

# بررسی رابطه هوش هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری از دید افسران ارشد نیروی انتظامی (مطالعه موردی، پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران)

امیرحسین قبالی<sup>۱</sup>

از صفحه ۱۰۹ تا ۱۳۴

تاریخ دریافت: ۹۳/۷/۱، تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۱۲

## چکیده

این مطالعه در صدد بررسی رابطه میان هوش هیجانی (متغیر مستقل) و عوامل پیشگیری از فساد اداری (متغیر وابسته) در میان افسران ارشد جایگاه‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸ پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران به صورت تمام شمار است. در همین راستا، به منظور سنجش هر دو متغیر از پرسشنامه‌های استاندارد شده سود برده شد. سنجه ۳۳ عاملی و چهار عاملی هوش هیجانی شات با پایایی ۰/۹۵۳ و ابزار ۳۱ گویه‌ای عوامل پیشگیری از فساد اداری با دو بُعد محوری عوامل رفتاری و عوامل ساختاری و ۹ عامل با پایایی ۰/۹۷۳ به همراه تعدادی سؤال بسته جمعیت‌شناختی توزیع و پس از جمع‌آوری و مورد تحلیل آماری از نوع توصیفی و استنتاجی از طریق نرم‌افزار تخصصی آماری SPSS، نسخه ۲۱ قرار گرفت. همبستگی دوسویه نوع پیروان در سطح معناداری ۰/۰۰۴ به میزان ۰/۵ معرف همگرایی نسبی این دو متغیر بود. در نهایت رگرسیون میان متغیرها نشان داد که هوش هیجانی به میزان ۲۵٪ توان تبیین و پیش‌بینی عوامل پیشگیری از فساد اداری را دارد.

## کلید واژه‌ها

هوش هیجانی، فساد اداری، عوامل پیشگیری از فساد اداری، پلیس اطلاعات و فساد اداری.

## ۱. مقدمه

هوش هیجانی و هوش عاطفی دو مفهومی است که در آغاز توسط پیتر سالووی و جک مایر در اواخر قرن ۲۰ در مجامع علمی عنوان و بعدها قیومیت آن به دانیل گلنن سپرده شد. مبحثی که در پیوستار دو بُعدی درون فردی و برون فردی در تکامل بوده است. در وهله مقدم، فرد به دلیل پرورش هوش هیجانی و تواناییهایی تنخواه گرایانه «قادر به اجرای خودانگیزی، مقاومت در برابر استیصال، کنترل تکانه و تأخیر در نیک کامی، تنظیم خلق و خو، پرهیز از پریشان حالی در بر همزدن ادراکات و اقدامات ذهنی ... و امیدواری خواهد بود» (گلنن؛ ۱۹۹۵، ۳۴).

استین و بوک به نقل از سالووی و مایر قوه درونی هوش هیجانی را عامل «درک احساسات، دستیابی به احساسات و یا بازتولید احساسی به منظور همیاری ادراکی، شناخت احساسات و بار معنایی آنها، تفکر در مورد فلسفه احساسات به گونه ای که احساسات را ارتقاء و ادراکات را پرورش دهد» (۲۰۰۴، ۱۴) می دانند.

این مرحله یا همان بُعد برون فردی به توان اجتماعی باز می گردد که در حد تکامل شامل «همدردی» یا همان همنوایی با احساسات دیگران و مهارتهای اجتماعی همچون «مدیریت و بودجه بندی احساسات در تعامل با دیگران» است. به عبارت دیگر، «هوشمند بودن احساسی به معنای درک و فهم و مدیریت احساسات... در دیگران است» (مورتیویز؛ ۲۰۰۵، ۷). یونگ نیز همین تعبیر را در ظاهری دیگر این چنین ارتقا می دهد «هوش هیجانی توان تشخیص، درک و تعبیر خلیقیات و احساسات در... تعامل با دیگران است» (۲۰۰۹، ۳).

بار- آن در نوشتاری علمی، هوش هیجانی را عامل پیوند دو بُعد درونگرایانه و برونگرایانه دارند و اظهار می کند که این هوش، عنصر «مدیریت فردگرایانه و توان در شناخت احساسات شخص و مدیریت در برقراری روابط با دیگران است». اسپارو و نایت در مقدمه کتابی با مضمون هوش هیجانی (۲۰۰۶) در همپوشانی با این کلام بیان می کنند که «هوش هیجانی، تجسم موضع دائمی و هنجارگونه افراد نسبت به اوضاع خویش و جهان است که تحت تأثیر نگرش آنان است». گلنن نیز ضمن تأیید این موضع اذعان می کند که «هوش هیجانی ظرفیتی بالقوه به منظور تشخیص و تشخیص احساسات خویش و دیگران است

که از قبل آن می‌توان به برانگیختگی و هم‌چنین مدیریت احساسات در خود و در روابط با دیگران اقدام نمود» (۱۹۹۵، ۱۳۷).

همانطور که مرور کلام اندیشمندان این حوزه می‌نمایند، این گونه نویافته از هوش، حدفاصل وادی درون و برون (و به زعم اندیشه ورزان گستره خودشناسی البته در ابعاد خردتر و یا همان سیر انفس و آفاق) است. این سلسله از گفتار نهایتاً بدین منتج می‌شود که هوش عاطفی مجموعه‌ای از مهارتهای فردی و جمعی است که از خودشناسی آغاز و به دگرشناسی منتهی می‌شود. پاره‌ای از مهارتها به منظور آغاز، تقویت و تداوم این توان بالقوه ذهنی به طور کلی در اهتمام به ازاله نقاط ضعف خویشتن خویش، مبادرت ورزیدن به تحدید کمبودها و نقصانهای نفسانی و توسیع نقاط قوت در راستای هنجارهای تعاملات انسانگرایانه خلاصه می‌شود. توجه به این دو قطب به حدی است که می‌توان میزان علی و معلولی درهم تنیده‌ای برای فرد و جمع قائل شد و هر دو را به طور مساوی محترم شمرد. شاید بر همین باور استوار است که گاهی مرگ انسانی به مثابه بی فروغی جهان قلمداد می‌شود.

آن سوی دیگر معادله این پژوهش، مبحث فساد اداری است. همه‌گیری فساد در جوامع بشری، این پدیده را گاهی اجتناب ناپذیر جلوه داده است. نمونه‌ای فراگیر که در تمامی اجتماعات انسانی به تناسب پیشرفتگی و بالندگی و یا واماندگی نظام اداری و دیوانسالاریها مشهود است، فساد اداری است که نسبت یک به یکی با رضایت‌مندی توده‌های مردم از حکومت را موجب می‌شود؛ چرا که ادارات، مؤسسات و نهادهای دولتی و شبه دولتی به واسطه تبعیت از سیستم یکپارچه و متمرکز دیکته شده حکومتی، در کسوت مجریان قانون قلمداد می‌شوند و هرگونه خبط، خطا، کوتاهی، اهمال کاری و یا تأخیر در اجرای کارها از جانب نماینده‌های حکومت (همان بنیادهای شبه‌دولتی)، انگشت اتهام را روانه دولت می‌کنند. از آنجا که جمیع مردم به گونه‌های مختلف و به صورت چهره به چهره و بدون واسطه فناورانه با این مجموعه‌ها در مراوده هستند، در نتیجه، نارضایتی ضریب نفوذ زیادی را میان آحاد مردم موجب می‌شود که می‌تواند ویروس وار در میان مردم افزون شود و اقتدار و بالندگی هر نظامی را به چالش بکشد و حس ناکارآمدی و ناتوانی و بی‌لیاقتی را در اذهان نهادینه کند. «آمارهای نگران کننده از فساد اداره‌ها ممکن است تصویر نامطلوبی

