



## Investigating the Effect of Managers' Emotional Intelligence on Liquidity Risk

Nazanin Yadegari <sup>1</sup>, Ali Lalbar <sup>2</sup>

Received: 2023/05/15

Accepted: 2023/06/30

Research Paper

### Abstract

Cash is one of the important and vital resources of any economic unit. Controlling risks related to cash or liquidity risk, due to its high importance for the survival of the business companies, should always be considered by managers in their financial decisions. The purpose of this study is to investigate the effect of managers' emotional intelligence on liquidity risk. This research is a correlational descriptive research in terms of its purpose. The population includes all the companies listed in Tehran Stock Exchange in 2022 and the managers of these companies. In order to analyze the data, first the pre-tests of Jarek Bara, DK Folder unit root, White's test, Durbin-Watson and Pearson's correlation coefficient are performed and then to test the research hypotheses, the multiple regression test is used with the help of E-views software. According to the data analysis, the results indicate that managers' emotional intelligence, managers' self-awareness, managers' self-regulation, managers' self-motivation, managers' empathy and managers' social skills have an effect on companies' liquidity risk.

**Keywords:** Self-Regulation of Managers, Self-Awareness of Managers, Emotional Intelligence of Managers, Social Skills of Managers

**JEL Classification:** G40, G41, D81, D91.

<sup>1</sup>. Master of Financial Management, Department of Financial Management, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran. (Email: nazaninyadegari94@gmail.com)

<sup>2</sup>. Assistant Professor, Department of Financial Management, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran. (Email:for\_lalbar@yahoo.com)





## بررسی تأثیر هوش هیجانی مدیران بر ریسک نقدینگی

نازنین یادگاری<sup>۱</sup>، علی لعل‌بار<sup>۲</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۹

### چکیده

وجه نقد از منابع مهم و حیاتی هر واحد اقتصادی است. کنترل ریسک‌های مرتبط بر وجوه نقد یا ریسک نقدینگی با توجه به اهمیت بالایی که جهت ادامه حیات واحد تجاری دارد، همواره باید مدنظر مدیریت در تصمیم‌های مالی قرار گیرد. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر هوش هیجانی مدیران بر ریسک نقدینگی بوده است. این تحقیق از نظر هدف، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۴۰۰ و مدیران این شرکت‌هاست. به منظور تحلیل داده‌ها، ابتدا پیش‌آزمون‌های جاکر برا، ریشه واحد دی کی فولدر، آزمون وایت، دوربین واتسون و ضریب همبستگی پیرسون انجام شده است و سپس جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون رگرسیون چندگانه به کمک نرم‌افزار ایویوز استفاده شده است. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج حاکی از آن بوده است که هوش هیجانی، خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی مدیران بر ریسک نقدینگی شرکت‌ها تأثیرگذار است.

کلیدواژه: خودتنظیمی مدیران، خودآگاهی مدیران، هوش هیجانی مدیران، مهارت‌های اجتماعی مدیران

طبقه‌بندی موضوعی: D91, D81, G41, G40

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

۱. گروه مدیریت مالی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران، (نویسنده مسئول) (Email: nazaninyadegari94@gmail.com)

۲. استادیار گروه حسابداری، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران، (Email: for\_lalbar@yahoo.com)



## مقدمه

وجوه نقد یکی از دارایی‌های آسیب‌پذیر از اعمال و رفتار مدیران است و مدیران در هزینه کردن وجوه نقد به دو روش محافظه‌کارانه و جسورانه عمل می‌کنند. در روش محافظه‌کارانه سعی می‌کنند که وجوه نقد را برای پرداخت‌های آتی، فرصت‌های سرمایه‌گذاری و سایر موارد نگهداری کنند. در حالی که در روش جسورانه، در پروژه‌های دارای ریسک سرمایه‌گذاری می‌کنند. در روش اول، احتمال نگهداری وجوه نقد را کم بیشتر وجود دارد که براساس تئوری‌های ارزش زمانی پول، از ارزش وجوه نگهداری شده به مرور زمان کاسته می‌شود. از طرفی، در این روش می‌توان با تشخیص و ارزیابی مناسب فرصت‌های سرمایه‌گذاری، موجبات سودآوری و ایجاد ارزش بیشتر برای شرکت را فراهم آورد (رضایی، ۱۳۹۰). برای دستیابی به عملکرد بهتر درک متقابل و مدیریت هیجان‌ها در افراد به‌عنوان نقطه قوتی در مجموعه‌هاست که باعث هم‌سو کردن هدف‌های همه واحدها می‌شود. در واقع، در محیط کار هوش هیجانی نقش بارزی در داشتن عملکرد مطلوب نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل بهره‌وری یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند (صالحی، ۱۳۹۶). افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند می‌توانند انگیزه خود را حفظ کنند و در مقابل ناملازمات پایداری نموده، تکانش‌های خود را کنترل کرده، حالات روحی خود را تنظیم کنند و نگذارند پریشانی خاطر، قدرت تفکرشان را خدشه‌دار سازد و در نهایت قدرت تصمیم‌گیری بهتری خواهند داشت. کسانی که از هوش هیجانی بیشتری برخوردار هستند، می‌توانند از روحیه و احساسات خود به طور مؤثر استفاده کنند و برعکس افراد با هوش هیجانی کمتر ممکن است نتوانند از مزایای احتمالی اوضاع ایجاد شده بهره ببرند (صمدی و همکاران، ۱۴۰۱). هوش هیجانی، توانایی درک و فهم اطلاعات هیجانی به منظور ایجاد و کنترل هیجان‌هایی است که ضمن کمک به تفکر بهتر به شناخت هیجان‌ها و عواطف منجر شود. به عبارت دیگر، هوش هیجانی شامل توانایی دریافت هیجان‌ها، هماهنگ ساختن هیجان‌ها و احساسات مرتبط، درک و فهم اطلاعات مربوط به هیجان‌ها و نیز مدیریت آن‌ها است که در توانایی بالای افراد در برخورد با مسائل عاطفی هیجانی نمایان می‌شود. هیجان، عاملی است که فرد را برای تطابق با محیط آماده می‌سازد و با داشتن مهارت‌های اجتماعی فراوان، به برقراری رابطه خوب با مردم منجر می‌شود. این مهارت‌ها اغلب پرورش می‌یابند و افرادی که مهارت‌های هیجانی خود را توسعه دهند، در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود رضایت بیشتری دارند. این افراد در پاسخ‌گویی به محرک‌های تنش‌زا، منعطف و پیش‌کنشی‌تر رفتار می‌کنند و کمتر از تنش تأثیر می‌گیرند. در همین راستا پژوهش‌ها نشان داده است که سازمان‌هایی که در تجارتشان از هوش هیجانی استفاده کرده‌اند، به موفقیت بیشتری دست یافته‌اند (مکوند حسینی، ۱۳۹۷). گلمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) نشان می‌دهد که تقریباً ۹۰ درصد علت تفاوت میان عملکرد مدیران برجسته و معمولی سازمان به هوش هیجانی آن‌ها بستگی دارد. نتایج تحقیقات وی نشان می‌دهد که مدیری که از هوش هیجانی زیادی برخوردار باشد و از نظر فنی تجربیات لازم را داشته باشد، با آمادگی بیشتری نسبت به دیگران به رفع تعارض‌ها و ضعف‌های گروهی سازمان خواهد پرداخت. اهمیت انجام این تحقیق در آن است که نتایج حاصل از آن در جهت بهبود حل مشکلات عملکردی همچون مدیریت نقدینگی و انتخاب شاخص‌های استاندارد ارزیابی در جهت انتخاب و گزینش مدیران کارآمد مؤثر بوده و فقدان مطالعات صورت‌پذیرفته در خصوص اثر هوش هیجانی در محیط‌های کاری باعث افزایش افت عملکرد مدیران و افزایش مواجهه با مشکلات نقدینگی در شرکت‌ها است. اصولاً تصمیم‌گیری مدیران مستلزم پذیرش درجه‌ای از ریسک نقدینگی است، از طرفی هم هوش هیجانی از جمله مباحث جدیدی است که در مدیریت مطرح گردیده است، از این رو

