

Investigating the relationship between managers' social intelligence and the performance of small and medium manufacturing companies in Yazd using the BSC method

Dr Seyed Mohammad Mohajer¹

Morteza Rangchian²

¹President of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

² DBA Student of Advanced Studies Center of Payame Noor University of Tehran

Abstract

purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship between managers' social intelligence and the performance of small and medium manufacturing companies in Yazd using the BSC method in 1399.

Method: This research was conducted using a survey method and a questionnaire. The research population consists of all managers at all levels and employees of small and medium production companies in Yazd. The sample size was determined using the Cochran's formula and were selected using random sampling method.

Results: To analyze the research data, correlation coefficient tests with spss24 software and step confirmation factor analysis with pls software were used. The reliability of the questionnaire was calculated and evaluated using Cronbach's alpha method, based on which the coefficient of research variables and its dimensions was more than 0.7. In this study, the relationship between research variables was measured using inferential statistics and the relationship between all variables was confirmed.

Conclusion: The results showed that managers' social intelligence has a significant relationship with the performance of small and medium manufacturing companies in Yazd and affects it. Using pls software and drawing the model, the amount of dependent variable changes was explained by independent variables.

Keywords: Social Intelligence, Managers, Corporate Performance, Yazd

بررسی رابطه هوش اجتماعی مدیران با عملکرد شرکتهای تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد با استفاده از روش BSC

دکتر سید محمد مهاجر^۱

مرتضی رنگچیان^۲

^۱رییس موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

^۲دانش پذیر DBA مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور تهران

چکیده

زمینه و هدف: هدف این پژوهش بررسی رابطه هوش اجتماعی مدیران با عملکرد شرکتهای تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد با استفاده از روش BSC در سال 1399 بود.

روش: این پژوهش با استفاده از روش پیمایش و با ابزار پرسشنامه صورت گرفته است. جامعه پژوهش را کلیه مدیران در کلیه سطوح و کارکنان شرکتهای تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد تشکیل داده‌اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، تعیین شد و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی، انتخاب شدند.

یافته‌ها: برای تحلیل داده‌های پژوهش، از آزمون‌های ضریب همبستگی با نرم‌افزار SPSS24 و تحلیل عامل تاییدی مرحله با نرم‌افزار PLS استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، محاسبه و مناسب ارزیابی شد که بر اساس آن ضریب متغیرهای پژوهش و ابعاد آن بیش از 0.7 بود. در این پژوهش با به‌کارگیری آمار استنباطی رابطه متغیرهای پژوهش سنجیده شد که رابطه همه متغیرها مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که هوش اجتماعی مدیران با عملکرد شرکتهای تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد رابطه معنی‌داری دارد و بر آن اثرگذار است. با استفاده از نرم‌افزار PLS و رسم مدل مقدار تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل تبیین شد.

واژگان کلیدی: هوش اجتماعی، مدیران، عملکرد شرکت ها، یزد

مقدمه

امروزه بسیاری از سازمانها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند کارکنان ومدیرانی است که انطباق پذیر بوده وباتغییرها سازگار شوند.دراین میان تعامل اجتماعی به شیوه ای شایسته وثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی درمدیریت تغییرهای سازمانی اهمیت فزاینده ای دارد.

بررسیها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به طور اثربخش ونتیجه بخش با منابع انسانی خودارتباط برقرارکنند.دراین زمینه هوش اجتماعی (SOCIAL INTELLIGENCE=SI) یکی ازمولفه هایی است که می تواند به میزان زیادی درروابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند و به گفته گلمن (1998)شرط حتمی واجتناب ناپذیر درسازمان به حساب می آید.اخیرابرخی ازدانشمندان نیز دریافته‌اند که هوش اجتماعی بااهمیت تراز بهره هوشی (IQ) برای یک مدیر ورهبر است .

در طی دو دهه اخیر هوش اجتماعی یکی از مهمترین مباحث علوم اجتماعی و علوم انسانی از جمله در حوزه مدیریتی و سازمانی مورد توجه قرار گرفته است و همواره کاربردها و توانایی‌های آن در مقایسه با دیگر هوشها مورد بحث بوده است. ادوارد تورندایک، روانشناس دانشگاه کلمبیا و نخستین کسی که مفهوم هوش اجتماعی را طرح نمود، در مقاله ای که به سال 1920 در مجله ماهانه هارپر به چاپ رساند، چنین نوشت :هوش اجتماعی به طور مکرر در مهد کودک ها، زمین بازی، سربازخانه ها، کارخانجات و سالن های حراج خودنمایی می کند، اما در شرایط رسمی و استاندارد آزمایشگاهی نمی توان آن را یافت. تورندایک اشاره می کند که هوش اجتماعی برای موفقیت در بسیاری از عرصه ها، بویژه رهبری، اهمیت حیاتی دارد.

گودرزی (1384) هوش اجتماعی را در بین همه کارکنان یک سازمان بویژه مدیران سازمان امری حیاتی می‌داند و از نظر وی هوش اجتماعی سبب افزایش و ارتقاء عملکرد مدیران می‌شود. زیرا افرادی که از هوش اجتماعی بالاتری برخوردار هستند، می‌توانند از تمام قدرت مغزی و جسمانی خود جهت برقراری ارتباط با سایرین استفاده نمایند.

بنابراین می‌توان گفت، با توجه به اهمیت و نقش هوش اجتماعی در مدیریت موثر سازمان و همچنین اهمیت مدیران سازمان در عملکرد شرکت، انتظار می‌رود که هوش اجتماعی مدیران سازمان بر عملکرد شرکت تاثیر داشته باشد. این تحقیق در راستای بررسی صحت و چگونگی این رابطه شکل گرفته است و به بررسی رابطه هوش اجتماعی مدیران با عملکرد شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد می‌پردازد.

در این راستا متغیرهای تحقیق عبارتند از هوش اجتماعی بعنوان متغیر مستقل و عملکرد سازمانی بعنوان متغیر وابسته. جهت سنجش هوش اجتماعی از مولفه‌های هوش اجتماعی ترومسو که عبارتند از: رده مقیاس پردازش اطلاعات اجتماعی (SIP)، خرده مقیاس آگاهی اجتماعی (SA)، خرده مقیاس مهارت‌های اجتماعی (SS) استفاده گردیده است.

همچنین جهت سنجش عملکرد سازمانی از شاخصهای ارزیابی عملکرد روش کارت امتیازی متوازن که عبارتند از: بعد مالی، بعد مشتری، بعد فرایند و بعد رشد و یادگیری استفاده شده است.

