹² Emotional Intelligence

زیادی شده است و محققین مختلف، تعارف مختلفی از آن ارائه داده اند. (نمکی، ۱۳۹۰) بطور کلی هوش هیجانی مجموعه ای از توانایی ها، شایستگی ها و مهارت های غیر شناختی است که فرد را قادر می سازد در دستیابی و مقابله با خواسته ها و فشارهای محیطی موفق باشد. (صدیقی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۸) کسی که بیش از همه نامش با عنوان هوش هیجانی گره خورده است، نویسنده آمریکایی به نام دنیل گلمن^{۱۴} است. مدل هوش هیجانی گلمن که بر صلاحیت مبتنی است، برای محیط های کاری طراحی شده است. (نمکی، ۱۳۹۰) گلمن پنج عامل اصلی هوش هیجانی در کار را شناسایی کرد که محبوبیت زیادی به این اصطلاح بخشید. این پنج عامل تعیین کننده که وی برای ارزیابی سطح هوش هیجانی رهبران ارائه داده است، به شرح زیر است: ۱- خودآگاهی ۲- خودتنظیمی ۳- خودانگیزی ۴- همدلی و ۵- مهارت های اجتماعی (بخش بلوچ و همکاران، ۲۰۱۴) در کشورهای پیشرفته، مدیریت بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر این که احترام به کرامت انسان ها محسوب می شود، به عنوان عاملی در افزایش بهره وری نیز مورد توجه قرار می گیرد. شناسایی عوامل تاثیر گذار بر عملکرد نیروی انسانی امری ضروری است که از جمله عوامل تاثیرگذار بر عملکرد حرفه ای فرد، رضایت از کار و حرفه ای است که به آن اشتغال دارد. (سلیمی باهر و همکاران، ۱۳۹۸) اگر رضایت شغلی کاهش یابد، عواملی همچون ترک سازمان، کاهش وفاداری، کاهش بهره وری و سایر اقدامات منفی را به دنبال خواهد داشت. (مشبکی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲) رضایت شغلی یک مفهوم ذهنی بوده و از جنس نگرش است. به عبارتی رضایت شغلی عمده ترین نوع نگرش شغلی است و به مفهوم احساسات مثبت فرد نسبت به شغلش می باشد که از ارزیابی ویژگی های آن ناشی می شود. (سلیمی باهر و همکاران، ۱۳۹۸) برخی صاحب نظران همچون هرزبرگ^{۱۵} رضایت شغلی را دارای دو بعد عوامل بهداشتی و محرک های انگیزشی دانسته اند: (محمدی و مظفری، ۱۳۹۵) عوامل بهداشتی (سیاست های شرکت، سرپرستی و نظارت، روابط میان فردی، شرایط کاری، حقوق، اساسنامه، امنیت شغلی) و محرک های انگیزشی (دستاورد، پذیرش و قدردانی، انجام کار توسط خود شخص، مسئولیت، ترفیع، رشد) (آزیری^{۱۶}، ۲۰۱۱)

خاکریزی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران در بهره وری کارکنان" با استفاده از مدل دکتر گلمن برای هوش هیجانی و مدل تانگن^{۱۷} برای بهره وری، تعدادی عوامل موثر بر نیروی انسانی و همچنین تعدادی شرط برای بهبود بهره وری ارائه می دهند و در نهایت رابطه ی معناداری بین هوش هیجانی مدیران و بهره وری کارکنان را به اثبات می رسانند. همچنین کریمی، نصر اصفهانی (۱۳۹۶) در مقاله ای به نام "بررسی تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان" دریافتند که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به سر می برند و رابطه ی معناداری میان رضایت شغلی و بهره وری کارکنان وجود دارد. همچنین دودانگه، ذاکریان، دهقانی، طباطبایی و پیرمند (۱۳۹۵) در پژوهشی به نام "بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران" دریافتند که بین هوش هیجانی کارکنان و رضایت شغلی آنان یک ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد، به عبارتی میزان هوش هیجانی بالاتر، با افزایش میزان رضایت شغلی افراد همراه است. آذر و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهشی به نام "تاثیر هوش هیجانی مدیران بر رضایت شغلی کارکنانشان" با استفاده از مدل هوش هیجانی بار-ان و عوامل موثر بر رضایت شغلی از سوی اسمیت، کندال و هالین^{۱۸} دریافتند که رهبران و مدیران موفق از میزان هوش هیجانی بالای برخوردارند و همچنین نشان دادند که هوش هیجانی قابل یادگیری است. بارونی و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت

¹³ Saddiqui, et al

¹⁴ Dr. Daniel Goleman

¹⁵ Frederick Herzberg

¹⁶ Brikend Aziri

¹⁷ Tangen

¹⁸ Smith, Kendall & Hulin

¹⁹ Geetu Bharwaney, Reuven Bar-On and Adèle MacKinlay

عنوان "هوش هیجانی عملکرد کاری افراد، مدیریت و بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد"، اذعان داشتند هوش هیجانی بر بهبود نحوه‌ی مدیریت تأثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

نوع تحقیق و جامعه‌ی آماری

با توجه به اهداف و ماهیت تحقیق حاضر، از آنجایی که به طور عینی، منظم و واقعی، تأثیر هوش هیجانی مدیران پروژه‌های عمرانی را با توجه به نقش میانجی‌گر رضایت شغلی کارکنان، بر روی میزان بهره‌وری آنان را مورد مطالعه و بررسی قرار داده و سعی شده است تا آن چه هست بدون هیچ گونه دخالت یا استنتاج ذهنی بیان گردد تا نتایجی واقعی و عینی از موقعیت به دست آید، لذا این تحقیق از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. پژوهش حاضر به دلیل جمع‌آوری اطلاعات به وسیله تکمیل پرسشنامه از مدیران و کارکنان پروژه‌های عمرانی، تحقیق میدانی است. همچنین این تحقیق از آن جهت که با توجه به نتایج به دست آمده از بررسی تأثیر هوش هیجانی مدیران پروژه‌های عمرانی بر میزان بهره‌وری کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان، به ارائه راهکارهایی در جهت بهبود میزان بهره‌وری کارکنان در پروژه‌های عمرانی می‌پردازد، لذا این تحقیق از نظر هدف، تحقیق کاربردی است.

جامعه آماری در این پژوهش شامل مدیران پروژه‌های عمرانی و کارکنانشان در سطح خراسان جنوبی می‌باشد. پس از جستجو و تحقیق‌های به عمل آمده از سازمان‌های شهرداری بیرجند، نظام مهندسی و مسکن و شهرسازی خراسان جنوبی و بر اساس محدودیت‌های موجود و نبود آمار موثق و دقیق و نامحدود و نا معلوم بودن جامعه‌ی آماری (مدیران پروژه‌های عمرانی خراسان جنوبی و کارکنانشان)، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران در محافظه‌کارترین حالت استفاده گردید و تعداد ۳۸۶ نفر که شامل ۱۷ مدیر پروژه^{۲۰} و ۳۶۹ نفر از کارگران و زیردستان هر یک از این مدیران، به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق جمع‌آوری اطلاعات از دو طریق به شرح زیر انجام یافته است: روش کتابخانه‌ای و روش میدانی. در این پژوهش، ابزار گردآوری اطلاعات در ساختاری متشکل از ۳ پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل تهیه و تنظیم شد: پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی (EQI) سبیریا شیرینگ^{۲۱} (شامل ۳۳ گویه). پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا^{۲۲} (MSQ) (شامل ۱۹ پرسش). پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی آچیو^{۲۳} (شامل ۲۶ سوال)

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. در تحلیل اطلاعات به دست آمده در این تحقیق، سعی شده است با تفکیک تحلیل‌ها بر اساس فرضیات به شکل مطلوب تری به بیان یافته‌ها پرداخته شود که

^{۲۰} طبق بررسی‌های به عمل آمده توسط محقق، در پروژه‌های عمرانی سطح خراسان جنوبی، بنا به سبب پروژه‌ها، شخصی تحت سمت مدیر پروژه وجود ندارد و در پروژه‌های مختلف بنا به دلایل مختلف، تمامی وظایف مدیر پروژه را سرپرستان کارگاه و یا ناظران مقیم انجام می‌دهند. لذا در این پژوهش اصطلاح مدیران پروژه ممکن است شامل افراد مذکور نیز بشود.

^{۲۱} Shering EI Questionnaire

^{۲۲} Minnesota Job Satisfaction Questionnaire

^{۲۳} Achieve Productivity Questionnaire

در این راستا به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی و استنباطی با بهره گیری از نرم افزار آماری SPSS استفاده می شود.

