

دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و چهارم - زمستان ۱۳۸۸

صص ۱۰۲ - ۸۵

رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در مدیران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان

مژگان عارفی^۱ - فریبا کریمی^۲ - حمیده گوهران^۳

چکیده

این پژوهش 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 (۸۲ زن و ۳۱۳ مرد) بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۲۰ نفر از افراد جامعه آماری (تعداد ۲۲ زن و ۹۸ مرد) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نوع تحقیق توصیفی - همبستگی بود و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ و مدیریت زمان سیورت استفاده شد و از آنجا که پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ مورد تأیید استادان متخصص نیز قرار گرفته و از روایی محتوایی و

* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان (نویسنده مسؤول)

Email: H-Goharan@yahoo.com

صوری خوبی برخوردار است. پرسشنامه مدیریت زمان سیورت هم به چند تن از استادان راهنما و مشاور برای 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 شرینگ ۰/۸۵ و برای پرسشنامه مدیریت زمان سیورت ۰/۸۴ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با نرم‌افزار SPSS از طریق ضریب همبستگی پیرسون در آمار استنباطی و همچنین آمار توصیفی تجزیه و تحلیل شد. 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 ($r=0/226$) و ($r=0/281$) و ($r=0/260$) و ($r=0/214$) رابطه وجود داشت. کلید واژه‌ها: هوش هیجانی، خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی، مدیریت زمان.

مقدمه

عملکرد یک سازمان نتیجه روابط تعاملی و متقابل میان چهار عامل؛ توانایی‌های انسانی، سازمان و مدیریت، اطلاعات و دانش فنی و در نهایت ماشین‌آلات و تجهیزات است. 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، پژوهشگران 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. گلמן^۱ (۱۳۸۲) در این رابطه پژوهش‌هایی در زمینه مغز و رفتار انجام داده است که نشان می‌دهد عوامل دیگری دست‌اندرکارند که موجب می‌شوند، افرادی که دارای بهره هوشی بالا هستند در زندگی موفقیت‌های زیادی به دست نیاورند، اما کسانی که هوش

1. Golman

متوسطی دارند در مسیر موفقیت قرار گیرند. این عوامل جنبه دیگری از هوشمندی را شامل می‌شود که گلمن آن را هوش هیجانی^۱ می‌خواند. هوش هیجانی توانایی تشخیص معنای هیجانات و روابط آنها و استدلال و حل مسأله است (مایر و همکاران^۲، ۱۹۹۹). گلمن (۱۹۹۸) معتقد است هوش هیجانی توانایی شناخت، درک و تنظیم هیجان‌ها و استفاده از آنها در زندگی است که موجبات برانگیختن افراد و استفاده از هیجانات را در روابط با دیگران فراهم می‌کند.

در حقیقت احساسات و هیجانات بر هر چیزی که انجام می‌دهیم تأثیر می‌گذارد و به‌ویژه در محیط سازمانی منجر به رفاقت و صمیمیت در بین اعضای گروه می‌شود و بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. رابینز^۳ (۲۰۰۲) معتقد است، امروزه برای بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌توان از دانش مربوط به احساسات و هیجانات 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 عقیده مونت و همکاران^۴ (۲۰۰۹) تواناییهای هوش هیجانی در محیط کار نقش مهمی دارند. استفاده از هوش هیجانی در محیط کار یعنی پیدا کردن مهارت بیشتر برای متوجه شدن به حضور هیجان‌ها در وضعیت‌های مختلف، کنترل بهتر احساساتی که مانع راه می‌شوند و اجازه دادن به خود برای انجام دادن رفتارهای جدید (برادبری و همکاران^۵، ۱۳۸۶). آقاییار و شریفی درآمدی (۱۳۸۵) کاربردهای هوش هیجانی در محیط کار را عبارت از توسعه شغلی (بهبود کارراهه)، توسعه یا بهسازی مدیریت (مدیریت با تکیه بر مهارت‌هایی غیر از مهارت‌های فنی) و اثربخشی گروهی (هم‌افزایی نقش گروه‌ها) می‌دانند. همچنین هوش هیجانی در مدیریت و رهبری گروه نیز نقش ایفا می‌کند. کار صرفاً در برنامه‌ریزی، خط‌مشی‌ها، راهبردها و معیارها خلاصه نمی‌شود. ما احساسات خودمان را در کار دخالت می‌دهیم و کار نیز در ما احساسات به‌وجود می‌آورد.