تحقیقات در این زمینه و در اختیار قرار دادن آن می‌تواند گام مؤثری را در توسعه تئوری‌های تلفیقی مدیریت و روان‌شناسی و پیشرفت اقتصاد بردارد. لذا مسائل اصلی پژوهش این است:

نخست: آیا مؤلفه‌های هوش هیجانی گلמן شامل خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی مدیران بر ریسک نقدینگی شرکت‌ها تأثیر گذارند؟  
دوم: آیا هوش هیجانی مدیران می‌تواند بر ریسک نقدینگی شرکت‌ها تأثیرگذار باشد؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش هیجانی، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و خصوصیات فردی را در بر گرفته و معمولاً به آن دسته مهارت‌های درون فردی و بین فردی اطلاق می‌گردد که فراتر از حوزه مشخصی از دانش‌های پیشین، چون هوش بهر و مهارت‌های فنی یا حرفه‌ای است. هوش هیجانی از آخرین مباحث متخصصان در خصوص درک تمایز بین منطقی و هیجان بوده و برخلاف مباحث اولیه در این جا، فکر و هیجان به عنوان موضوعاتی برای سازگاری و هوشمندی تلقی شده است. به علاوه، شبیه سایر مباحث مطرح در خصوص ماهیت انسان، هوش هیجانی نیز دستخوش دو نوع بحث و گفتگوی علمی و عوام‌پسند گردیده است. به اعتقاد ارسطو<sup>۱</sup> عصبانی شدن آسان است - همه می‌توانند عصبانی شوند، اما عصبانی شدن در برابر شخص مناسب، به میزان مناسب، در زمان مناسب، به دلیل مناسب و به روش مناسب - آسان نیست. اصطلاح «هوش هیجانی» را طی دهه ۱۹۶۰ جان مایر و پیتر سالووی<sup>۳</sup> برای اولین بار در چندین مقاله مطرح کردند. این دو روان‌شناس هوش هیجانی را «توانایی فرد برای کنترل هیجان‌ات خود و دیگران، تمایز میان آثار مثبت و منفی هیجان‌ات و استفاده از اطلاعات هیجانی برای راهنمایی فرایند تفکر و اقدامات خود» تعریف کرده‌اند. هوش هیجانی صرفاً هیجانی بودن یا کنترل هیجان‌ات نیست، بلکه هر دوی این‌ها می‌باشد؛ یعنی بدانیم چه موقع اظهار هیجانی، موفق عمل می‌کند و چه موقع مشکل‌زا و دردسرسزا است. در حقیقت این هوش، مشتمل بر شناخت احساسات خویش و دیگران و استفاده از آن برای تصمیم‌گیری مناسب در زندگی است. به عبارتی، عاملی است که به هنگام شکست، در شخص ایجاد انگیزه می‌کند و به واسطه داشتن مهارت‌های اجتماعی فراوان، منجر به برقراری رابطه خوب با مردم می‌شود. گلמן<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) اولین کسی است که مفهوم هوش هیجانی را وارد عرصه مفاهیم سازمانی نمود. گلמן هوش هیجانی را استعداد، مهارت و یا قابلیت که عمیقاً تمامی توانایی‌ها را به وسیله تسهیل یا مداخله تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، تعریف نموده است. براساس مطالعات او در بهترین شرایط، همبستگی بین هوش عمومی برخی از ابعاد هوش هیجانی اندک است. وقتی که افراد دارای هوش عمومی فراوان در زندگی موفقیت چندانی کسب نمی‌کنند، افراد دارای هوش متوسط به‌طور شگفت‌انگیزی پیشرفت می‌کنند که احتمالاً می‌توان آن را به هوش هیجانی فراوان آن‌ها مربوط دانست. بعد از این‌که مایر و سالووی، نظریه هوش هیجانی را مطرح کردند، روان‌شناس دیگری به نام بار-آن<sup>۵</sup> (۱۹۹۰) در جهت ساخت ابزار اندازه‌گیری هوش هیجانی پژوهش‌هایی انجام داد. وی که افتخار ثبت واژه ضریب هوش هیجانی را به نام خود دارد، پس از چند سال مطالعه توانست ابزاری را جهت اندازه‌گیری هوش هیجانی تهیه کند. با این حال، مطالعات وی در حوزه مدل ترکیبی که در آن هوش هیجانی، شامل ترکیبی از صفات و مشخصه‌های شخصیتی است، قرار می‌گیرد (بار-آن، ۱۹۹۰). گلמן طی مصاحبه‌ای (۱۹۹۶) هوش هیجانی را چنین توصیف می‌کند: هوش هیجانی

1. Aristotle  
2. John Mayer  
3. Peter Salvi  
4. Daniel Goleman  
5. Bar-on

نوع دیگری از هوش است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای تصمیم‌گیری‌های مناسب در زندگی، توانایی اداره مطلوب خلق و خوی، وضع روانی و کنترل تکانش‌ها است. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف، در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند. هم‌حسی یعنی آگاهی از احساسات افراد پیرامون شماست. مهارت اجتماعی یعنی خوب تا کردن با مردم و کنترل هیجان‌های خویش در رابطه با دیگران و توانایی تشویق و هدایت کردن است (گلمن، ۱۹۹۸).