از جداول توزیع فراوانی، آماره های توصیفی و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به دست آمده از نرم افزار SPSS جهت بررسی توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش و نرمال سنجی توزیع داده ها استفاده می شود. جهت بررسی اهداف ویژه تحقیق از آزمون T تک نمونه و برای بررسی تفاوت دیدگاه پاسخ دهندگان، آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) در نرم افزار SPSS به کار گرفته می شوند.

فرضیه ها

فرضیه اول: هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی بر میزان بهره وری کارکنان تاثیر معناداری دارد.
فرضیه دوم: هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.
فرضیه سوم: رضایت شغلی کارکنان پروژه های عمرانی بر میزان بهره وری آنها تاثیر معناداری دارد.
فرضیه چهارم: هوش هیجانی مدیران از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی کارکنان تاثیر معنی داری بر میزان بهره وری آنان دارد.

یافته ها

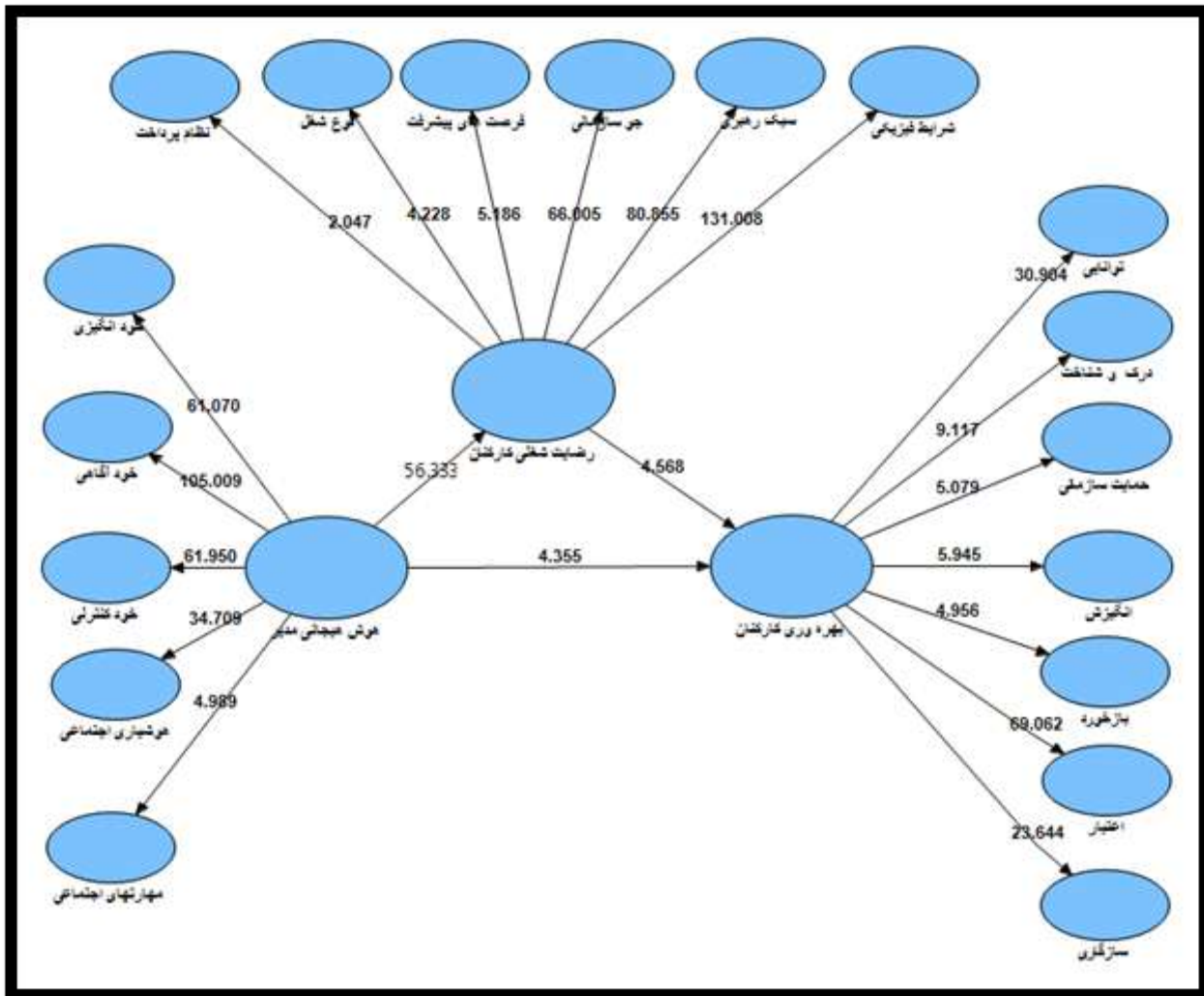
به منظور اعتماد به نتایج بدست آمده از مدل تحقیق ابتدا شاخص های نیکویی برازش مدل را مورد بررسی قرار دادیم. در بخش مدل اندازه گیری سه شاخص روایی همگرا (AVE)، پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرانباخ (α) در بخش مدل ساختاری دو شاخص R2 و Q2 و در بخش کلی شاخص GOF گزارش شدند که دامنه قابل قبول هر یک از آن ها و همچنین معیارهای مربوط به نیکویی برازش مدل تحقیق در جدول ۱ گزارش شده است. همانطور که ملاحظه می شود همه آن ها در دامنه قابل قبول قرار دارند و می توان به نتایج بدست آمده از برازش مدل اعتماد نمود.

