

« فراسوی مدیریت »

سال سوم - شماره ۱۱ - زمستان ۱۳۸۸

ص ص ۱۰۱-۷۷

مطالعه تطبیقی هوش هیجانی مدیران استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان و رابطه آن با میزان توسعه یافتگی هر یک از استانها

دکتر سلیمان ایران زاده

اصغر آذرکسب

داود باقری

چکیده

امروزه بسیاری از سازمانها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیران است که انطباق پذیر بوده و با تغییرات سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییر سازمانی، اهمیت فزاینده ای دارد. توسعه و رقابت بین سازمانها را در آینده مدیرانی خواهند برد که بتوانند بطور اثر بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه هوش EQ می تواند به میزان زیادی، در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران ارشد سازمانهای دولتی و صنعتی استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان می باشد. در این پژوهش با جمع آوری اطلاعات مربوط به هوش هیجانی مدیران از طریق پرسش نامه و تعیین شاخص های توسعه یافتگی هر یک از استانها با استفاده از نرم افزار SPSS14 به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شده است. نتایج بدست آمده بیانگر تفاوت جزئی بین هوش هیجانی مدیران دو استان و عدم وجود رابطه بین هوش هیجانی مدیران و توسعه یافتگی استان اصفهان نسبت به استان آذربایجان شرقی می باشد.

واژه های کلیدی: مدیریت، هوش هیجانی، توسعه یافتگی

^۱ - استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز (Dr Iranzadeh@yahoo.com)

^۲ - کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

^۳ - کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مقدمه

هوش هیجانی مهارتی است که دارنده آن می تواند از طریق خود آگاهی روحیات خود را کنترل کند و از طریق خود مدیریتی آنرا بهبود بخشد، از طریق همدلی تاثیر آنرا درک کند و از طریق مدیریت روابط، به شیوه ای رفتار که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد هوش هیجانی یا EQ شامل شناخت و کنترل هیجان خود است. به عبارت دیگر، شخصی که EQ بالاتری دارد سه مولفه هیجانها را بطور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می کند. این سه مولفه شامل مولفه شناختی، مولفه فیزیولوژیکی و رفتاری است (سبحانی نژاد و یوزباشی، ۱۳۸۳، ۴).

امروزه بسیاری از سازمانها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیران است که انطباق پذیر بوده و با تغییرات سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییرهای سازمانی اهمیت فزاینده ای دارد. بررسی ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند بطور اثر بخش و نتیجه بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند (گولمن، ۱۳۸۴، ۲۳).

در این زمینه هوش EQ یکی از مولفه هایی است که می تواند به میزان زیادی، در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند و به گفته گلمن (۱۹۹۸) شرط حتمی و اجتناب ناپذیری در سازمان به حساب می آید. اخیرا برخی از دانشمندان نیز دریافته اند که هوش هیجانی با اهمیت تر از بهره هوش IQ برای مدیر و رهبر است (Lisa & Con, 2002, 75).

امروزه هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش تعیین شده است که هم شامل درک دقیق هیجان های خود شخصی و هم تعیین حالات دقیق هیجانهاست دیگران است. هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می کند، به این معنی که فرد به چه میزانی از هیجانها و احساسات خود آگاهی دارد و چگونه می تواند آنها را کنترل و اداره کند (آقایار و شریفی، ۱۳۸۶، ۵۴).

یکی از موضوعاتی که همواره شاهد طرح آن در جامعه هستیم، مباحث مربوط به تلاش در جهت توسعه یافتگی ایران است که در راه تحقق آن استراتژی‌های مختلفی با عنوان‌های مختلف مانند سند چشم‌انداز، برنامه‌های ۵ ساله توسعه و غیره تدوین شده است. آنچه لازم می‌نماید توضیح روشن پیرامون مفاهیم کلیدی اقتصادی است که به گوشه‌ای از آنان پرداخته می‌شود که دو اصطلاح و مفهوم «رشد اقتصادی» و «توسعه اقتصادی» از جمله‌ی آنان است. تفاوت بارزی بین دو اصطلاح رشد و توسعه اقتصادی وجود دارد. رشد اقتصادی مفهومی کمی (عددی) است در حالیکه توسعه اقتصادی مفهومی کیفی است. «رشد اقتصادی» به تعبیر ساده این‌گونه تعریف می‌کنیم: «افزایش تولید (کشور) در یک سال خاص در مقایسه با مقدار آن در سال پایه. به عبارت دیگر با نگاه علمی تر می‌توان گفت: افزایش تولید ناخالص ملی (GNP) یا تولید ناخالص داخلی (GDP) در سال مورد نیاز به نسبت مقدار آن در یک سال پایه رشد اقتصادی محسوب می‌شود که باید برای دستیابی به عدد رشد واقعی، تغییر قیمت‌ها (بخاطر تورم) و استهلاک تجهیزات و کالاهای سرمایه‌ای را نیز از آن کسر نمود (رحمانی، ۱۳۸۰، ۱۲۵).

امروزه توسعه مفهومی چند بعدی است که زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گسترده‌ای دارد و زمانی که از یک جامعه توسعه یافته یا توسعه نیافته صحبت می‌شود، منظور جامعه‌ای است که از لحاظ کلیه شاخص‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، انسانی و فرهنگی توسعه یافته باشد. این در حالی است که در دهه‌های گذشته تنها ملاک توسعه جوامع فقط شاخص‌های اقتصادی مانند تولید ناخالص ملی یا درآمد سرانه بود که تصور درستی از اوضاع اقتصادی - اجتماعی به دست نمی‌داد؛ لذا به منظور ایجاد تصویری کامل تر از توسعه در جوامع مختلف، بخش برنامه و توسعه سازمان ملل متحد، در سال ۱۹۹۰ شاخص توسعه انسانی را به وجود آورد که در آن اهمیت توسعه انسانی مدنظر بود و امروزه به عنوان بهترین

شاخص، برای توسعه انسانی و رفاه و همچنین برخورداری انسان ها از امکانات زندگی محسوب می شود (طیبیان، ۱۳۸۶، ۸۷).

