

بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه

غلامرضا دهشیری

کارشناس ارشد سنجش و اندازه گیری



چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه انجام شده است. برای این منظور از بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان یزد ۲۰۶ معلم به طور تصادفی انتخاب شدند (۱۲۸ نفر مرد، ۷۸ زن). ابزارهای اندازه گیری پژوهش عبارت بودند از: پرسشنامه استرس شغلی، پرسشنامه هوش هیجانی سبیر یا شرینگ و پرسشنامه مدیریت زمان. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که هوش هیجانی و مدیریت زمان به طور معنی داری استرس شغلی معلمان را پیش بینی می کند، این دو متغیر با هم ۵۷ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می کنند. همچنین نتایج تحلیل نشان داد که مؤلفه های هوش هیجانی به ویژه مؤلفه های خود کنترلی، همدلی، خودآگاهی در پیش بینی استرس شغلی نقش معنی داری دارند و به همراه مدیریت زمان ۷۸ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می کنند. از بین این مؤلفه ها خود کنترلی بیشترین نقش را تبیین استرس شغلی دارد و حدود ۵۷ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می کند، بعد از خود کنترلی، همدلی ۱۳ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می کند و متغیرهای خودآگاهی و مدیریت زمان نیز به ترتیب ۳ و ۲ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می کنند و اثر آن ها در پیش بینی استرس شغلی معنی دار است.

بیان مسئله

کار بخشی از زندگی است که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد کار کردن شماری از نیازهای اساسی آدمی (تمرین روانی و جسمی، پیوند اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت) را برآورده می‌سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد (پاول وانریت، ۱۳۸۰).

در زندگی همه افرادی که در یکی از مشاغل مختلف جامعه کار می‌کنند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار وارد می‌آورد. تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوع‌هایی هستند که به خوبی بر فرد فشار می‌آورند و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌سازند (رابینز، ۱۳۷۲).

با توجه به اینکه حداقل یک سوم عمر ما در محیط کار سپری می‌شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می‌گیرد، استرس ناشی از کار یا استرس شغلی^۱ می‌تواند در سلامت و خشنودی انسان‌ها علاوه بر کارآیی مؤثر افتد. افرادی که تحت استرس‌های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود.

یکی از مشاغل بسیار مهم و حساس در جامعه که از اهمیت والایی برخوردار است و در وضعیت فعلی و آینده جامعه تأثیر به‌سزایی دارد شغل معلمی است. شغل معلمی نیز تقریباً همانند تمامی مشاغل دیگر دارای عوامل استرس‌زای مخصوص به خود است. استرس شغلی معلمان به منزله یک مشکل جهانی، مطالعات بسیاری را در کشورهای مختلف به خود اختصاص داده است. الگوهای نظری فعلی بر ماهیت تعاملی استرس شغلی معلمان تأکید می‌کند. در این الگوها به نقش مهم متغیرهای میانجی و تعدیل کننده اشاره می‌شود. از جمله متغیرهایی که به نظر می‌رسد با استرس شغلی رابطه دارد و از جمله راه‌های مقاومت و مقابله در برابر استرس باشد متغیرهای هوش هیجانی^۲ و مدیریت زمان^۳ است.

هوش هیجانی یک دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیر شناختی است که توانایی موفقیت

1. Job stress

2. Emotional intelligence

3. Time management

فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می دهد (بار- اون ۱۹۹۹).
به نظر گلמן هوش هیجانی هم شامل عناصر درونی است هم بیرونی. عناصر درونی شامل میزان خود آگاهی، خود انگاره، احساس استقلال و ظرفیت، خود شکوفایی و قاطعیت است. عناصر بیرونی شامل روابط بین فردی، سهولت در همدلی و احساس مسئولیت می شود. همچنین هوش هیجانی شامل ظرفیت فرد برای قبول واقعیات، انعطاف پذیری، توانایی حل مشکلات هیجانی و توانایی مقابله با استرس و تکانه ها می شود (گلמן ۱۹۹۸).