از جامعه اسلامی در اذهان مردم ایجاد کند، اگر مردم روزانه با مراجعه به اداره‌های دولتی، که به منزله نماینده حکومت شناخته می‌شوند، شاهد بروز فساد باشند، این وضع موجب کاهش اعتماد آنان به نظام خواهد شد و پیامدهای نگران‌کننده‌ای در پی خواهد داشت. فساد موجب انحطاط، و باعث هدر رفتن منافع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت میانجامد. رواج فساد، اعتقاد و ارزشهای اخلاقی جامعه را متزلزل می‌کند؛ هزینه اجرای کارها را افزایش می‌دهد و بی‌انگیزگی و بدبینی ایجاد می‌کند و زمینه تضعیف روحیه افراد درستکار را فراهم می‌آورد. [علاوه بر این] فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری می‌شود و مسیر رشد و توسعه اقتصادی را تخریب می‌کند و از طریق هدایت نادرست استعدادها و منابع بالقوه، زمینه [کوری] ... استعدادها و جهتگیری حرکت منابع بالقوه و بالفعل انسانی را به سمت فعالیتهای نادرست و دستیابی به درآمدهای سهل‌الوصول را فراهم می‌سازد» (عباس زادگان، ۱۳۸۳، ۱۴).

در مطالعه‌ای که ادیب راد و کاظمی (۱۳۸۴) با عنوان هوش هیجانی و مدیریت مؤثر در نیروهای انتظامی انجام دادند، چنین نتیجه‌گیری شد که ارتقای هوش هیجانی در نیروهای ناجا، مدیریت کارآمد را به دنبال خواهد داشت. هم‌چنین این مطالعه برخی از عوامل هوش هیجانی، مانند خودشناسی، خود نظم‌دهی، کنترل هیجانات، انگیزش، خودانگیختگی، همدلی و مهارت را در ارتباط با مدیریت نیروی انتظامی، بسیار مؤثر دانست (نقل شده توسط حسن‌زاده و ساداتی‌کیادهی، ۱۳۹۲، ۱۰۵).

«وکیلی (۱۳۸۵)، پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران و کارکنان دانشگاه پیام نور منطقه ۹ روی ۱۴۸ کارمند و ۳۳ مدیر انجام داد. در این تحقیق، از پرسشنامه هوش هیجانی و سلامت سازمانی استفاده شد. محقق به این نتیجه رسید که: (۱) بین عوامل درون فردی با سلامت سازمانی مدیران و کارکنان با سطح احتمال،  $0/05$ ،  $r=0/62$  رابطه معناداری نیست؛ (۲) بین عوامل میان فردی با سلامت سازمانی مدیران و کارکنان با سطح احتمال،  $0/05$ ،  $r=0/55$  رابطه معناداری نیست؛ (۳) بین عوامل سازگاری با سلامت سازمانی مدیران و کارکنان با سطح احتمال،  $0/05$ ،  $r=1/13$  رابطه معناداری نیست؛ (۴) بین عوامل خلق و خوی عمومی با سلامت سازمانی مدیران و کارکنان با سطح احتمال  $0/05$ ،  $r=0/12$  رابطه معناداری نیست؛ (۵) بین عوامل

مدیریت تنش با سلامت سازمانی مدیران و کارکنان با سطح احتمال،  $r=0/32$ ،  $0/05$ ، رابطه معناداری نیست» (همان).

به زعم بودا، دو بال پرواز هر مفسده‌ای، فرد و محیط آلوده و اغواکننده است؛ بنابراین اگر بتوان هر یک از این دو بال را قطع کرد، می‌توان بر جنبندگی فساد افسار زد در عین حال، از آنجایی که مراودات بین فردی در محیط اداری می‌تواند (در حالت منفی انگارانه) به دلیل حجم کاری و عدم سنخیت بین کار و حقوق و مزایا، دستخوش پاره‌ای ابهامات و شبهات شود، در صورت کنترل اغوائت (در لفظ علمی‌تر تکانه‌ها<sup>۱</sup>) و خویشنداری<sup>۲</sup>، و همسویی با ذات تعالی‌خواهانه انسانی<sup>۳</sup> و یا به صورت کلی افزایش هوش بهر هیجانی، می‌توان تا حدودی کاهش فساد اداری نشأت گرفته از شخص و فرد را شاهد بود. همانطور که عنوان تحقیق گویا است، این پژوهش هدف خود را در یافتن رابطه میان هوش بهر هیجانی و عوامل مؤثر در پیشگیری از فساد اداری نهاده است و اهداف مترتب از آن در قالب فهرست ذیل ارائه می‌شود:

- سنجش جزءگرا و کل‌گرای هوش هیجانی
- ارائه راهکارهای معقول و متناسب با امکانات ادارات متبوع پلیس تخصصی پاوا به‌منظور ارتقای هوش بهر هیجانی و کاهش فساد اداری

## ۲. مرور ادبیات

در هنگامه شکل‌گیری انگاره‌ای تحت عنوان هوش هیجانی، روانشناسانی همچون مایر، کارسو، سالووی، بار- آن همزمان با دانیل گلن در حال تدوین زیر بناها و پشتوانه‌های علمی این نظریه نوین بودند. این نظریه نوپا تا حدودی اقتباس از چهار ضلع پدیدار شناسی اومانیسیم، نظریه عاطفه، ساختارگرایی اجتماعی و هوش چندگانه است.

۱-۲. زایش مکتب روانشناسی انسان‌گرایانه به زمان زیگموند فروید و در پی آن نظریه تحلیلی روان- جنسی وی باز می‌گردد. بعدها اریک اریکسون ضمن اختلاط این بُعد

1. impulses

2. self-control

3. self-actualization

روانشناسی و مبحث مراحل رشد، آشکارا اهمیت توسعه فردی، اجتماعی و عاطفی انسان را به تصویر کشید (ویلیامز، ۲۰۰۳، ص ۳۰). وی چنین اذعان می‌کند زمانی که تمام عناصر فردی، اجتماعی و عاطفی لحاظ شود، تشکیل و توسعه شخصیت خود به خود آغاز می‌گردد. چهره دیگری که بر «تمامیت» فرد صحنه گذاشت، آبراهام مازلو بود. مازلو وظیفه معماری هرم نیازها را در دو طبقه اساسی (نیازهای نقصانی و نیازهای حیاتی) بر عهده گرفت. به زعم وی، هنگامی که نیازهای جسمی و اولیه فرد ارضا شود، تقدم با نیازهای ادراکی، زیبایی شناختی است که نهایتاً به قله تحقق تعالی انسانی یا همان پیوند «بالقوه و بالفعل» (خودآگاهی<sup>۲</sup>) ختم می‌شود. شخص تأثیرگذار بعدی کارل رانسوم راجرز بود که به دلیل کتاب (کلاینت سنتر تراپی<sup>۳</sup>)، قرائت جدیدی از روان درمانی عرضه داشت. این مکتب از روانشناسی، هر فرد از گونه بشری را منحصر به فرد و یگانه تجسم، و بیان می‌کند که گرچه انسانها در ساختارهای جسمانی، فیزیکی، جغرافیای بدنی و واکنشهای شیمیایی نسبتاً یکسان هستند در جهان بینی، درک و مبادرت به اقدام در وادی شناخت و احساس با یکدیگر تفاوت دارند. از اصول بنیادین این نظریه احساسگرایانه، دید شمولگرا، عام و جامع به نیازهای شخصی، عاطفی و ادراکی انسان بوده است.