هوش هیجانی از نظر دانیل گلمن دارای پنج مؤلفه به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- خودآگاهی<sup>۱</sup>: درک عمیق و روشن از هیجان‌ها و احساسات، نقاط ضعف و قوت، نیازها و سلیقه‌های خود است. به‌عنوان مثال برای اینکه بتوانید عصبانیت خود را کنترل کنید، باید از آنچه موجب بروز آن شده است، آگاه باشید.
  - ۲- خودتنظیمی<sup>۲</sup>: یا مدیریت عواطف دومین معیار می‌باشد که شامل خودکنترلی و احاطه بر خود، مدیریت هیجان‌ها، توانایی بازیافت هیجانی پس از یک صدمه هیجانی، توانایی بر عمل و نه بر واکنش، ثبات در رفتارها در همه موقعیت‌ها، احساس مسئولیت در کار، انعطاف در برابر تغییرات و استقبال از نظرهای جدید است.
  - ۳- خوداندگیزی<sup>۳</sup>: سومین معیار گلمن می‌باشد که شامل کنترل تمایلات عاطفی است که از طریق آن، رسیدن به اهداف آسان می‌گردد. تعهد و التزام به انجام امور و عدم دلسردی و یأس در مقابل ناکامی‌ها و نیز خوش‌بینی نسبت به آینده را خوداندگیزی گویند.
  - ۴- همدلی<sup>۴</sup>: به معنی هم‌سو بودن با اهداف گروه یا سازمان است به طوری که برای تحقق اهداف سازمانی با فداکاری و از خود گذشتگی عمل می‌کنند. به عبارت دیگر کنار آمدن راحت با دیگران، درک دیگران، آگاهی و ارزش گذاشتن به نیازهای دیگران، شور و اشتیاق برای خدمت کردن، مفید بودن، توانایی درک و قبول دگراندیشی و سیاست‌مداری است.
  - ۵- مهارت‌های اجتماعی<sup>۵</sup>: کنترل دقیق هیجان‌ها، واکنش مناسب، قانع‌سازی، درک تفاوت‌ها، کار گروهی، توان گفتگو، ارتباط شفاف، میانجی‌گری و توان برقراری ارتباط است (گلمن، ۱۹۹۵).
- در ادامه به برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود:

**گتهون ابرا و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۳)**، برای مشخص کردن اینکه آیا هوش هیجانی و رفتار اجتماعی پیشرفت تحصیلی دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند، پژوهشی را انجام دادند. برای دستیابی به این هدف، ۱۱۱ دانشجو با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب شدند و نتایج حاکی از آن بود که بین هوش هیجانی و رفتار اجتماعی از نظر آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که هوش هیجانی رفتار اجتماعی دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند، درحالی‌که هوش هیجانی پیشرفت تحصیلی دانشجویان را پیش‌بینی نمی‌کند.

**زیسبری و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۹)**، اثر هوش هیجانی و تنظیم هیجان در حالت‌های احساسی خودآفرینی و شواهد فیزیولوژیکی را بررسی کردند. هوش هیجانی، هم از نظر تئوری و هم به صورت تجربی، با توانایی‌های مدیریت همراه است و احساسات را تنظیم می‌کند. بیشتر شواهد در پژوهش نشان می‌دهد که این فرضیه که هوش هیجانی با عملکرد

---

1. Self-awareness
2. Self-regulatory
3. Readiness
4. Sympathy
5. Social Skills
6. Getahun Abera et al.
7. Zysbery et al.

مؤثر در کسب و کار که در آن تنظیم احساسات هم‌خوانی دارد مرتبط خواهد بود. نتایج حاکی از توزیع قابل‌قبول احساسات فرد و رابطه مثبت آن با هوش هیجانی می‌باشد.

**چن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)**، در پژوهشی تأثیر هوش هیجانی بر سبک‌ها و مدیریت تعارض را بررسی کرده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که مدیران در سطوح مختلف دارای هوش هیجانی متفاوتی هستند و در هنگام برخورد با زیردستان، همسالان و رده‌های بالاتر خود، سبک‌های مختلف مدیریت تعارض اتخاذ می‌نمایند. به‌طور مثال اکثر مدیران جوان و مدیران زن با زیردستان درگیر می‌شدند و با همسالان به سبک سلطه‌گر برخورد می‌کنند و مدیران مرد با زیردستان به سبک سلطه‌گر برخورد می‌کنند و مدیرانی که در بخش دولتی مشغول به کار بودند بیشتر سبک ادغام، اجتناب، الزام‌آور و سازش را اتخاذ می‌کنند.

**خلید و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)**، ابعاد چندگانه هوش هیجانی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را بررسی کردند. آنان برای تحلیل آزمون فرضیه‌ها از روش متداول آزمون تک‌عاملی استفاده کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که توجه به احساسات دیگران و عدم تبعیض که دستاورد هوش هیجانی است، بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه تأثیرگذار مستقیمی دارد.

**مقبول و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)**، در پژوهشی رابطه و تأثیر هوش هیجانی مدیران پروژه‌های ساختمانی، شایستگی‌های مدیریتی و سبک رهبری تحول‌آفرین را بر موفقیت پروژه بررسی کرده‌اند. در مجموع ۱۰۷ شرکت ساختمانی پاکستانی با هدف اندازه‌گیری آثار این متغیرها بر عملکرد کلی پروژه‌های ساختمانی مطالعه شدند. نتایج نشان می‌دهد که مدیران پروژه با هوش هیجانی فراوان شایستگی‌های مطلوب‌تری را دارند و رفتار رهبری تحول‌آفرین از خود نشان می‌دهند، رهبران مؤثری هستند و موفقیت بیشتری را در پروژه‌ها نسبت به هم‌تایان خود به دست می‌آورند.

**آرفارا و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۶)**، تأثیر هوش هیجانی بر بهبود کار گروهی را بررسی کرده‌اند و به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی با موفقیت اهداف سازمان ارتباط دارد. همچنین هوش هیجانی اعضای تیم بر همکاری و سطح اعتماد بین آن‌ها تأثیر می‌گذارد و با عملکرد وظیفه سازمان مرتبط است.

**مارتینا و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۵)**، در پژوهشی به ارزیابی مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران پرداخته‌اند. بیشترین تأثیر را خودآگاهی مدیران داشته است. بدین معنی که مدیران قادر بودند هیجانات خود را درک کنند و اعتماد به نفس زیادی داشته و خود را به خوبی بشناسند. در عین حال، مؤلفه مهارت‌های اجتماعی آنان در سطح پایین‌تری بوده است. سومین مؤلفه هوش هیجانی همدلی می‌باشد که به این معنا است که توانایی مدیران در سروکار داشتن با هیجانات افراد دیگر توسعه یافته است. اما در مؤلفه انگیزه درونی تفاوت‌های چشمگیرتری دیده شده است.