-
- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1. Emotional intelligence | 2. Mayer et al |
| 3. Robbins | 4. Mount et al |
| 5. Bradberry & et al | |

بررسی‌های متعدد اخیر درباره رهبران سازمان بر این نکته تأکید دارد که رهبران از چه راههایی با احساسات خودشان و دیگران برخورد می‌کنند. مطالعات اخیر نشان می‌دهد رهبران سازمانی کارآمد از هوش هیجانی بالایی برخوردارند. پژوهشگر معروف وارن بینز^۱ می‌گوید: برای اینکه یک رهبر سازمانی باشید اول باید خود را دریابید یا خود را بشناسید. تحقیقات مرکز رهبری خلاقانه نشان داد که از علل اولیه ناتوانی مدیران ارشد اجرایی در اداره و کنترل واحدهای تحت سرپرستی، نداشتن قابلیت‌های هیجانی است. این علل عبارت از ناتوانی کنترل تغییر، ضعف کار گروهی و ضعف شدید مهارت‌های ارتباط بین‌فردی است (آقایار، ۱۳۸۴).

بنابراین هوش هیجانی تأثیر غیرقابل انکاری در موفقیت و اداره سازمان‌ها ایفا 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^۲، 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^۳ (۱۹۸۱) مدیریت زمان را به معنای مدیریت بر خود و فعالیت‌ها در رابطه با زمان می‌داند.

مدیریت زمان به عوامل متعددی از جمله عوامل درونی، شخصیتی، 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 (وی‌سینگر^۴، ۲۰۰۰). اسلاسکی و کاترایت^۵ (۲۰۰۲) معتقدند هوش هیجانی با مدیریت زمان رابطه مستقیم و قابل ملاحظه‌ای دارد و همچنین باعث بهبود عملکرد گروه می‌شود.

در ارتباط با موضوع تحقیق یعنی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است اما پژوهش‌هایی در زمینه‌های مشابه در داخل و خارج از کشور صورت گرفته که می‌توان به این موارد اشاره کرد:

1. Bennis
2. Time management
3. Brooks
4. Weisinger
5. Slaski & Catwright

مهبودی (۱۳۸۵) به بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس متوسطه ناحیه ۲ شهر شیراز پرداخت. در این پژوهش ابزار مورد استفاده دو مقیاس بود که یکی مربوط به مهارت سازمانی مدیریت زمان و دیگری مربوط به مقیاس اثربخشی سازمانی مدیران بوده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی مدیران و همچنین بین سابقه خدمت مدیران و مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بین مهارت سازمانی مدیریت و اثربخشی مدیران و همچنین بین سطح تحصیلات و رشته تحصیلی در میزان اثربخشی سازمان تفاوت معناداری وجود داشت. بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی مدیران زن و مرد و همچنین میان تحصیلات در بعد مهارت سازمانی مدیریت زمان تفاوت معناداری مشاهده نشد.

علوی (۱۳۸۴) در تحقیقی به بررسی مهارت‌های مدیریت زمان در مدیران مدارس شهر یاسوج پرداخت. وی مهارت‌های مدیریت زمان را به دو شکل فردی و سازمانی معرفی کرد و به این نتیجه رسید که بین مهارت فردی مدیریت زمان با خودآگاهی همبستگی وجود دارد. این کارشناس ارشد مدیریت آموزشی بیان داشت که علاقه به پرکاری بیش از حد در به‌کارگیری اصول مدیریت زمان مؤثر نخواهد بود، مگر فرد از وجود این نیازها و شیوه‌ها و الگوهای رفتاری آگاهی داشته باشد. وی بیان می‌دارد اصلی‌ترین عامل اتلاف وقت، آگاهی نداشتن افراد از روحیات و خلق‌شان است و از آنجا که هر فرد با توجه به الگوهای رفتارش، روشهایی را برای تقسیم وقت خود در نظر می‌گیرد، پس خود می‌تواند عامل اصلی اتلاف وقت محسوب شود.