بیان مسئله

دهه آینده، مرحله گذار بسیار حساسی برای اقتصاد، صنعت و تجارت کشورمان است. وظایف و مسئولیتهای دولتها در قبال جامعه غالباً به وسیله سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی موجود در جوامع صورت می پذیرد و منابع انسانی عامل مهمی برای تحقق اهداف این سازمانها به شمار می روند. درحقیقت این نیروهای انسانی هستند که سازمانهای یاد شده را به سوی اهداف مورد نظر سوق می دهند و زمانی که آنها به اهداف خود نائل شوند، موجبات دستیابی جامعه و سرانجام دولتها به اهداف خود را فراهم می سازند. بنابراین، سازمانها نیازمند مدیرانی نواندیش و متعهد هستند که با همه سختی ها و شرایط حاکم بر دنیای کنونی بتوانند رشد و تعالی سازمان خود را ادامه دهند، از تکنیک های نوین مدیریتی، متناسب با فرهنگ کشور استفاده کرده و بپذیرند که نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه آنهاست. برای تصحیح جهان بینی سازمانی نیروی انسانی، ابتدا باید مدیران آن سازمان، عملکرد و نحوه برخورد آنان با دیگران را تصحیح کنند. یک مدیر هنگامی می تواند در راستای اهداف کلی و استراتژی سازمان، هماهنگیهای لازم بین بخشهای مختلف ایجاد کند که ضمن توسعه و بهبود تواناییهای مدیریتی، سطوح مختلف زندگی خویش را تحت کنترل درآورده و توانایی خود تدبیری را کسب کرده باشد در غیر این صورت انتظار اعمال مدیریتی صحیح و موفق از او ناصواب است. در این پژوهش علاوه بر بررسی نقش هوش هیجانی در توسعه یافتگی هریک از استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان، مطالبی پیرامون هوش هیجانی، هوش عاطفی، توسعه مدیریت، تعاریف، ابزار، اجزاء، و ... ارائه خواهد شد.

پیشینه تحقیق

بحث‌های فلسفی در مورد رابطه بین تفکر و عاطفه در فرهنگ مغرب زمین به بیش از ۲۰۰۰ سال قبل بر می‌گردد. در ۲۰۰۰ سال پیش افلاطون می‌گفت: "تمام یادگیری‌ها دارای یک زیر بنای هیجانی و عاطفی هستند." بر اساس گفته افلاطون از آن زمان تا کنون دانشمندان، پژوهشگران و فیلسوفان زیادی در جهت اثبات یا نفی نقش احساسات در یادگیری مطالعات زیادی انجام دادند. متأسفانه تفکر حاکم در این ۲۰۰۰ سال این بود که "هیجان‌ها مانع انجام کار و تصمیم‌گیری صحیح می‌شوند و تمرکز حواس را مختل می‌سازد". در سه دهه گذشته حجم رو به رشد تحقیقات خلاف این مطلب را ثابت کرد. پیشینه‌ی هوش هیجانی به نظریه هوش اجتماعی ثرون‌دایک در سال ۱۹۲۰ بر می‌گردد. در سال ۱۹۵۰ دکتر آبراهام مازلو مقاله‌ای در زمینه‌ی ارتقاء نیازهای هیجانی، جسمی، معنوی و روانی نوشت که بعد از دوره‌ی رنسانس انقلاب و تحول عظیمی در زمینه‌ی تجلیل از مکتب انسان‌گرایی به وجود آورد. بین سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ نظریه مازلو موجب رشد و تحول علوم مربوط به توان و استعداد انسان گردید. تحقیقات مستمر باعث شد تعاریف زیادی از هوش هیجانی مطرح گردد (شریفی در آمدی، ۱۳۸۶، ۱۹).

تعریف قابل قبول برای هوش هیجانی توسط پیتر سالووی و جان مایر در مقاله‌ای تحت عنوان هوش هیجانی در سال ۱۹۹۰ مطرح شد. که در آن مقاله هوش هیجانی را از نظر علمی هوشی آموزشی پذیر و قابل اندازه‌گیری می‌دانستند. با مطرح شدن هوش هیجانی در سال ۱۹۹۵ توسط دانیل گلمن در پرفروش‌ترین کتابش که سازمان‌های زیادی از آن استقبال کردند، در سال ۱۹۹۸ او کتابی با عنوان کارکرد هوش هیجانی به چاپ رساند که با عنوان پرفروش‌ترین کتاب شناخته شد. در کشورمان نیز در شرکت بیمه پژوهشی صورت گرفته است که این پژوهش در پی رابطه‌ی آن است که هوش هیجانی می‌تواند با مولفه‌های رهبری تحول آفرین داشته باشد. این پژوهش بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده در نیمه دوم ۱۳۸۴ از

شرکت های فعال در صنعت بیمه ایران انجام شده است. نمونه ای متشکل از ۶۶ مدیر ارشد شرکتهای بیمه و ۱۹۵ نفر از زیردستان آنها از جامعه آماری مدیران ارشد فنی وزیردستان آنها برگزیده شده است. یافته های تحقیق نشان میدهد که هوش هیجانی با مولفه های ویژگی های آرمانی، ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش همبستگی مستقیم و ناقص وجود دارد یافته های کلی تحقیق نیز نشان داده است که هوش هیجانی، با رهبری تحول آفرین مدیران ارشد صنعت بیمه رابطه دارد. همچنین در پژوهش دیگری نقش هوش هیجانی در مدیریت بازار بررسی شده است که در این پژوهش هوش هیجانی تعریف شده و با هوش تحصیلی مقایسه می شود. شرایط بروز هوش هیجانی و استعداد های فردی برای ایجاد هوش هیجانی تشریح می شوند. سپس کاربرد هوش هیجانی در مدیریت بازار بررسی می شود. همچنین به موضوع هوش بین فردی، امید و خوش بینی و نقش آنها در مدیریت بازار پرداخته می شود. که در پایان رابطه بین هوش هیجانی و میزان موفقیت در مدیریت بازار به اثبات می رسد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

رهبری یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط های جدید، ویژگیهای خاصی را می طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می شوند. یکی از مهمترین خصیصه هایی که می تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش هیجانی است. هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانها و احساسات در توانمندی و تعهد کارکنان محقق می سازد. با توجه به اهمیت هوش هیجانی در مدیریت، این پژوهش به بررسی ابعاد هوش هیجانی در مدیران هر یک از استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان و تاثیر آن بر رشد و توسعه یافتگی آنها می پردازد.

اهداف پژوهش

- ۱- مطالعه تطبیقی (تفاوت ها و شباهت ها) هوش هیجانی مدیران استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان.
- ۲- تعیین تاثیر هوش هیجانی مدیران بر میزان توسعه یافتگی استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان.