جدول ۱- دامنه قابل قبول شاخص ها و معیارهای مربوط به نیکویی برازش مدل تحقیق

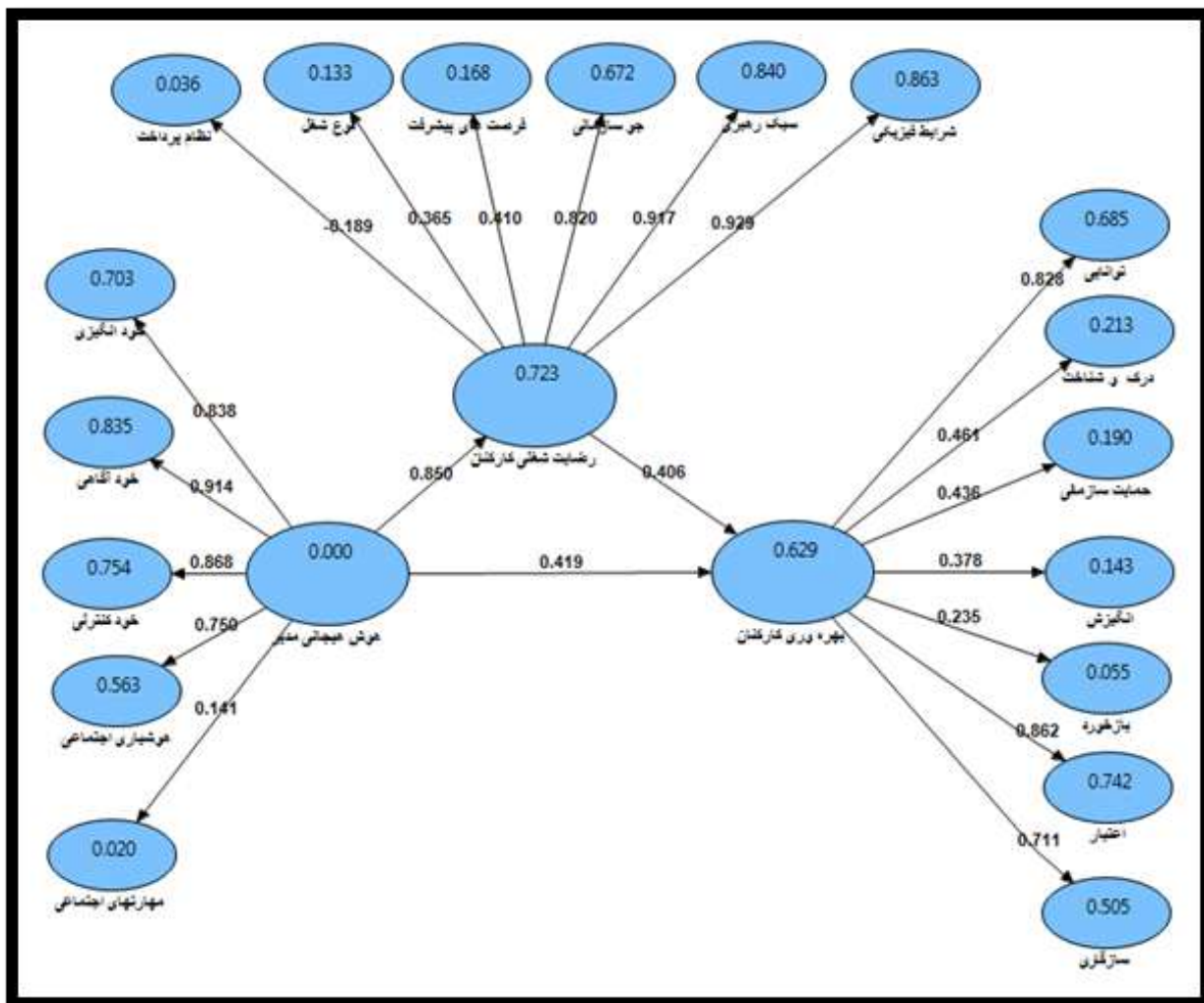
GOF	Q2	R2	α (آلفای کرانباخ)	CR	AVE	
۰.۰۱ ضعیف ۰.۲۵ متوسط ۰.۳۶ قوی	۰.۰۲ ضعیف ۰.۱۵ متوسط ۰.۳۵ قوی	۰.۱۹ ضعیف ۰.۳۳ متوسط ۰.۶۷ قوی	بیشتر از ۰/۷	بیشتر از ۰/۷	بیشتر از ۰/۴	دامنه ی قابل قبول متغیر
	۰/۱۸۸	۰/۷۳۲	۰/۷۸۳	۰/۸۸۷	۰/۴۹۵	بهره وری کارکنان
۰/۶۰۲	۰/۳۲۷	۰/۷۹۸	۰/۷۹۳	۰/۸۹۸	۰/۴۲۱	رضایت شغلی کارکنان
	-	-	۰/۷۶۹	۰/۸۸۲	۰/۵۰۷	هوش هیجانی مدیران