سازمان‌ها تا زمانی که برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به آن با بهبود مدیریت مالی امکان‌پذیر شود. ارزیابی، تعیین میزان انطباق برنامه با مسیر تعیین شده و نمایاندن نقاط ضعف و قوت آن می‌باشد و نتیجه ارزیابی می‌تواند تصویری شفاف‌تر، از چگونگی فعالیت‌ها را به مدیران و مجریان ارائه نماید تا آنها بتوانند آگاهانه تصمیمات لازم را در جهت تقویت و یا اصلاح و ادامه برنامه بگیرند. در حقیقت دلیل متقن ارزیابی فراهم‌آوری شالوده‌ای برای تصمیم‌گیری درست، درباره وضعیت آغازین تغییرات مورد مشاهده و یا وقوف بر برنامه‌ها می‌باشد. ایجاد عقلانیت برای تغییرات سازمانی و کارکنان، آماده‌سازی برای تدارک پیش‌نیازها، جهت‌دهی به برنامه‌ریزی‌ها و بنیان نهادن یک نظارت فراگیر و جامع از مهم‌ترین اهداف ارزیابی می‌باشد.

سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه‌ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی‌ترین هدف سازمانها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی و عملکرد بالا است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمانهای و از اهمیت زیادی برخوردار است. برخی از کشورهای توسعه یافته از مدت‌ها قبل مهمترین و تنهاترین منبع رشد اقتصادی خود را نیروی انسانی قلمداد نموده اند که از طریق تخصص، مهارت، تجربه و خلاقیت خود سازمان را به سمت رسیدن به اهدافش پیش می‌برد و دستیابی سازمان به مزایایی رقابتی را تسهیل می‌نماید. از آنجایی که مدیران سازمانها از مهمترین منابع انسانی تاثیر گذار در فعالیت هر سازمان محسوب می‌شوند، عملکرد آنها نهایتاً عملکرد دیگر نیروهای انسانی و همچنین عملکرد کل سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند. بنابراین بهبود بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی همواره تلاش ارزشمندی بحساب خواهد آمد (هرسی، پال و کنث بلانچارد، 1389).

بنابراین می‌توان گفت در یک سازمان، نیروی انسانی و از جمله مدیران سازمان نقش مهمی در عملکرد سازمان و بقای آن در صحنه رقابت دارند. لذا پرداختن به مسائل مربوط به مدیران اهمیت داشته و کمک شایانی به سازمان می‌کند. از اینرو در این تحقیق به بررسی تاثیر هوش اجتماعی مدیران بر عملکرد سازمان پرداخته شده است. از آنجایی که تاکنون در داخل کشور، تحقیقی به بررسی تاثیر هوش اجتماعی مدیران بر عملکرد سازمان نپرداخته است و همچنین با توجه به اهمیت مدیران و نقش آنها در عملکرد سازمان، پرداختن به موضوع تحقیق ضروری به نظر می‌رسد. در واقع هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر هوش اجتماعی مدیران کسب و کارهای کوچک و متوسط شهر یزد بر عملکرد شرکت با توجه به ابعاد 4 گانه روش کارت امتیازی متوازن می‌باشد که از نتایج حاصل می‌توان در کلیه صنایع و کسب و کارهای کوچک و متوسط جهت افزایش هوش اجتماعی مدیران و همچنین عملکرد شرکتها استفاده نمود.

پیشینه پژوهش

طباطبایی و همکاران (1394) به بررسی رابطه هوش اجتماعی با مهارت‌های کارآفرینی و خلاقیت دانش‌آموزان هنرستان‌های شهر شیراز پرداخته‌اند. این تحقیق با هدف بررسی رابطه هوش اجتماعی با مهارت‌های کارآفرینی و خلاقیت دانش‌آموزان به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی دانش‌آموزان هنرستان‌های شهر شیراز بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای نمونه شامل 240 دانش‌آموز انتخاب شد. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های هوش اجتماعی سیلورا و همکاران (2001)، پرسشنامه مهارت‌های کارآفرینی الیان بیچ (2007) و پرسشنامه خلاقیت عابدی (1372)

استفاده گردید. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ بترتیب 0/72، 0/85 و 0/89 محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان داد بین هوش اجتماعی و ابعاد آن با مهارت‌های کار آفرینی (0/314) و خلاقیت (0/233) (دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد هوش اجتماعی و ابعاد آن، قدرت پیش بینی معناداری برای مهارت‌های کار آفرینی و خلاقیت دارند. از بین ابعاد هوش اجتماعی بعد آگاهی اجتماعی پیش بینی کننده‌ی خلاقیت و ابعاد پردازش اطلاعات و مهارت‌اجتماعی به ترتیب قوی‌ترین پیش بین برای مهارت‌های کارآفرینی بودند.

پیروز و عبدالهی (1394) به بررسی هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن در محتوای کتاب‌های فارسی (بخوانیم) دوره ابتدایی پرداخته‌اند. در این پژوهش محتوای شش کتاب فارسی بخوانیم دوره‌ی ابتدایی به شکل توصیفی و از نوع تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفتند. بدین منظور هر کدام از مؤلفه‌های هوش اجتماعی (همدلی، ارائه‌ی راه حل‌های نوآورانه، نفوذ اجتماعی، اجتماع پذیری، مذاکره، گفت و گو و شنیدن فعال) به صورت مجزا در هر درس بررسی و تحلیل شد اما در نتیجه با تمام دقت نظری که در انتخاب این متون شده، انعکاس مؤلفه‌های هوش اجتماعی در این شش کتاب به صورت برجسته مشاهده نشد و مواردی هم که ذکر شد، بدون پشتوانه‌ی مهارت‌های هوش اجتماعی است. با این همه بر طبق مؤلفه‌های هوش اجتماعی که در این پژوهش مطرح شد در 233 داستان کوتاه و بلند کتاب‌های مورد بررسی، 80 مورد از این مؤلفه‌ها قابل توجه هستند.

غفاری و همکاران (1394) به بررسی ارتباط هوش اجتماعی و اخلاقی با عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی شهرستان‌های مراغه و بناب در سال 1393 پرداخته‌اند. هدف این مطالعه بررسی ارتباط هوش اخلاقی و اجتماعی با عملکرد تحصیلی دانشجویان می‌باشد. روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه آماری این تحقیق شامل 333 نفر از دانشجویان علوم پزشکی دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهرستان‌های بناب و مراغه در سال 1393 بودند که به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از نسخه فارسی پرسشنامه‌های هوش اجتماعی تت و هوش اخلاقی لنینک و کیل استفاده شد. سپس داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها: بین عملکرد تحصیلی دانشجویان با متغیر هوش اجتماعی ($r = 0/394$ و $P = 0/00$)، مولفه دلسوزی ($r = 0/320$ و $P = 0/00$)، مولفه مسئولیت پذیری ($r = 0/243$ و $P = 0/00$)، مولفه بخشش ($r = 0/436$ و $P = 0/00$) و مولفه درستکاری هوش اخلاقی ($r = 0/263$ و $P = 0/00$) رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی چند متغیری به روش Enter نشان داد که متغیر هوش اجتماعی و خرده مقیاس‌های هوش اخلاقی در تبیین متغیر عملکرد تحصیلی دانشجویان (3/41٪) سهم دارند. نتیجه گیری: با توجه به ارتباط مستقیم عملکرد تحصیلی با هوش اجتماعی و مولفه‌های هوش اخلاقی، به نظر می‌رسد هوش اجتماعی و اخلاقی باعث افزایش عملکرد تحصیلی دانشجویان می‌شود.