مزینانی (۱۳۸۶) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و استرس در مدیران آموزش و پرورش پرداخت. وی دریافت که هوش هیجانی استرس‌های زندگی را بهتر مهار می‌کند و با کاهش استرس منجر به استفاده بهینه از زمان می‌شود. وی توان افراد را مؤلفه‌ای ضروری برای تغییر محیط‌های کاری تنش‌زا و ترک نکردن این محیط کار دانست. گیوکیونگ و زیونگسین^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی روی ۱۷۰ نفر از مدیران بنگاههای

1. Guoqing & Zhuyongxin

اقتصادی و بازرگانی به این نتایج دست یافتند که مدیریت زمان مؤثر با یازده عامل درونی عبارت از انگیزش، پشتکار، خودآگاهی، اراده، تعهد و خودتنظیمی و... رابطه دارد. نتایج تحقیق نشان داد، مجموع میزان اوقات کاری مدیران مرد در طول هفته بالاتر از ۴۸ تا ۵۲ ساعت و در مورد مدیران زن ۴۴ تا ۴۶ ساعت در طول هفته است و درخصوص میزان و اندازه ساختار اوقات کاری اختلاف و تفاوتی در بین این دو گروه مشاهده شد. همچنین زنان در این تحقیق دارای نمره پایین‌تری از نظر مدیریت زمان نسبت به مردان بودند و در بین مدیران مرد و مدیران زن در مراحل ظاهری اختلاف معناداری وجود نداشت، اما در خصوص اوقات تلف شده و شکل پیوستگی آن اختلافاتی وجود داشت.

اسلاسکی و کاترایت (۲۰۰۲) در تحقیقی روی ۲۲۰ نفر از مدیران مدارس به این نتیجه دست یافتند که هوش هیجانی عملکرد را در حوزه‌های مختلف مدیریتی و کارهای گروهی افزایش می‌دهد. آنها این حوزه‌های مدیریتی را عبارت از مدیریت تعارض، مدیریت استرس، مدیریت بحران و زمان دانسته و دریافتند بین هر کدام از این حوزه‌ها با هوش هیجانی رابطه مثبتی وجود دارد.

برین^۱ (۲۰۰۷) طی تحقیقی دریافت کلید موفقیت در مدیریت زمان شناسایی و فهم موقعیت‌های بحرانی، خودتنظیمی و انعطاف‌پذیری بودن در مقابل این وضعیت است و میان استفاده صحیح از زمان با انعطاف‌پذیری در مقابل شرایط بحرانی رابطه وجود دارد. وی بیان کرد بسیاری از مردم ادعا می‌کنند کار آنها در موقعیت بهتر و نمایان‌تر است اما متأسفانه نتایج تحقیقات دلالت بر این دارد که این مسائل به‌ندرت جواب مثبت دریافت می‌کنند. همچنین به دلیل تأثیر برنامه‌ها و اولویت‌ها وظایف مهم و اساسی در طولانی‌مدت مورد توجه قرار می‌گیرد و مردم سطح بالایی از استرس را تحمل می‌کنند و مجبورند وظایف را شناسایی و به بهترین نحو انجام دهند.

چارلس^۲ (۲۰۰۷) به بررسی رابطه میان مدیریت زمان و آموزش مهارت‌های اجتماعی مدیران آموزشگاهها پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد میان مدیریت زمان با

1. Brian

2. Charles

مهارت‌های اجتماعی و آموزش آن رابطه معناداری وجود دارد. برای اینکه برنامه از نظر اجتماعی معتبر باشد ۱۰ سرپرست بیرونی آن را مورد قضاوت قرار دادند، نتایج نشان داد استفاده از ۲ سرپرست آموزشگاه، مقدار زمان اختصاص داده شده برای انجام کارها را کاهش می‌دهد و بدون کاهش کیفیت، ارزیابی خدمات افزایش می‌یابد. هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در مدیران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان بود. برای رسیدن به این هدف فرضیه‌هایی تدوین و مورد بررسی قرار گرفت.