طبق دیدگاه گلמן مولفه های هوش هیجانی عبارتند از: ۱- خود آگاهی ۲- خود کنترلی یا مدیریت خود ۳- هوشیاری اجتماعی یا توانایی همدلی ۴- مهارت های اجتماعی ۶- خود انگیزی

از زمان ظهور سازه هوش هیجانی در ادبیات روان شناسی، این سازه در حیطه های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله کار و محیط کاری، در واقع محققان همواره سعی داشته اند رابطه این سازه را با عوامل مهم و موثر در موفقیت شغلی به دست آورند. به عنوان مثال تحقیقات متعددی نشان داده است که هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و قابل ملاحظه ای دارد و یا هوش هیجانی به علت افزایش توان همدلی و مقاومت در برابر استرس، عملکرد شغلی را بهبود می بخشد (بار- اون و پارکر، ۲۰۰۰).

از طرف دیگر مدیریت زمان نیز که یکی از مؤلفه های علم مدیریت است، روش موثری برای کاهش استرس ناشی از کار است. مدیریت زمان استفاده موثر از منابع و راهی جهت رسیدن به اهداف شخصی است. علاوه بر آن مدیریت زمان استفاده بهینه از وقت جهت زندگی راحت تر و آسوده تر است. مدیریت زمان شامل مهارت هایی از قبیل انضباط شخصی، هدف گذاری، کنترل وقفه ها، روش سازماندهی امور و غیره است. این مهارت ها به خوبی می توانند باعث حذف بسیاری از منابع استرس زمانی شده و اثرات منفی آن را کاهش دهند. (باعزت و ادیب راد ۱۳۸۳).

با توجه به نقش مهم متغیرهای هوش هیجانی و مدیریت زمان در تعدیل و کاهش استرس شغلی، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان و نقش آن ها در تبیین استرس شغلی معلمان است.

روش پژوهش

با توجه به ماهیت این پژوهش که به دنبال بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان است روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. هدف روش همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است. (دلاور، ۱۳۸۱).

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره متوسطه شهرستان یزد می باشد که در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ در یکی از دبیرستان های شهرستان یزد مشغول به تحصیل بوده اند. تعداد کل این جامعه برابر با ۳۱۷۹ نفر است که از این تعداد ۱۹۷۹ نفر مرد و ۱۲۰۰ نفر زن هستند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه ۲۰۶ نفر محاسبه شد برای انتخاب این نمونه از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی استفاده شد. در این روش نسبت افراد هر طبقه (جنسیت) برابر با نسبت آن افراد در جامعه است. با توجه به اینکه نسبت معلمان مرد به کل جامعه برابر با ۰/۶۲ و نسبت معلمان زن در جامعه برابر با ۰/۳۸ است از طبقه معلمان مرد ۱۲۸ نفر و از طبقه معلمان زن ۷۸ نفر انتخاب شده اند. برای انتخاب این تعداد از نمونه ابتدایستی از تمام دبیرستان های پسرانه و دخترانه موجود در سطح شهر تهیه شد. سپس به طور تصادفی از بین دبیرستان های پسرانه ۲۰ دبیرستان و از بین دبیرستان های دخترانه ۱۰ دبیرستان به طور تصادفی انتخاب شد. سپس با مراجعه به دبیرستان های انتخاب شده پرسشنامه ها در بین معلمان که در روز اجرا حضور داشتند اجرا شد.

ابزارهای پژوهش

۱- پرسشنامه استرس شغلی: این پرسشنامه یک ابزار ۵۰ سوالی با مقیاس لیکرت^۱

1. Likert

می‌باشد. در این پرسشنامه از آزمودنی خواسته می‌شود که تجربیات شغلی خود را در طول سال گذشته براساس یک مقیاس لیکرت ۵ درجه از طیف «هرگز» تا «تقریباً همیشه» درجه‌بندی کند. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۱ بر روی کارکنان یک مجتمع صنعتی در شهر اصفهان هنجاریابی شده است و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کربناخ^۱ ۰/۸۶ و روایی ملاکی آن برابر با ۰/۷۱ محاسبه شده است (باعزت و ادیبراد، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر نیز پایایی آن با استفاده از روش آلفای کربناخ ۰/۹۳ محاسبه شد.

