

رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان توسط مدیران

شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان

جلال ریزانه^۱، حمیده گوهران^۲، حامد امیدی^۳

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) با مدیریت زمان انجام گردید. جامعه آماری تحقیق، مدیران کارگاه‌های شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان به تعداد ۳۹۵ نفر (تعداد ۸۲ نفر زن و ۳۱۳ نفر مرد) بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۲۰ نفر از افراد جامعه آماری (تعداد ۲۲ نفر زن و ۹۸ نفر مرد) به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نوع تحقیق توصیفی-همبستگی بود و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه هوش هیجانی شرینک و مدیریت زمان سیورت استفاده شد و از آنجاکه پرسشنامه هوش هیجانی شرینک توسط افرادی متخصص ساخته شده و مورد تأیید اساتید متخصص نیز قرار گرفت از روایی محتوایی خوبی برخوردار بود. پرسشنامه مدیریت زمان سیورت هم به چند نفر از متخصصان جهت مطالعه داده شد که همگی روایی محتوایی آن را مورد تأیید قرار دادند. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق شاخص آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش هیجانی شرینک ۰/۸۵ و برای پرسشنامه مدیریت زمان سیورت ۰/۸۴ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله نرم‌افزار SPSS از طریق آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون شفه در آمار استنباطی و همچنین آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در سطح $P \leq 0/05$ رابطه معناداری وجود دارد ($r = 0/387$). همچنین بین همه مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) با مدیریت زمان در سطح $P \leq 0/05$ به ترتیب با ضرایب همبستگی ($r = 0/276$) و ($r = 0/226$)

۱ دانشجوی دکتری رشته آینده‌پژوهی پژوهشگاه شاخص پژوه، jamalri_3@yahoo.com

۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۳ کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی تهران

(=) و ($r = 0/281$) و ($r = 0/260$) و ($r = 0/214$) رابطه معنادار وجود داشت. بعلاوه نتایج نشان داد مؤلفه‌های هوش هیجانی بر اساس جنسیت و سابقه کار تفاوت معناداری ندارد و در میان مؤلفه‌های هوش هیجانی، تنها مؤلفه خودتنظیمی بر اساس تحصیلات، دارای تفاوت معناداری بود و این تفاوت در دارندگان مدرک لیسانس با دیپلم و فوق‌دیپلم مشاهده گردید ($P \leq 0/05$). همچنین نتایج مربوط به تفاوت مدیریت زمان بر حسب ویژگی‌های جمعیتی شناختی (جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) هیچ تفاوت معناداری را میان هرکدام از این ویژگی‌ها با مدیریت زمان نشان نداد ($P \leq 0/05$).

واژگان کلیدی: خودآگاهی، خودانگیزی، خودتنظیمی، مدیریت زمان، مهارت‌های اجتماعی، همدلی، هوش هیجانی

مقدمه

عملکرد یک سازمان نتیجه روابط تعاملی و متقابل میان چهار عامل توانایی‌های انسانی، سازمان و مدیریت، اطلاعات و دانش فنی و درنهایت ماشین‌آلات و تجهیزات می‌باشد. در میان عوامل مؤثر در نحوه عملکرد، نقش نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. مدیریت و عامل انسانی، مهم‌ترین دلیل تحولاتی است که امروزه بشر در همه زمینه‌ها و به هر شکلی در جوامع گوناگون شاهد آن است. با آغاز قرن بیستم، محققان بسیاری از علوم مختلف به بحث در مورد ماهیت انسان پرداخته‌اند تا بدانند چرا افراد در بعضی مواقع به اعمالی دست می‌زنند که هیچ توجیه منطقی ندارد. تلاش‌های مایو^۱ که در واقع آغازگر جنبشی نوین در عرصه مدیریت بود و به مکتب رفتارگرایان مشهور گشت باعث شد که مدیران و نخبگان توجهی ویژه به عامل روحیه و هیجانات انسانی در داخل و خارج سازمان بکنند.

در گذشته هیجانات را پرهج و مرج، اتفاقی، غیرعقلانی و ناپخته تلقی می‌کردند. همچنین هیجانات و عقل را متضاد یکدیگر می‌دانستند ولی امروزه شرایط به نحو متفاوتی تغییر کرده است. اکبر زاده (۱۳۸۳) معتقد است در دیدگاه نوین برخلاف تصور گذشته، هیجانات و هوش در مقابل یکدیگر نیستند بلکه احساسات و هیجانات می‌توانند در خدمت عقل باشند.

^۱-Mayo

گلمن^۱ (۱۳۸۲) با مطرح ساختن پژوهش‌هایی که در زمینه مغز و رفتار انجام شده است نشان می‌دهد عوامل دیگری دست‌اندرکارند که موجب می‌شوند افرادی که دارای بهره هوشی بالا هستند در زندگی موفقیت‌های چندانی به دست نیاورند اما کسانی که هوش متوسطی دارند در مسیر موفقیت قرار گیرند. این عوامل جنبه دیگری از هوشمندی را شامل می‌شود که گلمن آن را هوش هیجانی می‌خواند. هوش هیجانی توانایی شناخت، درک و تنظیم هیجان‌ها و استفاده از آن‌ها در زندگی است که موجبات برانگیختن افراد و استفاده از هیجان‌ها را در روابط با دیگران فراهم می‌کند (گلمن، ۱۹۹۸). همچنین طبق گفته مایر و همکاران^۲ (۱۹۹۹) هوش هیجانی توانایی تشخیص معنای هیجان‌ها و روابط آن‌ها و استدلال و حل مسئله توسط هیجان‌ها است.

در حقیقت احساسات و هیجان‌ها، بر هر چیزی که انجام می‌دهیم تأثیر گذاشته و به‌ویژه در محیط سازمانی منجر به رفاقت و صمیمیت در بین اعضای تیم شده و بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. رابینز^۳ (۲۰۰۲) معتقد است امروزه برای بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌توان از دانش مربوط به احساسات و هیجان‌ها استفاده کرد و این دانش در فرایند انتخاب کارکنان در سازمان، تصمیم‌گیری، انگیزش، رهبری، تعارضات بین فردی و رفتارهای غیرطبیعی در محل کار به افراد کمک می‌کند. همچنین به گفته منت و همکاران^۴ (۲۰۰۹) توانایی‌های هوش هیجانی می‌توانند در محیط کار نقش مهمی داشته باشند.

بنابراین هوش هیجانی تأثیر غیرقابل‌انکاری را در موفقیت سازمان‌ها ایفاء می‌کند. از طرفی می‌دانیم که موفقیت سازمان تا حد بسیار زیادی منوط به استفاده بهینه از زمان و مدیریت آن است. در حقیقت مدیریت زمان، استفاده بهینه از زمان و کوشش برای اجرای آن با جدیت و تلاش تمام و اجازه ندادن به دخالت ناروای امور و حادثه‌ها در جریان اجرای برنامه است (نیلی‌پور، ۱۳۸۴). بروکز^۵ (۱۹۸۱) مدیریت زمان را به معنای مدیریت بر خود و فعالیت‌ها در رابطه با زمان می‌داند. همچنین طبق گفته ادوین و مارسیا^۶ (۲۰۰۴)، مدیریت زمان بهترین نحوه استفاده از وقت گرانمایه برای رسیدن به اهداف شخصی و شغلی است که

^۱-Golman

^۲-Mayer et al

^۳-Robbins

^۴-Mount et al.