فرضیه‌های پژوهش

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

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین خودآگاهی^۱ و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین خودتنظیمی^۲ و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین خودانگیزی^۳ و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین همدلی^۴ و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین مهارت‌های اجتماعی^۵ و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

شیوه این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران کارگاههای شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان در بهار سال ۱۳۸۸ به تعداد ۳۹۵ نفر (۳۱۳ مرد و ۸۲ زن) بودند. در این پژوهش برای تعیین نمونه، ابتدا پیش‌نمونه‌ای به حجم ۴۰ نفر به صورت

1. Self-awareness
2. Self-regulation
3. Sympathy
4. Self-motivation
5. Social skills

تصادفی انتخاب شد و پس از توزیع پرسشنامه بین آنها و جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات با استفاده از فرمول زیر حجم نمونه^۱ برآورد شد:

$$n = \frac{Nt^2pq}{(N-1)d^2 + t^2pq}$$

n: تعداد افراد نمونه، N: تعداد افراد جامعه آماری، p: نسبت تعداد افرادی که صفت مورد نظر را دارند (نسبت موافقان)، q: نسبت تعداد افرادی که صفت مورد نظر را ندارند (نسبت مخالفان)، t: تقریب نرمال، d: انحراف میانگین نمونه از جامعه است.

$$n = \frac{(395)(1/96^2)(0/87)(0/13)}{(394)(0/05)^2 + (1/96^2)(0/87)(0/13)} = 120$$

بنابراین، با توجه به محاسبه انجام شده تعداد نمونه پژوهش براساس این فرمول ۱۲۰ نفر محاسبه شد و سپس پرسشنامه‌ها بین مدیران کارگاههای شرکت ذوب آهن اصفهان به صورت تصادفی طبقه‌ای توزیع شد.

در این پژوهش ابزار جمع‌آوری داده‌ها، دو پرسشنامه هوش هیجانی «شرینگ»^۲ و مدیریت زمان «سیورت»^۳ بوده که پرسشنامه شرینگ در سال ۱۹۹۴ و پرسشنامه سیورت در سال ۱۹۹۳ ساخته شده است. در هر دو پرسشنامه اصلاحاتی صورت گرفته و متناسب با سازمان و فرهنگ ما تهیه و تنظیم شده و همچنین شیوه نمره‌گذاری در این دو آزمون بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه، بیشتر اوقات، بعضی اوقات، به ندرت، هرگز) و به ترتیب گزینه‌ها ۱-۲-۳-۴-۵ بوده است.

از آنجا که پرسشنامه هوش هیجانی را افرادی متخصص ساخته و مورد تأیید استادان متخصص قرار گرفته است و همچنین پرسشنامه مدیریت زمان نیز مورد تأیید چند تن از اساتید راهنما و مشاور قرار گرفته است هر دو از روایی محتوایی^۴ و صوری خوبی برخوردارند. همچنین برای تعیین پایایی^۵ پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ^۶

- | | |
|----------------|------------------------------|
| 1. Sample size | 2. Shrink |
| 3. Sewiert | 4. Content validity |
| 5. Reliability | 6. Cronbakh alpha coeificent |

استفاده شد که برای پرسشنامه هوش هیجانی، ۰/۸۵ و برای پرسشنامه مدیریت زمان، ۰/۸۴ برآورد گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها هم از آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، جدول توزیع فراوانی، درصد و نمودارها و هم از آمار استنباطی نظیر آزمون ضریب همبستگی پیرسون^۱ با نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

نتایج پژوهش

فرضیه اصلی

بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه هوش هیجانی با مدیریت زمان در مدیران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و مدیریت زمان

هوش هیجانی		ضریب همبستگی
n	p	r
۱۲۰	۰/۰۰۱	۰/۳۸۷*
		مدیریت زمان

$$P \leq 0/05$$

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و مدیریت زمان در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است ($r = 0/376$)، بنابراین رابطه معناداری بین هوش هیجانی و مدیریت زمان مدیران وجود دارد. فرضیه اول فرعی: بین خودآگاهی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه هر کدام از مؤلفه‌های هوش هیجانی با مدیریت زمان در مدیران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

1. Pearson correlation coefficient

جدول ۲- ضریب همبستگی بین خودآگاهی و مدیریت زمان

خودآگاهی			ضریب همبستگی
n	p	r	
۱۲۰	۰/۰۰۲	۰/۲۷۶*	مدیریت زمان

$$P \leq 0/05$$

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و خودآگاهی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است ($r = 0/276$)، بنابراین رابطه معناداری بین مدیریت زمان و خودآگاهی مدیران وجود دارد. فرضیه دوم فرعی: بین خودتنظیمی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین خودتنظیمی و مدیریت زمان