۲- پرسشنامه هوش هیجانی سیبیریا شرینگ: این پرسشنامه یک ابزار ۳۳ سوالی با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد و دارای پنج خرده مقیاس خودآگاهی، خود کنترلی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزی می‌باشد. با اجرای این پرسشنامه هر آزمودنی ۶ نمره جداگانه دریافت می‌کند که ۵ نمره آن مربوط به خرده مقیاس‌ها و یک نمره آن مربوط به نمره هوش هیجانی کلی است.

این پرسشنامه توسط (منصوری، ۱۳۸۰) بر روی دانشجویان دانشگاه‌های تهران هنجاریابی شده است و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کربناخ ۰/۸۶ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر پایایی آن با استفاده از روش آلفای کربناخ ۰/۸۱ محاسبه شد.

۳- پرسشنامه مدیریت زمان: این پرسشنامه نیز یک ابزار ۴۰ سوالی با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای است که برای اندازه‌گیری مهارت‌های مربوط به مدیریت زمان ساخته شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهشی که باعزت و ادیبراد (۱۳۸۳) بر روی کارکنان دانشگاه الزهرا انجام داده‌اند ۰/۹۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی آن با استفاده از روش آلفای کربناخ ۰/۹۱ محاسبه شده است.

نتایج پژوهش

شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

1. Cronbach alpha

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی

متغیر	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف استاندارد
استرس شغلی	۳	۱۳۴	۵۸/۱۷	۳۴/۹۷
هوش هیجانی	۹۹	۱۵۱	۱۱۹/۴۹	۱۲/۸۹
خودآگاهی	۲۵	۳۸	۳۲/۸۹	۳/۷۸
خودکنترلی	۱۵	۳۴	۲۳/۹۲	۴/۵۸
همدلی	۱۷	۲۷	۲۱/۲۴	۳/۱۵
مهارت‌های اجتماعی	۱۳	۲۴	۱۷/۹۵	۲/۷۷
خودانگیزی	۱۸	۲۹	۲۳/۴۹	۳/۱۱
مدیریت زمان	۱۱۵	۱۸۲	۱۵۴/۹۵	۱۸/۴۹

به منظور بررسی رابطه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن و مدیریت زمان با استرس شغلی از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. به این ترتیب که ابتدا براساس همبستگی پیرسون رابطه آن‌ها مطرح شده و سپس به منظور بررسی اشتراک هر کدام از متغیرها در تبیین استرس شغلی از شیوه آماری تحلیل رگرسیون استفاده شد. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانچه از جدول مشاهده می‌شود همبستگی استرس شغلی با تمامی متغیرهای پیش‌بین به جز خودآگاهی در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	استرس شغلی	مدیریت زمان	هوش هیجانی	خودآگاهی	خودکنترلی	همدلی	مهارت‌های اجتماعی
مدیریت زمان	۰/۵۴***						
هوش هیجانی	۰/۷۱**	۰/۴۲**					
خودآگاهی	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۵۹**				
خودکنترلی	۰/۸۶***	۰/۴۵**	۰/۷۵**	۰/۱۵*			
همدلی	۰/۶۷**	۰/۲۹**	۰/۷۶**	۰/۲۷**	۰/۴۱**		
مهارت‌های اجتماعی	۰/۶۶**	۰/۴۷**	۰/۷۸**	۰/۱۹**	۰/۵۵**	۰/۷۳**	
خودانگیزی	۰/۵۱**	۰/۳۱**	۰/۸۶***	۰/۵۶**	۰/۵۵**	۰/۵۶**	۰/۵۸**

* $p < ۰/۰۵$ ** $p < ۰/۰۱$

الف - رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی

برای پیش‌بینی استرس شغلی براساس متغیرهای پیش‌بینی هوش هیجانی و مدیریت زمان از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. رگرسیون گام به گام استرس شغلی از روی هوش هیجانی و مدیریت زمان