سوالات تحقیق

- ۱- آیا بین هوش هیجانی مدیران استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان تطابق برقرار است؟
- ۲- آیا هوش هیجانی مدیران بر توسعه یافتگی استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان تاثیر دارد؟

جامعه آماری نمونه پژوهش

در این تحقیق سعی شده است تا سازمانها و نهادهای دولتی که نقش مستقیم و عملیاتی در توسعه و پیشرفت استان های مربوطه دارند انتخاب شوند. همچنین سعی شده است شرکت های تولیدی دولتی و خصوصی که نقش بسزایی در اشتغال استان ایفاء می نمایند در واقع نقش پیشرو در توسعه استانها دارند در جامعه آماری تحقیق حضور داشته باشند. در این تحقیق حجم نمونه انتخابی نود تن از مدیران شرکتهای و سازمانهای بزرگ دولتی و خصوصی این استانها خواهد بود.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر کنترل شرایط تحقیق یک بررسی توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. همچنین این تحقیق از نظر هدف یک بررسی کاربردی، از نظر وسعت پهنانگر، از نظر دامنه یک مطالعه خرد و از نظر زمانی یک بررسی

مقطعی است. بطوریکه روش گردآوری داده‌ها نیز بصورت مصاحبه‌ای و با استفاده از ابزار اندازه‌گیری پرسش نامه انجام شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسش نامه و اسناد و مدارک می‌باشد. پرسش نامه استاندارد هوش هیجانی از کتاب دکتر کاروسو استفاده شد. و اسناد و مدارک مورد استفاده نیز از آمارهای بانک مرکزی و سازمان آمار کشور استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

پس از اینکه داده‌های مورد نیاز با استفاده از ابزارهای مناسب جمع‌آوری و دسته‌بندی شدند، اکنون نوبت آن است که با استفاده از تکنیک آماری مناسب داده‌های جمع‌آوری شده را تجزیه و تحلیل نمائیم. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۴ انجام شده است. برای آزمون روابط متغیرها از آزمون پارامتری t استفاده خواهد شد.

یافته‌های پژوهش

توزیع پراکندگی خود آگاهی مدیران

جدول شماره (۱): توزیع پراکندگی خود آگاهی مدیران آذربایجان شرقی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضرب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
خود آگاهی	۳۷	۸۲/۹۱۸	۳/۷۷۴	-۰/۵۳	۷۴	۹۰	۱۶

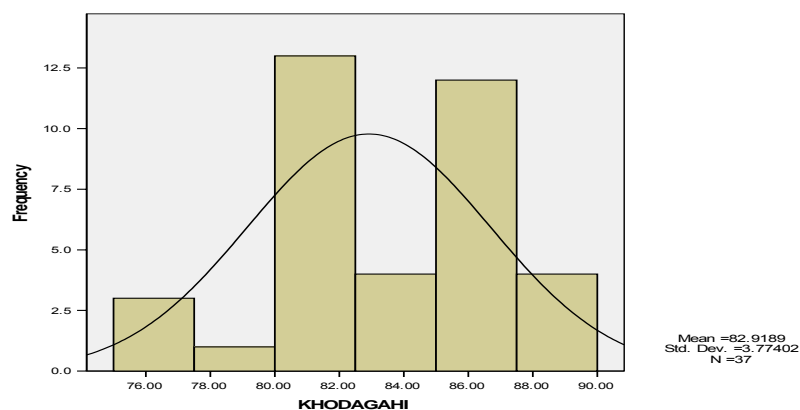
مطابق جدول شماره (۱) ملاحظه می‌گردد که میانگین خود آگاهی مدیران استان آذربایجان شرقی ۸۲/۹۱، با انحراف معیار استاندارد ۳/۷۷ می‌باشد بطوریکه

حداقل نمره خود آگاهی ۷۴ درصد و حداکثر نمره آن ۹۰ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران بالا است.

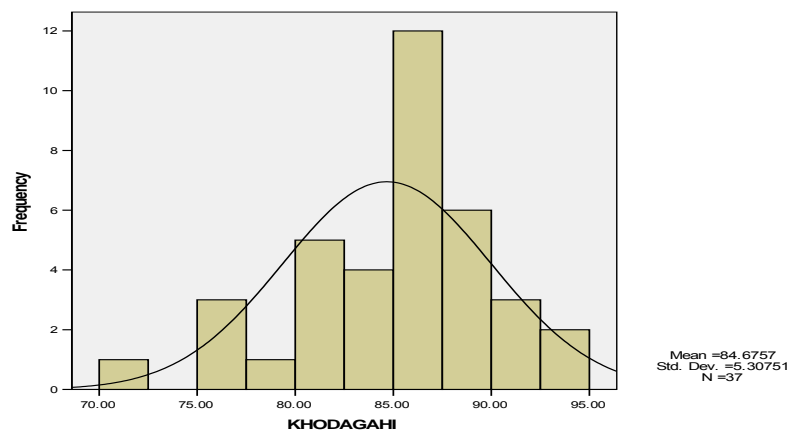
جدول شماره (۲): توزیع پراکندگی خود آگاهی مدیران اصفهان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
خود آگاهی	۳۷	۸۴/۶۷۵	۵/۳۰۷	-۰/۵۹	۷۰	۹۵	۲۵

همچنین مطابق جدول شماره (۲) ملاحظه می گردد که میانگین خود آگاهی مدیران استان اصفهان ۸۴/۶۷، با انحراف معیار استاندارد ۵/۳۰ می باشد بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۰ و حداکثر نمره آن ۹۵ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران این استان بالاتر از استان آذربایجان شرقی می باشد.