^۵-Brooks

^۶-Edvin & Marsia

ارتباط مستقیمی را بین انجام وظائف روزانه از یک طرف و اطمینان از رضایت شخصی و پیشرفت از طرف دیگر ایجاد می‌کند.

مدیریت زمان هم به نوبه خود به عوامل متعددی از جمله عوامل درونی، عوامل شخصیتی، عوامل محیطی و غیره بستگی دارد. یکی از عوامل درونی بسیار مهم در وجود مدیران که بر توانایی آنان در هدایت رفتار، افکار، ارتباط مؤثر با همکاران، سرپرستان، مشتریان و استفاده از زمان در چگونگی انجام دادن کار برای ارتقای نتایج اثر می‌گذارد، هوش هیجانی است (وی سینگر^۱، ۲۰۰۰). اسلاسکی و کاترایت^۲ (۲۰۰۲) معتقدند هوش هیجانی با مدیریت زمان رابطه مستقیم و قابل ملاحظه‌ای دارد و همچنین می‌تواند باعث بهبود عملکرد گروه شود.

با توجه به نقش کلیدی سازمان‌های صنعتی، که هرگونه رشد و توسعه در این بخش تأثیرات مستقیمی را در دیگر حوزه‌ها به همراه داشته و می‌تواند به‌عنوان یکی از فاکتورهای مهم رشد و توسعه محسوب گردد و از آنجائی که صنعت ذوب‌آهن یکی از صنایع پایه در روند توسعه اقتصادی و اجتماعی هر جامعه محسوب می‌گردد پرداختن به مسائل این‌گونه سازمان‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای بوده و می‌تواند نتایج مهمی به همراه داشته باشد.

ارتباط روزمره مدیران ذوب‌آهن با سایر مدیران و کارکنان و نقش هیجانانگیز و احساسات در این ارتباطات، نقش تأثیرگذار هوش هیجانی در مدیریت زمان مدیران و همچنین موقعیت سازمان مورد مطالعه که به‌عنوان یک شرکت مادر است و در مدت‌زمان کوتاهی توانسته رشد و گسترش بسیاری داشته باشد، لزوم توجه به علوم رفتاری در این شرکت و استقبال مسئولین ذی‌ربط از این موضوع (یعنی سروکار داشتن روزمره مدیران با مسئله مدیریت زمان و همچنین لزوم وجود مدیرانی باهوش هیجانی در سازمان) باعث پرداختن محقق به مسئله مذکور در این سازمان گردید.

فرضیه اصلی

بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین خودآگاهی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

بین خودتنظیمی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

^۱-Weisinger

^۲-Slaski & Cartwright

بین خودانگیزی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.
بین همدلی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.
بین مهارت‌های اجتماعی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.
مؤلفه‌های هوش هیجانی در مدیران بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (تحصیلات، سابقه کار و جنسیت) تفاوت دارد.
مدیریت زمان در مدیران بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (تحصیلات، سابقه کار و جنسیت) تفاوت دارد.

پیشینه پژوهش

در ارتباط با موضوع تحقیق یعنی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان تحقیقات اندکی صورت گرفته است اما تحقیقاتی در زمینه‌های مشابه صورت گرفته، به طوری که هم‌اکنون هوش هیجانی موضوع بسیاری از تحقیقات، در داخل و خارج کشور می‌باشد. در اینجا به پاره‌ای از تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق یا مشابه آن در دو بخش تحقیقات داخلی و تحقیقات خارجی اشاره می‌گردد: همتیان (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس یاسوج پرداخت. بر اساس یافته‌های این تحقیق بین مدیریت زمان و میزان هر کدام از مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران مدارس رابطه وجود دارد. همچنین بین مدیریت زمان مدیران و ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان فقط سابقه مدیریت و سن با مدیریت زمان مدیران رابطه معنی‌داری داشته است. مزینانی (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و استرس در مدیران آموزش و پرورش پرداخت. وی دریافت که هوش هیجانی می‌تواند استرس‌های زندگی را بهتر کنترل کرده و با کاهش استرس منجر به استفاده بهینه از زمان گردد. وی توان افراد را مؤلفه‌ای ضروری برای تغییر محیط‌های کاری استرس‌زا و عدم ترک این محیط کار دانست. مکبریو و همکاران^۱ (۲۰۰۹) مطالعه تجربی اثرات آشکار تجربه، خود اثری، قوه درک بازخورد مدیران و رهبران روی هوش هیجانی و پیامدهای یادگیری آن را بر نمونه ۱۳۵ نفری از مدیران اقتصادی در یک طرح تحقیق گروه کنترل/رفتار انجام دادند. یافته‌ها بیان می‌دارد که توسعه رهبری، از یادگیری

^۱-McEnrue et al

هوش هیجانی ناشی می‌شود که به چندین متغیر وابسته است. قوه دریافت بازخورد مدیران و رهبران مستقیماً با یادگیری هوش هیجانی مرتبط بود درحالی که عمل متقابل خود اثری- قوه دریافت بازخورد و خود اثری- تجربه، پیش‌گویی کننده‌های یادگیری هوش هیجانی آن‌ها بودند. یافته‌ها اظهار می‌کند که مدیران زن، داوطلبان بهتری برای یادگیری هوش هیجانی هستند. چارلس^۱ (۲۰۰۷) به بررسی رابطه میان مدیریت زمان و آموزش مهارت‌های اجتماعی مدیران آموزشگاه‌ها پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد میان مدیریت زمان با مهارت‌های اجتماعی و آموزش آن رابطه معناداری وجود دارد. برنامه برای اینکه از نظر اجتماعی معتبر باشد به‌وسیله ۱۰ سرپرست بیرونی مورد قضاوت قرار گرفت و نتایج نشان داد استفاده از ۲ سرپرست آموزشگاه، مقدار زمان اختصاص داده‌شده برای انجام کارها را کاهش داده و بدون کاهش کیفیت، ارزیابی خدمات را افزایش داده است

روش پژوهش

پژوهش حاضر در زمره تحقیقات کاربردی و بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های موردنیاز و اینکه به توصیف و بررسی شرایط موجود یعنی مدیریت زمان و هوش هیجانی پرداخته، می‌توان آن را در زمره تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) محسوب کرد. روش تحقیق، همبستگی بوده است. جامعه آماری در پژوهش حاضر، بر طبق آمار کارگزینی شرکت ذوب‌آهن اصفهان شامل کلیه مدیران کارگاه‌های شرکت ذوب‌آهن اصفهان به تعداد ۳۹۵ نفر (۳۱۳ نفر مرد و ۸۲ نفر زن) بودند. در پژوهش حاضر جهت تعیین نمونه، ابتدا پیش نمونه‌ای به حجم ۴۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب گردید و پس از توزیع پرسشنامه بین آن‌ها و جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات تعداد نمونه ۱۲۰ نفر محاسبه شد و سپس پرسشنامه‌ها بین مدیران کارگاه‌های شرکت ذوب‌آهن اصفهان به صورت تصادفی طبقه‌ای توزیع شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استفاده شده است. اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه هوش هیجانی "شرینک" بود که توسط شرینک در سال ۱۹۹۴ ساخته شده است. در انجام این پژوهش از فرم فارسی این پرسشنامه که توسط منصور (۱۳۸۰) ترجمه و هنجاریابی شده، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۷۰ سؤال بسته

^۱-Charles

پاسخ بوده که در آن اصلاحاتی صورت گرفته و متناسب با سازمان و فرهنگ کشورمان تهیه و تنظیم شده و نهایتاً ۳۳ سؤال انتخاب گردیده است که شامل پنج مؤلفه به شرح زیر می باشد که عبارت اند از:

۱- **خودآگاهی:** به معنای آگاهی از خویشتن خویش، توان خودنگری، تشخیص عواطف و احساسات خود به همان گونه ای که وجود دارد.