گام	متغیر	R	R ²	F	سطح معنی‌دار	خطای برآورد	B
۱	هوش هیجانی	۰/۷۱	۰/۵۰	۲۰۳/۲۴	۰/۰۰۱	۲۴/۷۷	-۰/۷۱**
۲	هوش هیجانی مدیریت زمان	۰/۷۶	۰/۵۷	۱۳۶/۱۱	۰/۰۰۱	۲۲/۹۳	-۰/۵۸** -۰/۳۰**

** $p < 0/001$

چنانچه در جدول مشاهده می‌شود در گام اول متغیر هوش هیجانی وارد معادله پیش‌بینی شده است و به تنهایی ۵۰ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کند که این مقدار در سطح ($p < 0/001$) معنی‌دار می‌باشد. در گام دوم متغیر مدیریت زمان نیز وارد معادله شده است که با وارد شدن این متغیر میزان ضریب تبیین از ۰/۵۰ به ۰/۵۷ افزایش یافته است. ضرایب استاندارد هر دو متغیر پیش‌بین در سطح $p > 0/001$ معنی‌دار می‌باشد. منفی بودن ضرایب رگرسیون نشانگر یک رابطه منفی بین استرس شغلی و متغیرهای پیش‌بین است. یعنی با افزایش میزان هوش هیجانی و مدیریت زمان، میزان استرس شغلی کاهش می‌یابد.

ب - رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی

چنانچه از نتایج تحلیل رگرسیون قبل مشخص شد هوش هیجانی و مدیریت زمان ۵۷ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کنند. به منظور بررسی اینکه کدامیک از مؤلفه‌های هوش هیجانی نقش بیشتری در پیش‌بینی استرس شغلی دارند از مؤلفه‌های هوش هیجانی و مدیریت زمان به عنوان متغیر پیش‌بین برای پیش‌بینی متغیر استرس شغلی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. رگرسیون گام به گام استرس شغلی از روی مؤلفه‌های
هوش هیجانی و مدیریت زمانی

گام	متغیر	R	R ²	F	سطح معنی دار	خطای برآورد	B
۱	خود کنترلی	۰/۷۶	۰/۵۷	۲۷۹/۲۴	۰/۰۰۱	۲۲/۸۱	-۰/۷۶**
۲	خود کنترلی	۰/۸۵	۰/۷۳	۲۶۷/۱۸	۰/۰۰۱	۱۸/۴۰	-۰/۵۸**
	همدلی						-۰/۴۲**
۳	خود کنترلی	۰/۸۷	۰/۷۶	۲۰۸/۸۹	۰/۰۰۱	۱۷/۳۶	-۰/۵۹**
	همدلی						-۰/۴۷**
	خودآگاهی						-۰/۱۸**
۴	خود کنترلی	۰/۸۸	۰/۷۸	۱۸۴/۱۴	۰/۰۰۱	۱۶/۴۲	-۰/۵۲**
	همدلی						-۰/۴۴**
	خودآگاهی						-۰/۱۷**
	مدیریت زمان						-۱۵**