نوری و همکاران (1393) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی دانش‌آموزان دبیرستانی شهر همدان بر مبنای تئوری حمایت اجتماعی پرداخته‌اند. بر پایه نتایج بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی دانش‌آموزان مورد بررسی ارتباط معنی داری وجود داشت. ($P < 0/05$) سطح مهارت‌های ارتباطی دانش‌آموزانی که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند در حد متوسط بوده و پژوهش حاضر برتری کلی سطح نمرات مهارت‌های ارتباطی، هوش هیجانی و حمایت اجتماعی (به‌جز حمایت ارزیابی) در گروه دختران نسبت به پسران را نشان داد، همچنین بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با سازه‌های حمایت اجتماعی ارتباط معنی داری وجود داشت. ($P < 0/05$)

عزیزی‌نژاد و همکاران (1393) به بررسی رابطه عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی با هوش اجتماعی پرداخته‌اند. این مطالعه، کاربردی به‌روش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است که در سال 1393 روی 242 نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه انجام شد. نمونه‌های پژوهش با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مقیاس هوش اجتماعی ترومسو بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS 18 و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های T مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام) انجام شد. نتایج تحقیق آنها نشان داد که میانگین نمرات هوش اجتماعی در زنان و مردان، تفاوت آماری معنی‌داری نداشت. بین عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه با هوش اجتماعی و ابعاد آن یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت. همچنین کل مقیاس هوش اجتماعی، 8٪ واریانس کل عملکرد اساتید را پیش‌بینی کرد.

جنا آبادی و مظاهر (2014) به بررسی تاثیر بازبیهی کامپیوتری بر هوش اجتماعی و خودکارآمدی علمی با نوجوانان پسر در حال تحصیل پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بازبیهی کامپیوتری بر هوش اجتماعی پسران نوجوان موثر است و تفاوت معناداری بین اثر بازبیهی کامپیوتری بر هوش اجتماعی و خودکارآمدی علمی دانش آموزان وجود ندارد.

گرلی ۱ و همکاران (2014) به بررسی هوش هیجانی و هوش اجتماعی و تاثیر آن بر بهبود مدیریت دبیرستان پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان داده است که میزان هوش هیجانی و هوش اجتماعی مدیران دبیرستانها بر بهبود کارایی مدیران اثر گذار بوده و رفتار مدیریت با هوش اجتماعی و هیجانی بالا سبب می‌شود که دانش آموزان به خودآگاهی بالاتری برسند.

لاو چنگ و روپناریان ۲ (2014) در تحقیقی با همین موضوع به بررسی نسبی اهمیت ارزیابی غیرمالی و مالی در به وجود آمدن انگیزه بیرونی کنترل شده و درونی برای کارکنان به منظور مشارکت در تدوین اهداف سازمان پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که ارزیابی غیرمالی و مالی در ایجاد انگیزه برای کارکنان به منظور مشارکت در تدوین هدف سازمان موثر است. با این حال، تنها ارزیابی غیرمالی با انگیزه بیرونی کنترل شده برای شرکت در تدوین هدف های مرتبط است و از آنجا که این شکل از انگیزش به شرکت توسط سازمان به عنوان یک حالت کنترلی برای دستیابی به عملکرد بهتر است، این نوع انگیزه است تاثیر قابل توجه در عملکرد شغلی کارکنان دارد.

امینی آسی (2014) در مقاله خود ارزیابی عملکرد تجاری مدیریت سرمایه بانک ها با بهره گیری از شیون کارت امتیازی متوازن (BSC) و تئوری خاکستی پرداخته‌اند. هدف از این پژوهش ارزیابی عملکرد مدیریت سرمایه بانکها با بکارگیری روش کارت امتیازی متوازن است. یکی از ویژگیهای این مقاله، که آن را از تحقیقات دیگر متمایز می‌نماید، نوع نگاه و ابزار مورد استفاده در این تحقیق است که در تحقیق های پیشین از پرداختن به آن اغفال شده است. در این مقاله ابتدا با مطالعه ادبیات و تحقیقات پیشین و همچنین با استفاده از روش دلفی و نظر خبرگان، 19 معیار اساسی در رابطه با عملکرد سرمایه بانک ها جمع اوری گردید. 20 نفر از خبرگان، اساتید دانشگاه و کارگزاربیهی بورس به عنوان نمونه آماری تحقیق استفاده گردید. سپس برای ارزیابی مدل تحقیق و رتبه بندی بانک ها، از ترکیب دو روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) و تئوری روابط خاکستری (GRAY) استفاده گردید. با توجه با نتایج بدست آمده، بانک کارآفرین بهترین عملکرد مدیریت سرمایه گذاری را داشت.

خورشیدی و همکاران (2013) از رویکرد کارت امتیازی متوازن جهت ارزیابی استراتژی های سازمانی استفاده نموده‌اند. آنها جهت ارزیابی عملکرد از چهار وجه مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و رشد و یادگیری شاخص هایی طراحی نموده و پرسشنامه‌ای که قابل استفاده در تحقیقات آتی باشد، تهیه نموده‌اند.

جعفری و اسماعیل دوست (2013) جهت ارزیابی عملکرد ورزشی باشگاهها، دو روش کارت امتیازی متوازن و روش PROMETHEE را با یکدیگر ترکیب نموده‌اند. آنها جهت ارزیابی عملکرد ابعاد کارت امتیازی متوازن را استفاده نموده که ابتدا با استفاده از روش AHP به وزن دهی این ابعاد پرداخته‌اند و سپس با استفاده از روش PROMETHEE به رتبه‌بندی عملکرد ورزشی باشگاههای خرمشهر، امام خمینی، بوشهر، شهیدرجایی، شهید باهنر، انزلی و امیرآباد پرداخته‌اند. نتایج آنها نشان داد که عملکرد ورزشی شهیدرجایی رتبه اول را کسب نموده است.