۲- **خودکنترلی:** به معنای ادامه و کنترل هیجان ها به روش مطلوب و یافتن راه هایی برای اداره و کنترل آن ها می باشد.

۳- **خودانگیزی:** به معنی جهت دادن و هدایت عواطف به سمت هدف، به تاخیر انداختن خواسته ها و بازداری است.

۴- **همدلی:** به معنای حساسیت نسبت به علائق و احساسات دیگران و دیدگاه های آنان و بهاء دادن به تفاوت های موجود بین مردم در رابطه با احساسات خود نسبت به اشیاء و امور است.

۵- **مهارت های اجتماعی:** به معنای اداره هیجان های دیگران و برخورداری از کفایت های اجتماعی است.

منصوری برای تعیین روایی، از سنجش روایی سازه استفاده کرده است. این محقق به بررسی همبستگی هوش هیجانی شیرینک و اسمیت پرداخت که بر اساس نتایج به دست آمده (۰/۶۳ = ۲) می توان بیان کرد که آزمون هوش هیجانی شیرینک از روایی سازه کافی برخوردار است. بنکداری (۱۳۸۴) نیز به منظور بررسی روایی سازه آزمون شیرینک همبستگی این آزمون را با هوش هیجانی مایر مورد بررسی قرارداد که نتایج نشان داد بین نمرات آزمودنی ها در این ۲ آزمون، همبستگی مثبت و معنادار (۰/۶۲ = ۲) برقرار است.

منصوری برای تعیین پایایی، میزان همسانی درونی پاسخ ها را با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه کرده است. میزان ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه ها و کل آزمون به قرار ذیل است: خودآگاهی ۰/۶۹، خودکنترلی ۰/۶۴، خودانگیزی ۰/۵۴، همدلی ۰/۵۱، مهارت های اجتماعی ۰/۵۰ و کل آزمون ۰/۸۴. صالحی تهران (۱۳۸۱) به نقل از عباسی، (۱۳۸۴) و ماهانیان خامنه (۱۳۸۲) پایایی این آزمون را از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۳ گزارش کرده اند.

دومین ابزار مورد استفاده، پرسشنامه مدیریت زمان " سیورت " بود که توسط سیورت در سال ۱۹۹۳ ساخته شده است. این پرسشنامه که توسط خاکی ترجمه گردیده است دارای ۴۴ سؤال

بسته پاسخ بوده که در آن اصلاحاتی صورت گرفته و نهایتاً ۳۸ سؤال آن انتخاب گردیده است. این پرسشنامه به چند تن از اساتید راهنما و مشاور جهت مطالعه و ارزیابی داده شد که همگی روایی محتوایی پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. برای تعیین روایی سازه مدیریت زمان، از پرسشنامه دیگری از مدیریت زمان سیورت (۱۳۷۵) استفاده شد. بر اساس آلفای کرونباخ به دست آمده در تحقیق همپتان (۰/۸۱) که در سال ۱۳۸۷ بر روی مدیران مدارس شهر یاسوج انجام گردیده است و همچنین آلفای کرونباخ به دست آمده در این تحقیق (۰/۸۴) با استفاده از روش کرونباخ می توان نتیجه گرفت که این آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار می باشد علاوه بر این سیورت با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و باز آزمائی، اعتبار آزمون را به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۲ محاسبه نموده است (سیورت، ۱۳۷۵).

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی^۱ و آمار استنباطی^۲ صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و غیره استفاده شده است و در سطح آمار استنباطی، داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون^۳، تحلیل واریانس^۴، آزمون t مستقل، آزمون شفه و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند.

یافته های پژوهش. فرضیه اصلی

بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

جدول (۱) ضریب همبستگی و میزان معناداری بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در مدیران را نشان می دهد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و مدیریت زمان

هوش هیجانی		
n	p	r
۱۲۰	۰/۰۰۱	۰/۳۸۷*

بر اساس یافته های جدول (۱) ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در سطح $P \leq 0.05$ معنادار بوده ($r = 0.387$)، بنابراین رابطه معناداری بین هوش هیجانی و مدیریت زمان مدیران وجود دارد.

^۱-Descriptive statistics

^۲-Inferential statistics

^۳-Pearson correlation coefficient

^۴-Variance analysis

فرضیات فرعی اول تا پنجم

بین مؤلفه های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی، مهارت های اجتماعی) و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه هرکدام از مؤلفه های هوش هیجانی با مدیریت زمان مدیران در جدول (۲) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین مؤلفه های هوش هیجانی و مدیریت زمان

مؤلفه های هوش هیجانی	مدیریت زمان		n
	r	p	
خودآگاهی	۰/۲۷۶*	۰/۰۰۲	۱۲۰
خودتنظیمی	۰/۲۲۶*	۰/۰۱۳	
خودانگیزی	۰/۲۸۱*	۰/۰۰۲	
همدلی	۰/۲۶۰*	۰/۰۰۴	
مهارت های اجتماعی	۰/۲۱۴*	۰/۰۱۹	

$P \leq ۰/۰۵^*$

بر اساس یافته های جدول (۲) ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و خودآگاهی ($r = ۰/۲۷۶$)، مدیریت زمان و خودتنظیمی ($r = ۰/۲۲۶$)، مدیریت زمان و خودانگیزی ($r = ۰/۲۸۱$)، مدیریت زمان و همدلی ($r = ۰/۲۶۰$)، مدیریت زمان و مهارت های اجتماعی ($r = ۰/۲۱۴$)، همگی در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنادار بوده بنابراین رابطه معناداری بین مدیریت زمان و مؤلفه های هوش هیجانی وجود دارد.

فرضیه ششم: مؤلفه های هوش هیجانی در مدیران بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (تحصیلات، سابقه کار و جنسیت) تفاوت دارد.

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره مؤلفه های هوش هیجانی بر اساس جنسیت

مؤلفه های هوش هیجانی	مقایسه میانگین نمره مؤلفه های هوش هیجانی بر اساس جنسیت	
	مرد	زن
	t	p
مؤلفه های هوش هیجانی	میانگین	میانگین
	انحراف معیار	انحراف معیار

۰/۶۴۳	۰/۴۶۵	۴/۲۹	۲۷/۳۶	۴/۰۸	۲۷/۸۱	خودآگاهی
۰/۲۴۹	۱/۱۵	۳/۷۷	۲۲/۳۱	۳/۴۸	۲۳/۲۸	خودتنظیمی
۰/۲۷۳	۱/۱۰	۲/۸۱	۲۲/۶۸	۳/۱۶	۲۳/۴۸	خودانگیزی
۰/۵۶۵	۰/۵۷۷	۲/۴۹	۲۰/۶۸	۲/۷۵	۲۱/۰۵	همدلی
۰/۷۱۵	۰/۳۶۶	۲/۵۹	۱۶/۹۵	۳/۰۸	۱۷/۲۱	مهارت‌های اجتماعی

$P \leq 0/05^*$

بر اساس یافته‌های جدول (۳) t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده بنابراین بین میانگین نمره مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران مرد و زن تفاوتی وجود ندارد.