۲-۲. سنگ بنای دوم مبحث لطیف هوش احساسی، نظریه عاطفی است که در هم تنیدگی وسیعی با درونیات فرد دارد. این گستره روانشناسانه به مباحثی همچون تنش، نگرانی، دغدغه، انگیزش، علاقه‌ها، نگرشها، ارزشها، هیجانات و تبعیضات با دیدی بدیع می‌نگرد (تومن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). بدون در نظر گرفتن محرکهای عاطفی، فرد بیگمان دچار خستگی و فرتوت می‌شود و از تلاش پایدار دست می‌کشد (رث و و<sup>۵</sup>، ۱۹۶۴).

۳-۲. سومین عنصر تأثیرگذار در هوش هیجانی، نظریه ساختارگرایانه اجتماعی<sup>۶</sup> است. این نظریه عوض مدنظر قرار دادن نفسیات شخصی به تعاملات جمعی انسانی می‌نگرد و

- 
1. Williams
  2. self-actualization
  3. Client-centered Therapy
  4. Tooman
  5. Krathwoh
  6. Socio-constructivism

طبق زیربناهای علمی این فرض، انسان را ذاتاً موجودی اجتماعی می‌پندارد که در تعامل پیوسته با محیط اطراف خویش است و محیط نیز به نوبه خود و متقابلاً عامل اصلی القانات و ابزار یاددهی به شمار می‌رود (اسمید<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). فلسفه پسا پرده این فرض علمی بر «اصطکاک اجتماعی»، «رشد روانی و تعلیمات محیطی» تمرکز داشته در نتیجه به منظور رمزگشایی ارتباط میان این دو می‌باید به اجتماع پیرامون و روابط میان عناصر آن پی برد (هدگارد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). پیازه نیز بر تعامل دائمی موجود زنده و محیط پیرامونی آن تأکید می‌کند. وی چنین بیان می‌دارد که انسان لزوماً موجودی هوشمند و مستعد است اما تنها از طریق تعامل با محیط اطراف است که می‌تواند دنیا و جهان بینی خارجی خود را تداعی کند. بنابراین چنین گمان می‌شود که هیجانات جزء مباحثی است که به صورت اجتماعی، محاوره‌ای و نه به صورت انفرادی و در تعامل فرد به فرد و فرد با محیط تجسم پیدا می‌کند. ماتیو (۲۰۰۴، ۱۵۶) اعتقاد دارد که احساسات و عواطف دارایی شخصی نیست بلکه از تضارب و تجمیع و گفتگوی فعالانه در تعاملات میان جمعی زاییده می‌شود. نتیجه‌گیری نهایی را هاوکی بدین گونه قرائت می‌کند که «احساسی و عاطفی بودن حدفاصل فرد و جمع است؛ چرا که هر فردی به دلیل احساسات و عواطف درونگرایانه و تجربیات روزمره خود با محیط اطراف ارتباط برقرار می‌کند» (۲۰۰۶، ۱۳۹).

۲-۴. هوش چندگانه هاوارد گاردنر سرشار از الهامات در راستای تبلور هوش هیجانی بود. از جمیع هوشهایی که گاردنر برمی‌شمرد، دو هوش بویژه به روابط درونگرایانه و برونگرایانه ارتباط دارد. این دو هوش که آنها را معادل خودشناسی / خودآگاهی و اجتماعی بودن قلمداد می‌کنند به قوام یافتن هوش هیجانی کمک شایانی کرده است. گاردنر در کتاب «قالبه‌ای ذهن» در سال ۱۹۹۳ اذعان می‌کند که هوش درونگرایانه و درونفردی شامل تواناییهای جهت ارتقای جنبه‌های درونی فرد است. «هسته مرکزی این ظرفیت، دسترسی فرد به احساسات شخصی است به گونه‌ای که فرد به ظرفیت تمیز میان احساسات دست می‌یابد و قادر به نامگذاری آنها، تبدیل و کدگذاری نمادین عواطف و بهره‌وری و به کارگماردن این عواطف به عنوان اهرمی به منظور تغییر و هدایت رفتار است. در حالات

1. Smidt

2. Hedegaard

بسیار اولیه و ابتدایی این ظرفیت، فرد قادر به تمیز حالات شادی از غم، فلسفه و دلایل وجود چنین وجوه تفاوت احساسی و توان کناره‌گیری از هر موقعیت بحرانی است. در حالات پیشرفته و تکاملی این مهم، دانش فردگرایانه این موقعیت را به فرد می‌دهد که یک مجموعه‌ای گوناگون از احساسات در هم تنیده را شناسایی، رهگیری و کدگذاری کند» (۱۹۹۳، ۲۳۹). در زمینه ردیف مقابل این هوش، یعنی هوش برون‌گرایانه، که در ارتباط با افراد دیگر است، هسته مرکزی این ظرفیت، توان شناسایی و ایجاد تمایز میان افراد و در حالات مهمتر میان خلیقات، طبع‌ها، انگیزه‌ها و نیت است. در حالات بسیار ابتدایی این هوش، ظرفیت برون‌گرایانه موجب تمایز قائل شدن میان افراد به منظور شناسایی خلیقات گوناگون است. در حالات پیشرفته این ظرفیت، دانش میان فردی به بزرگسالان این مهارت را می‌دهد تا توان قرائت نیت، خواسته‌ها (حتی در حالات مخفی و پوشیده آن) و مبادرت به اقدام بر اساس دانش عاطفی را داشته باشند (۱۹۹۳، ۲۴۰).

### ۳. تعریف متغیرها

۳-۱. فساد اداری: فساد اداری پدیده‌ای است [که] رشد، تکوین و توسعه آن پیشینه‌ای به اندازه تاریخ اجتماعات انسانی و تاریخ سازمانها و نهادها دارد. همه اجتماعات دارای سطوح و لایه‌هایی از فساد بوده‌اند. می‌توان به جرأت ادعا کرد که تاریخی از حیات انسانی یافت نمی‌شود که فاقد فساد به اشکال متعدد نباشد. از این رو باید اذعان کرد که فساد، پدیده همه‌گیر و جهانی است. امروزه هیچ کشوری حتی دموکرات‌ترین و یا توتالیترین آزادترین و ناآزادترین، توسعه یافته‌ترین تا عقب مانده‌ترین کشورها، نظام اداری کشورشان را از تمامی جهات دارای سلامت اداری کامل نمی‌دانند. فساد در هر سامانه‌ای بر اساس صورتبندیهای فرهنگی، سیاسی و اقتصادی، گونه‌های خاصی به خود می‌گیرد که می‌توان آنها را در نظامهای متعدد به شکل رشوه برای کار، گرفتن امتیازات، پاداش برای حسن خدمت، بی‌احترامی به ارباب رجوع اداری، سوء استفاده از اسناد و مدارک موجود در راستای منافع شخصی یا فامیلی یا گروه‌های قومی یا طبقه خاص، خرید کارگزاری-اداری، به کارگیری کارگزاران و اموال سازمان به نفع منافع شخصی، دستکاری اسناد، فروش اسناد دولتی، کمکاری، دستکاری در اسناد مناقضات و فروش خدمات، حیف و میل اموال عمومی،



فراموشی وظایف سازمانی در اداره و رفیق بازی مشاهده کرد (خلف خانی، ۱۳۸۸، ۴۰).  
**۲-۳. هوش هیجانی:** توانایی تشخیص هیجان خود و دیگران و تنظیم هیجانها در موقعیت اجتماعی است (قید شده در کاظمی و همکاران به نقل از کزوارا و بولوک، ۲۰۰۹)، که در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانها در توانمندیهای انسانی سعی دارد، به طوری که افراد را به خودکنترلی مبتنی بر خودآگاهی برساند (خائف الهی و دوستار، ۱۳۸۲). درباره اهمیت هوش هیجانی مطرح شده است که افراد با توانمندی هیجانی بهتر می‌توانند با چالشهای زندگی رو به رو شوند و هیجانها را به گونه مؤثرتری تنظیم کنند و سلامت روانی و روابط اجتماعی بهتری داشته باشند (خسرو جاوید ۱۳۸۱، اسماعیلی و همکاران ۱۳۸۶).  
 همچنین در متون آمده است که هوش هیجانی از طریق تقویت سلامت روانی، توان همدلی با دیگران، سازش اجتماعی، بهزیستی هیجانی، رضایت از زندگی و کاهش مشکلات بین شخصی، زمینه بهبود روابط اجتماعی را فراهم می‌کند و نیز ادراکات هیجانی، آسان سازی هیجانی، شناخت هیجانی و مدیریت هیجانها و ساز و کارهای پیش بینی، پیشگیری، افزایش کنترل و تقویت راهبردهای موجه فرد را در بهبود روابط اجتماعی مؤثر می‌دانند (همان).