خودتنظیمی			ضریب همبستگی
n	p	r	
۱۲۰	۰/۰۱۳	۰/۲۲۶*	مدیریت زمان

$$P \leq 0/05$$

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و خودتنظیمی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است ($r = 0/226$)، بنابراین رابطه معناداری بین مدیریت زمان و خودتنظیمی مدیران وجود دارد. فرضیه سوم: بین خودانگیزی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین خودانگیزی و مدیریت زمان

خودانگیزی			ضریب همبستگی
n	p	r	
۱۲۰	۰/۰۰۲	۰/۲۸۱*	مدیریت زمان

$$P \leq 0/05$$

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و خودانگیزی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است ($r = 0/281$)، بنابراین رابطه معناداری بین مدیریت زمان و خودانگیزی مدیران وجود دارد. فرضیه چهارم: بین همدلی و مدیریت زمان در مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین همدلی و مدیریت زمان

همدلی		ضریب همبستگی
n	p	r
۱۲۰	۰/۰۰۴	۰/۲۶۰*

$P \leq 0/05$

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و همدلی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است ($r = 0/260$)، بنابراین رابطه معناداری بین مدیریت زمان و همدلی مدیران وجود دارد. فرضیه پنجم: بین مهارت‌های اجتماعی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

جدول ۶- ضریب همبستگی بین مهارت‌های اجتماعی و مدیریت زمان

مهارت‌های اجتماعی		ضریب همبستگی
n	p	r
۱۲۰	۰/۰۱۹	۰/۲۱۴*

$P \leq 0/05$

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین مدیریت زمان و مهارت‌های اجتماعی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است ($r = 0/214$)، بنابراین رابطه معناداری بین مدیریت زمان و مهارت‌های اجتماعی مدیران وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت زمان بود. نتایج به دست آمده (جدول ۱) نشان‌دهنده رابطه معنادار میان این دو متغیر است ($r = 0/387$ ، $P \leq 0/05$). این نتیجه با نتایج مطالعات مزینانی (۱۳۸۶)، اسلاسکی و کاترایت (۲۰۰۲) همسویی دارد. مزینانی به این نتیجه رسید که هوش هیجانی استرس‌های زندگی را بهتر مهار می‌کند و با کاهش استرس منجر به استفاده بهینه از زمان می‌گردد. 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؛ هرچه فرد به احساساتش آگاهتر باشد و بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید و خود را برای رسیدن به اهداف برانگیخته و در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد و در نهایت بر روابط خود با دیگران مسلط باشد و آنها را بهتر مدیریت کند از هوش هیجانی بالاتری برخوردار است. بنابراین باید بیش از پیش به مسائل هوش هیجانی مدیران سازمانها به‌عنوان عاملی که با مدیریت زمان آنها رابطه دارد توجه شود.

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 (۱۳۸۴) 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 کرد و به این نتیجه دست یافت که بین مهارت

فردی و 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 خوداندیشی 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 خوداندیشی 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 دهد و در تصمیم‌گیری‌ها از آن بهره‌برد 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 تواناییها، ضعفها، نیازها، انگیزه‌ها و شناخت دقیق از تواناییهای خود می‌شود، زیرا اگر ارزیابی واقع‌بینانه‌ای از تواناییهای مدیران به عمل آید، به وضوح در می‌یابیم قابلیت‌های عمده آنها تقریباً همان چیزی است که در حال حاضر دارا هستند. بنابر نتایج به دست آمده در سازمان مورد مطالعه، توانایی اینک مدیران بتوانند هیجانات خود را بشناسند، آن را درک کنند و ارزیابی صحیح از خود داشته باشند، تواناییها، ضعفها و محدودیت‌های خود را بشناسند و درک کنند و در نهایت با این تواناییها بتوانند به باور صحیح از خود برسند و با توجه به تواناییها و ضعفهای 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 ۳) نشان داد با درجه اطمینان ۹۹ درصد بین خودتنظیمی و مدیریت زمان حدود ۰/۲۲ رابطه وجود دارد ($P \leq 0/05$, $r = 0/226$).