**# $p < ۰/۰۰۱$

چنانچه از نتایج رگرسیون مشخص است در گام اول متغیر خود کنترلی وارد معادله پیش‌بینی شده است به طوری که خود کنترلی به تنهایی ۵۷ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کند. در گام دوم متغیر همدلی وارد معادله پیش‌بینی شده و میزان ضریب تبیین به ۰/۷۳ افزایش پیدا کرده است. در گام سوم نیز متغیر خود آگاهی وارد معادله شده و ضریب تبیین را به ۰/۷۶ افزایش داده است. و در گام چهارم مدیریت زمان به عنوان آخرین متغیری که نقش معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی دارد، وارد معادله شده است و میزان ضریب تبیین به ۰/۷۸ رسیده است. ضرایب استاندارد متغیرها در تمامی گام‌ها در سطح $p > ۰/۰۰۱$ معنی‌داری می‌باشند. متغیرهای خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی به دلیل اینکه نقش معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی نداشته‌اند وارد معادله پیش‌بینی نشده‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب متغیرهای خودکنترلی، همدلی خودآگاهی و مدیریت زمان بیشترین نقش را در پیش‌بینی استرس شغلی دارند.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه و نقش هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن و مدیریت زمان در پیش‌بینی استرس شغلی معلمان بود. نتایج رگرسیون نشان داد که هوش هیجانی به تنهایی ۵۰ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کند. این یافته پژوهش بیانگر این است که افرادی که دارای هوش هیجانی بالایی هستند از توانایی مقاومت در برابر رویدادها و موقعیت‌های فشارزا برخوردار هستند. مطابق با نظر بار - اون (۱۹۹۹) تحمل فشار که بعدی از هوش هیجانی است مبتنی بر توانایی‌های زیر است. الف- قابلیت انتخاب روش‌هایی برای سازگاری با فشار ب- تمایل خوشبینانه به تجارب و تغییرات جدید و توانایی غلبه بر مشکلات ج- این احساس که شخص می‌تواند موقعیت فشارزا را کنترل کند یا بر آن تأثیر بگذارد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق ادیبراد (۱۳۸۳) و اسدی (۱۳۸۲) مطابقت دارد. ادیبراد در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر دو روش ایمن‌سازی در مقابل استرس و آموزش هوش هیجانی در کاهش نشانگان استرس زنان شاغل در حرفه پرستاری و راه‌های مقابله با آن» به این نتیجه رسید که آموزش هوش هیجانی در کاهش نشانگان کلی استرس و همچنین نشانگان شناختی، عاطفی و رفتاری استرس به طور معنی‌داری تأثیر دارد و باعث افزایش مهارت‌های مقابله موثر می‌شود. اسدی نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌دار دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون برای بررسی مؤلفه‌های هوش هیجانی در تبیین استرس شغلی نشان داد که مؤلفه‌های خودکنترلی، همدلی و خودآگاهی تأثیر معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی دارند. خودکنترلی به عنوان مهمترین مؤلفه به تنهایی ۵۷ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کند. اشخاص کارآمد در این حوزه می‌توانند از هیجان‌های منفی نظیر ناامیدی، اضطراب، تحریک‌پذیری اجتناب کنند. این افراد در زندگی کمتر با مشکل مواجه می‌شوند و یا در صورت بروز مشکل با سرعت می‌توانند از موقعیت مشکل‌زا و ناراحت‌کننده به شرایط مطلوب بازگردند (گلمن، ۱۹۹۸). این رفتارها حاکی از آن است که خودکنترلی بالا در افراد با هوش هیجانی بالا به علت جلوگیری از قرار

دادن فرد در موقعیت‌های تنش‌زا و یا بازگرداندن سریع وی به شرایط ایده‌آل و مطلوب می‌تواند افراد را از استرس محافظت کند. تبیینی که با نتایج تحقیق کارسون و همکاران (۲۰۰۰)، کیاروچی و همکاران (۲۰۰۰)، ادیبراد (۱۳۸۳) و اسدی (۱۳۸۲) همخوانی دارد.

همدلی یا هوشیاری اجتماعی نیز به عنوان یکی از متغیرهای مهم در پیش‌بینی استرس توانایی شخص در تشخیص هیجان‌ات و عواطف دیگران است. افراد همدل با سرنخ‌های ظریف اجتماعی و تعامل‌هایی که بیانگر نیاز و خواسته‌های دیگران باشد مانوس و آشنا هستند. این توانایی علاوه بر اینکه افراد را در برقراری رابطه و تعامل موثر با دیگران یاری می‌کند، نتیجه دیگری نیز در پی دارد که عبارت است از دستیابی آسان‌تر و بهتر به منابع حمایت اجتماعی که خود می‌تواند نقش بسیار مهمی در حفاظت افراد در برابر مشکلات و از جمله استرس ایفا کند. همچنان که تحقیقات کیاروچی و همکاران وی (۲۰۰۰) نشان داد افرادی که تحت تأثیر حمایت‌های اجتماعی هستند بهتر با استرس و مشکلات ناشی از آن سازگار می‌شوند و خود را از نتایج منفی و آسیب‌زای آن حفظ می‌کنند.