جدول ۴ - مقایسه میانگین مؤلفه‌های هوش هیجانی برحسب مدرک تحصیلی مدیران

P	F	فوق لیسانس		لیسانس		فوق دیپلم		دیپلم		
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
۰/۹۸۵	۰/۰۵۱	۲/۹۴	۲۷/۵	۴/۲۱	۲۷/۷۶	۴/۰۸	۲۷/۹	۴/۲۳	۲۷/۲۵	خودآگاهی
۰/۰۲۴	۳/۲۷	۲/۲۲	۲۳/۱۶	۳/۴۱	۲۳/۵۵	۳/۲۳	۲۰/۹۰	۴/۶۸	۲۰/۷۵	خودتنظیمی
۰/۳۴۴	۱/۱۲	۳/۳۷	۲۴/۱۶	۲/۹۹	۲۳/۱۳	۳/۹۴	۲۴/۸۱	۲/۹۹	۲۳/۱۲	خودانگیزی
۰/۶۸۴	۰/۴۹۹	۱/۴۷	۲۱/۸۳	۲/۶۲	۲۱/۰۴	۳/۶۱	۲۰/۵۴	۳/۱۵	۲۰/۲۵	همدلی
۰/۳۶۰	۱/۰۸	۲/۳۱	۱۶/۸۳	۳/۰۲	۱۷/۲۹	۲/۲۴	۱۵/۷۲	۳/۷۹	۱۷/۸۷	مهارت‌های اجتماعی

$P \leq 0/05^*$

بر اساس یافته‌های جدول (۴) در تحلیل واریانس انجام شده F مشاهده شده در خصوص خودتنظیمی معنادار بوده بنابراین بین میانگین نمره مؤلفه خودتنظیمی برحسب مدرک تحصیلی مدیران تفاوت وجود دارد اما F مشاهده شده در خصوص سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05^*$ معنادار نبوده است.

همچنین با استفاده از آزمون شفه در جدول (۵) که در ادامه می‌آید معلوم شد که بین مؤلفه خودتنظیمی در مدیران دارای مدرک دیپلم با لیسانس و فوق دیپلم با لیسانس تفاوت وجود دارد.

جدول ۵ - مقایسه زوجی اختلاف میانگین مؤلفه خودتنظیمی برحسب مدرک تحصیلی

مدرک	اختلاف میانگین	سطح معناداری
دیپلم ← لیسانس	-۲/۸۰	۰/۰۲۹
فوق دیپلم ← لیسانس	-۲/۶۴	۰/۰۱۷

جدول ۶ - مقایسه میانگین نمره هوش هیجانی مدیران برحسب سابقه خدمت

P	F	۴		۳		۲		۱		مؤلفه‌های هوش هیجانی
		میانگین انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار	انحراف معیار	
۰/۳۶۸	۱/۰۶	۳/۹۶	۲۸/۷۷	۴/۴۱	۲۷/۳۸	۳/۶۵	۲۶/۹۶	۴/۳۰	۲۸/۱۹	خودآگاهی
۰/۳۵۹	۱/۳۵	۳/۶۲	۲۴/۰۰	۳/۱۴	۲۲/۵۸	۴/۱۲	۲۲/۴۸	۳/۱۵	۲۳/۷۰	خودتنظیمی
۰/۴۵۹	۰/۸۶۹	۳/۰۷	۲۴/۰۴	۳/۴۲	۲۳/۳۸	۳/۳۲	۲۲/۶۹	۲/۵۰	۲۳/۴۸	خودانگیزی
۰/۱۸۴	۱/۶۴	۳/۲۲	۲۰/۹۵	۲/۶۴	۲۰/۱۷	۲/۹۷	۲۱/۳۰	۱/۸۴	۲۱/۵۴	همدلی
۰/۱۸۹	۱/۶۲	۲/۸۲	۱۷/۲۲	۲/۸۶	۱۶/۵۲	۳/۳۵	۱۶/۹۰	۲/۷۳	۱۸/۰۹	مهارت‌های اجتماعی

$$P \leq 0.05^*$$

بر اساس یافته‌های جدول (۶) در تحلیل واریانس صورت گرفته F مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نبوده بنابراین بین میانگین نمره مؤلفه‌های هوش هیجانی برحسب سابقه خدمت مدیران تفاوت وجود ندارد (شماره ۱، سابقه کار ۵ سال و کمتر، شماره ۲، سابقه کار ۶ الی ۱۲ سال، شماره ۳، سابقه کار ۱۳ الی ۲۰ سال و شماره ۴، سابقه کار بالای ۲۰ سال است).

جدول ۷- ضریب همبستگی بین سابقه خدمت مدیران و مؤلفه‌های هوش هیجانی

همدلی		خودانگیزی		خودتنظیمی		خودآگاهی		مهارت‌های اجتماعی	
p	r	p	r	p	r	p	r	p	r
۰/۱۴۱	-۰/۱۳۵	۰/۴۴۱	۰/۰۷۱	۰/۹۴۴	۰/۰۰۶	۰/۶۸۴	۰/۰۳۸	سابقه خدمت	
								۰/۱۶۹	-۰/۱۲۶

$$P \leq 0.05^*$$

بر اساس یافته‌های جدول (۷) ضریب همبستگی بین سابقه خدمت مدیران با مؤلفه‌های هوش هیجانی در سطح $P \leq 0.05$ معنادار نبوده بنابراین رابطه معناداری بین سابقه خدمت مدیران و مؤلفه‌های هوش هیجانی وجود ندارد (این جدول با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت).

فرضیه هفتم: مدیریت زمان در مدیران بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (تحصیلات، سابقه کار و جنسیت) تفاوت دارد.

جدول ۸- تفاوت میانگین نمره مدیریت زمان بر اساس جنسیت

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t	p
مرد	۱۱۷/۵۶	۱۲/۰۶	۰/۶۹۷	۰/۴۸۷
زن	۱۱۵/۵	۱۴/۴۷		

$$P \leq 0,05^*$$

بر اساس یافته‌های جدول (۸) مشاهده شده در سطح $P \leq 0,05$ معنادار نبوده بنابراین بین میانگین نمره مدیریت زمان مدیران مرد و زن تفاوت وجود ندارد.

جدول ۹- مقایسه میانگین مدیریت زمان بر حسب مدرک تحصیلی مدیران

مدرک	میانگین	انحراف معیار	f	p
دیپلم	۱۱۷/۷۵	۹/۵۱	۱/۴۷	۰/۲۲۵
فوق دیپلم	۱۰۹/۹۰	۷/۶۸		
لیسانس	۱۱۷/۷۶	۱۳/۲۷		
فوق لیسانس	۱۲۰/۵	۵/۲۰		

بر اساس یافته‌های جدول (۹) بر اساس تحلیل واریانس صورت گرفته F مشاهده شده در سطح $P \leq 0,05$ معنادار نبوده بنابراین بین میانگین نمره مدیریت زمان بر حسب مدرک تحصیلی مدیران تفاوت وجود ندارد.

جدول ۱۰- مقایسه میانگین مدیریت زمان بر حسب سابقه خدمت

سابقه	میانگین	انحراف معیار	F	P
۱	۱۱۷/۰۶	۱۲/۰۱	۰/۷۵۰	۰/۵۲۴
۲	۱۱۹/۸۱	۱۲/۰۱		
۳	۱۱۵/۷۹	۱۱/۹۶		
۴	۱۱۵/۵۴	۱۴/۷۵		

بر اساس یافته‌های جدول (۱۰) بر اساس تحلیل واریانس صورت گرفته F مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده بنابراین بین میانگین نمره مدیریت زمان بر حسب سابقه خدمت مدیران تفاوت وجود ندارد (شماره ۱، سابقه کار ۵ سال و کمتر، شماره ۲، سابقه کار ۶ الی ۱۲ سال، شماره ۳، سابقه کار ۱۳ الی ۲۰ سال و شماره ۴، سابقه کار بالای ۲۰ سال است).