نمودار شماره (۱): توزیع پراکندگی میزان خود آگاهی مدیران آذربایجان شرقی



نمودار شماره (۲): توزیع پراکندگی میزان خود آگاهی مدیران اصفهان

توزیع پراکندگی خود مدیریتی مدیران

جدول شماره (۳): توزیع پراکندگی خودمدیریتی مدیران آذربایجان شرقی

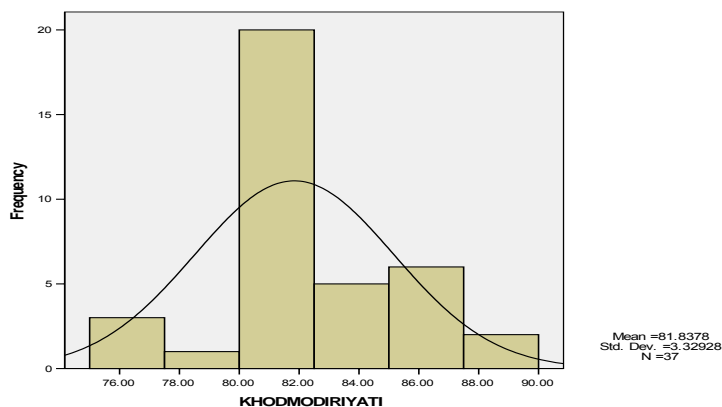
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
خودمدیریتی	۳۷	۸۱/۸۳	۳/۳۲	-۰/۵۱	۷۱/۴	۹۰	۱۸/۶

مطابق جدول شماره (۳) ملاحظه می گردد که میانگین خود مدیریتی مدیران استان آذربایجان شرقی ۸۱/۸۳، با انحراف معیار استاندارد ۳/۳۲ می باشد بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۱/۴ درصد و حداکثر نمره آن ۹۰ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران در حد مطلوبی است.

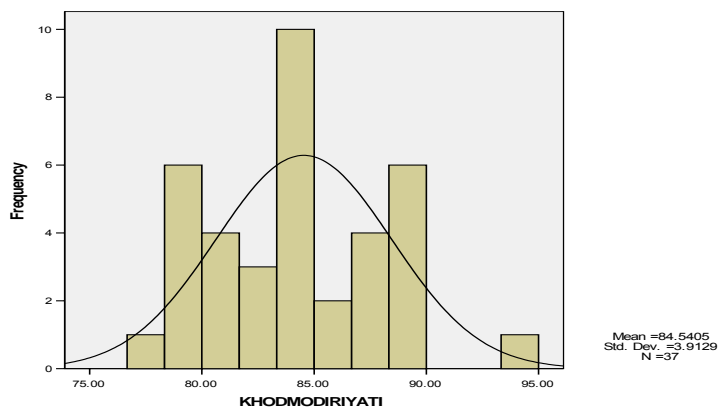
جدول شماره (۴): توزیع پراکندگی خودمدیریتی مدیران اصفهان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
خودمدیریتی	۳۷	۸۴/۵۴	۳/۹۱	-۰/۵۵	۷۶/۳۳	۹۵	۱۸/۶۷

همچنین مطابق جدول شماره (۴) ملاحظه می گردد که میانگین خود مدیریتی مدیران استان اصفهان ۸۴/۵۴ ، با انحراف معیار استاندارد ۳/۹۱ می باشد بطوریکه حداقل نمره خودآگاهی ۷۶/۳۳ درصد و حداکثر نمره آن ۹۵ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران این استان نیز بالا می باشد.



نمودار شماره (۳): توزیع پراکندگی میزان خود مدیریتی مدیران آذربایجان شرقی



نمودار شماره (۴): توزیع پراکندگی میزان خود مدیریتی مدیران اصفهان

توزیع پراکندگی آگاهی اجتماعی مدیران

جدول شماره (۵): توزیع پراکندگی آگاهی اجتماعی مدیران آذربایجان شرقی

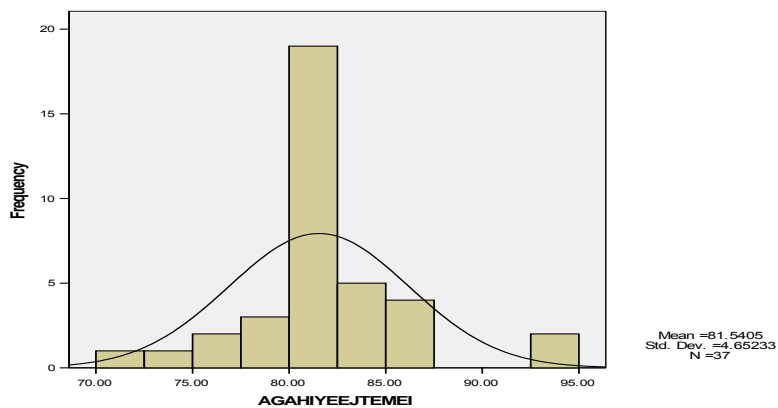
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
آگاهی اجتماعی	۳۷	۸۱/۵۴	۴/۶۵	-۰/۵۲	۷۰	۹۵	۲۵

مطابق جدول شماره (۵) ملاحظه می گردد که میانگین آگاهی اجتماعی مدیران استان آذربایجان شرقی ۸۱/۵۴، با انحراف معیار استاندارد ۴/۶۵ می باشد بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۰ درصد و حداکثر نمره آن ۹۵ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران این استان بالاتر از استان اصفهان می باشد.

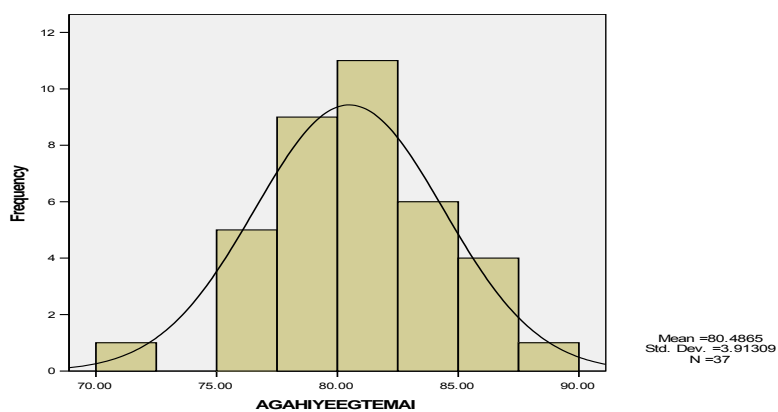
جدول شماره (۶): توزیع پراکندگی آگاهی اجتماعی مدیران اصفهان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
آگاهی اجتماعی	۳۷	۸۰/۴۸	۳/۹۱	-۰/۵۴	۷۰	۹۰	۲۰

همچنین مطابق جدول شماره (۶) میانگین آگاهی اجتماعی مدیران استان اصفهان ۸۰/۴۸ با انحراف معیار استاندارد ۳/۹۱ می باشد بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۰ درصد و حداکثر نمره آن ۹۰ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران این استان در حد مطلوب است.