حاجی زاده و حکیم پور و خالدي

در ادامه مدل تحقیق را برآزش داده و به تحلیل هر یک از فرضیه های تحقیق می پردازیم.



شکل ۱- معناداری ضرایب مسیر بر اساس آماره t



شکل (۲) ضرایب بار عاملی هر یک از مسیرهای مدل

با توجه به شکل (۱) و شکل (۲) به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق می پردازیم.

فرضیه اول: هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی بر میزان بهره وری کارکنان تاثیر معناداری دارد. همانطور که در شکل (۱) ملاحظه می شود برای مسیر هوش هیجانی مدیر به بهره وری کارکنان آماره t برابر با $۴/۳۵۵$ شده است که از $۱/۹۶$ بیشتر بوده و موید تاثیر معنی دار هوش هیجانی مدیر بر بهره وری کارکنان است که به معنی تایید فرضیه اول تحقیق می باشد. از طرفی با توجه به شکل (۲) ضریب مسیر هوش هیجانی مدیر به بهره وری کارکنان $۰/۴۱۹$ شده است که نشان دهنده تاثیری مستقیم و متوسط می باشد. در واقع می توان گفت با فرض ثابت بود سایر متغیرها چنانچه هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی به اندازه یک واحد افزایش یابد آنگاه میزان بهره وری کارکنان $۰/۴۱۹$ افزایش خواهد یافت.

فرضیه دوم: هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد. همانطور که در شکل (۱) ملاحظه می شود برای مسیر هوش هیجانی مدیر به رضایت شغلی کارکنان آماره t برابر با $۵۶/۳۳۳$ شده است که از $۱/۹۶$ بیشتر بوده و موید تاثیر معنی دار هوش هیجانی مدیر بر رضایت شغلی کارکنان است که به معنی تایید فرضیه دوم تحقیق می باشد. از طرفی با توجه به شکل (۲) ضریب مسیر هوش هیجانی مدیر به رضایت شغلی کارکنان

۰/۸۵۰ شده است که نشان دهنده تأثیری مستقیم و خیلی قوی می باشد. در واقع می توان گفت با فرض ثابت بود سایر متغیرها چنانچه هوش هیجانی مدیران پروژه های عمرانی به اندازه یک واحد افزایش یابد آنگاه میزان رضایت شغلی کارکنان ۰/۸۵۰ افزایش خواهد یافت.

فرضیه سوم: رضایت شغلی کارکنان پروژه های عمرانی بر میزان بهره وری آنها تأثیر معناداری دارد.