نتیجه‌گیری و تفسیر یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان بود. نتایج به دست آمده جدول (۱) حاکی از وجود رابطه‌ای معنادار میان این دو متغیر می‌باشد ($p \leq 0/05, r = 0/387$). این نتیجه با نتایج مطالعات مزینانی (۱۳۸۸)، اسلاسکی و کاترایت (۲۰۰۲) همسویی دارد. مزینانی به این نتیجه دست یافت که هوش هیجانی می‌تواند استرس‌های زندگی را بهتر کنترل کرده و با کاهش استرس منجر به استفاده بهینه از زمان گردد. همچنین اسلاسکی و کاترایت دریافتند که هوش هیجانی عملکرد را در حوزه‌های مختلف مدیریتی و کارهای گروهی افزایش می‌دهد و با حوزه‌های مختلف مدیریتی از جمله مدیریت تعارض، مدیریت استرس، مدیریت بحران و زمان رابطه مثبتی دارد. افراد با هوش هیجانی بالا با داشتن قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌های هیجانی که بر توانایی آن‌ها تأثیرگذار است می‌توانند در کنار آمدن با اضطرارها و فشارهای محیطی موفق شوند و زمان نیز از جمله فشارها و اضطرارهای محیطی است که جز با مدیریت زمان به طرز صحیح نمی‌توان بر آن غلبه کرد. بنابر نتایج تحقیق در سازمان مورد مطالعه؛ هر میزان که فرد به احساساتش آگاه‌تر باشد، بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید، خود را در راستای اهداف برانگیخته و در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد و بالاخره بر روابطش با دیگران مسلط بوده و آن‌ها را بهتر مدیریت کند از هوش هیجانی بالاتری برخوردار است. بنابراین می‌بایست بیش از پیش به مسائل هوش هیجانی مدیران سازمان‌ها به عنوان عاملی که با مدیریت زمان آن‌ها رابطه دارد توجه شود.

فرضیات فرعی

فرضیه اول

بین خودآگاهی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده جدول (۲) نشان داد بین خودآگاهی و مدیریت زمان مدیران حدود $0/27$ رابطه وجود دارد ($r = 0/276$, $p \leq 0/05$). این نتیجه با نتایج مطالعات علوی (۱۳۸۷) و گیوکیونگ و زیونگسین (۲۰۰۰) همخوانی دارد. علوی در تحقیقی به بررسی مهارت‌های مدیریت زمان در مدیران پرداخت. وی مهارت‌های مدیریت زمان را به دو شکل، فردی و سازمانی معرفی کرده و به این نتیجه دست یافت که بین مهارت فردی مدیریت زمان با خودآگاهی همبستگی وجود دارد. گیوکیونگ و زیونگسین در تحقیقی روی ۱۷۰ نفر از مدیران بنگاه‌های اقتصادی و بازرگانی به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان مؤثر با یازده عامل درونی از جمله انگیزش، پشتکار، خودآگاهی، اراده، تعهد و خودتنظیمی رابطه دارد. از نشانه‌های بارز خودآگاهی، گرایش به خود اندیشی و تفکر است؛ این روش به فرد اجازه می‌دهد تا به جای واکنش احساساتی، راجع به مسائل فکر کند. بسیاری از مدیران، در حقیقت روش متفکرانه خود اندیشی را وارد زندگی کاری خود می‌کنند. به علاوه خودآگاهی یکی از عوامل اصلی ایجادکننده اعتماد به نفس است، بدین معنی که باعث می‌شود که فرد بتواند احساسات خود را تشخیص داده و در تصمیم‌گیری‌ها از آن بهره‌بردار و با ارزیابی واقع‌بینانه از توانایی‌های خود حس اعتماد به نفس را در خود ایجاد کند.

در سازمان مورد مطالعه خودآگاهی بعد از خودانگیزی بیشترین ضریب همبستگی را با مدیریت زمان دارد و این حکایت از آن دارد که مهارت خودآگاهی در مدیران باعث تمرکز بر نقاط قوت، ضعف، نیازها و انگیزه‌ها و شناخت دقیق از توانایی‌های خود می‌شود زیرا اگر ارزیابی واقع‌بینانه‌ای از توانایی‌های مدیران به عمل آید، به وضوح درمی‌یابیم قابلیت‌های عمده آن‌ها تقریباً همان چیزی است که در حال حاضر دارا هستند. بنابر نتایج به دست آمده در سازمان مورد مطالعه، توانایی اینکه مدیران بتوانند هیجانات خود را بشناسند، آن را درک کرده و ارزیابی صحیح از خود به عمل آورند، نقاط قوت، ضعف و محدودیت‌های خود را شناخته و درک کنند و در نهایت به وسیله این توانایی‌ها بتوانند به باور صحیح از خود رسیده و با توجه به توانایی‌ها و نقاط قوت و ضعف خود در زمان مشخص به اهداف تعیین شده دست یابند با مدیریت زمان رابطه دارد.

فرضیه دوم

بین خودتنظیمی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده جدول (۲) نشان داد با درجه اطمینان ۹۹ درصد بین خودتنظیمی و مدیریت زمان حدود ۰/۲۲ رابطه وجود دارد ($r = ۰/۲۲۶$, $p \leq ۰/۰۵$). این نتیجه با نتیجه مطالعات برین (۲۰۰۷) و گیوکیونگ و زیونگسین (۲۰۰۰) همسویی دارد. برین طی تحقیقی دریافت کلید موفقیت در مدیریت زمان، شناسایی و فهم موقعیت‌های بحرانی، خودتنظیمی و انعطاف‌پذیر بودن در مقابل این شرایط است و میان استفاده صحیح از زمان با انعطاف‌پذیر بودن در مقابل شرایط بحرانی رابطه وجود دارد. گیوکیونگ و زیونگسین در تحقیقی روی ۱۷۰ نفر از مدیران بنگاه‌های اقتصادی و بازرگانی به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان مؤثر با یازده عامل درونی از جمله انگیزش، پشتکار، خودآگاهی، اراده، تعهد و خودتنظیمی رابطه دارد. قدرت تنظیم احساسات، خود توانایی است که بر حس خودآگاهی متکی می‌باشد. افرادی که به لحاظ این توانایی ضعیف هستند دائماً با احساس ناامیدی و افسردگی دست به گریبان‌اند در حالی که افرادی که در آن مهارت زیادی دارند با سرعت بسیار بیشتری می‌توانند ناملازمات را پشت سر بگذارند. این توانایی کمک شایانی است برای از بین بردن تهدیدهای محیطی و یا کم کردن ضعف‌های درونی. مدیرانی که قدرت خودتنظیمی بالایی دارند هرگز اجازه نمی‌دهند ناملازمات محیط کار، ضعف‌های سازمانی و بعضاً بی‌توجهی و کم‌کاری‌های کارکنان بر تطبیق زمان در دسترس با شرایط و موقعیت‌های مختلف برای رسیدن به اهداف مشخص شده تأثیر بگذارد.