نمودار شماره (۵): توزیع پراکندگی میزان آگاهی اجتماعی مدیران آذربایجان شرقی



نمودار شماره (۶): توزیع پراکندگی میزان آگاهی اجتماعی مدیران اصفهان

توزیع پراکندگی مدیریت رابطه مدیران

جدول شماره (۷): توزیع پراکندگی مدیریت رابطه مدیران آذربایجان شرقی

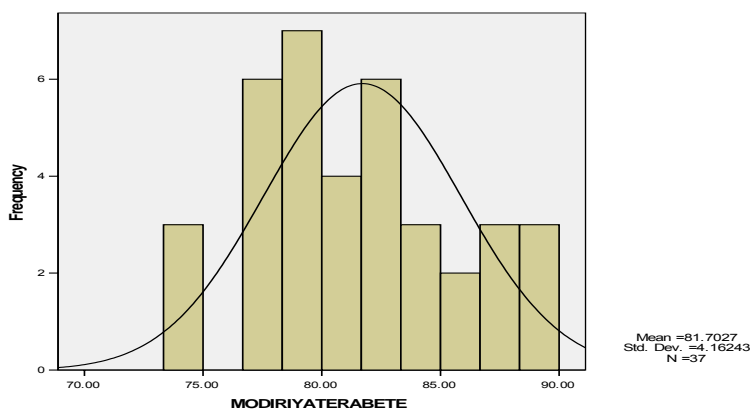
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
مدیریت رابطه	۳۷	۸۱/۷۰	۴/۱۶	-/۵۰	۷۳/۶۰	۹۰	۱۶/۴

مطابق جدول شماره (۷) ملاحظه می گردد که میانگین مدیریت رابطه مدیران استان آذربایجان شرقی ۸۱/۷۰، با انحراف معیار استاندارد ۴/۱۶ می باشد بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۳/۶۰ درصد و حداکثر نمره آن ۹۰ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران در حد قابل قبول است.

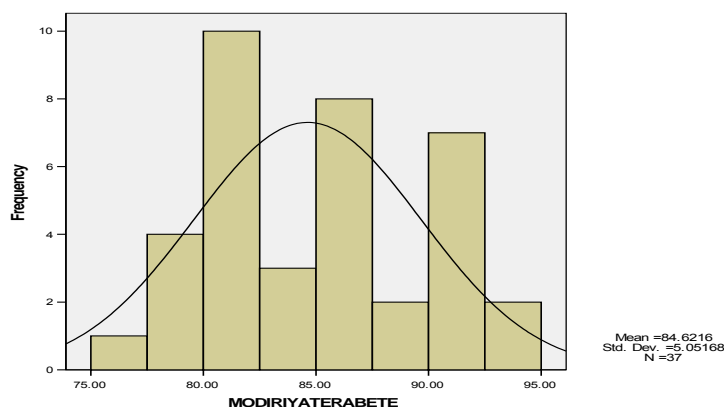
جدول شماره (۸): توزیع پراکندگی مدیریت رابطه مدیران اصفهان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضرب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
مدیریت رابطه	۳۷	۸۴/۶۲	۵/۰۵	-۰/۴۹	۷۵	۹۵	۲۰

همچنین مطابق جدول شماره (۸) ملاحظه می گردد که میانگین مدیریت رابطه مدیران استان اصفهان ۸۴/۶۲، با انحراف معیار استاندارد ۵/۰۵ می باشد بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۵ درصد و حداکثر نمره آن ۹۵ درصد می باشد. بنابراین ملاحظه می گردد که میزان خود آگاهی مدیران این استان نیز بالاتر از حد قابل قبول و بالاتر از مدیران آذربایجان شرقی است.



نمودار شماره (۷): توزیع پراکندگی میزان مدیریت رابطه مدیران آذربایجان شرقی



نمودار شماره (۸): توزیع پراکندگی میزان خود مدیریتی مدیران اصفهان

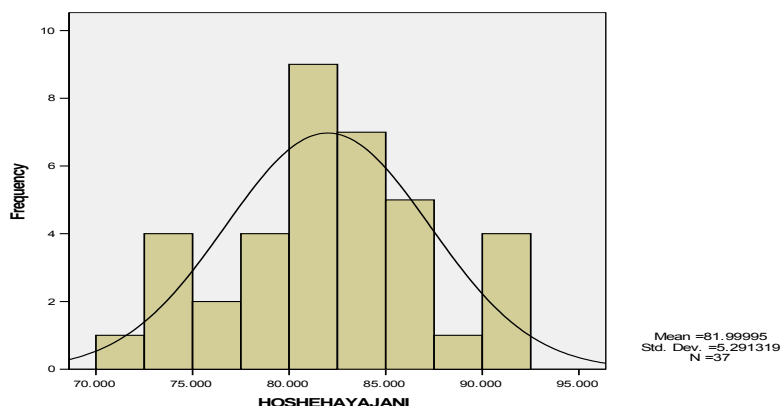
۴-۱-۷) توزیع پراکندگی هوش هیجانی مدیران

جدول شماره (۹): توزیع پراکندگی هوش هیجانی مدیران آذربایجان شرقی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
هوش هیجانی	۳۷	۸۱/۹۹	۵/۲۹	-۰/۵	۷۰	۹۲/۵	۲۲/۵

مطابق نمودار شماره (۹) ملاحظه می گردد ۱۰٪ از مدیران استان آذربایجان شرقی دارای میزان هوش هیجانی بالای ۹۰٪ می باشند این درصد بسیار بالا و خوب است. و ۵۶٪ دارای میزان هوش هیجانی بین ۸۰ تا ۹۰٪ می باشد که این درصد هم دارای یک توانایی خوب است و بالای متوسط است. و ۱۶٪ دارای هوش هیجانی بین ۷۵ تا ۸۰٪ می باشد که در این قسمت با اندکی تمرین می تواند به یک توانایی تبدیل کرد. مطابق جدول شماره (۹) ملاحظه می گردد که میانگین هوش هیجانی مدیران استان آذربایجان شرقی ۸۱/۹۹، با انحراف استاندارد ۵/۲۹ می باشد به طوریکه حداقل نمره هوش هیجانی این مدیران درصد ۷۰ و حداکثر نمره ۹۲/۵ درصد می باشد، بنابراین ملاحظه می گردد که میزان هوش هیجانی در

مدیران بالاست و طبق تفسیر تست هوش مورد استفاده، می تواند یک توانایی خوب باشد.