#### ۴. سؤال اصلی پژوهش

- آیا میان هوش هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار مثبت وجود دارد؟

#### ۵. فرضیه

- $H_1$  میان هوش هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری رابطه معنادار و مثبت هست.
- $H_0$  میان هوش هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری هیچ رابطه معنادار و مثبتی نیست.

#### ۶. روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است که به شیوه همبستگی پیرسون انجام شده است. جامعه آماری پژوهش پیش‌رو کارکنان جایگاه‌های ۱۶، ۱۷ و ۱۸ پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران را در بر می‌گیرد که به طور تصادفی ۴۰ نفر انتخاب و پرسشنامه

در بین آنان توزیع و ۳۷ مورد جمع‌آوری گردید. حیطة جغرافیایی این پژوهش میدانی محدود به پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران و بازه زمانی آن نیز زمستان ۱۳۹۲ و بهار سال ۱۳۹۳ را پوشش می‌دهد.

## ۶-۱. ابزار جمع‌آوری اطلاعات

### الف) پرسشنامه هوش هیجانی شات

همانطور که پیش از این نیز بیان شد، این پژوهش نیت خود را بر یافتن رابطه میان دو متغیر هوش هیجانی (متغیر مستقل) و عوامل پیشگیری از فساد اداری (متغیر وابسته) قرار داد که در مورد اول از پرسشنامه ۳۳ گویه‌ای هوش هیجانی شات و در مورد متغیر دوم از پرسشنامه ۳۱ عاملی، دو بُعدی و نه عاملی عوامل مؤثر و پیشگیری از فساد اداری سود جسته شد. این سنجه‌ها در نهایت به جمعی ۱۳۰ نفره از افسران ارشد شاغل در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران و یگانهای تابع تسلیم شد. مقیاس ۳۳ عاملی هوش هیجانی شات به منظور به تصویر کشیدن نمایه هیجانی و عاطفی مخاطبان به کار گرفته شد. پرز، پترایدز و فرنهام (۲۰۰۵) اعتقاد دارند که «معیار هوش هیجانی شات<sup>۱</sup> به وفور در مرور ادبیات و پیشینه پژوهشها استفاده می‌شود و به‌عنوان محکی برای هوش هیجانی عام و کلی مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد». تهیه و تدوین‌کننده این سنجه در مورد پرسشنامه ۳۳ گویه‌ای چنین ادعا می‌کند که «این سیاهه بر مبنای الگوی اصلی هوش هیجانی سالووی و مایر (۱۹۹۷) طراحی شده است. زیرمجموعه‌های این سیاهه عبارت است از: درک احساسات، مدیریت احساسات شخصی، مدیریت احساسات دیگران و به کارگیری احساسات ... [متعاقباً] آزمودنیها در یک بازه پنج تایی لیکرت نیازمند پنج دقیقه زمان برای پاسخگویی به معیار هستند ... نمره کلی این مقیاس با معکوس کردن گویه‌های ۵، ۲۸ و ۳۳ و جمع کلی گویه‌ها محاسبه می‌شود. نمره کلی در بازه ۳۳ تا ۱۶۵ در نوسان است که نمره بیشتر معرف هوش هیجانی نهادینه‌تر است» (شات و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹، ص ۱۲۰). به منظور اطمینان‌یابی از مفاهیم روایی و پایایی

۱. شات و دیگران، ۲۰۰۹.

این پرسشنامه پس از مشاوره با متخصصان امر (چه علمی و چه نظامی)، پرسشنامه به درصدی متشکل از نمونه آماری سپرده شد. شدت پایایی این سنجه در میان گروه هدف از طریق فرمول آلفای کرونباخ در حد ۰/۹۵۳ محاسبه شد.

### ب) پرسشنامه عوامل مؤثر بر فساد اداری

دومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش پیمایشی، پرسشنامه ۳۱ گویه ای، دو بعدی و نه عاملی عوامل مؤثر بر فساد اداری است. دو بُعد اساسی این فهرست عبارتند از «عوامل رفتاری و عوامل ساختاری» که ملاکهای آن در نه بُعد «پایبندی اعتقادی ۱ و ۲ و ۳ و ۴، ویژگی شخصیتی ۵ و ۶، سبک ارتباطی ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰، سبک رهبری ۱۱ و ۱۲ و ۱۳، کیفیت زندگی ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷، وضعیت قوانین و مقررات ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱، انطباق پست با شرایط احراز ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵، شیوه ارتقا و رشد ۲۶ و ۲۷ و ۲۸، چگونگی کنترل ۲۹ و ۳۰ و ۳۱» تخلص شده است. هم‌چنین به منظور تعیین صحت میزان اعتبار و پایایی و شناسایی مطابقتها و مغایرتهای فرهنگی، اقلیمی، سازمانی و تصحیح خطاهای ساختاری و هم‌چنین مشخص شدن اطمینان شهودی از میزان شیوایی متن این پرسشنامه در فرایندی آزمایشی پس از واگذاری به آگاهان و خبرگان علمی و نظامی به تعدادی از کارکنان نمونه آماری تسلیم شد که از طریق آن خطاهای احتمالی برطرف، و مدت زمان پاسخگویی مناسب پرسشنامه برآورد شد. میزان پایایی این سنجه از طریق فرمول آلفای کرونباخ در حد بالای ۰/۹۷۳ محاسبه گردید.

جدول شماره ۱ معرف میزان پایایی هر دو ابزار فوق است که پس از واگذاری سیاهه‌ها به نمونه ۳۷ نفری افسران ارشد توسط آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه های هوش هیجانی و عوامل پیشگیر از فساد اداری

پرسشنامه	آلفا کرونباخ	تعداد گویه ها
هوش هیجانی	۰/۹۵۳	۳۳
فساد اداری	۰/۹۷۳	۳۱

### ۳-۶. جمع آوری، نمره گذاری و تحلیل اطلاعات

پس از اطمینان یابی از استاندارد و متقن بودن سنجه‌های این پژوهش، هر دو ابزار

به همراه تعدادی سؤال بسته دموگرافیک مانند اطلاعات فردی همچون سن، سطح تحصیلات، درجه نظامی، سابقه و یگان خدمتی در کمال امانتداری و دقت عمل به صورت مکاتبه‌های غیر مستقیم تسلیم کل جمعیت آماری شد که به صورت کل شمار انتخاب شده بودند. مدت زمان پاسخگویی به پرسشنامه‌ها مجموعاً ۲۰ دقیقه (۱۰ دقیقه برای هر یک از سیاهه‌ها) در یک جلسه در نظر گرفته شده بود.