بنابر نتایج حاصله، توانایی اینکه مدیران سازمان مورد مطالعه از بروز اختلالات هیجانی و عاطفی در خود جلوگیری کرده و در قبال عملکرد خود و کارهایی که انجام می‌دهند، احساس مسئولیت کرده و آن را بپذیرند، معیارهای صداقت و درستکاری را حفظ نموده و به عبارتی نوعی اعتماد سازی درونی ایجاد کنند؛ در قبال تغییرات پیرامونی خود هشیار بوده و بنا به اقتضاء شرایط در قبال تغییرات منعطف یا مقاوم باشند و در نهایت اینکه نوآور باشند یعنی اینکه در مواجهه با ایده‌ها، راهکارها و شرایط جدید سازگار باشند؛ با مدیریت زمان رابطه دارد.

فرضیه سوم

بین خودانگیزی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده (۴) نشان داد بین خودانگیزی و مدیریت زمان مدیران ۰/۲۸ رابطه وجود دارد ($r = ۰/۲۸۱$, $p \leq ۰/۰۵$). این نتیجه با نتیجه مطالعات گیوکیونگ و زیونگسین

(۲۰۰۰) همسوئی دارد. گیوکیونگ و زیونگسین به این نتیجه دست یافتند که مدیریت زمان با یازده عامل درونی از جمله انگیزش و یا به بیانی دیگر خودانگیزی رابطه دارد. مهارت خودانگیزی در جهت ایجاد امید و رفتاری که به آن پشتکار می‌گویند برای فرد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. این مهارت کمک می‌کند فرد با استفاده از عمیق‌ترین علائق خود به سمت اهداف حرکت کرده و در جهت تکامل و پیشرفت تلاش کند، نه اینکه منتظر مانده تا یک واقعه یا شخص باعث ایجاد انگیزه و حرکت در آن گردد. خودانگیزی باعث ایجاد شور و شوق در مدیران شده و از درون آن‌ها را هدایت می‌کند. خودانگیزی یکی از تأثیرات خودکارآمدی است که می‌تواند منجر به توانمندسازی مدیران در مدیریت فعالیت‌هایشان در قلمرو زمان شود. همچنین مدیران با انگیزه بالا، حتی وقتی نتایج علیه آن‌هاست خوش‌بینی خود را حفظ می‌کنند. در چنین مواردی خود نظمی همراه با انگیزه دستیابی به موفقیت بر ناامیدی غلبه می‌کند که همین خود نظمی در هدایت، اداره و نحوه برخورد با زمان تأثیر شگرفی دارد. بنا بر نتایج حاصله قابلیت‌هایی نظیر تلاش برای بهبود یا رسیدن به معیارهای برتر، همسوئی با اهداف گروه یا سازمان، آمادگی استفاده از فرصت‌ها و جدیت در رسیدن به اهداف به‌جای دیدن موانع با مدیریت زمان توسط مدیران رابطه دارد.

فرضیه چهارم

بین همدلی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

نتایج به‌دست‌آمده جدول (۲) نشان داد بین همدلی و مدیریت زمان مدیران $r = 0/26$ ، $p \leq 0/05$ وجود دارد. در محیط کار به ندرت می‌بینیم که افراد به خاطر همدلی‌شان تحسین شوند. همدلی بدان معنا نیست که باید هیجانات افراد را به دست گرفت و سعی نماییم که همگان را خشنود کنیم؛ همدلی یعنی وارد نمودن احساسات کارکنان در ملاحظات اندیشمندانه و سپس اتخاذ تصمیمات هوشمندانه‌ای که آن احساسات را در پاسخ خود در نظر گرفته و به زبان بیاوریم. همدلی امر جدانشدنی و اثربخش اجتماعی در کار می‌باشد، افراد همدل در شناخت و رسیدگی به نیازهای ارباب‌رجوع و یا زیردستان، فوق‌العاده عمل می‌کنند و نسبت به کارکنان احساس دلسوزی می‌کنند. این قابلیت یعنی توانایی شناختن احساسات دیگران در عرصه‌های مختلف زندگی از جمله فروش و مدیریت نقش ایفاء می‌کند که مدیریت زمان نیز یکی از این جنبه‌های مدیریتی است. به نظر محقق در سازمان مربوطه، شناخت احساسات دیگران توسط مدیران می‌تواند موجبات مدیریت زمان را فراهم

آورد زیرا ضعف‌های درونی و تهدیدهای محیطی برای مدیران بیشتر آشکار شده و با سعی در جهت رفع آنها، در هدایت و مدیریت زمان اثرگذار خواهد بود. بنابراین، توانایی اینکه مدیران، عواطف و هیجانات دیگران را شناخته و تأثیر آن در تصمیمات را درک کنند، معتقد به رشد دیگران باشند و توانایی‌های آن‌ها را تقویت کنند، روحیه خدمت‌گزاری به دیگران را در خود تقویت کنند، از طریق به کارگیری افراد با فرهنگ‌های مختلف فرصت‌ها را رشد دهند و در نهایت هیجان فعلی گروه و قدرت روابط را مطالعه کنند، می‌تواند منجر به استفاده بهینه از زمان برای پیشبرد اهداف سازمان مربوطه گردد.

فرضیه پنجم

بین مهارت‌های اجتماعی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

نتایج به‌دست‌آمده جدول (۲) نشان داد بین مهارت‌های اجتماعی و مدیریت زمان مدیران رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد که بین این دو حدود ۲۱ صدم رابطه وجود دارد ($p \leq 0/05$, $r = 0/214$). نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق چارلس (۲۰۰۷) همسویی دارد. چارلس طی تحقیقی که به بررسی رابطه میان مدیریت زمان و آموزش مهارت‌های اجتماعی مدیران آموزشگاه‌ها پرداخت به این نتیجه دست یافت میان مدیریت زمان با مهارت‌های اجتماعی و آموزش آن رابطه معناداری وجود دارد.

مهارت اجتماعی به‌نوعی نتیجه نهایی سایر ابعاد هوش هیجانی است. مردم معمولاً وقتی قادرند هیجانات و احساسات خود را درک و کنترل کنند و با احساسات دیگران همدردی کنند، می‌توانند در اداره روابط خود بسیار مؤثر باشند. افرادی که مهارت اجتماعی دارند از استعداد اداره تیم‌های کاری برخوردارند و این به خاطر همدلی آن‌ها در هنگام انجام کار است. علاوه بر این، آن‌ها افرادی هستند که در متقاعد کردن دیگران تخصص دارند که این تجلی آمیخته‌ای از خودآگاهی، خودنظمی و همدلی است. بنا بر نتایج حاصله قابلیت‌هایی نظیر نفوذ گذاری، ارتباطات صحیح (گوش دادن درست و ارسال پیام‌های قابل قبول)، مدیریت تعارض، تقویت روحیه افراد و هدایت آن‌ها، مدیریت صحیح تحولات و تغییرات، تقویت ابزارهای ارتباطی، تقویت کار مشارکتی، ایجاد هم‌افزایی در گروه برای رسیدن به اهداف جمعی می‌تواند منجر به هدایت و اداره زمان توسط مدیران سازمان مربوطه شود.

محقق دلیل مثبت بودن رابطه هرکدام از مؤلفه‌های هوش هیجانی با مدیریت زمان توسط مدیران را با توجه به هدف عالی و قابل‌توجه سازمان و تأثیر آن در رشد و توسعه جامعه، در

تمرکز توجه سازمان مربوطه به این گروه شغلی، فراهم آوردن امکانات و شرایط مطلوب برای آنان و برگزاری کلاس‌های آموزش رفتار سازمانی طی دوره‌های زمانی مشخص و به‌طور مستمر می‌داند.

فرضیه ششم

مؤلفه‌های هوش هیجانی در مدیران بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) تفاوت دارد.