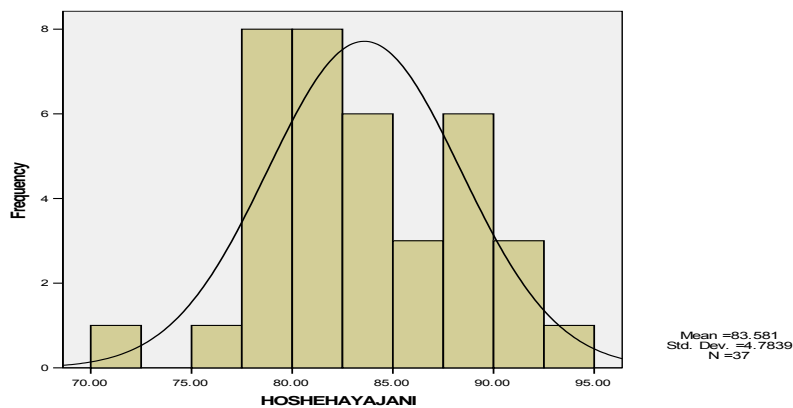


نمودار شماره (۹): توزیع پراکندگی هوش هیجانی مدیران آذربایجان شرقی

جدول شماره (۱۰): توزیع پراکندگی هوش هیجانی مدیران اصفهان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی	حداقل	حداکثر	دامنه تغییرات
هوش هیجانی	۳۷	۸۳/۵۸	۴/۷۸	-۰/۴۸	۷۰	۹۵	۲۵

همچنین میزان هوش هیجانی مدیران استان اصفهان مطابق نمودار شماره (۱۰)، ۱۰٪ بالای ۹۰٪ می باشند که این درصد بسیار عالی است. و ۶۳٪ از مدیران دارای میزان هوش هیجانی بین ۸۰ تا ۹۰٪ می باشد که این درصد هم دارای یک توانایی خوب و بالای متوسط است. و ۲۵٪ دارای هوش هیجانی بین ۷۵ تا ۸۰٪ می باشد که در این قسمت با اندکی تمرین می تواند به یک توانایی تبدیل کرد. مطابق جدول شماره (۱۰) ملاحظه می گردد که میانگین هوش هیجانی مدیران ۸۳/۵۸، با انحراف استاندارد ۴/۷۸ می باشد به طوریکه حداقل نمره هوش ۷۰ درصد و حداکثر نمره ۹۵ درصد می باشد، بنابراین ملاحظه می گردد که میزان هوش هیجانی در مدیران بالاست و می تواند یک توانایی خوب در نظر گرفته شود.



نمودار شماره (۱۰): توزیع پراکندگی هوش هیجانی مدیران اصفهان

پراکندگی شاخص های توسعه انسانی^۱

جدول شماره (۱۱): توزیع شاخص توسعه انسانی در آذربایجان شرقی

متغیر	شاخص امید به زندگی	شاخص آموزش	شاخص درآمدی	شاخص توسعه انسانی
در صد	۰/۷۲۶	۰/۸۲۵	۰/۵۹۹	۰/۷۱۹

طبق جدول شماره (۱۱) مشاهده می گردد که میزان شاخص امید به زندگی در استان آذربایجان شرقی ۰/۷۲۶، شاخص آموزش ۰/۸۲۵ و شاخص درآمدی در حدود ۰/۵۹۹ می باشد که بطور میانگین شاخص توسعه انسانی در حدود ۰/۷۱۹ است.

جدول شماره (۱۲): توزیع شاخص توسعه انسانی در اصفهان

متغیر	شاخص امید به زندگی	شاخص آموزش	شاخص درآمدی	شاخص توسعه انسانی
در صد	۰/۷۶۳	۰/۸۷۷	۰/۶۵۴	۰/۷۸۹

^۱ - مآخذ: معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهوری، دفتر برنامه ریزی و مدیریت اقتصاد کلان (سابق)

همچنین میزان شاخص توسعه انسانی استان اصفهان طبق جدول شماره (۱۲)، ۰/۷۸۹ می باشد که در زمینه شاخص امید به زندگی ۰/۷۶۳، شاخص آموزش ۰/۸۷۷ و در شاخص درآمدی ۰/۶۵۴ می باشد. که ملاحظه می گردد میزان توسعه انسانی استان اصفهان بالاتر از استان آذربایجان شرقی می باشد.

بررسی تطبیقی هوش هیجانی مدیران استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان
بر اساس اطلاعات بدست آمده از جدول شماره (۱۳) ملاحظه می شود، میانگین هوش هیجانی مدیران استان آذربایجان شرقی ۸۱/۹۹ با انحراف معیار ۵/۲۹ و هوش هیجانی مدیران استان اصفهان ۸۳/۵۸ با انحراف معیار ۴/۷۸ می باشد. مطابق آزمون t انجام گرفته در جدول شماره (۱۴) ملاحظه می شود که معیار $t=3/354$ و سطح معناداری $p=0/002$ حاکی از این است که میان هوش هیجانی مدیران استانهای آذربایجان شرقی و استان اصفهان تفاوت معناداری وجود دارد. زیرا سطح معنی داری پایین تر از ۰/۰۵ بدست آمده است.

جدول شماره (۴-۲۳): مقایسه هوش هیجانی مدیران

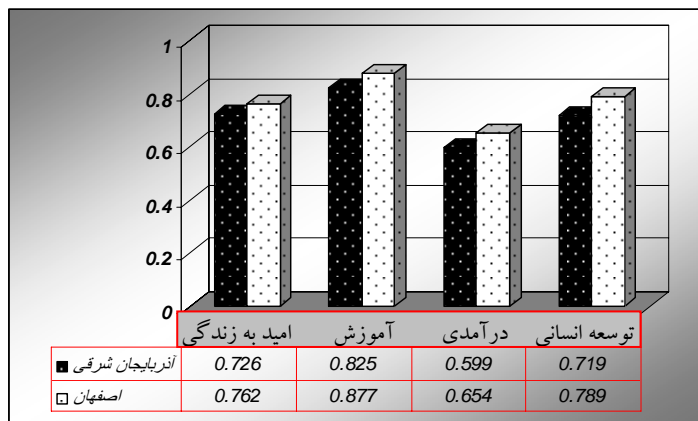
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	hoshheyajaniye.e.sh	81.99	37	5.29	.78974
	hoshheyajaniye.E5	83.58	37	4.78	.87640

جدول شماره (۴-۲۴): آزمون t برای مقایسه هوش هیجانی مدیران

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	hoshhey.e.sh - hoshheh.E5	-1.51351	2.74491	.45126	-2.42871	-.59831	-3.354	36	.002

بررسی تأثیر هوش هیجانی مدیران بر توسعه یافتگی استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان

طبق نتایج بدست آمده از توسعه یافتگی (توسعه انسانی) هر یک از استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان که در نمودار شماره (۱۱) بطور تطبیقی مشاهده می گردد، تفاوت فاحشی بین توسعه یافتگی دو استان مشاهده می گردد.