**صمدی و همکاران (۱۴۰۱)**، در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تصمیم‌گیری مالی با نقش میانجی‌گری خلق و خوی سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. جامعه آماری، سرمایه‌گذارانی در شهر همدان بوده است و ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش مبتنی بر پرسش‌نامه است و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با آزمون رگرسیون خطی انجام شده است و نتایج حاکی از آن بوده است که رابطه‌ای معنادار بین هوش هیجانی و تصمیم‌گیری مالی وجود دارد. از نتایج جزئی نبود رابطه بین هوش هیجانی و تصمیم‌گیری شهودی است و رابطه منفی بین هوش عاطفی با تصمیم‌گیری عقلایی است، اما هوش هیجانی با سه سبک وابستگی، آنی و اجتنابی رابطه مستقیم دارد. از نتایج دیگر

---

1. Chen et al.  
2. Khalid et al.  
3. Maqbool et al.  
4. Arfara et al.  
5. Martina et al.

که خلق و خوی مثبت مانند مشتاق، فعال، هوشیار با تصمیم‌گیری شهودی رابطه ندارد و با سبک تصمیم‌گیری عقلایی، آنی و اجتنابی رابطه مثبت و با سبک تصمیم‌گیری وابستگی رابطه منفی دارد.

**قاسمی و همکاران (۱۴۰۱)**، تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد صندوق‌های سرمایه‌گذاری در ایران را با تأکید بر حسابداری ذهنی بررسی کرده‌اند. اطلاعات این پژوهش از طریق پرسش‌نامه مشتمل بر ۳۴ سؤال و توزیع آن بین ۲۰۷ نفر از سرمایه‌گذاران صندوق‌های سرمایه‌گذاری به‌دست‌آمده و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و معادلات ساختاری پردازش و تجزیه و تحلیل شده است. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه اصلی حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و حسابرسی ذهنی و تأثیر سرائیتی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**محمد نژاد فرداد و همکاران (۱۴۰۱)**، با هدف بررسی تأثیر ابعاد مختلف هوش هیجانی مدیران پروژه در اثربخشی ارتباطات تیمی پژوهشی را انجام دادند. روش این تحقیق، توصیفی همبستگی و جامعه آماری مدیران و اعضای تیم‌های پروژه در پژوهشگاه فناوری اطلاعات و ارتباطات را تشکیل می‌دادند که از این تعداد ۱۹ تیم به روش سرشماری و به‌عنوان نمونه انتخاب شده است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه هوش هیجانی بار-آن و پرسش‌نامه روابط بین فردی ارشد استفاده شده است. نتایج حاکی از آن بود که هوش هیجانی مدیران پروژه بر روابط بین فردی مؤثر در تیم پروژه تأثیر می‌گذارد.

**شهابی راد و همکاران (۱۴۰۱)**، تأثیر هوش معنوی بر هوش هیجانی و نقش آن در کنترل خطاهای هاله‌ای و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران را بررسی کردند. برای دستیابی به این هدف، به روش تصادفی ۳۰۰ نفر از سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار تهران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز از طریق توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه به‌دست آمده‌اند. نتایج حاکی از آن بود که از بین شاخص‌های متغیرهای هوش معنوی و هوش هیجانی، به ترتیب در متغیرهای هوش معنوی، شاخص اعتقاد به ظرفیت‌های مذهبی، آرامش قلبی، تبدیل شکست به فرصت، خودجوش بودن و شهامت و در متغیر هوش هیجانی به ترتیب شاخص کنترل احساسات، کنترل فشار و استرس، کنترل هیجانات، تنظیم ارتباطات بیرونی بیشترین تأثیر را بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران دارند.

**فولادی و همکاران (۱۴۰۰)**، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ویژگی‌های مالی رفتاری بر تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری با تأکید بر نقش میانجی ویژگی‌های فردی و عمومی سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار تهران به این نتایج دست یافتند که تورش‌های رفتاری سرمایه‌گذاران با نقش میانجی ویژگی‌های فردی و عمومی سرمایه‌گذاران بر تصمیم سرمایه‌گذاری در سهام تأثیر معناداری دارد. همچنین تورش‌های ترجیحی با نقش میانجی ویژگی‌های فردی و عمومی سرمایه‌گذاران بر تصمیم سرمایه‌گذاری در سهام تأثیر معناداری دارد.

**احمدی و همکاران (۱۳۹۷)**، رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و کیفیت گزارشگری مالی در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کرده‌اند. ابزار این پژوهش، شامل پرسش‌نامه استاندارد هوش هیجانی شرینگ و اطلاعات صورت‌های مالی شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران در بازه ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶ جهت آزمون کیفیت گزارشگری مالی بوده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های هوش هیجانی تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت گزارشگری مالی دارد.

**حافظیان و همکاران (۱۳۹۴)**، نقش مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه استان مازندران را بررسی کرده‌اند. روش این پژوهش توصیفی همبستگی بوده است. ۸۰ نفر از مدیران و ۳۴۰ نفر از کارکنان، در این پژوهش مشارکت داشتند. ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه هوش هیجانی برادبری و پرسش‌نامه عملکرد

پژوهشگر ساخته بود. یافته‌ها بیانگر آن است که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

### فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش به دنبال شناسایی تأثیر هوش هیجانی مدیران بر ریسک نقدینگی شرکت تحت مدیریتشان می‌باشد. باتوجه به ادبیات و پیشینه پژوهش، هوش هیجانی و توانایی کنترل احساسات به‌عنوان متغیرهایی تلقی می‌شوند که رفتار افراد و عملکرد آن‌ها را در ایفای تعهدات تحت تأثیر قرار می‌دهند، بنابراین برای بررسی بیشتر این موضوع، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر ارائه گردیده است:

- فرضیه اصلی: هوش هیجانی مدیران بر ریسک نقدینگی تأثیرگذار است.
- فرضیه فرعی اول: مهارت خودآگاهی مدیران بر ریسک نقدینگی تأثیرگذار است.
- فرضیه فرعی دوم: مهارت خودتنظیمی مدیران بر ریسک نقدینگی تأثیرگذار است.
- فرضیه فرعی سوم: مهارت خودانگیزی مدیران بر ریسک نقدینگی تأثیرگذار است.
- فرضیه فرعی چهارم: مهارت همدلی مدیران بر ریسک نقدینگی تأثیرگذار است.
- فرضیه فرعی پنجم: مهارت‌های اجتماعی مدیران بر ریسک نقدینگی تأثیرگذار است.