همانطور که در شکل (۱) ملاحظه می شود برای مسیر رضایت شغلی کارکنان به بهره وری کارکنان آماره t برابر با $۴/۵۶۸$ شده است که از $۱/۹۶$ بیشتر بوده و موید تأثیر معنی دار رضایت شغلی کارکنان بر بهره وری کارکنان است که به معنی تأیید فرضیه سوم تحقیق می باشد. از طرفی با توجه به شکل (۲) ضریب مسیر رضایت شغلی کارکنان به بهره وری کارکنان $۰/۴۰۶$ شده است که نشان دهنده تأثیری مستقیم و متوسط می باشد. در واقع می توان گفت با فرض ثابت بود سایر متغیرها چنانچه رضایت شغلی کارکنان پروژه های عمرانی به اندازه یک واحد افزایش یابد آنگاه میزان بهره وری کارکنان $۰/۴۰۶$ افزایش خواهد یافت.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی مدیران از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی داری بر میزان بهره وری آنان دارد.

با توجه به شکل (۱) مقدار آماره t برای مسیر هوش هیجانی مدیران به رضایت شغلی کارکنان $۵۶/۳۳۳$ و برای مسیر رضایت شغلی کارکنان به میزان بهره وری آنان $۴/۵۶۸$ شده است که نشان دهنده معنی داری ضرایب مسیر مربوطه است. لذا می توان گفت فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد و متغیر هوش هیجانی مدیران می تواند از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی داری بر میزان بهره وری آنان بگذارد.

از طرفی در شکل (۲) ضریب مسیر هوش هیجانی مدیران به رضایت شغلی $۰/۸۵۰$ و ضریب مسیر رضایت شغلی کارکنان به میزان بهره وری آنان $۰/۴۰۶$ شده است. در نتیجه می توان گفت میزان تأثیر غیر مستقیم هوش هیجانی مدیران بر میزان بهره وری کارکنان از طریق رضایت شغلی آنان برابر با $۰/۳۴۵$ بوده که نشان دهنده تأثیری مستقیم و متوسط است. به منظور حصول اطمینان از نتیجه بدست آمده برای فرضیه اصلی، به کمک آزمون سوبل نیز این فرضیه را مورد تحلیل و بررسی قرار می دهیم. در آزمون سوبل فرضیه H_0 مبین این موضوع است که متغیر رضایت شغلی نمی تواند در رابطه بین هوش هیجانی مدیر و میزان بهره وری کارکنان نقش میانجی ایفا کند. در حالیکه فرضیه H_1 بیان می کند که رضایت شغلی قادر است رابطه بین هوش هیجانی مدیر و میزان بهره وری کارکنان را میانجی گری کند.

جدول ۲- نتیجه آزمون سوبل برای فرضیه ۴

نتیجه	سطح معنی داری	آماره سوبل	فرضیه اصلی
تایید	۰/۰۰۰	۴/۵۵۳	هوش هیجانی مدیر ← رضایت شغلی کارکنان ← بهره وری کارکنان

با توجه به جدول ۲ ملاحظه می شود که میزان تأثیر مستقیم هوش هیجانی مدیر به میزان بهره وری کارکنان $۰/۴۱۹$ است. در نتیجه می توان گفت میزان تأثیر کل (مجموع مستقیم و غیر مستقیم) هوش هیجانی مدیران بر میزان بهره وری کارکنان $۰/۷۶۴$ است که نشان دهنده تأثیری مستقیم و قوی است. همچنین ضریب تعیین متغیر بهره وری کارکنان $۰/۶۲۹$ گزارش شده است که این امر نشان می دهد متغیر هوش هیجانی مدیران قادر است در کل (مجموع مستقیم و غیر مستقیم) $۶۲/۹$ از تغییرات بهره وری کارکنان را پیش بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش، هوش هیجانی مدیران در پروژه‌های عمرانی خراسان جنوبی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان بر میزان بهره‌وری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی میزان هوش هیجانی بالاتر مدیران، رضایت شغلی بهره‌وری بیشتری را در کارکنان منجر می‌شود. طبق مدل تقویت هوش هیجانی بویاتزیس^{۲۴} هیجانی قابل آموزش و یادگیری است. بنابراین با آموزش، برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌ها، و در نهایت بهبود سطح هوش هیجانی مدیران در پروژه‌های عمرانی خراسان جنوبی، می‌توان از طریق افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری آنان را افزایش داد. که با توجه به فضای رقابتی حاکم بر اقتصاد کشور و وضعیت نابسامان پروژه‌های عمرانی خراسان جنوبی، می‌تواند بشدت در راستای اهداف پروژه یاری کننده باشد و از اتلاف زمان و هزینه جلوگیری کند. چرا که مدیران با کسب توانایی‌های شناختی و مدیریت احساسات و هیجانات و همچنین با ارتباط مناسب با کارکنان مانع یاس و نومیدی نارضایتی و خروج کارکنان از سازمان‌ها می‌شود).

نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های باری و پله سیس^{۲۵} (۲۰۰۷)، پون و فات^{۲۶} (۲۰۰۲)، مشبکی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)، مقبل باعرض و همکاران (۱۳۸۹)، کریمی و نصر اصفهانی (۱۳۹۶)، محمدی و مظفری (۱۳۹۵)، شیرسوار و موسوی (۱۳۹۲)، خاکریزی و همکاران (۱۳۹۷)، دهقان (۱۳۹۴)، سای و همکاران^{۲۷} (۲۰۰۶)، بخش بلوچ و همکاران (۲۰۱۴)^{۲۸} همسو و با نتایج تحقیقات نمکی (۱۳۹۰) که بر روی رابطه‌ی میان هوش هیجانی مدیران و بهره‌وری کارکنان وزارت صنایع و معادن تحقیق کرده بود و پژوهش پولادی ریشه‌ری و همکاران (۱۳۹۴) که بر روی رابطه‌ی میان هوش هیجانی مدیران و بهره‌وری کارکنان در منطقه ویژه اقتصادی بوشهر کار کرده بودند، تناقض دارد.

پیشنهادات:

با عنایت به نتایج تحلیل‌های استنباطی وضعیت موجود متغیرها، پیشنهاد می‌شود که:

- کلاس‌های آموزشی طبق متد مدون برای مدیران پروژه‌های عمرانی تدارک دیده شود تا باعث افزایش هوش هیجانی آنان و در نتیجه افزایش سطح رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شود.
- با اجرای مرتب و دقیق سیستم ارزیابی عملکرد، میزان عملکرد کارکنان پروژه‌های عمرانی تحت نظر گرفته شود تا با اقدامات صحیح، بتوانیم مانع افت عملکرد آنان شویم.
- برگزاری جلسات طوفان فکری برای اصلاح رویه‌ها می‌تواند روش مناسبی برای بالا بردن سطح رضایت شغلی کارکنان شود.
- برای نهادینه شدن بهره‌وری باید انعطاف لازم به ساختار داده شود که افراد با آزادی و انگیزه بتوانند به سیستم و رویه‌ها کمک کنند.
- در هنگام جذب نیرو، کارفرما و دستگاه مشاور باید ارزیابی‌های مختلف (از جمله میزان هوش هیجانی برای مدیران) را انجام دهد تا با استخدام نیروهای بهتر و شناخت بیشتر نیروهای استخدام شده، سیستم بهتری داشته باشند.

²⁴ Boyatzis

²⁵ Barry, M.L. & Plessis, Y.D.

²⁶ Poon, J. & Fatt, T.

²⁷ Thomas Sy, et al

²⁸ Dr. Qadar Baksh Baloch, et al

- ارتباط هر چه بیشتر مدیران و کارکنان باعث خواهد شد که فاکتورهای اساسی (مانند هوش هیجانی و فاکتورهایش) رنگ بیشتری به خود بگیرند و بتوانند تاثیر حقیقی خود را بگذارند. در نتیجه پیشنهاد می شود مدیران پروژه های عمرانی به ارتباطات خود بیشتر توجه داشته باشند.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی:

این تحقیق در سال ۱۳۹۹ و در محدوده ی جغرافیایی استان خراسان جنوبی انجام پذیرفته است. جامعه ی آماری این پژوهش مدیران و کارکنان پروژه های عمرانی انتخاب شده است و جمع آوری داده ها به صورت مقطعی صورت پذیرفته است. لذا در جوامع آماری متفاوت و در زمان های متفاوت ممکن است نتیجه ای متفاوت حاصل شود. همچنین پیشنهاد می گردد محققین آتی با استفاده از روش طولی، پس از اجرای کلاس های آموزشی برای مدیران، داده های جمع آوری شده را با دقت بیشتری تحلیل و تاثیر کلاس های آموزشی را نیز بررسی نمایند. همچنین در خصوص پرسشنامه ها توصیه می شود از پرسشنامه های اصلاح شده استفاده شود تا در اندازه گیری مقادیر مورد نظر دچار خطا نشویم.