اگرچه نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که خودآگاهی همبستگی معنی‌داری با استرس شغلی ندارد ولی نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که این مؤلفه از هوش هیجانی نیز به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده نقش معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی معلمان دارد. آگاهی از هیجان‌ات خود از نظر گلمن (۱۹۹۸) محور اصلی هوش هیجانی است. از مهم‌ترین ویژگی‌های افراد دارای این قابلیت مهارت بیشتر در کنترل و هدایت وقایع زندگی است، توانایی کنترل و نظم بخشی به احساسات و هیجان‌ات خود در این افراد مطابق تحقیق کیاروچی و همکاران (۲۰۰۰) رابطه معکوسی با افسردگی، یأس و ناامیدی دارد و این افراد با افکار خوش‌بینانه‌تر و امیدوارانه‌تری به استرس و وقایع ناگوار پاسخ می‌دهند و همین امر ممکن است توجیهی در تأثیر این مؤلفه هوش هیجانی در تبیین استرس شغلی باشد.

این یافته پژوهش که مدیریت زمان نقش معنی‌داری در پیش‌بینی استرس شغلی دارد با یافته‌های پژوهش باعزت و ادیبراد (۱۳۸۳) مطابقت دارد. مدیریت زمان می‌تواند

از طریق حذف عوامل استرس‌زای زمانی، استرس شغلی را کاهش دهد. انجام کار زیاد از حد و فقدان کنترل بزرگ‌ترین منبع استرس‌زای زمانی است. برای اداره موثر زمان و حذف عوامل استرس‌زای زمانی، مدیریت زمان با دو دسته مهارت ایفای نقش می‌کند: یک دسته آن‌ها بر استفاده کارآمد از اوقات روز تأکید می‌کند و دسته دیگر بر استفاده اثربخش از زمان در بلندمدت تمرکز دارد.

به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های مشابه دیگر بیانگر اهمیت نقش هوش هیجانی و مدیریت زمان به عنوان مهارت‌ها و صلاحیت‌های قابل آموزش و یادگیری در محیط‌های کاری و زندگی روزمره می‌باشد.

منابع:

- ادیب‌راد، ن. (۱۳۸۳). بررسی تأثیر دو روش ایمن‌سازی در مقابل استرس و آموزش هوش هیجانی در کاهش نشانگان استرس زنان شاغل در حرفه پرستاری و راههای مقابله با آن. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده علوم تربیتی.
- اسدی، ج. (۱۳۸۲). بررسی رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان ایران خودرو. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی.
- باعزت، ف. و ادیب‌راد، ن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زن، دانشگاه الزهراء. طرح پژوهشی، چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
- دلاور، ع. (۱۳۸۱). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.
- رایبیز، ا. (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- منصوری، ب. (۱۳۸۰). هنجار یابی پرسشنامه هوش هیجانی سیبیر یا شرینگ در بین دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه‌های تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی.

- Bar-on, R., & Parker, D.A .(2000). *The hand book of Emotional Intelligence: Theory,Development, Assessment, and application at home, School and Work place*. Sanfran cisco.
- Bar-on,R .(1999). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I), A measure of Emotional Intelligence*. (2 thed). Canada: Multi-Health systems.
- Carson, k., & Carson,P& Birken meier, B .(2000). Measuring Emotional Intelligence: Development and Validiation of an Instrument. *The Journal of behavioral and Applied management Review*. VOL 12, 237- 268.
- Ciarrochi, V., & Joseph, P., &Frank, K., & Anderson, S .(2000). Emotional Intelligence Moderates the relationship between stress and mental health. *Journal of personality and individual differencess*. VOL 32. 197-209.
- Goleman, D .(1998). *Working with emotional Intelligence*. Newyork: Bantam Books.[http:// trochim. Cornel. edu/ gallery / young / emotion](http://trochim.Cornel.edu/gallery/young/emotion). HTML.