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که داده‌های آن به صورت کتابخانه‌ای-میدانی جمع-آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۴۰۰ و مدیران شرکت‌های نمونه غیر از بانک‌ها، مؤسسات مالی، شرکت‌های سرمایه‌گذاری، شرکت‌های هلدینگ و واسطه‌گری مالی تشکیل می‌دهد که دارای شرایط زیر باشند:

- ۱- سال مالی کلیه شرکت‌ها منتهی به پایان اسفندماه باشد.
- ۲- شرکت‌ها حداقل به مدت یک سال مالی توقف فعالیت نداشته باشد.
- ۳- صورت‌های مالی و یادداشت‌های همراه شرکت‌ها مربوط به سال ۱۴۰۰ به صورت کامل در سایت بورس اوراق بهادار تهران موجود باشد و همچنین جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد که از این تعداد ۹۷ شرکت و مدیر به روش حذف سیستماتیک و مستقیم به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز از روش کتابخانه‌ای-میدانی استفاده گردیده است. داده‌های مربوط به هوش هیجانی مدیران با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد هوش هیجانی [گلمن \(۱۹۹۸\)](#) تهیه شده است، همچنین داده‌های مربوط به ریسک نقدینگی شرکت‌ها از نرم‌افزار ره‌آورد نوین و کدال استخراج و با داده‌های صورت‌های مالی تطبیق داده شد. آزمون هوش هیجانی گلمن یکی از ابزارهای مورد استفاده می‌باشد که در قالب مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت و در طیف (همیشه، غالباً، گاهی اوقات، ندرتاً و هرگز) تنظیم شده است. فرم اصلی آزمون استاندارد هوش هیجانی گلمن دارای ۷۰ سؤال است و از دو قسمت تشکیل شده، قسمت اول دارای ۴۰ سؤال و قسمت دوم ۳۰ سؤال است. در قسمت اول، هر سؤال حاکی از یک موقعیت زندگی می‌باشد که آزمودنی باید خود را در آن موقعیت قرار دهد و یکی از گزینه‌ها را که با حالات روحی و روانی او سازگار است انتخاب کند. در قسمت دوم، در ابتدای هر سؤال یک داستان ساختگی عاطفی آورده شده است و از آزمودنی خواسته می‌شود تا پاسخ خود را با توجه به داستان، انتخاب کند



ولی قسمت دوم این آزمون به علت ناهمخوانی آن با فرهنگ ما حذف شده است. در اجرای مقدماتی این آزمون، از قسمت اول که شامل ۴۰ سؤال بود استفاده شده که تعداد ۷ سؤال آن به علت همبستگی کم با نمره کل آزمون حذف شده‌اند. در نهایت سؤالاتی که برای اجرای نهایی در نظر گرفته شد، ۳۳ سؤال است. هر آزمودنی ۶ نمره جداگانه دریافت می‌کرد که پنج نمره آن مربوط به هریک از مؤلفه‌ها و یک نمره دیگر، نمره کل بود. میزان همسانی آزمون ۳۳ سؤالی، در اجرای مقدماتی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بوده است (منصوری، ۱۳۸۰). همچنین [خدابخش پیرکلانی و همکاران \(۱۳۹۹\)](#)، [سلگی و همکاران \(۱۴۰۱\)](#)، [فلاح و همکاران \(۱۳۹۳\)](#) و [جویبار و همکاران \(۱۳۸۷\)](#) از پرسش‌نامه مذکور در تحقیقاتشان جهت سنجش هوش هیجانی استفاده کرده‌اند.

### روایی و پایایی پرسش‌نامه

در یک تعریف، روایی آزمون میزان کارایی ابزار سنجش (پرسش‌نامه، تست و ...) برای اندازه‌گیری خصیصه‌ای موردنظر محقق اطلاق می‌گردد. روایی را توافق بین نمره آزمون با صفت یا خصیصه‌ای که آزمون برای اندازه‌گیری آن ساخته شده است، تعریف کرده‌اند. به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه تحقیق، در جهت نیل به روایی محتوایی از نظر خبرگان بهره‌برداری گردیده است. به‌طور کلی برای سنجش روایی پرسش‌نامه تحقیق در ابتدا پرسش‌نامه اولیه طراحی و پس از ارائه به خبرگان و اعمال نظرهای اصلاحی ایشان پرسش‌نامه نهایی به منظور توزیع در مقیاس وسیع‌تر تهیه شده است.

پایایی یا قابلیت اعتماد یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. این مفهوم با این امر سروکار دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. ضریب پایایی نشانگر آن است که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری ویژگی‌های باثبات آزمودنی و یا ویژگی‌های متغیر و موقتی وی را می‌سنجد. قابلیت اعتماد در یک آزمون می‌تواند از موقعیتی به موقعیت دیگر و از گروهی به گروه دیگر متفاوت باشد. [منصوری \(۱۳۸۰\)](#) برای تعیین پایایی، میزان همسانی درونی پاسخ‌ها را با روش آلفای کرونباخ محاسبه کرده است. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده و ضریب آلفای کل آزمون ۰/۸۴ می‌توان گفت آزمون هوش هیجانی از پایایی خوبی برخوردار است. همچنین در این تحقیق ریسک نقدینگی شرکت‌ها با استفاده از مدل پاستور و استامبوت<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) با فرمول زیر محاسبه گردیده است: [\(احمدپور، ۱۳۹۵\)](#).

$$\text{Risk} = (V_{i,t} - m(V_{i,t})) / S(V_{i,t})$$

که  $V_{i,t}$  نشان‌دهنده میانگین خرید و فروش روزانه سهام  $i$  در ماه  $t$  و  $m(V_{i,t})$  و  $S(V_{i,t})$  به ترتیب، میانگین و انحراف معیار  $V_{i,t}$  در طول مدت پژوهش هستند.

برای بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل رگرسیونی استفاده شده است:

$$\text{Risk}_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + \epsilon_{it}$$

که در آن  $\alpha$  ضریب ثابت،  $\beta_1, \dots, \beta_5$  به ترتیب ضرایب مؤلفه‌های هوش هیجانی گلمن شامل: خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزشی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی و  $\epsilon_{it}$  نیز جمله خطا می‌باشد.

<sup>۱</sup>. Pasteur & stambot

## یافته‌های پژوهش

قبل از این که به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش به صورت خلاصه در جدول زیر بررسی می‌شود. این جدول شامل اصلی‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی است. میانگین که نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع بوده و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌هاست، برای متغیر ریسک نقدینگی برابر ۲/۴۴- است. میانه یکی دیگر از شاخص‌های مرکزی می‌باشد که وضعیت جامعه را نشان می‌دهد که نیمی از داده‌ها کمتر از این مقدار و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار هستند. همچنین یکسان بودن مقدار میانگین و میانه، نشان‌دهنده نرمال بودن این متغیر می‌باشد که برای متغیر ریسک نقدینگی برابر ۲/۳۳- است. شاخص‌های پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی داده‌ها از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. انحراف معیار یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پراکندگی است که برای متغیر ریسک نقدینگی برابر ۱/۵۷ می‌باشد. میزان عدم تقارن منحنی فراوانی را چولگی می‌نامند. در این پژوهش برای تمام متغیرها کشیدگی مثبت می‌باشد.