بنابر اطلاعات و راهنمایی‌های آماری پرسشنامه ۳۳ عاملی شات، نمره گذاری پرسشنامه هوش هیجانی به این روال صورت گرفت که به گزینه کاملاً موافق: ۵، موافق: ۴، تا حدودی: ۳، مخالف: ۲ و کاملاً مخالف: ۱ داده، و گویه‌های ۵، ۲۸ و ۳۳ معکوس نمره‌گذاری می‌شود که در آن بیشترین نمره (تا ۱۶۵) به هوش هیجانی زیاد و کمترین نمره (۳۳) به هوش هیجانی کم تعلق می‌گیرد؛ هم‌چنین پرسشنامه ثانویه نیز به صورت کاملاً مشابه امتیازدهی گردید، بدین منوال که اعدادی که بر روی یک پیوستار درج شده است (از ۱ تا ۵) نشانگر میزان امتیازی است (از بسیار کم تا بسیار زیاد سیر می‌کند) که به عامل مورد نظر تخصیص یافته است.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های جفت‌شده، اطلاعات خام تمام افراد نمونه آماری (که در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی شهر تهران مستقر بودند) از طریق نرم افزار تخصصی- آماری SPSS<sup>TM</sup> نسخه ۲۱ به داده‌های آماری تبدیل شد؛ سپس این داده‌ها در دو قالب تحلیل توصیفی و استنتاجی تفسیر شد. در بعد توصیفی، فراوانی و بسامد این کارکنان، بیشینه و کمینه سابقه خدمتی ایشان، نمره‌های هر زیر مجموعه پرسشنامه‌ها به صورت جدا به دست آمد. در ادامه از طریق تحلیل‌های استنتاجی بویژه همبستگی نوع پیروان (به دلیل کمی، پارامتریک و فاصله‌های بودن متغیرها و مقیاسها) میزان ارتباط هوش هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری سنجیده شد.

## ۷. یافته‌های پژوهشی

از پاسخ دهنده‌ها، ۱۰/۸ درصد دارای سطح تحصیلات کاردانی، ۶۲/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی، مدرک کارشناسی ارشد ۱۰/۸ درصد و ۸/۱ درصد دارای مدرک دکتری بودند. تعداد سه نفر اقدام به درجه گذاری مدارک علمی خود نکرده بودند.

سابقه خدمتی این افراد در بازه ۱۰ تا ۳۱ سال در نوسان بود که ۱۸/۹ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال خدمت کرده بودند. ۷ نفر بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمتی، و ۱۱ نفر برابر ۲۹/۷ درصد ۲۱ تا ۲۵ سال مدت خدمتی داشتند. ده نفر از ایشان معادل ۲۷ درصد بین ۲۶ تا ۳۰ سال از خدمتشان گذشته بود و تنها ۱ نفر (۲/۷ درصد) ۳۰ سال بیشتر سابقه خدمتی داشت. مورد بعدی از اطلاعات جمعیت شناختی یا همان دموگرافیک به سن آزمودنیها پرداخته بود. ۶ نفر ۳۰ تا ۳۵ سال، ۸ نفر ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲۲ نفر بیش از ۴۱ سال داشتند. در حیطه تخصصی و مهارتی پاسخ دهندگان ۲۸ نفر در رشته اطلاعات، دو نفر در رشته عملیات مشغول به خدمت بوده و چهار نفر دارای تخصص فناوری اطلاعات و دو نفر دارای تخصص مدیریتی بودند. جدول (۲) خلاصه آماری- توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی را به نمایش می‌گذارد.

جدول (۲): خلاصه آماری اطلاعات جمعیت شناختی

درجه	تعداد	جایگاه	تعداد	مدرك تحصیلی	تعداد
سرگردی	۵	۱۶	۲۰	کاردانی	۷
سرهنگ <sup>۲</sup>	۷	۱۷	۸	کارشناسی	۲۳
سرهنگ	۴۱	۱۸	۲	کارشناسی ارشد	۴
سایر	۱۱	سایر	۷	دکتری	۳
سابقه خدمتی	تعداد	سن	تعداد	تخصص	تعداد
۱۵-۱۰	۸	۳۵-۳۰	۶	اطلاعات	۲۸
۲۰-۱۶	۷	۴۰-۳۶	۸	عملیات	۲
۲۵-۲۱	۱۱	≥۴۱	۲۲	فناوری اطلاعات	۴
۳۰-۲۶	۱۰			مدیریت	۱
≥۳۰	۱	جنسیت	مرد ۳۴	زن ۳	

پس از ورود اطلاعات آماری پرسشنامه‌ها تحت عنوان درون‌داد به نرم افزار تخصصی- آماری SPSS<sup>TM</sup> نسخه ۲۱، تحلیل توصیفی هر یک از پرسشنامه‌ها به تفکیک به همراه نتایج زیر مجموعه‌ها به شرح ذیل است:

جدول (۳) شاخصهای مرکزی و پراکندگی هوش هیجانی پاسخگویان را نشان می‌دهد.

**جدول (۳): شاخصهای مرکزی و پراکندگی هوش هیجانی پاسخگویان**

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	
۲۵.۷۸۸۹۰	۱۱۴.۱۴۲۹	۱۵۴.۰۰	۴۳.۰۰	۳۷	هوش هیجانی

نتایج نشان می‌دهد که پرسشنامه هوش هیجانی، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۴۳ تا ۱۵۴ با انحراف معیار ۲۵ در تلاطم است.

جدول شماره (۴) نمره کسب شده هوش هیجانی به تفکیک زیرمجموعه‌ها را نشان می‌دهد.

**جدول (۴): نمره کسب شده هوش هیجانی به تفکیک زیرمجموعه‌ها**

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	
۵.۹۲۲۴۵	۲۵.۱۹۴۴	۳۳.۰۰	۸.۰۰	۳۷	مدیریت احساسات دیگران
۷.۷۴۰۱۵	۳۵.۰۸۱۱	۴۶.۰۰	۱۲.۰۰	۳۷	مدیریت احساسات شخصی
۸.۰۰۵۵۳	۳۲.۴۵۹۵	۴۵.۰۰	۹.۰۰	۳۷	درک احساسات
۵.۶۲۲۸۰	۲۱.۶۱۱۱	۳۰.۰۰	۳.۰۰	۳۷	به کارگیری احساسات

چهار بُعد پرسشنامه هوش هیجانی نیز به تفکیک در جدول شماره ۴ مورد تحلیل توصیفی قرار گرفت.

پرسشنامه مدیریت احساسات دیگران، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۸ تا ۳۳ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد.

پرسشنامه مدیریت احساسات شخصی، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۱۲ تا ۴۶ با انحراف معیار ۷/۷ نشان می‌دهد.

پرسشنامه درک احساسات، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۹ تا ۴۵ با انحراف معیار ۸ نشان می‌دهد.

پرسشنامه به کارگیری احساسات، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۳ تا ۳۰ با انحراف معیار ۵/۶ نشان می‌دهد.

جدول (۵) شاخصهای مرکزی و پراکندگی فساد اداری پاسخگویان را نشان می‌دهد.