ابراهیم‌پور و همکاران (2013) در مقاله خود به بررسی رابطه هوش اجتماعی و عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. آنها جهت ارزیابی هوش اجتماعی از مولفه‌های هوش اجتماعی ترومسو و همچنین جهت سنجش عملکرد سازمان از ابعاد 4 گانه کارت امتیازی متوازن استفاده نموده‌اند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین مولفه‌های هوش اجتماعی و عملکرد سازمان آب شهر اردبیل رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق آنها نشان داد که مولفه پردازش اطلاعات اجتماعی بیش از سایر مولفه‌های هوش اجتماعی سبب بهبود عملکرد می‌گردد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ روش انجام، تحقیق توصیفی از شاخه پیمایشی است. توصیفی است چون به توصیف جزء به جزء یک موقعیت و یا شرایط، می پردازد. همچنین روش تحقیق حاضر از نظر هدف نیز، کاربردی است، چراکه استفاده از نتایج تحقیق می تواند به مدیران و کارکنان شرکتهای مورد مطالعه و حتی دیگر سازمان ها، کمک نماید. در نهایت تحقیق از حیث نوع جمع اوری داده ها، تحقیقی میدانی می باشد. در این تحقیق جهت بررسی و مطالعه مبانی نظری تحقیق و همچنین مطالعه مدل‌های موجود از مطالعات کتابخانه‌ای و مقالات موجود در نشریه های بین المللی مانند Elsevier و springer و ... و همچنین کتابهای مرتبط، پایان نامه ها و سایتهای اینترنتی استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران در کلیه سطوح و کارکنان شرکتهای تولیدی کوچک و

1 GERLI

2 Lau Chong M, Ketvi Roopnarain

متوسط شهر یزد می‌باشند. جهت تعیین حجم نمونه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌شود. در این تحقیق جهت گردآوری داده‌های تحقیق از دو پرسشنامه هوش اجتماعی و عملکرد سازمانی استفاده می‌شود. پرسشنامه مورد استفاده شامل 3 بخش می‌باشد که بخش اول شامل ویژگیهای افراد (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، تحصیلات و میزان تجربه کار) می‌باشد؛ بخش دوم پرسشنامه شامل 21 سؤال در رابطه با ابعاد هوش اجتماعی ترمسو است؛ و بخش سوم شامل 18 سؤال در رابطه با عملکرد سازمان با توجه به ابعاد کارت امتیازی متوازن می‌باشد. اندازه‌گیری تمامی سؤالات از مقیاس لیکرت 5 (از یک تا 5) استفاده شده است.

یافته ها

یافته های توصیفی

یکی از مؤلفه های جمعیت شناختی در جامعه مورد بررسی سن می باشد که برای نشان دادن هرم سنی صنعت یا مشاغل مورد بحث قابل استفاده می باشد. این متغیر به طور غیرمستقیم بر برخی عوامل چون سابقه کار و تحصیلات موثر خواهد بود. به نحوی که در سنین بالا سوابق بیشتر به چشم می خورد. در جدول زیر سن پاسخ دهندگان در طبقات مشخص شده قرار گرفته و فراوانی آن نشان داده شده است.

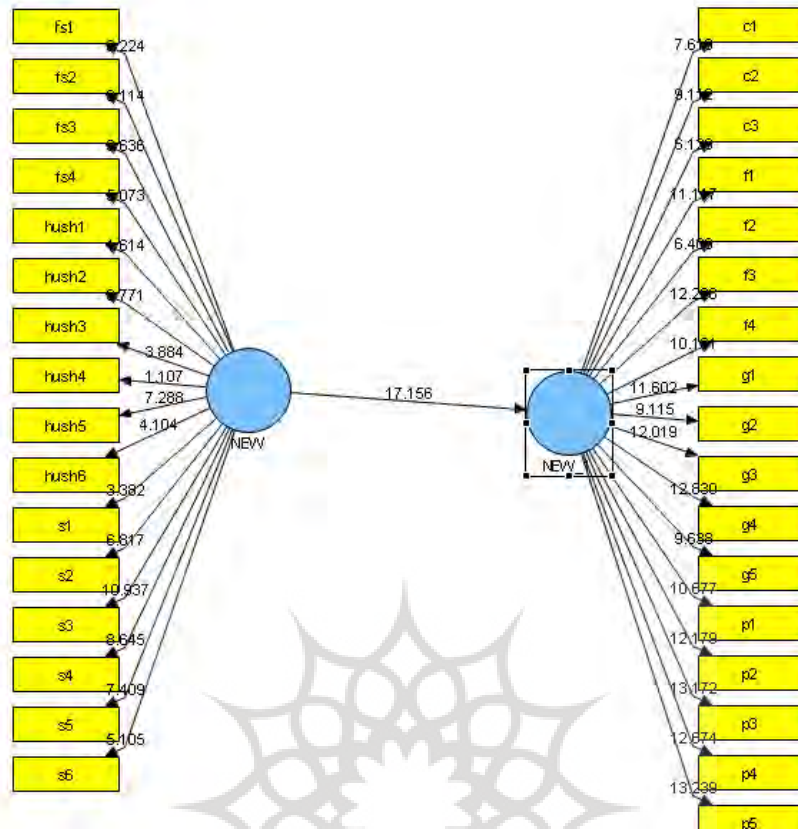
جدول 1- توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	
12٪	16	30 سال و کمتر
30٪	39	31-40 سال
28٪	36	41-50 سال
24٪	31	51-60 سال
6٪	8	بالاتر از 60 سال
87٪	113	مرد
13٪	17	زن
16٪	21	دیپلم
24٪	31	فوق دیپلم
41٪	53	کارشناسی
17٪	22	کارشناسی ارشد
2٪	3	دکتر

همان گونه که مشخص است قریب به اکثر مدیران پاسخ دهنده مردان می باشند. این امر در کشور ما امری شناخته شده و بدیهی است و اکثریت مدیران در صنایع مختلف را مردان تشکیل می دهند. همان گونه که در جدول مشخص است توزیع فراوانی تحصیلات در میان پاسخ دهندگان در شرکت های تولیدی کوچک و متوسط در شهر یزد به شرح جدول بوده و با توجه به جدول اکثریت پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دانشگاهی بوده و بیش از نیمی از پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی و بالاتر می باشند.