همچنین بر اساس نتایج جدول (۳) مؤلفه‌های هوش هیجانی بر اساس جنسیت تفاوت معنی داری ندارد ($P \leq 0/05$). نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات بنی‌هاشمیان (۱۳۸۵) و رحمانی حسیم بیگی (۱۳۸۵) و هندی (۲۰۰۲) همسوئی ندارد زیرا در این تحقیقات مدیران زن نسبت به مرد هوش هیجانی بالاتری داشتند.

به نظر محقق نتیجه حاصله، ناشی از همگنی گروه‌های آزمون در تحقیق حاضر می‌باشد. چون زنان و مردان در یک محیط صنعتی فعالیت و شرایط و جو یکسانی را تجربه می‌کردند؛ ممکن است این امر، بر نتیجه تحقیق اثر گذاشته باشد.

بر اساس نتایج جدول (۴) که میانگین نمره مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران را برحسب سابقه خدمت می‌سنجد؛ مؤلفه‌های هوش هیجانی بر اساس سابقه کار تفاوت معنی داری ندارد ($P \leq 0/05$). نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیق هندی (۲۰۰۲) همخوانی ندارد. در تحقیق هندی افرادی که مساوی یا بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند دارای هوش هیجانی پایین‌تری بودند. قاعدتاً مدیران با سابقه بالا، بر اساس تجربیاتی که طی سال‌های متمادی به دست آورده‌اند؛ می‌دانند چگونه هیجانان خود را نسبت به همکاران، زیردستان و سایرین نشان دهند و می‌دانند که از دیگران چه می‌خواهند و این انتظارات را با بروز هیجانان مناسب، می‌توانند ابراز کنند. به عبارتی مدیران با سابقه بالاتر، از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند. شاید نتیجه به‌دست‌آمده در این بخش، ناشی از همگنی گروه‌های آزمون در تحقیق حاضر و شرایط فرهنگی حاکم بر سازمان مورد مطالعه باشد.

نتایج به‌دست‌آمده جدول (۵) نشان داد بین گروه‌های مختلف تحصیلی، تنها از نظر خودتنظیمی تفاوت معنی داری وجود دارد ($P \leq 0/05$) و در سایر مؤلفه‌های هوش هیجانی تفاوت معنی داری مشاهده نشد. همچنین نتایج آزمون شفه بین مدیران از نظر سطح تحصیلات جدول (۶) نشان داد در مدیران دارای مدرک دیپلم با لیسانس و فوق‌دیپلم با لیسانس از نظر

مؤلفه خودتنظیمی تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بر این اساس مدیران با مقطع فوق‌دیپلم و دیپلم با مدیران با مقطع لیسانس از نظر معیارهایی مانند حس مسئولیت‌پذیری، اعتمادسازی درونی، خلاقیت و انطباق با شرایط تفاوت معنی‌داری دارند. نتایج این بخش از تحقیق به‌نوعی با نتایج تحقیقات ترکان (۱۳۸۶) و رحمانی حسیم بیگی (۱۳۸۵) همسوئی دارد و با تحقیق هندی (۲۰۰۲) همسوئی ندارد. در تحقیق ترکان و رحمانی حسیم بیگی افراد در مقطع لیسانس از هوش هیجانی بالاتری نسبت به افراد در مقطع دیپلم برخوردار بودند. در تحقیق هندی افراد متخصص دارای هوش هیجانی پایین‌تری بودند. بنا بر نتایج به‌دست‌آمده، مدیران لیسانس از نظر خودتنظیمی بالاتر از مدیران دیپلم و حتی فوق‌دیپلم بودند. به نظر محقق این امر ناشی از آن است که مدیران لیسانس نسبت به دیپلم و فوق‌دیپلم با داشتن تخصص کافی، با سرعت بیشتری می‌توانند ناملایمات محیط کار، ضعف‌های سازمانی و تهدیدهای محیطی را پشت سر گذارند.

فرضیه هفتم

مدیریت زمان در مدیران بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) تفاوت دارد.

نتایج آزمون T مستقل متغیر مدیریت زمان بر اساس جنسیت جدول (۷) نشان داد مدیریت زمان بر اساس جنسیت تفاوت معناداری ندارد ($P \leq 0/05$). این تحقیق با نتایج تحقیق گیوکیونگ و زیونگسین (۲۰۰۰) که به‌گونه‌ای تأثیر مثبت جنسیت را تأیید نموده‌اند همخوانی ندارد. گیوکیونگ و زیونگسین دریافتند زنان دارای نمره پایین‌تری از نظر مدیریت زمان نسبت به مردان بودند. بعلاوه عوامل فرهنگی که خاص جامعه ایران می‌باشد، بررسی‌های اجمالی در سازمان مورد مطالعه نشان داد مدیران زن به شغل خود به‌اندازه مدیران مرد، به‌عنوان منبع تأمین درآمد می‌نگرند و در نتیجه هر دو به زمان خود که در چارچوب محدودیت‌های بیشتری قرار می‌گیرد، توجه قابل‌ملاحظه‌تری نموده و به‌تبع آن منجر به مدیریت زمان به نحو بهینه توسط آنان می‌گردد. این امر در مورد شهرهای بزرگ که مخارج خانوارها نسبت به شهرهای کوچک به‌مراتب بیشتر است؛ مصداق عینی دارد زیرا زنان به‌اندازه مردان در تأمین مخارج خانوارها شرکت می‌کنند.

نتایج تحلیل واریانس متغیر مدیریت زمان بر اساس سابقه کار جدول (۸) نشان داد مدیریت زمان بر اساس سابقه کار تفاوت معناداری ندارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه

به دست آمده از تحقیق همپتان (۱۳۸۷) همخوانی ندارد زیرا در تحقیق همپتان بین مدیریت زمان مدیران و ویژگی‌های جمعیت شناختی آنان فقط سابقه مدیریت و سن با مدیریت زمان مدیران رابطه معناداری داشته است. مطالعات در خصوص سابقه کار و مدیریت زمان به نتایج متفاوتی دست یافته‌اند. به نظر می‌رسد در سازمان مورد مطالعه، بین مدیران با سابقه بالاتر در مقایسه با دیگر مدیران نوعی بی‌عدالتی وجود دارد و این امر ناشی از این است که بر اساس تئوری آدامز، فرد هنگامی که خود را با دیگر همکاران مقایسه می‌کند انتظار دریافتی بالاتری دارد.

نتایج تحلیل واریانس متغیر مدیریت زمان بر اساس سطح تحصیلات جدول (۹) نشان داد مدیریت زمان بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری ندارد ($P \leq 0/05$). نتایج این بخش از تحقیق با نتایج تحقیقات مهبودی (۱۳۸۵) همخوانی دارد. در تحقیق مهبودی تحصیلات در بعد مهارت سازمانی مدیریت زمان تفاوت معناداری نداشت. به نظر می‌رسد سطح تحصیلات به تنهایی نمی‌تواند معیاری جهت مدیریت زمان بالاتر باشد. این امر زمانی تحقق می‌یابد که تحصیلات بالاتر بتواند منجر به برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی امور به صورت دقیق‌تر شده و همچنین موجبات تعیین اهداف سازمان با توجه به محدودیت‌ها و امکانات را فراهم کند. به طور خلاصه رشد تحصیلات مدیران به خودی خود نمی‌تواند منجر به استفاده بهینه از زمان و مطابقت آن با شرایط متفاوت در رسیدن به اهداف تعیین شده گردد.