منابع

- پولادی ریشه‌ری، فاطمه. گلستانه، سید موسی. دهقانی، یوسف. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران و بهره‌وری کارکنان در منطقه ویژه اقتصادی بوشهر، چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد های کاربردی و پژوهشی نوین. سازمان مدیریت صنعتی
- خاکریزی، یدالله. خاکریزی، مونا. خاکریزی، مهشید. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران در بهره‌وری کارکنان. دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی، مدیریت و معارف اسلامی، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی
- دودانگه، سجاد. ، ذاکریان، سید ابوالفضل. ، دهقانی، محمد.، قاضی طباطبایی، سید محمود. ، و پیرمند، رضا. ۱۳۹۵. بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران. فصلنامه ی بهداشت و ایمنی کار، جلد ششم ، شماره یک، صص ۴۲-۳۱
- دهقان، الهام. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در پروژه های عمرانی با تاکید بر نقش مدیران. دومین کنگره علمی پژوهشی و فناوری های نوین در حوزه مهندسی عمران، معماری، فرهنگ و مدیریت شهری ایران. انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین
- ذکایی آشتیانی، محسن (۱۳۹۱). راهنمای گستره دانش مدیریت پروژه (ویرایش چهارم)
- رزقی شیرسوار، هادی، و موسوی، میرمحمد. ۱۳۹۲. رابطه ی بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. مدیریت بهداشت و درمان. ۳(۳ و ۴). صص ۱۹-۲۷
- زند وکیلی، معصومه. (۱۳۹۸). بررسی نقش هوش هیجانی در بهره‌وری کارکنان در بانک صادرات حوزه ۱ شهر کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ نشده
- سلیمی باهر، مینو. حراستی، علی. صادقی، محمدرضا. و تقی پور، سینا. (۱۳۹۸). نقش رضایت شغلی در بهره‌وری سازمان های صنعتی. پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، دانشگاه تهران
- کریمی، فریبا، و نصرافهانی، فاطمه. ۱۳۹۶. بررسی تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان. کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، حقوق، اقتصاد و علوم انسانی

- محمدی، فرزاد، و مظفری، محمدمهدی. ۱۳۹۵. بررسی تاثیر رضایتمندی شغلی در افزایش بهره وری کارکنان (مورد مطالعه: شرکت مپنا بویلر). دومین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار
- مشبکی اصفهانی، اصغر. ، وحدتی، حجت. ، و موسوی نژاد، سید هادی. ۱۳۹۲. ارتقا سطح رضایت شغلی کارکنان با استفاده از هوش هیجانی و چابکی سازمان. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی. سال اول، شماره ۳، صص ۴۸-۵۸
- مقبل باعرض، عباس. ، آذر، عادل. ، و عباس آبادی، رضا. ۱۳۸۹. تاثیر هوش هیجانی مدیران بر رضایت شغلی کارکنانشان. پژوهش های مدیریت، سال سوم، شماره هفتم، صص ۳۹-۵۴
- میرزاوند، فرود. و پناهی. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل بهره وری نیروی انسانی در پروژه عمرانی. سومین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در مهندسی عمران، معماری و شهرسازی
- نمکی، زهره. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران و بهره وری کارکنان وزارت صنایع و معادن. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، چاپ نشده
- Aziri, B., (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Journal of Management research and Practice*. Vol.3, Issue 4, pp: 77-86.
- Baloch, B., Saleem, M., Zaman, G., & Fida, A., (2014). The Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance. *Journal of Managerial Sciences*. Vol.8, Issue 2. P 208-227
- Barry, M.L., & Plessis, Y.D., (2007). Emotional intelligence: a key human resource management competence for project managers in the 21st century. *Journal of Contemporary Management*, 4, 1-19
- Bhawaney, G., Bar-on, R., & MacKinlay, A., (2011). EQ and the Bottom Line: Emotional Intelligence Increases Individual Occupational Performance, Leadership and Organisational Productivity. 1-35
- Demilliere, A.S. (2015). The Role of Human Resources in Project Management. *ESC Rennes School of Business*, 5, 1-11
- Goleman, D., 1996. "Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ?" New York: Great Britain
- Poon, J. & Fatt, T. (2002). Emotional intelligence: for human resource managers. *Management Research News*, 25(11), 57-74
- Saddiqui, S.A. et al., (2018). Emotional Intelligence and Managerial Effectiveness. *Review of Innovation and competitiveness*, 4(1), 99-130
- Sy, Th., Tram, S., & O'Hara, L. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. 68. 461-473