یافته های استنباطی

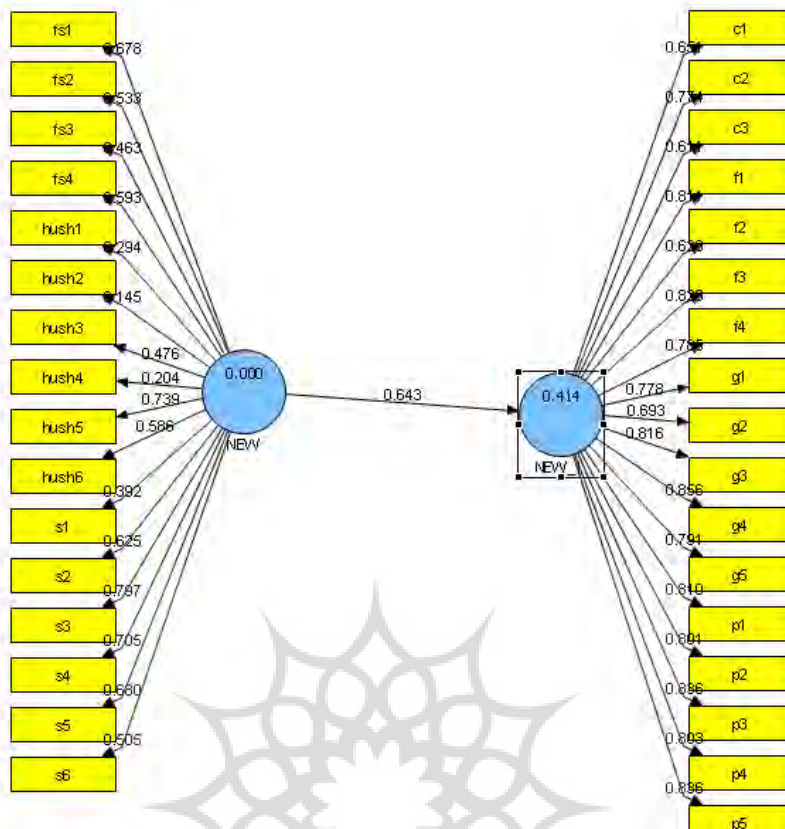
با استفاده از مدل درونی می توان به بررسی فرضیه ها پرداخت. با مقایسه مقدار t محاسبه شده برای ضریب هر مسیر می توان به تایید یا رد فرضیه ی پژوهش پرداخت. بدین سان اگر مقدار قدمطلق آماره t بزرگ تر از 1/96 گردد، در سطح اطمینان 95٪ و در صورتی که مقدار آماره t بیشتر از 2/58 گردد، ضریب مسیر در سطح اطمینان 99٪ معنادار است. نتایج آزمون مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری ضرایب در شکل زیر نشان داده شده است. در شکل زیر به بررسی فرضیه اصلی مورد آزمون پرداخته می شود.



شکل 1- مدل در حالت اعداد معناداری (t-value)

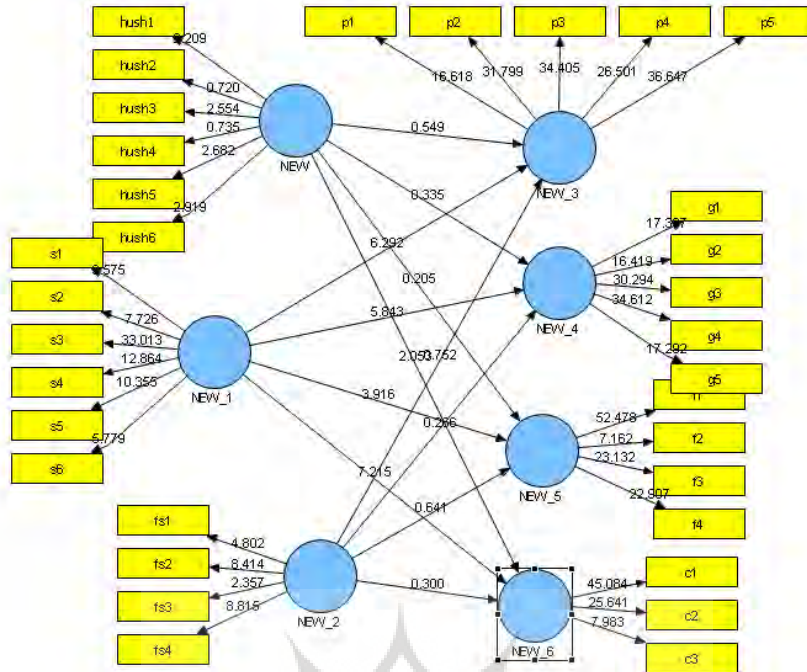
اعداد موجود بر روی مسیرها نشانگر مقدار t-value برای هر مسیر می باشد. برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر لازم است تا مقدار t هر مسیر بالاتر از 1/96 شود. در این تحلیل مقدار آماره t برای تک مسیر موجود از هوش اجتماعی به عملکرد مورد بررسی می باشد که با توجه به شکل مشاهده می شود از میزان مناسب و مورد تاییدی برخوردار می باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

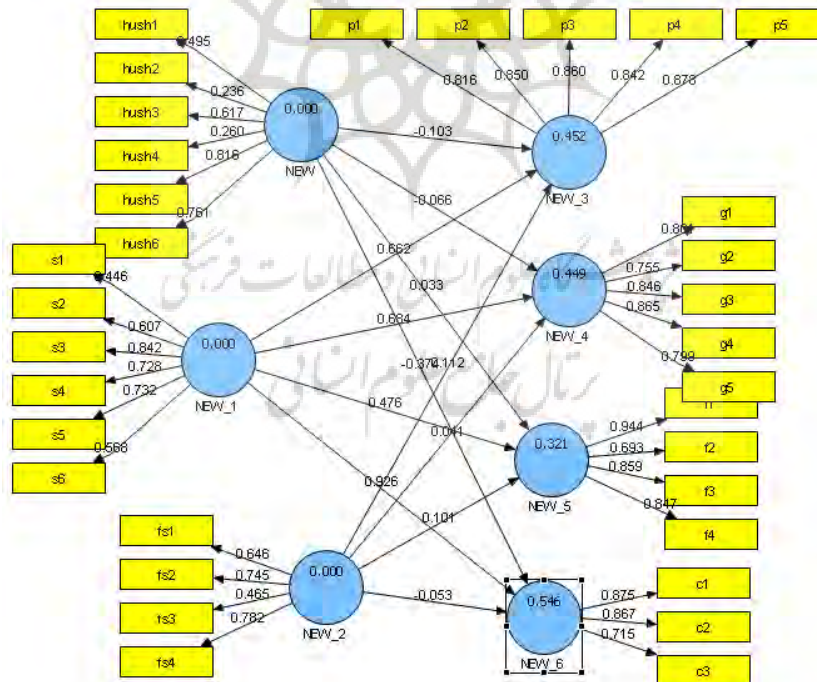


شکل 2- مدل در حالت ضرایب مسیر

اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است. اعداد داخل هر دایره نشان دهنده مقدار R^2 مدل است که متغیرهای پیش بین آن از طریق فلش به آن دایره وارد شده اند. برای مثال ضریب تعیین برای متغیر عملکرد میزان $0/414$ می باشد و نشان دهنده این امر است که حدود 41 درصد از تغییرات عملکرد از هوش اجتماعی در مدل مورد بررسی ناشی می شود. به جز آنچه در خصوص فرضیه اصلی آزمون بیان شد فرضیات فرعی نیز می توان با توجه به متغیرهای موجود متصور شد که روابط هر عامل را با دیگری می سنجد. سنجش عوامل در آزمونی صورت گرفته و خروجی ها به شرح زیر می باشند.