نمودار شماره (۱۱): توزیع ستونی شاخص های توسعه یافتگی

اما با توجه به اینکه میان هوش هیجانی دو استان تفاوت بسیار جزئی مشاهده گردید، بطور یقین نمی توان توسعه یافتگی استان اصفهان نسبت به استان آذربایجان شرقی را به هوش هیجانی مدیران آن استان نسبت داد.

یافته های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

به طور کلی با توجه به اطلاعات و آمارهای اخذ شده از معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهوری، دفتر برنامه ریزی و مدیریت اقتصاد کلان (سابق) میزان توسعه هر یک از شاخص های دخیل در توسعه منابع انسانی هر یک از استانهای آذربایجان شرقی و اصفهان به ترتیب شاخص امید به زندگی (۰/۷۲۶)، شاخص آموزش (۰/۸۲۵، ۰/۸۷۷) و شاخص درآمدی (۰/۵۹۹، ۰/۶۵۴) و

در مجموع میزان توسعه یافتگی استان آذربایجان شرقی ۰/۷۱۹ و توسعه یافتگی استان اصفهان ۰/۷۸۹ می باشد.

همچنین در مشخص گردید که متوسط نمره هوش هیجانی مدیران استان آذربایجان شرقی ۸۱/۹۹ با انحراف استاندارد ۵/۲۹ می باشد بطوریکه حداقل نمره هوش ۷۰ و حداکثر نمره آن ۹۲/۵ درصد می باشد. و متوسط نمره هوش هیجانی مدیران استان اصفهان ۸۳/۵۸ با انحراف استاندارد ۴/۷۸ می باشد بطوریکه حداقل نمره هوش ۷۰ و حداکثر نمره آن ۹۵ درصد است.

با توجه به اینکه نمره هوش هیجانی از مجموع چهار شاخص خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه بدست آمده است به تفکیک متوسط میانگین این چهار معرف برای هر یک از استانها به شرح زیر است:

استان آذربایجان شرقی

- میانگین خود آگاهی مدیران ۸۲/۹۱۸، با انحراف استاندارد ۳/۷۷۴ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۴ و حداکثر نمره ۹۰ درصد می باشد.
- میانگین مدیریت رابطه مدیران ۸۱/۷۰، با انحراف استاندارد ۴/۱۶ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۳/۶۰ و حداکثر نمره ۹۰ درصد می باشد.
- میانگین خود مدیریتی مدیران ۸۱/۸۳، با انحراف استاندارد ۳/۳۲ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۱/۴ و حداکثر نمره ۹۰ درصد می باشد.
- میانگین آگاهی اجتماعی مدیران ۸۱/۵۴، با انحراف استاندارد ۴/۶۵ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۰ و حداکثر نمره ۹۵ درصد می باشد.

استان اصفهان

- میانگین خود آگاهی مدیران ۸۴/۶۷۵، با انحراف استاندارد ۵/۳۰۷ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۰ و حداکثر نمره ۹۵ درصد می باشد.
- میانگین مدیریت رابطه مدیران ۸۴/۶۲، با انحراف استاندارد ۵/۰۵ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۵ و حداکثر نمره ۹۵ درصد می باشد.
- میانگین خود مدیریتی مدیران ۸۴/۵۴، با انحراف استاندارد ۳/۹۱ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۶/۳۳ و حداکثر نمره ۹۵ درصد می باشد.
- میانگین آگاهی اجتماعی مدیران ۸۰/۴۸، با انحراف استاندارد ۳/۹۱ بطوریکه حداقل نمره خود آگاهی ۷۰ و حداکثر نمره ۹۰ درصد می باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده از میزان هوش هیجانی استانی آذربایجان شرقی و اصفهان مشاهده می گردد که متوسط میزان هوش هیجانی هر یک از استانها طبق تفسیر هوش هیجانی می تواند یک توانایی بالایی برای مدیران این استانها تلقی گردد.

نتایج مربوط به مقایسه هوش هیجانی مدیران و تأثیر آن بر توسعه یافتگی هر یک از استانها

با توجه به تأثیرگذاری هوش هیجانی بر موفقیت مدیران ملاحظه می گردد میزان تأثیرگذاری هوش هیجانی نسبت به تک تک مولفه های چهار گانه بیشتر می باشد و این بیانگر اینست که برای داشتن هوش هیجانی بالا، داشتن تمامی ابعاد (خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و خود مدیریتی) لازم می باشد و با توجه مکان و زمان هر یک متفاوت می باشد و این همسو با نظریه بارون و گلمن و ... می باشد.

پس از بررسی‌ها و تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته مطابق جدول ۴-۲۴ مشاهده می‌گردد که تفاوت جزئی بین هوش هیجانی مدیران دو استان مشاهده می‌شود. در واقع تفاوت مشاهده میان هوش هیجانی مدیران دو استان در بازه صفر تا صد، در تست هوش، بسیار جزئی بوده و نمی‌توان این تفاوت را بر تأثیر هوش هیجانی بر توسعه یافتگی استانها دخیل کرد.

در نتیجه تفاوت فاحش توسعه یافتگی (شاخص‌های سه گانه) استان اصفهان نسبت به آذربایجان شرقی را نمی‌توان فقط متوجه هوش هیجانی و توانایی‌های فردی مدیران این استان دانست. لذا ضروریست جهت برآورد دقیقتر عوامل موثر در توسعه یافتگی استان اصفهان نسبت به استان آذربایجان شرقی، تمام عوامل و شاخص‌های دخیل در امر توسعه را مورد توجه قرار داده و بررسی‌های لازم صورت گیرد.