پیشنهادهات

بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با مدیریت زمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود که مدیران مهارت‌های خود اندیشی، اعتماد به نفس، ارزشمندی فردی، اعتمادسازی درونی، انطباق‌پذیری، نوآوری، نفوذ گذاری، پشتکار، خودکارآمدی، هدایت از درون، خدمت‌مداری، اداره تیم‌های کاری، رشد فرصت‌ها، ارتباطات، مدیریت تعارض و رهبری را در خود تقویت کنند و حتی الامکان سازمان مربوطه شرایطی را فراهم کند که این قابلیت‌ها در فرد شکوفا شود و به تبع آن منجر به مدیریت زمان بیشتر شود.

از آنجاکه مدیران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان در سطوح مختلف و در ارتباط با کارکنان متفاوت با مسائل گوناگون هوش هیجانی مواجه‌اند، بنابراین پیشنهاد می‌شود در زمینه هوش هیجانی و مهارت‌های آن، کلاس‌ها، دوره‌های آموزشی و سمینارهایی برای مدیران و کارکنان به خصوص به صورت مشترک برگزار گردد تا با بهبود و توسعه هوش هیجانی و

مهارت‌های آن حتی‌الامکان فاصله میان این دو گروه کاهش یافته و در نتیجه احساسات و هیجانات آنان به یکدیگر نزدیک‌تر گردد. همچنین در استخدام مدیران و کارکنان در سازمان می‌توان از گروهی از متقاضیان استخدام، آزمون‌های هوش هیجانی به عمل آورد و نتایج آن را با سایر متقاضیان مقایسه نمود تا سهم هوش هیجانی در موفقیت‌های کاری و مهارت‌های مدیریتی مشخص شود.

بیشترین ارتباط مدیریت زمان با خودانگیزی و خودآگاهی نشان داده شد. در این خصوص پیشنهاد می‌گردد برای مدیران سازمان‌ها، کلاس‌های خودانگیزی و خودآگاهی پیش‌بینی گردد و همچنین شرایط مناسبی جهت حمایت در ایجاد فضای انگیزشی مدیران توسط سازمان فراهم شود. همچنین تحصیلات و سابقه خدمت، تأثیری بر مدیریت زمان نداشته است. پس لازم است تا سازمان مربوطه، مدیران خود را بر اساس سوابق خدمتی یا تحصیلات طبقه‌بندی نموده و دوره‌های مدیریت زمان را با توجه به این موارد (تحصیلات یا سابقه خدمت) برپا نماید.

منابع و مأخذ

- اکبر زاده ن، (۱۳۸۳). هوش هیجانی (دیدگاه سالوی و دیگران). چاپ اول. انتشارات فارابی.
- بنی‌هاشمیان ک، (۱۳۸۵). رابطه هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مدیران مدارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ‌نشده دانشگاه تربیت مدرس.
- ترکان م، (۱۳۸۶). رابطه بین رهبری تحولی و هوش هیجانی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- رحمانی حسیم بیگی م، (۱۳۸۵). بررسی و ارزیابی تطبیقی توانمندی‌های هوش هیجانی در ارتقاء خدمات کارکنان نظام بانکداری کشور (بانک کارآفرین و بانک تجارت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ‌نشده دانشگاه شهید بهشتی.
- سیورت ل، (۱۳۷۵). مدیریت زمان. ترجمه غ خاکی. تهران: انتشارات بصیر. ۱۲۰ صفحه.
- عباسی غ، (۱۳۸۴). مقایسه هوش هیجانی مادران با فرزندان پسر بدون اختلالات رفتاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

- علوی، (۱۳۸۴). بررسی و ارزیابی تطبیقی مهارت‌های مدیریت زمان در ارتقاء خدمات مدیران مدارس شهر یاسوج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- گلمن د، (۱۳۸۲). هوش هیجانی. ترجمه ن پارسا. تهران: رشد، ۴۲۳ صفحه.
- ماهانیان خامنه م، (۱۳۸۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت زناشویی معلمان زن راهنمایی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- مزینانی ف، (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و استرس در مدیران آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- منصوری ب، (۱۳۸۰). هنجاریابی پرسشنامه هوش هیجانی سیبیریا شرینگ در بین دانشجویان ارشد دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- مهبودی م، (۱۳۸۵). رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس متوسطه ناحیه ۲ شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- نیلی پور م، (۱۳۸۴). مدیریت زمان. جلد ۱. قم: نشر سلسبیل.
- همتیان ف، (۱۳۸۷). رابطه مدیریت زمان و مهارت‌های مدیریتی مدیران مدارس یاسوج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.
- Brian T. (2007), "planand prioritize". Arlington, united states: sage.
- Brooks J. (1981), "Improving Managerial Productivity". Vol. 15, Iss. 47; pg. In dept 6 pgs. Computerworld. Available from: <http://proquest.umi.Com/pqdweb?did=5386697&sid=7&Fmt=2&clientId=61833&RQT=309&VName=PQD>.
- Charles A. (2007), "Time management training for school psychologists". Rutgers U, Graduate School of Applied & Professional Psychology, Piscataway Volume 12, Issue 5, October 1981, Pages 613-620. Available from: http://www.Sciencedirect.com/science?_ob=Arti leU RL&_udi=B6X00-4NPX64YG&_user=10.
- Edwin A, Marcia P. (2004), "Improving Productivity Through more effective Time Management". The Health Care Manager. Vol. 23, Iss. 1; pg. 65. Available from: <http://proquest.com/pqdweb?did=727137331&sid=21&Fmt=7&clientId=61833&RQT=309&VName=PQD>.
- Goleman D. (1998), " Working with the Emotional intelligence". A Bantam Book, p318.
- Guoqing, Zhuyongxin. (2000), " Space and Time in Organizational change management". Journal of Women in management Review. vol15, No7, pp33-41. Available from: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/09534810610686058>.

- Hendee S. (2002)," Measurement of differences in emotional intelligence and job satisfaction of practicing chefs and culinary educators as measured by the Mayer-Salovey-Caruso Emotional intelligence Test and spectors job satisfaction survey". Abstract retrieved from: [www. proquest. com](http://www.proquest.com).
- Mayer j,Caruso D. oR,salovey D. (1999)," Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence". Journal of Intelligence. Volume 27, Issue 4, Pages 267-270. Available from: [www.sciencedirect. Com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6w4M-3YDGKHM-1](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6w4M-3YDGKHM-1)
- McEnrue P,Groves K,Shen W. (2009),"Emotional intelligence development: leveraging individual characteristics". The Journal of Management Development. Vol28,Iss2;pg. 150. Availablefrom: [http://www. emeraldinsight. com/10. 1108/02621710910932106](http://www.emeraldinsight.com/10.1108/02621710910932106).
- Mount G,sala F,Druskt V. (2009),"Linking motional ntelligence and Performance at Work: Current Research Evidence With Individuals and Groups". The American Journal of Psychology. Vol ,122. Iss,1;Pg. 131. Available from: [http://www. Workpsychology arena.com/books/Linking-Emotional-Intelligence-and- Performance-at- Work-isbn9780805850734](http://www.Workpsychologyarena.com/books/Linking-Emotional-Intelligence-and- Performance-at- Work-isbn9780805850734).
- Robbins s. (2002),"organizational behavior",9 th ed. prentice-hall,Inc.
- Slaski M,Cartwright S. (2002),"Health,performance and emotional intelligence:An Exploratory study for retail managers. stress and health". Vol. 18,pp. 6368. Availablefrom:doi. wiley. com/10. 1002/smi. 926.
- Weisinger H. (2000) ," Emotional Intelligence at work". Volume 34, Issue 5, Pages 626-627. Availablefrom: http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=udi=B6V6K-44J1BS2C.