شکل 3- مدل در حالت اعداد معناداری (t-value)



شکل 4- مدل در حالت ضرایب مسیر

تحلیل های صورت گرفته در بررسی فرضیات فرعی همانند فرضیه اصلی می باشد و با توجه به آماره های نامبرده می توان پی به تایید یا عدم تایید هر رابطه که فرضیه ای فرعی را می سازد برد. 12 فرضیه فرعی با توجه به تاثیر متغیرها بر یکدیگر متصور است که در ادامه تایید و رد هر یک طبق آن چه در شکل قابل مشاهده است، بیان خواهد شد.

با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوط می توان به بررسی معنی داری اثرات بین متغیرهای پژوهش پرداخت. به منظور بررسی معنی داری ضریب مسیر یا همان بتا باید معناداری مقدار t-value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد، از همین رو از روش بوت استرپینگ استفاده شد که برای این منظور باز نمونه گیری، در سه حالت 200 و 500 و 800 نمونه شبیه سازی شد که نتایج نشان می دهد در هر دو حالت، در معنی دار بودن یا بی معنی بودن پارامتر تغییری ایجاد نشده و نتایج از اعتبار محکمی برخوردار هستند. (Johnson et al., 2001, 217-245) و (Nunnally, 1997).

در جدول زیر مسیرهای مورد بررسی فرضیات با اثر کلی نشان داده شده است. بنابراین در جدول زیر می توان اثر کلی فرضیات مورد بررسی را تحقیق را مشاهده نمود.

جدول 2- اثر کلی فرضیات مورد بررسی تحقیق

آماره t باز نمونه گیری			خطای استاندارد	میانگین	بتا	مسیر
800	500	200				
17/394	17/156	13/127	0.037482	0.674578	0/643	هوش اجتماعی- عملکرد
0/187	0/205	0/254	0.009815	0.066393	0/033	پردازش اطلاعات- مالی
0/193	0/335	0/589	0.010765	0.068855	-0/066	پردازش اطلاعات- رشد و یادگیری
2/625	2/053	1/965	0.013816	0.075280	-0/870	پردازش اطلاعات- رضایتمندی مشتری
0/736	0/549	0/458	0.027606	0.077943	-0/103	پردازش اطلاعات- فرایند داخلی
4/589	3/916	3/491	0.038539	0.053773	0/476	آگاهی اجتماعی- مالی
5/947	5/843	4/658	0.029468	0.094551	0/684	آگاهی اجتماعی- رشد و یادگیری
7/958	7/215	8/658	0.045535	0.055719	0/926	آگاهی اجتماعی- رضایتمندی مشتری
5/691	6/292	6/648	0.010922	0.079446	0/662	آگاهی اجتماعی- فرایند داخلی
0/597	0/641	0/724	0.053581	0.235247	0/101	مهارت اجتماعی- مالی
0/485	0/266	0/184	0.029863	0.148274	0/041	مهارت اجتماعی- رشد و یادگیری
0/138	0/3	0/367	0.037225	0.212636	-0/053	مهارت اجتماعی- رضایتمندی مشتری
0/628	0/752	1/570	0.032315	0.165026	0/112	مهارت اجتماعی- فرایند داخلی

مدل در حالت ضریب مسیر
 آزمون مدل در حالت ضریب مسیر، خروجی زیر را داده است. که با توجه به آن ضرایب مسیرهای مورد بررسی در پژوهش که فرضیات را شکل می دهند نشان می دهد.

جدول 3- آزمون مدل در حالت ضریب مسیر

آماره t باز نمونه گیری			خطای استاندارد	میانگین	بتا	مسیر
800	500	200				
17/394	17/156	13/127	0.037482	0.674578	0/643	هوش اجتماعی - عملکرد
0/187	0/205	0/254	0.009815	0.066393	0/033	پردازش اطلاعات - مالی
0/193	0/335	0/589	0.010765	0.068855	-0/066	پردازش اطلاعات - رشد و یادگیری
2/625	2/053	1/965	0.013816	0.075280	-0/870	پردازش اطلاعات - رضایتمندی مشتری
0/736	0/549	0/458	0.027606	0.077943	-0/103	پردازش اطلاعات - فرایند داخلی
4/589	3/916	3/491	0.038539	0.053773	0/476	آگاهی اجتماعی - مالی
5/947	5/843	4/658	0.029468	0.094551	0/684	آگاهی اجتماعی - رشد و یادگیری
7/958	7/215	8/658	0.045535	0.055719	0/926	آگاهی اجتماعی - رضایتمندی مشتری
5/691	6/292	6/648	0.010922	0.079446	0/662	آگاهی اجتماعی - فرایند داخلی
0/597	0/641	0/724	0.053581	0.235247	0/101	مهارت اجتماعی - مالی
0/485	0/266	0/184	0.029863	0.148274	0/041	مهارت اجتماعی - رشد و یادگیری
0/138	0/3	0/367	0.037225	0.212636	-0/053	مهارت اجتماعی - رضایتمندی مشتری
0/628	0/752	1/570	0.032315	0.165026	0/112	مهارت اجتماعی - فرایند داخلی

جدول 4- خلاصه ضرایب مسیر، ضرایب تعیین، آماره t و نتیجه فرضیه تحقیق

فرضیات	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
هوش اجتماعی بر عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.	0/643	17/156	تایید
پردازش اطلاعات بر متغیر مالی عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.	0/033	0/205	رد

رد	0/335	-0/066	پردازش اطلاعات بر متغیر رشد و یادگیری عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید	2/053	-0/870	پردازش اطلاعات بر متغیر رضایتمندی مشتری عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
رد	0/549	-0/103	پردازش اطلاعات بر متغیر فرایند داخلی عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید	3/916	0/476	آگاهی اجتماعی بر متغیر مالی عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید	5/843	0/684	آگاهی اجتماعی بر متغیر رشد و یادگیری عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید	7/215	0/926	آگاهی اجتماعی بر متغیر رضایتمندی مشتری عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تایید	6/292	0/662	آگاهی اجتماعی بر متغیر فرایند داخلی عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
رد	0/641	0/101	مهارت اجتماعی بر متغیر مالی عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
رد	0/266	0/041	مهارت اجتماعی بر متغیر رشد و یادگیری عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
رد	0/3	-0/053	مهارت اجتماعی بر متغیر رضایتمندی مشتری عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.
رد	0/752	0/112	مهارت اجتماعی بر متغیر فرایند داخلی عملکرد شرکت های تولیدی کوچک و متوسط تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه گیری