**جدول (۵): شاخصهای مرکزی و پراکندگی فساد اداری پاسخگویان**

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	
۳۵.۱۱۸۶۴	۱۰۲.۸۸۲۴	۱۴۲.۰۰	۳۱	۳۷	فساد اداری

دومین ابزار استاندارد شده این تحقیق، پرسشنامه فساد اداری است که میزان این مفهوم اساسی را در نه بُعد (پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری، کیفیت زندگی، وضعیت قوانین و مقررات، انطباق پست با شرایط احراز، شیوه ارتقا و رشد، چگونگی کنترل) میان نمونه آماری مورد مطالعه قرار داد. مجموع امتیاز فساد اداری گروه هدف در جدول شماره (۵) ذکر شد که این میزان در بازه ۳۱ تا ۱۴۲ در نوسان است. عوامل این متغیر نیز مورد تحلیل توصیفی قرار گرفت و اعداد ذیل بدین منوال استخراج شد (جدول شماره ۶):

جدول (۶): شاخصهای مرکزی و پراکندگی عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری به تفکیک زیر مجموعه‌ها

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	
۵.۱۶۲۸۱	۱۴.۸۹۱۹	۲۰	۴	۳۷	پایبندی اعتقادی
۲.۷۵۷۴۶	۷.۲۹۷۳	۱۰	۲	۳۷	ویژگی شخصیتی
۴.۱۷۳۴۲	۱۱.۸۳۷۸	۱۸	۴	۳۷	سبک ارتباطی
۳.۶۸۷۳۹	۸.۹۴۴۴	۱۴	۳	۳۷	سبک رهبری
۵.۵۲۶۴۹	۱۲.۹۷۲۲	۲۰	۴	۳۷	کیفیت زندگی
۴.۹۹۵۳۴	۱۲.۸۶۴۹	۲۰	۴	۳۷	وضعیت قوانین و مقررات
۵.۰۳۴۱۲	۱۳.۱۳۵۱	۲۰	۴	۳۷	انطباق پست با شرایط احراز
۴.۰۴۳۷۱	۹.۸۶۱۱	۱۵	۳	۳۷	شیوه ارتقا و رشد
۴.۳۲۱۸۸	۱۰.۶۴۸۶	۱۵	۳	۳۷	چگونگی کنترل

نه بُعد پرسشنامه هوش عاطفی نیز به تفکیک در جدول شماره ۶ مورد تحلیل توصیفی قرار گرفت.

پرسشنامه پایبندی اعتقادی، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۴ تا ۲۰ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه ویژگی شخصیتی، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۲ تا ۱۰ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه سبک ارتباطی، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۴ تا ۱۸ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه سبک رهبری، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۳ تا ۱۴ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه کیفیت زندگی، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۴ تا ۲۰ با انحراف معیار

۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه وضعیت قوانین و مقررات، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۴ تا ۲۰ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه انطباق پست با شرایط احراز، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۴ تا ۲۰ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه شیوه ارتقا و رشد، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۳ تا ۱۵ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد. پرسشنامه چگونگی منترل، نمایه عاطفی پاسخ دهندگان در بازه ۳ تا ۱۵ با انحراف معیار ۵/۹ نشان می‌دهد.

جدول (۷) میزان همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری نشان می‌دهد.

جدول (۷): همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری

		هوش هیجانی	عوامل پیشگیر فساد اداری
هوش هیجانی	همبستگی پیرسون	۱	.۵۰۰**
	دو سویه		.۰۰۴
	تعداد	۳۵	۳۲
عوامل پیشگیر فساد اداری	همبستگی پیرسون	.۵۰۰**	۱
	دو سویه	.۰۰۴	
	تعداد	۳۲	۳۴
**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی داری است (دو سویه)			

به منظور آزمودن فرضیه اصلی و فرضیه صفر و همچنین سمت و سوی خط سیر دو متغیر اصلی و وابسته از همبستگی دوسویه نوع پیرسون سود برده شد که پس از مذاقه در میزان اعداد جدول شماره ۷ (۵/۰ در سطح معناداری ۰/۰۰۴)، فرضیه اصلی با مضمون وجود ارتباط معنادار و مثبت میان آگاهی هیجانی و عوامل پیشگیری از فساد اداری تأیید و فرضیه ثانویه مورد شک واقع شد.



جدول (۸): همبستگی میان زیرمجموعه‌های دو سنجش هوش هیجانی و عوامل پیشگیر از فساد اداری

	پابندی	شخصیتی	ارتباطی	رهبری	زندگی	مقررات	احرازنیمل	ارتقاوشد	نظارت	دنگران	شخص	درک	کارگیری	
پابندی	همبستگی پیرسون	۱	۰.۸۵۵	۰.۷۲۴	۰.۵۸۹	۰.۶۰۸	۰.۶۱۴	۰.۶۲۸	۰.۶۷۶	۰.۷۰۵	۰.۵۹۱	۰.۴۹۴	۰.۶۲۵	۰.۴۱۴
	معنی‌داری	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	فراوانی	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷
شخصیتی	همبستگی پیرسون	۰.۸۵۵	۱	۰.۶۶۸	۰.۶۱۴	۰.۵۴۰	۰.۵۴۹	۰.۵۸۵	۰.۶۶۱	۰.۶۵۰	۰.۴۸۱	۰.۴۳۱	۰.۶۱۱	۰.۳۸۸
	معنی‌داری	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	فراوانی	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷
ارتباطی	همبستگی پیرسون	۰.۶۶۸	۰.۶۱۴	۱	۰.۶۷۷	۰.۶۴۳	۰.۷۲۸	۰.۷۷۲	۰.۸۲۳	۰.۸۲۳	۰.۳۰۳	۰.۴۳۳	۰.۳۸۴	
	معنی‌داری	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
	فراوانی	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	
رهبری	همبستگی پیرسون	۰.۶۱۴	۰.۶۴۳	۰.۶۷۷	۱	۰.۶۴۷	۰.۶۶۶	۰.۶۹۹	۰.۶۶۶	۰.۳۱۵	۰.۶۷۹	۰.۵۰	۰.۳۴۶	
	معنی‌داری	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
	فراوانی	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	
زندگی	همبستگی پیرسون	۰.۵۴۰	۰.۵۴۹	۰.۵۸۵	۰.۶۶۱	۰.۶۵۰	۰.۴۸۱	۰.۴۳۱	۱	۰.۴۹۰	۰.۴۵۳	۰.۵۱۱		
	معنی‌داری	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
	فراوانی	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	
مقررات	همبستگی پیرسون	۰.۶۶۱	۰.۶۵۰	۰.۴۸۱	۰.۴۳۱	۱	۰.۸۶۳	۰.۸۰۴	۰.۸۲۹	۰.۳۸۵	۰.۳۶۶	۰.۶۱۳	۰.۳۹۱	
	معنی‌داری	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
	فراوانی	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	۲۷	





جدول شماره (۸) به تفصیل همبستگی پیرسون میان تمامی زیرمجموعه‌های هوش هیجانی (از قرار درک احساسات، مدیریت احساسات شخصی، مدیریت احساسات دیگران و به‌کارگیری احساسات) و زیرمجموعه‌های عوامل پیشگیر از فساد اداری (پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری، کیفیت زندگی، وضعیت قوانین و مقررات، انطباق پست با شرایط احراز، شیوه ارتقا و رشد، چگونگی کنترل) را ارائه می‌کند.