پیشنهادات

- ۱- منابع انسانی بر خلاف منابع سخت افزاری و تجهیزات دارای احساس می‌باشند و لازم است مدیران به دید یک ماشین به نیروهای خود نگاه نکنند.
- ۲- مدیران به اندازه کافی توجه خود را روی شناسایی حالات هیجانی خود و شناسایی هیجانهای دیگران متمرکز کنند.
- ۳- محیط کاری را طوری ایجاد نمود که مدیران و کارکنان با دست به دست هم دادن، یک محیط مناسب را بوجود آورند.
- ۴- سازمانها برای اینکه بتوانند در محیط پر تلاطم و رقابتی امروز باقی بمانند، باید خود را به تفکرهای نوین کسب و کار مجهز سازند و به طور مستمر خود را بهبود بخشند.
- ۵- تلفیق دانش مدیریتی و تواناییهای هیجانی در مدیریت می‌تواند در سوق دادن افراد به سوی دستیابی به هدف کارساز و مفید باشد.

۶- مدیران باید توجه داشته باشند که با شخصیت دادن به کارکنانشان حس مسئولیت پذیری را در آنها بیشتر می کنند، پس باید از برخورد های ناشایسته با کارکنان خود داری نمایند.

۷- با توجه به اینکه توسعه یافتگی تنها به هوش هیجانی مدیران وابسته نیست توجه به تمامی جنبه های دخیل در توسعه ضروری است.

ارائه راه کار

۱- تلاش گردد انتخاب مدیران با توجه به سطح تحصیلات، رشته تحصیلی مرتبط با شغل، انجام گیرد و همچنین در طول دوران خدمت نیز با برقراری کلاسهای آموزش سبک های مدیریت به توجیه مدیران در رابطه با نقش مهمشان در سازمان تأکید شود.

۲- هوش هیجانی و نقش آن در محیط کار با کمک مشاوره در سازمان می تواند مفید واقع گردد.

۳- با توجه به اینکه علاوه بر معیار هوش هیجانی مدیران، شاخص های دیگری نیز در توسعه دخیل می باشند. مدیران باید تمامی شگردها و راهکارهای مدیریتی را جهت پیشرفت و توسعه استانها به کار گیرند.

منابع:

- آقایار، س. و شریفی درآمدی، پ (۱۳۸۶)، هوش هیجانی سازمانی، اصفهان، نشر سپاهان
- اکبر زاده، ن (۱۳۸۳)، هوش هیجانی، تهران، انتشارات فارابی
- امینی، ف (۱۳۸۳)، رهبری عاطفی، تهران، شماره ۳۶، ص ۷ تا ۱۸
- برادبری، ت (۱۳۸۶)، هوش هیجانی، تهران، نشر ساوالان
- خائف الهی، ا (۱۳۸۳)، ابعاد هوش هیجانی، مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، ص ۶۲ تا ۵۲
- ساعتچی، م (۱۳۸۲)، روانشناسی کار، کاربرد روانشناسی در کار، سازمان مدیریت، نشر ویرایش
- سبحانی نژاد، م (۱۳۸۷)، هوش هیجانی و مدیریت در سازمان، تهران، نشر یسپرون
- سیاروچی، ژ. و فورگان، ژ (۱۳۸۴)، هوش هیجانی در زندگی روزمره، اصفهان، نشر سپاهان
- شامزادلو، م (۱۳۸۴)، مقایسه نقش هوش هیجانی و مدیریت در سازمان، روزنامه همشهری، سال سیزدهم، شماره ۳۸۰۱، ص ۱۲
- شفقی زاده، ح (۱۳۸۴)، بررسی ارتباط بین موفقیت مدیران با خصوصیات شخصیتی آنها در سازمانهای دولتی، ص ۶۳ تا ۶۶
- گولمن، د (۱۳۸۴)، هوش هیجانی در کار، ابراهیمی، ب، تهران، بهین دانش
- گیوتی، م (۱۳۸۵)، هویت هوش هیجانی، تهران، نشر انجمن اولیاء و مربیان
- هین، ا (۱۳۸۳)، هوش هیجانی برای همه، سفیر اردهال، م، تهران
- وثوقی کیا، ا (۱۳۸۳)، هوش هیجانی، تهران، دانشگاه الزهرا
- گریفین، کیت (۱۳۸۲)، راهبردهای توسعه اقتصادی، حسین راغفر، محمدحسین هاشمی، نشر نی
- سلیمی فر، مصطفی (۱۳۸۲)، اقتصاد توسعه، انتشارات موحد
- متوسلی، محمود (۱۳۸۴)، توسعه اقتصادی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها
- کلمن، دیوید، نیکسون، فورد (۱۳۸۶)، اقتصادشناسی توسعه نیافتگی، دکتر غلامرضا آزاد (ارمکی)، موسسه انتشاراتی و فرهنگی وثقی
- طیبیان، محمد، اقتصاد ایران (۱۳۸۶)، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه

- بهکیش، محمد مهدی (۱۳۸۱)، اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، نشر نی
- نیلی و همکاران (۱۳۸۲)، استراتژی توسعه صنعتی کشور، دانشگاه صنعتی شریف
- سلیمی فر، مصطفی (۱۳۸۳)، اقتصاد توسعه. انتشارات موحد
- تودارو، مایکل (۱۳۸۲)، توسعه اقتصادی در جهان سوم. غلامرضا فرجادی. موسسه عالی پژوهش
- زاهدی، محمد جواد (۱۳۸۵)، توسعه و نابرابری، انتشارات مازیار، چاپ دوم
- گزارش جهانی توسعه ی انسانی (۲۰۰۲)، دویک، بروکسل، صفحه ی ۲۸

- Bar-on, R (1997), The Emotional Quotient inventory ,Toronto ,Canada , Multi-Health System ,INC
- Gardner, H (1999), who owns intelligence? Atlantic Monthly
- Golman, D (1995), Emotional intelligence, New York ,Bantam
- Caruso, D, Wolff, C (2001), Emotional intelligence in the Work place in the emotional of mod ,journal of research in personality, pp, 351-373
- Friedman, Milton (1982), Capitalism and Freedom, Chicago: University of Chicago Press, p. 16
- Janosk, Thomas (1998), Citizenship and Civil Society, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 8- 17
- Bremmer, Ian (2006), The J (2006) Curve: A New Way to Understand Why Nations Rise and Fall, New York: Simon and Shuster
- Milner, Helen (1997), Interests, Institutions and Information, Princeton: Princeton University Press, pp. 9- 18
- Andaya, Barbara (2001), A History of Malaysia, New York: Palgrave, pp. 301- 337