جامعه مورد پژوهش کلیه شرکت های تولیدی کوچک و متوسط در شهر یزد بوده که با توجه به روش نمونه گیری تصادفی از میان آن ها نمونه ای انتخاب شده و با هدف قرار دادن مدیران آن ها در پاسخگویی به سوالات پرسشنامه و جمع آوری آنها 130 عدد شده است. در این فرایند با توجه به مرد بودن اکثریت مدیران در بخش های نمونه مورد بررسی می توان استنباط نمود که سمت مدیریتی در شرکت های تولیدی همواره به دست مردان می باشد. گرچه این بررسی ها در سنجش سن و سابقه کار و تحصیلات پاسخ دهندگان در نمونه حاضر نشان می دهد که از نیروهای با تجربه و تحصیلکرده در این سمت در سازمان های تولیدی به کار گرفته شده اند و با توجه به اطلاعات کافی آن ها به دلیل داشتن مؤلفه های تحصیلات و سابقه کار مناسب می توان به پاسخ های ارائه شده توسط آن ها در تحلیل نتایج نهایی آزمون های صورت گرفته بیشتر اتکا نمود.

با توجه به تحقیقات و یافته هایی که مورد بررسی قرار گرفتند، هر یک از محققان در پی سنجش رابطه برخی از متغیرها و رابطه میان آنها بوده اند. در پژوهش حاضر نیز رابطه میان هوش اجتماعی مدیران و عملکرد در شرکت های تولیدی کوچک و متوسط در نمونه ای معقول از جامعه ی شهر یزد مورد آزمون قرار گرفت. پژوهش حاضر در صنایع و با متغیرهای متعددی مورد بررسی قرار گرفته و این تحقیق نیز مانند سایر تحقیقات صورت گرفته نتایج منحصر به خود را داشته است.

با توجه به مدل BSC و کاربرد آن در تاثیر موجود بر عملکرد در شرکت های مورد بررسی با وجود متغیر هوش اجتماعی نتایجی که از تحقیق حاضر در پاسخ به فرضیات داده شده است بیان شد. گرچه کلیه پژوهشگران در پی افزودن به علم هستی با تحقیقات خود می باشند اما نتایج متفاوت در هر حوزه می تواند دستیابی به قاعده ای یکتا را در علوم اجتماعی و مسائل در ارتباط با نیروی انسانی را غیرممکن سازد.

تایید و یا عدم تایید فرضیات در پژوهش حاضر نیز به معنای تایید یا رد قطعی فرضیات در کلیه جوامع حتی مشابه نخواهد بود و می تواند در بین افراد مختلف با فرهنگ ها و شرایط کاری متفاوت نیز نتایج متعددی به دست آورد.

پیشنهادات تحقیق

همان گونه که پیش تر بیان شد هر تحقیق در جستجوی روش هایی به منظور بهبود وضع موجود خود می باشد. پس از بررسی های صورت گرفته و تحلیل نتایج، پیشنهاداتی بیان می شود که بتواند در بهبود شرایط سازمان موثر واقع شود.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

با توجه به نتایج تحقیق و از سوی دیگر توجه به این نکته که هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی می‌باشد و نمی‌تواند کلیه جوانب یک مسئله را پوشش دهد، پیشنهادات زیر در مطالعات آتی برای علاقمندان به ادامه پژوهش‌های مشابه با توجه به گسترده بودن حیطه بررسی‌ها در زمینه صنایع تولیدی، ارائه می‌گردد:

تحقیق حاضر با استفاده روش معادلات ساختاری با کمک نرم افزار smart-PLS به نتایج نهایی دست یافته است. می‌توان از سایر روش‌های موجود در این زمینه در بررسی فرضیات مورد آزمون بهره جست. نرم افزارهای متعددی نیز در این باب موجود می‌باشند که آنها نیز می‌توانند با توجه به تغییر مسیر در یافتن پاسخ رابطه میان متغیرها به نتایج متفاوتی در پاره‌ای از اوقات منجر شوند. لذا استفاده از سایر روش‌ها نیز به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد.

از آن جا که در پژوهش صورت گرفته مدل BSC مبنای سنجش عملکرد قرار گرفته است می‌توان سایر مؤلفه‌ها در اندازه گیری عملکرد را لحاظ نموده و با توجه به تاثیر آن‌ها نقش هوش اجتماعی را مورد بررسی بر عملکرد قرار داد. سایر صنایع موجود در اقتصاد کشور با نقش‌های مختلف در حرکت به رو به رشد تعالی سازمان‌ها نیز می‌توانند موضوع مورد بحث سایر پژوهشگران باشند. صنایع خدماتی با نقش مشتری محوری و در خدمت عموم بودن تاثیر پر رنگ تری از وجود عوامل انسانی در جای جای رابطه هوش موجود در عملکرد سازمانی را خاطر نشان می‌سازند لذا این عامل نیز می‌تواند موضوع مناسبی در پژوهش‌های آتی محققان علاقمند قرار گیرد.

گرچه در تحقیق حاضر با توجه به کوتاهی زمان و کمبود هزینه در راستای به نتیجه رسیدن تحقیق در موعد مقرر امکان بررسی‌های بیشتر فراهم نبود اما وجود متغیرهایی مداخله گر را در مدل ترسیم نمی‌توان دور از نظر داشت. تعدیل و تغییر مدل مفهومی در بررسی روابط بین متغیرها از دیگر پیشنهاد‌های ارائه شده به علاقمندان در پژوهش‌های مشابه می‌باشد.