جدول (۹): خلاصه الگوی رگرسیون بین متغیرها

خلاصه الگو				
مدل	R	مربع R	مربع R تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
۱	.۵۰۰ <sup>a</sup>	.۲۵۰	.۲۲۵	۳۱۸۰۲۵۴
a. پیشبین (Constant): هوش هیجانی				

خلاصه الگوی رگرسیون میان متغیرها نشان داد که هوش هیجانی به میزان ۲۵٪ توان تبیین و پیش‌بینی عوامل پیشگیری از فساد اداری را دارد. به گواه اعداد محاسبات استقرایی در این پژوهش کمی، میان هوش هیجانی (متغیر مستقل) و عوامل پیشگیری از فساد اداری (متغیر وابسته) رابطه مثبت و معنادار در تراز ۰/۵ مشهود بود و در گام بعدی چنین ثابت شد که هوش هیجانی تا ۲۵٪ معرف تغییرات و نوسانات در عوامل مؤثر بر غلبه بر فساد اداری است. به گواه اعداد جدولهای همبستگی میان عوامل آگاهی هیجانی و زیرمجموعه‌های عوامل پیشگیری از فساد اداری بویژه عوامل رفتاری (پایبندی اعتقادی، ویژگی شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی) پیوند معنادار مشهود بود. (از آنجا که عوامل ساختاری همچون وضعیت قوانین و مقررات، انطباق پست با شرایط احراز، شیوه ارتقا و رشد و چگونگی کنترل با هوش هیجانی سنخیت کمتری دارد و بیشتر به متولیان قانونگذاری مرتبط می‌شود. (از مباحثه حول محور این موارد پرهیز شده است).

## ۸. بحث و نتیجه‌گیری

از میان پیوندها می‌توان به وجود رابطه بین عوامل هوش هیجانی و پیوند اعتقادی اشاره کرد، حاجیان و همکاران در مورد رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی اذعان می‌کنند

که «هوش معنوی و هوش هیجانی می‌تواند مکمل یکدیگر در جهت سالم سازی زندگی انسان باشد. از سویی، هوش معنوی با تقویت معنویات و اعتقادات دینی موجب ثبات صفات پسندیده می‌شود و از سویی دیگر، هوش هیجانی موجب بهبود روابط اجتماعی و کنترل عواطف و احساسات می‌شود؛ بدین ترتیب فرد می‌تواند به سوی کمال حرکت کند» (۱۳۹۱، ۵۰۰).

دومین عامل رفتاری در سنج عوامل پیشگیری از فساد اداری، موضوع ویژگی شخصیتی است. یکی از جامعترین الگوهای شخصیتی که الگوی شخصیتی فرد را در دو بازه افتراق معنایی به تصویر می‌کشد الگو «پنج بزرگ» است (جامع بودن لزوماً به معنای دقیق و جزئی‌نگر بودن نیست). پژوهشها در گستره‌ی ارتباط میان هوش هیجانی و الگوهای شخصیتی بویژه «پنج بزرگ» به وجود همخوانی و پیوند میان این دو متغیر شهادت می‌دهد. از مفروضات اولیه در تدوین نظریه هوش هیجانی، بُعد ارتباطی میان جمع است که در منتهی الیه پیوستار دو قطبی (خودشناسی و دگرشناسی) جای گرفته است. بنابراین یافتن ارتباط مثبت و معنادار میان هوش هیجانی و سبک ارتباطی بسیار بدیهی به نظر می‌رسد. حسنزاده و همکاران معتقدند که مردانی که از نظر هوش هیجانی قوی هستند، از نظر اجتماعی متوازن، خوش برخورد و بشاش هستند و در مقابل افکار نگرانکننده یا ترس آور مقاومت می‌کنند. آنان در زمینه خدمت به مردم یا حل مشکلات، مسئولیت‌پذیری و برخورداری از دیدگاهی اخلاقی، ظرفیتی قابل توجه دارند و در ارتباط خود با دیگران هم حسی و توجه نشان می‌دهند. زندگی عاطفی آنان غنی، اما همخوان است. آنان با خود، دیگران و مجموعه اجتماعی که در آن زندگی می‌کنند، راحتند. زنان دارای هوش هیجانی سرشار، باجرات هستند و احساسات خود را به طور مستقیم ابراز می‌کنند و درباره خودشان احساس مثبتی دارند؛ زندگی برای آنان سرشار از معناست. آنان هم مانند مردان، خوش برخورد و اجتماعی هستند و احساسات خود را به طور مقتضی ابراز می‌دارند و خود را راحت‌تر با فشارهای عصبی منطبق می‌کنند (۱۳۹۲، ۸۱).

در مرحله نهایی، میان هوش هیجانی و کیفیت زندگی نیز همسویی مشهود بود. پژوهشگران بر این باورند که «گرچه می‌توان گفت که افراد با وقایع زندگی مقابله می‌کنند، این در درجه اول، نوعی پاسخ به هیجانها است، بویژه هیجانهای منفی که بر اثر وقایع به

وجود می‌آید. علت آن به این است که معنی وقایع خارجی تا حد زیادی تابع قدرت آنها در برانگیختن هیجانها است... پاسخها به هیجانهای برانگیخته، سیر موفقیت یکسانی ندارد، از یک سو افرادی هستند که پیوسته در مقابله با نتایج منفی مشکل دارند. به نظر می‌رسد این افراد هیچگاه از شر حوادث بد در زندگی خود خلاص نمی‌شوند. در مقابل، افرادی هستند که حتی پس از غم‌انگیزترین تجربه‌ها به حالت اولیه برمی‌گردند و حتی جلو می‌روند. به نظر می‌رسد این افراد از اینکه از تجربه تلخ و نشیبه‌های زندگی تجربه بیاموزند، راضی، و دارای هوشی هستند که برای دیگران نیز در مقابله مؤثرتر، الهام بخش است» (همان).

## ۹. پیشنهادها

- برگزاری کلاسهای ضمن خدمت کنترل خشم و مدیریت هیجان
- کاهش اصطکاک و مراجعات حضوری ارباب رجوعان و جایگزینی آن با رویکردهای فناورانه
- نظارت‌های چندلایه و نامحسوس در مراودات کارکنان با ارباب رجوعان و سنجش میزان رضایتمندی مراجعان
- بررسی پیوند میان معنویات و هیجان‌ات در ارتقا و پیشبرد اهداف سازمانی
- کنترل و غربالگری نیروها در جلسات روانشناسانه به منظور توجیه و آموزش مضاعف
- انتصاب و به‌کارگیری مدیران باهوش هیجانی و ترتیب و انتخاب برنامه هم‌تایپ‌پرووری در راستای گسترش مدیریت انسان-محورانه و تعالی خواهانه در سراسر سازمان

## فهرست منابع

- ابزری، مهدی؛ یزدانی، مریم؛ اعتباریان، اکبر (۱۳۹۲). بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، س ۱۴، ش ۲، ۷۹-۸۸.
- آدریانی، فرخ؛ نادری، پرویز؛ عسگری، خدیجه؛ روشنی‌مهری، مریم (۱۳۸۹). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی سالمندان، یافته‌های نو در روانشناسی، صص ۱۲۷-۱۳۸.

- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰). اداره سالم به روایت نهج البلاغه. فصلنامه النهج، ش ۳۱، صص ۹۴ تا ۶۹.
- پورعزت، علی اصغر؛ سلیمی، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی تأثیر رابطه ادراک بی عدالتی در سازمان بر گسترش میل به فساد، اندیشه مدیریت راهبردی، س ۴، ش ۱، صص ۱۳۱ تا ۱۵۹.
- حاجیان، احمدرضا؛ شیخ‌الاسلامی، محمود؛ همایی، رضا؛ فیض‌اله رحیمی؛ امین‌الرعیاء، مهین (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی. تحقیقات علوم رفتاری، س ۱۰، ش ۶، صص ۵۰۰ تا ۵۰۸.
- حسن‌زاده، رمضان؛ ساداتی کیادهی، سید مرتضی (۱۳۹۲). هوش هیجانی (مدیریت احساس، عاطفه و هیجان). تهران: نشر روان.
- خلف خانی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری، فصلنامه راهبرد، س ۱۸، ش ۵۳، صص ۵۵ تا ۳۹.
- ربیعی، علی؛ بیگدلی، مینو (۱۳۹۰). آسیب شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری سازمان های دولتی و غیر دولتی، دوفصلنامه علمی - پژوهشی دین و ارتباطات، س هجدهم، ش اول، صص ۱۸۷ تا ۲۰۵.
- رجایی، علیرضا (۱۳۸۹). هوش معنوی: دردگاه‌ها و چالش‌ها، پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ش ۲۲، صص ۲۱ تا ۵۰.
- شائمی، علی؛ برزکی، حسین؛ عظیمی، علی؛ عطاfer، علی (۱۳۸۹). بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی مراکز استان‌های اصفهان و زنجان، اندیشه مدیریت راهبردی، س ۴، ش ۲، صص ۱۲۹ تا ۱۴۷.
- شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، س ۱، ش ۲، صص ۹۹ تا ۱۲۶.
- صداقت، حسین؛ فریده، حمیدی (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای هوش معنوی دانش آموزان دوره متوسطه بر اساس جنسیت و پایه تحصیلی، زن در فرهنگ و هنر، س ۴، ش ۴، صص ۷۵ تا ۸۸.

- عبدالله زاده، حسن؛ معصومه، باقرپور (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، س ۳، ش ۲، صص ۸۷ تا ۹۸.
- طوطیان، مهدی؛ تقوی، هاشم؛ نیکومرام، فرهاد؛ غفاری، صدیقه (۱۳۹۰). رابطه فساد اداری و رشد اقتصادی در کشورهای عضو اپک، (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، س هشتم، ش ۲۱، صص ۸۸ تا ۱۰۳.
- قدسی نژاد، احقر؛ هادی تبار، حمیده؛ نوابی، شکوه (۱۳۹۰). بررسی تأثیر آموزش عوامل هوش معنوی بر کیفیت زندگی همسران جانباز شاغل به تحصیل در مدارس بزرگسالان شهر تهران در سال تحصیلی ۸۹-۹۰. مجله علمی- پژوهشی طب جانباز، س ۴، ش ۱۴، صص ۱۱۱ تا ۱۱۴.
- کاظمی، یحیی (۱۳۸۸). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های مدیریت هیجان بر هوش هیجانی دانش آموزان مقطع راهنمایی. اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۵، ش ۲، صص ۱۰۳ تا ۱۲۳.
- میر کمالی، سید محمد؛ محمد رضا، کرامتی (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی با استراتژی‌های مدیریت تعارض مدیران. اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۵، ش ۳، صص ۹۷ تا ۱۱۰.
- هاشمیان، محمدعلی؛ رجایی، غلیرضا؛ نجات، حمید (۱۳۸۵). رابطه بین هوش هیجانی با سلامت روانی در معلمان. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، س دوم، ش ۱، صص ۶۱ تا ۷۲.
- غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلیا؛ نوری مقدم ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی، فصلنامه علمی- پژوهشی اندیشه‌های نوین دینی، س ۳، ش ۱۰، صص ۱۲۵ تا ۱۴۷.
- موسوی، سید حسین؛ طالب زاده، محسن؛ مورکانی، غلامرضا شمس (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان، فصلنامه روان شناسی تربیتی ش ۲۲، س ۷، صص ۶۵ تا ۹۴.

- نظری زاده، جواد؛ حقیقتیان، منصور؛ کریمی، سمیه (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری (مورد مطالعه: سازمانهای اداری شهر یزد)، جامعه‌شناسی کاربردی، سز ۲۳، شماره ۴، ۱۲۵ تا ۱۴۲.

- یعقوبی، ابوالقاسم (۱۳۸۷). بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان، پژوهش در نظام‌های آموزشی، صص ۹۲ تا ۱۰۵.

- Armstrong, T. 2009. *Multiple Intelligences in the classroom*. Alexandria, Virginia USA: ASCD.
- Arnold, J. and Brown, H. D. 1998. A Map of the Terrain. In J. Arnold (Ed.), *Affect in language teaching* (pp. 1-25). Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional social intelligence (ESI). *Psichothema*, 18, 13-25.
- Beverley, A. & Kirk, N. S. 2008. Development and Preliminary Validation of an Emotional Self-efficacy Scale. *Personality and Individual Differences*, 45, 432-436.
- Bobgan, M. A. 1992. *Four Temperaments, Astrology, and Personality Testing*. Santa Barbara, California: Gast Gate Publishers.
- Csikszentmihályi, M. 1996. *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Funder, D. 2001. Personality. *Annual Review of Psychology*, 52, 197-221.
- Gardner, H. 1993. *Frames of mind: The theory of multiple intelligences—10th anniversary edition*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. 2006. *Multiple Intelligences: New horizons in theory and practice*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.



- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D. 1995. *EQ: Why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury
- Hawkey, K. (2006). Emotional intelligence and mentoring in pre-service teacher education: A literature review. *Mentoring and Tutoring*, 14(2), 131-147.
- Hawkey, K. 2006. Emotional Intelligence and Mentoring in Pre-service Teacher Education: A literature review. *Mentoring and Tutoring*, 14(2) , 137-147.
- Hedegaard, M. 1996. The zone of proximal development as basis for instruction. In H. Daniels, *An introduction to Vygotsky* (pp. 171-196). London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group.
- Johnson, K. & Johnson, H. (1999). *Encyclopedic dictionary of applied linguistics*. Massachusets: Blackwell Publishers.
- Knight. A. and Sparrow ,T. 2006. *Applied EI: The importance of attitudes indeveloping emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krathwohl, D. B. 1964. *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Handbook II: Affective domain*. New York: McKay.
- Lefrancois, G. R. 1999. *Psychology for Teaching*, (10<sup>th</sup> edition). New York: Wadsworth Publishing Company.
- Mathews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, Mass: MIT.
- Matthews, G. and Zeidner. M. 2003. *Emotional Intelligence: Science and Myth*. Cambridge, Massachusetts, London: The MIT Press.
- Mortiboys, A. (2005). *Teaching with emotional intelligence*. London: Routledge.
- Mortiboys, A. 2005. *Teaching with emotional intelligence*. London and New York: Routledge.

- Pérez, J. C., Petrides, K. V., & Furnham, A. (2005). Measuring trait emotional intelligence. In R. Schulze and R. D. Roberts (Eds.), *International Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 123-143).
- Salovey, P. and Mayer. J. 1997. What is emotional intelligence? In P. S. Salovey (ed.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York : Basic Books.
- Schutte, N., Malouff, M, J. & Bhullar, N. (2009). The assessing emotions scale. In D. H. Con Stough, *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications* (pp. 119-135). New York: Springer.
- Seligman, M. 1990. *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: Free Press.
- Semidt, S. 2009. *Introducing Vygotsky a guide for practitioners and students in early years education*. New York: Routledge.
- Sparrow, T. & Knight, A. (2006). *Applied EI: The importance of attitudes in developing emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stein, J, S. and Ebook. H. 2006. *The EQ edge : Emotional intelligence and your success*. Mississauga: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Tooman, T. 2009. *Affective learning: Activities to promote values comprehension*. Retrieved October 08, 2011, from Soulstice Training Improving Business from the Inside Out: <http://www.soulsticetraining.com>
- Williams, M. and Burden, L. R. 1997. *Psychology for language teachers: A social constructivist approach*. New York: Cambridge University Press.
- Yeung, R. (2009). *Emotional intelligence: The new rules*. London: Marshal Cavendish.
- Zeidner, M. and Mathews. G. 2009. *What we know about emotional intelligence. How it affects learning, work, relationships, and our mental health*. Cambridge, Mass.: The MIT Press.