جدول (۱). خلاصه آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص‌های توصیفی	ریسک نقدینگی	خودآگاهی	خودتنظیمی	خودانگیزی	همدلی	مهارت‌های اجتماعی
میانگین	-۲/۴۴۴	۴/۰۸۷	۴/۲۰۰	۳/۸۵۱	مدیران	مدیران
میانه	-۲/۳۳۰	۳/۸۷۶	۴/۱۶۶	۴/۰۰۰	۳/۲۰۰	۳/۴۰۰
حداکثر	۱/۵۳۰	۵/۰۰۰	۵/۰۰۰	۵/۰۰۰	۴/۲۵۷	۴/۸۴۰
حداقل	-۶/۷۳۰	۲/۸۷۰	۲/۶۶۶	۲/۵۰۰	۲/۴۰۰	۲/۲۰۰
انحراف معیار	۱/۵۷۹	۰/۵۷۸	۰/۶۸۲	۰/۶۹۰	۰/۴۴۷	۰/۵۹۸
چولگی	-۰/۱۷۰	۰/۳۹۰	-۰/۴۷۴	-۰/۶۱۲	-۰/۰۹۷	-۰/۰۷۸
کشیدگی	۳/۰۵۳	۱/۸۶۲	۲/۰۷۶	۲/۱۳۴	۲/۳۸۸	۳/۰۳۴

## ثابت بودن واریانس جمله خطا (باقیمانده‌ها)

در این مطالعه فرض ناهمسانی واریانس باقیمانده‌ها از طریق آزمون وایت بررسی شد. در این آزمون فرض بر ناهمسانی واریانس باقیمانده‌ها است که با توجه به جدول زیر سطح معنی‌داری آماره  $F$  بیشتر از ۵٪ است، فرض ما مبنی بر وجود همسانی واریانس در فرضیه پذیرفته می‌شود.

جدول (۲). آزمون وایت

ردیف	نوع آماره	مقدار آماره	احتمال
مدل فرضیه	آماره $F$	۱/۳۱۲	۰/۱۹۷

آزمون عدم خودهمبستگی<sup>۲</sup>

جهت آزمون خودهمبستگی بین متغیرها از آزمون دوربین واتسون استفاده می‌گردد. در پژوهش حاضر از آزمون خودهمبستگی سریالی LM برای تشخیص بود و یا نبود خودهمبستگی استفاده شده، و در مدل‌ها خودهمبستگی وجود ندارد.

1. White's test

2. Non-autocorrelation test

جدول (۳). بررسی عدم خودهمبستگی معادلات رگرسیونی

ردیف	نوع آماره	مقدار آماره	احتمال
مدل فرضیه	آماره F	۰/۱۵۲	۰/۸۵۹

نتایج جدول فوق بیانگر آن است که خود همبستگی در فرضیه وجود ندارد.

### خلاصه تجزیه و تحلیل داده‌ها به تفکیک هر فرضیه

نتایج حاصل از تخمین نشان می‌دهد که احتمال آماره  $t$  برای ضریب ثابت و ضرایب متغیرهای خودآگاهی مدیران، خودتنظیمی مدیران، خودانگیزی مدیران، همدلی مدیران و مهارت‌های اجتماعی مدیران بر ریسک نقدینگی کمتر از ۵٪ است، لذا ارتباط رگرسیونی از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد و ضریب برآوردشده با نرم‌افزار برای این متغیرها بر ریسک نقدینگی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل‌شده قدرت توضیح‌دهندگی متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد که قادر است به میزان ۵۳٪ تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. احتمال آماره  $F$  بیانگر این است که کل مدل از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. برای بررسی استقلال پسماندهای مدل‌های برازش‌شده از آماره آزمون دوربین-واتسون استفاده شد. اگر مقدار این آماره در محدود  $1/5$  تا  $2/5$  باشد. استقلال پسماندهای مدل تأیید می‌گردد، در غیراینصورت شواهد حاکی از فقدان استقلال یا وجود همبستگی سریالی پسماندهای مدل است که در اینجا مقدار دوربین واتسون  $1/9$  که مقدار این آماره در محدود  $1/5$  تا  $2/5$  می‌باشد بنابراین استقلال پسماندهای مدل تأیید می‌شود. با توجه به فرضیه چون متغیرهای خودآگاهی مدیران، خودتنظیمی مدیران، خودانگیزی مدیران، همدلی مدیران و مهارت‌های اجتماعی مدیران بر ریسک نقدینگی مثبت و معنی‌دار می‌باشد، پس فرض  $H$  برای فرضیه فرعی اول، دوم، سوم، چهارم و پنجم رد می‌شود؛ یعنی خودآگاهی مدیران، خودتنظیمی مدیران، خودانگیزی مدیران، همدلی مدیران و مهارت‌های اجتماعی مدیران بر ریسک نقدینگی تأثیرگذار است.

جدول (۴). خلاصه نتایج حاصل از بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش

فرضیه فرعی	تأثیرگذار است.	خودتنظیمی مدیران بر ریسک نقدینگی	خودانگیزی مدیران بر ریسک نقدینگی	همدلی مدیران بر ریسک نقدینگی	مهارت‌های اجتماعی مدیران بر ریسک نقدینگی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۰۶۲	۰/۰۲۰	۰/۰۶۲	۰/۰۲۰
فرضیه فرعی ۱	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۰۶۲	۰/۰۲۰	۰/۰۶۲
فرضیه فرعی ۲	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۰۶۲	۰/۰۲۱	۰/۰۶۲
فرضیه فرعی ۳	تأیید فرضیه	۰/۰۰۹	۰/۰۲۶	۰/۰۹۵	۰/۰۲۶
فرضیه فرعی ۴	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۰۵۲	۰/۰۲۴	۰/۰۵۲
فرضیه فرعی ۵	تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵	۰/۰۹۳	۰/۰۴۵

## بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی نقش هوش هیجانی مدیران بر ریسک نقدینگی شرکت‌ها صورت گرفته است. نقش مؤلفه‌های هوش هیجانی بر ریسک نقدینگی شرکت به‌منظور سنجش و بررسی عملکرد مدیران در ایفای به موقع تعهدات مالی و حفظ تداوم فعالیت شرکت است که قابلیت پاسخ‌گویی در چارچوب اصول و مفاهیم مدیریت برای تحقق اهداف و وظایف و قابلیت برنامه‌های اجرایی را دارد. مدیران برای رسیدن به عملکرد بهتر نیاز دارند که بین کار، احساسات و عواطف خود هماهنگی لازم را برقرار کنند و متناسب با موقعیت‌ها از آن استفاده کنند. هوش هیجانی از جمله مواردی است که می‌تواند به زندگی و محیط کاری افراد جهت و هدف بخشد و سازگاری مناسب‌تری را نسبت به محیط در آن‌ها به وجود آورد. از گذشته در میان عوام مطرح بوده که بهره‌وری فراوان باعث موفقیت‌هایی در شغل و زندگی و تحصیل می‌شود ولی تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که عواملی غیر از هوش و یا استعداد در این موفقیت‌ها دخالت دارد. هوش هیجانی نوعی از هوش درون‌فردی است که افراد با دریافت و کشف این مهارت در خود به موفقیت‌هایی نائل می‌شوند. هیجان‌ها می‌تواند گاهی عامل کاهش بهره‌وری، ضعف قضاوت، تصمیم‌گیری غلط، جذب کارکنان نامناسب، از دست دادن کارکنان لایق، بی‌انگیزگی کارکنان، فقدان کار گروهی و خودمدیریتی و ناتوانی در ایفای به موقع تعهدات شوند و گاهی عامل افزایش بهره‌وری، قضاوت صحیح، تصمیم‌گیری هوشمند، استخدام افراد شایسته و حفظ آن‌ها، ایجاد انگیزه در دیگران، کار گروهی قوی و خودمدیریتی و ایفای به موقع تعهدات گردد. اشخاصی که از هوش هیجانی فراوانی برخوردارند، در زمینه شناخت هیجان‌ها خود و دیگران و کنترل هیجان‌ها، در سطح بالایی قرار دارند. حال اگر این اشخاص مدیران شرکت‌ها باشند، می‌توانند با بهره‌گیری از این مزیت، در جهت کسب اهداف مجموعه و مدیریت هر چه بهتر آن، نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا کنند. بنابراین مدیریت یک شرکت برای انطباق با تغییرات و به‌منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. امروزه علم به قدرت و نفوذ هیجان‌ها در حیات ذهنی انسان پی برده است و در حال کشف و تبیین جایگاه هیجان‌ها و احساسات در فعالیت‌ها، رفتارها و حرکات انسانی است. یکی از مهم‌ترین خصیصه‌ها که می‌تواند به مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش هیجانی است. ادبیات مدیریتی بیانگر آن است که مهارت‌های مدیریتی در کل و هوش هیجانی به‌طور خاص نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت مدیران در محیط‌های کاری دارند.

بنابراین با تأیید تمامی فرضیه‌های تحقیق، یافته‌ها نشان داد که هوش هیجانی مدیران اثر مثبت و معناداری بر ریسک نقدینگی شرکت‌ها دارد. همچنین هر پنج مؤلفه هوش هیجانی گل‌من شامل: خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزشی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی نیز اثر مثبت و معناداری بر ریسک نقدینگی شرکت‌ها دارند. در بین این مؤلفه‌ها خودتنظیمی و خودآگاهی مدیران بیشترین تأثیر را بر ریسک نقدینگی دارد و از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. یافته‌های به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش [میرزازاده و همکاران \(۱۴۰۲\)](#) که تأثیر مثبت هوش هیجانی و تفکر استراتژیک را بر بهبود بازده سرمایه‌گذاری نشان داده است، [صمدی و همکاران \(۱۴۰۱\)](#) که رابطه مثبت بین هوش هیجانی و تصمیم‌گیری مالی را ثابت کرده است، [محمدنژاد و همکاران \(۱۴۰۱\)](#) که نشان داده است که هوش هیجانی مدیران پروژه بر روابط بین فردی مؤثر در تیم و موفقیت پروژه تأثیر می‌گذارد مطابقت دارد. [خلید \(۲۰۱۸\)](#) نیز تأثیر مثبت هوش هیجانی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را اثبات کرده است که با نتایج تحقیق حاضر هم‌سو می‌باشد. به‌منظور تقویت هوش هیجانی مدیران که بر میزان ریسک نقدینگی شرکت‌ها تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود که مدیران نقاط ضعف و قوت خود را تشخیص دهند و احساسات و عواطف خود را شناسایی کنند، زیرا مدیرانی که

دارای سطح بالایی از هوش هیجانی می‌باشند قادر به ارزیابی واقع‌بینانه توانایی‌های خود هستند و می‌توانند احساسات خود را در هر لحظه خاص تشخیص دهند. نتیجه این امر کسب مهارت بیشتر در کنترل و هدایت وقایع زندگی بوده و در جهت کنترل لحظه‌به‌لحظه احساسات و درک خویشتن مؤثر است. به منظور تقویت مهارت خودآگاهی، مدیران سعی در شناسایی احساسات و عواطف کارکنان کنند و در فرایند تصمیم‌گیری آثار آن را بر روی دیگران در نظر بگیرند، شنونده خوبی باشند و بر احساسات دیگران تمرکز کنند. همچنین شرکت‌ها باید از مدیرانی که خودتنظیمی زیادی دارند، استفاده کنند؛ زیرا اگر خودتنظیمی و مدیریت هیجانات مدیران بالا باشد، یک انسان برانگیخته می‌شود. چنین افراد را خودشکوفای نامند که ویژگی این افراد این است که تجربه زیادی دارند و می‌توانند کارکنان را به خوبی هدایت کنند. همچنین مدیرانی که انگیزش فراوانی دارند، در تحریک دیگران به انجام وظایف چالشی تلاش می‌کنند و تشویق به ابداع راه‌حل‌های جدید و ایجاد تعهد در آن‌ها دارند و همچنین به دیگران غرور، ایمان و احترام و وفاداری القا می‌کنند. لذا پیشنهاد می‌شود به رهبرانی که انگیزش و مهارت اجتماعی بهتری دارند، اختیارات بیشتری تفویض شود؛ چرا که رهبرانی که به راحتی بر احساسات و عواطف خود، آگاهی و نظارت دارند و آن را به کار بگیرند، کارکنان را آسان‌تر و راحت‌تر انجام می‌دهند و این عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد. به منظور تقویت همدلی در فرایند تصمیم‌گیری، مدیران آثار آن را بر روی دیگران در نظر بگیرند و نیز شنونده خوبی باشند و در جهت تمرکز بر احساسات دیگران کوشا باشند. در جهت تقویت مهارت‌های اجتماعی پیشنهاد می‌شود که مدیران نه تنها روابط دوستانه با کارکنان برقرار کنند، بلکه باید این روابط کاملاً هدفدار باشد. مدیران باید شبکه گسترده‌ای از ارتباطات را توسعه دهند و در جست‌وجوی اولویت‌ها و نیازهای دیگران باشند و ارزش‌های مشترکی را بنا نهند. در گزینش مدیران، مهارت‌های اجتماعی آن‌ها نیز در کنار دیگر مهارت‌های آنان مدنظر قرار گیرد و باتوجه به آموزش‌پذیر بودن هوش هیجانی، برای افزایش هوش هیجانی مدیران می‌توان کلاس‌ها و کارگاه‌هایی تدارک دیده دید.