منابع و مراجع

- رضایی، اکبر؛ خلیل زاده، احد (1388). "رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس". علوم تربیتی، سال 2، شماره 7، صص 145-121.
- ولیکانی، ماشالله؛ انصاری، محمداسماعیل؛ سپیانی، مریم (1391). "بررسی میزان هوش اخلاقی مدیران و تاثیر آن بر سرمایه اجتماعی سازمان (مطالعه موردی: مدیران بانک‌های دولتی شهر اصفهان)". فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، سال 6، شماره 18، صص 171-198.
- اسکندری، غلامرضا؛ اسکندری، کریم؛ بیک زاد، جعفر؛ کردبچه، شیما (1391). "تاثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی". مدیریت بهره‌وری، شماره 21، صص 105-128.
- محمودی، محمدتقی؛ سیادت، سیدعلی؛ شادان‌فر، فائزه (1391). "رابطه‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان". فصلنامه علوم تربیتی، سال 5، شماره 19، صص 107-126.
- عرب محمد، زراعتی حجت، شعبانی نژاد حسین، غلامعلی لواسانی مسعود، اکبری ساری علی، ورمقانی مهدی (1392). "بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن با عملکرد آنان در بیمارستان‌های منتخب خصوصی و دولتی شهر تهران". فصلنامه بیمارستان، سال 10، شماره 2، صص 9-16.
- سلیمانی‌نژاد، علی؛ موسی‌زاده، سیدرضا (1393). "بررسی رابطه هوش سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران سازمان تأمین اجتماعی". همایش بین‌المللی مدیریت.
- روشندل ورکانی، محمد (1389). اصلاح و خودسازی. تهران: انتشارات شیخ الاسلام احمد جام.
- رضایی، اکبر (1389). "بررسی ساختار عاملی و پایایی نسخه فارسی مقیاس هوش اجتماعی ترومسو (TSIS)". پژوهش‌های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز) سال پنجم، شماره 20.
- نورایی، محمود؛ ساعی ارس، ایرج (1389). "بررسی اثر هوش عاطفی (هوش اجتماعی) بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی (مطالعه موردی: واحدهای منطقه 2 دانشگاه آزاد اسلامی)". علوم رفتاری : دوره 2، شماره 3؛ از صفحه 155 تا صفحه 183.
- سبزی، ندا (1391). "بررسی الگوی علی ابعاد شخصیت، هوش اجتماعی، خودکارآمدی عاطفی و مهارت‌های ارتباطی". پایان‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه شیراز - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. کارشناسی ارشد. به راهنمایی دکتر فریده یوسفی.
- Ghorbanzade A. (2013). *Spiritual Intelligence influence on employee performance*. MSc. Thesis, University of Bojnord.
- Mayer JD, Salovey P. The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*. 1993;17(4):433-42.
- Bjorkqvist K, Sterman K. Social intelligence – empathy= aggression?. *Empathy Aggress Violent Behav*. 2000;5(2):191-200.
- Ford, M. E. & Tisak, M. S., 1983. "A further search for social intelligence". *Journal of Educational Psychology*. 75(2), P. 197.
- Goleman, D., 2006. "Social Intelligence; The new science of human relationships". New

York: Bantam Dell, P.3.

Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. 2000. Models Of Emotional Intelligence. In R. Sternberg, *Handbook of Intelligence*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 396-420.

Buzan, T. (2002). *The Power of Social Intelligence*, New York: Perfect Pound Publisher.

Keating, D.P., (1978). A Search for Social Intelligence, *Journal of Educational Psychology*, 70,218-223.

Kosmitzki, C., & John, O.P., (1993). The Implicit Use of Explicit Conceptions of Social Intelligence, *Personality and Individual Differences*, 15,11-23.

Marlowe, H.A., (1986). Social Intelligence: Evidence for Multidimensionality and Construct Independence, *Journal of Educational Psychology*, 78,52- 58.

Lau Chong M, Ketvi Roopnarain, (2014), The effects of nonfinancial and financial measures on employee motivation to participate in target setting, *The British Accounting Review*, Volume 46, Issue 4, Pages 389-413

Dogan, T. M. A., Cetin, B. (2009). The validity, reliability and factorial structure of the Turkish version of the Tromso social intelligence scale. *Educational sciences: Theory & Practice*, 9, 709-720.

Schwepker J.C. H. (2001). Ethical climates relationship to job satisfaction organizational commitment and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*, 54 (72), 520 –571.

Silvera, D.H., Martinussen, M. & Dahl, T. I. (2001). The Tromso Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.

Abadi, J., Mazaher, L, (2014), Effect of Computer Games on the Social Intelligence and Academic Self-Efficacy of Gifted Male Adolescents Studying in the Junior High Schools, *International Journal of Psychology and Behavioral Research*. Vol., 3(3), 177-183.

Gerli, F., Bonesso, S., Comacchio, A., Pizzi, C, (2014), Emotional and Social Intelligence and Leadership Development in the Higher Education. An exploratory study, published under the auspices of the Department of Management at Università Ca' Foscari Venezia.

Beheshtifar, M., Roasaei, F, (2012), Role of Social Intelligence in Organizational Leadership, *European Journal of Social Sciences*, ISSN 1450-2267 Vol.28 No.2, pp. 200-206.

Ebrahimpoor, H., Zahed, A., Elyasi, A, (2013), THE STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE (CASE STUDY: ARDABIL REGIONAL WATER COMPANY'S MANAGERS), *INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP*, VOL. 2; NO. 1; 1-10.

Lin., Q., Liu, L., Liu, H.C., Wang, D.J. (2013). Integrating hierarchical balanced scorecard with fuzzy linguistic for evaluating operating room performance in hospitals, *Expert Systems with Applications: An International Journal*, Volume 40 Issue 6, Pp: 1917-1924.

Jafari, H., Esmaeildoust, M. (2013). Integrating the Balanced Scorecard and PROMETHEE Methods for Seaport's Performance Evaluation, *American Journal of Marine Science*, vol 1, pp:

Kaplan, R.S., Norton, D.P., 1992. Devising a balanced scorecard matched to business strategy. *Planning Review* 22 (5), 15–17. 19, 48.

Ghalayini, A.M., Noble, J.S. and Crowe, T.J. (1997), "An Integrated Dynamic performance Measurement system for Improving Manufacturing competitiveness," *International Journal of Production Economics*, Vol.48, pp.25-207.

Kaplan, R.S., Norton, D.P., 2001. *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Harvard Business School Press, Boston, MA.

Zarei, M.H., Jamparazmi, M., Yazdani, H. & Biriaei, H. (2010). "Review the relationship among corporate strategic tendency and organizational performance by means of BSC approach", *Journal of Commercial Administration*, career 2, vol.3: 97-112.

Jaskowski, Piotr, Biruk, Slawomir, Bucon, Robert. Assessing contractor selection criteria weights with fuzzy AHP method application in group decision environment. *Automation in Construction*; 2010; Vol:19 NO:2 PP 120-126.

Amini asi, M.(2014). Evaluating the Business Performance of Capital Management of Banks by Utilizing the Balanced Management of Banks by Utilizing the Balanced Scorecard (BSC) Approach and Grey Relational Analysis, Journal of Social Issues & Humanities, Volume 2, Issue 8, and ISSN 2345-2633.
Khorshidi, A, Mastaneh, Z and Javidkar, M.(2013). The Balanced Scorecard (BSC), as a Tool for Evaluation of Organizational Strategies., Journal of Educational and Management studies, vol 3, NO. 4, Pp:428-435.