انجام این تحقیق با محدودیت‌هایی از جمله پراکندگی بسیار شرکت‌ها از نظر موقعیت جغرافیایی، استاندارد نبودن کارکردها و فرایندهای اداری در شرکت‌های مورد مطالعه و صرف زمان و انرژی زیاد برای توجیه مدیران همراه بود که خارج از کنترل محقق بود. پژوهش حاضر نشان داد که هوش هیجانی مدیران بر ریسک نقدینگی شرکت‌ها تأثیرگذار است؛ لذا بررسی عوامل تعدیل‌کننده دیگری از جمله سن، جنسیت، سابقه کار، ملیت، فرهنگ که سبب می‌شود پیشینه و ادبیات پژوهش مربوط در کشور غنی‌تر گردد، توصیه می‌شود.

## References

- Ahmadi, H., Valipour, H., & Jamali, Q. (2018). Investigating the relationship between emotional intelligence components and financial reporting quality in Tehran Stock Exchange. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 10(33), 43-51. (In Persian)
- Ahmadpour, A., & Marvi, F. (2016). The Relation of risk-adjusted excess return with liquidity and liquidity risk (Companies listed in Tehran Stock Exchange). *Journal of Asset Management and Financing*, 4(3), 77-90. (In Persian)
- Arfara, C., & Samanta, I. (2016). The impact of emotional intelligence on improving team-working: the case of Public Sector (National Centre for Public Administration and Local Government-NCPALG). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 167-175.
- Bar-on, J. R., & Jonckheere, E. A. (1990). Phase margins for multivariable control systems. *International Journal of control*, 52(2), 485-498.
- Bradbury, T.R. (2005). Emotional Intelligence, Tehran Savalan Publications. (In Persian)
- Chen, H. X., Xu, X., & Phillips, P. (2019). Emotional intelligence and conflict management styles. *International Journal of Organizational Analysis*, 27 (3), 458-470.

- D'Souza, M., & Lima, G. A. S. F. D. (2015). The dark side of power: The dark triad in opportunistic decision-making. *Advances in Scientific and Applied Accounting, São Paulo*, 8(2), 135-156.
- Fallah, M. R., Korang Beheshti, S., & Amiri Samani, M. (2015). The effect of emotional intelligence on employees' performance of Negin Golfam Naghshe Jahan Company based on Goleman model. *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 1(1), 87-107. (In Persian)
- Fooladi, A., Esfahani, S. T., & Abadi, H. E. M. (2022). The Impact of Behavioral Financial Characteristics on Investment Decisions by Emphasizing the Mediating Role of Individual and General Characteristics of Investors in Tehran Stock Exchange, *1*(3), 89-114. (In Persian)
- Getahun Abera, W. (2023). Emotional intelligence and pro-social behavior as predictors of academic achievement among university students. *Community Health Equity Research & Policy*, 43(4), 431-441.
- Ghasemi, E., Sarraf, F., Hamidian, M., & Darabi, R. (2022). Emotional Quotient Impact on Investment Funds Performance in Iran Emphasis on Mental Accounting. *Journal of Investment Knowledge*, 11(42), 481-505. (In Persian)
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49-50.
- Goleman, D. (1995). Human resource management trends and issues, U.S.A weekend and time magazine, October.
- Goleman, D. (1995). Making room on the couch for culture., *New York times*, C41-43.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence, Bantam Books, New York times.
- Hafezian, M., & Adli, F. (2016). The role of emotional intelligence components of managers in employees performance improvement in Mazandaran universities. *Educational researches*, 11(45), 13-26. (In Persian)
- Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A. J., & Islam, M. S. (2018). Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Khodabakhsh Pirkalani, R., Amani, F., Raiisi, F., & Hajkaram, A. (2020). Predicting adolescents social skills based on their parents emotional intelligence. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 7(1), 141-152. (In Persian)
- Makvand Hosseini, S., Maddah Karani, S. Z., Aminbeidokhti, A., Sabahi, P., & Najafi, M. (2019). The effectiveness of positive intelligence training on emotional intelligence of the securities and exchange organization employees. *Positive Psychology Research*, 4(4), 45-58. (In Persian)
- Mansoori, B. (2001). Standardization of Cybria Schering Emotional Intelligence Questionnaire among master students of Tehran universities (Doctoral dissertation, thesis]. Allameh Tabatabai University). (In Persian)
- Maqbool, R., Sudong, Y., Manzoor, N., & Rashid, Y. (2017). The impact of emotional intelligence, project managers' competencies, and transformational leadership on project success: An empirical perspective. *Project Management Journal*, 48(3), 58-75.
- Martina, M., Denisa, M., & Mariana, S. (2015). Emotional intelligence of managers. *Procedia Economics and Finance*, 26, 1119-1123.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mirzazadeh, Z., Yazdani, S., Khanmohammadi, M., & Mahmoudian Dastnaee, T. (2023). Investigating the mediating role of factors affecting behavior (risk tolerance, self-confidence and strategic thinking) in the relationship between emotional intelligence and the quality of judgment and decision-making of investors. *Journal of Investment Knowledge*, 12(48), 637-670. (In Persian)
- Mohammadnezhad Fadard, M., & Safari, E. (2023). The effect of emotional intelligence of project managers on the effectiveness of team communication in Iranian research institutes (Case study: Information and Communication Technology Research Institute). *Journal of Information and Communication Technology*, 55(56), 1. (In Persian)
- RAHNAVARD, F., & Joeibar, M. (2008). A comparison of emotional intelligence among the three middle levels of management. (In Persian)

- Rezaei, F., & Piri, A. (2011). The effect of ownership structure, capital structure and liquidity on the market value of companies. *Journal of Financial Accounting and Auditing*, 3(12), 155-174. (In Persian)
- Salehi, M., Yazdani, M., & Mirzaee, M. (2017). The Effect of Spiritual and Emotional Intelligence of Managers on Corporate Financial Performance. *Journal of Health Accounting*, 6(1), 68-87. (In Persian)
- Samadi, A., Sohrabi, R., Rezaei, E., & Maghsoud, N. Investigating the Effect of Emotional Intelligence on Financial Decision Making with the Mediating Role of Investors' Mood in the Stock Market. (In Persian)
- Shahabirad, E., Faghani Makrani, K., & Zabihi, A. (2022). A Model to Identify the Impact of Spiritual Intelligence on Emotional Intelligence and Its Role in Behavioral Bias Control (Based on Halo Error) and Its Role on Investor Decision Making. *Journal of Investment Knowledge*, 11(42), 659-683. (In Persian)
- Solgi, S., Karampourian, A., & Khazaei, S. (2022). Relationship emotional intelligence with happiness and job burnout in nurses who work in COVID-19 wards. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*, 10(5), 36-45. (In Persian)
- Zysberg, L., & Raz, S. (2019). Emotional intelligence and emotion regulation in self-induced emotional states: Physiological evidence. *Personality and Individual Differences*, 139, 202-207.