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 اوضاع 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، توانایی است که بر حس خودآگاهی متکی می‌باشد. افرادی که در این توانایی ضعیف‌اند دایم 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 برای از بین بردن تهدیدهای محیطی و یا کم کردن ضعف‌های درونی می‌کند. مدیرانی که قدرت خودتنظیمی بالایی دارند هرگز اجازه نمی‌دهند ناملازمات محیط کار، ضعف‌های سازمانی و گاهی بی‌توجهی و کم‌کاری کارکنان بر تطبیق زمان در دسترس با موقعیت‌های مختلف برای رسیدن به اهداف مشخص شده تأثیر بگذارد.

بنابر نتایج حاصل، توانایی اینکه مدیران سازمان مورد مطالعه از بروز اختلالات هیجانی و عاطفی در خود جلوگیری کنند، در قبال عملکرد خود و کارهایی که انجام می‌دهند، احساس مسئولیت کنند و آن را بپذیرند، معیارهای صداقت و درستکاری را حفظ نموده و به عبارتی نوعی اعتمادسازی درونی ایجاد کنند، در قبال تغییرات پیرامونی خود هشیار باشند و بنا به اضطرار اوضاع 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 (جدول ۴) نشان داد، بین خودانگیزی و مدیریت زمان مدیران ۰/۲۸ رابطه وجود دارد ($T=0/281$, $P \leq 0/05$). این نتیجه با نتیجه مطالعات گیوکیونگ و زیونگسین (۲۰۰۰) همسویی 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 برای ایجاد امید و رفتاری که به آن پشتکار می‌گویند برای فرد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. 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 بماند 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 به توانمندسازی مدیران در مدیریت فعالیت‌هایشان در قلمرو زمان منجر می‌شود. همچنین مدیران با انگیزه بالا، حتی وقتی نتایج علیه آنهاست خوش‌بینی خود را حفظ می‌کنند. در چنین مواردی خودنظمی همراه با انگیزه دستیابی به موفقیت بر ناامیدی غلبه می‌کند که همین خودنظمی در هدایت، اداره و نحوه برخورد با زمان تأثیر شگرفی دارد. بنابراین نتایج حاصل قابلیت‌هایی نظیر تلاش برای بهبود یا رسیدن به معیارهای برتر، همسویی با اهداف گروه یا سازمان، آمادگی استفاده از فرصت‌ها و جدیت در رسیدن به اهداف به جای دیدن موانع با مدیریت زمان توسط مدیران رابطه دارد. در سازمان مورد مطالعه خودانگیزی بیشترین ضریب همبستگی را با مدیریت زمان دارد و این حکایت از آن دارد که سازمان مربوط توانسته، وضعیت مناسبی برای حمایت در ایجاد فضای انگیزشی مدیران ایجاد کند و این امر باعث افزایش تعهد سازمانی مدیران در مدیریت و نحوه برخورد با زمان شده است.

فرضیه چهارم: بین همدلی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده (جدول ۵) نشان داد، بین همدلی و مدیریت زمان مدیران ۰/۲۶ رابطه وجود دارد ($r = 0.26$ ، $P \leq 0.05$). در محیط کار به ندرت می‌بینیم که افراد به دلیل همدلی تحسین شوند. همدلی بدان معنا نیست که باید هیجانات افراد را به دست بگیریم و سعی نماییم که همگان را خشنود کنیم؛ همدلی یعنی وارد نمودن احساسات کارکنان در ملاحظات اندیشمندان و سپس اتخاذ تصمیمات هوشمندانه‌ای که آن احساسات را در پاسخ خود در نظر گرفته و به زبان بیاوریم. همدلی امر جدا نشدنی و اثربخش اجتماعی در کار است. افراد همدل در شناخت و رسیدگی به نیازهای ارباب

رجوع 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 ایفا می‌کند که مدیریت زمان نیز یکی از این جنبه‌های مدیریتی است. به نظر پژوهشگر در سازمان مربوط، شناخت احساسات دیگران از سوی مدیران موجبات مدیریت زمان را فراهم می‌آورد، زیرا ضعف‌های درونی و تهدیدهای محیطی برای مدیران بیشتر آشکار شده و با سعی در 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 خدمت‌مداری به دیگران را در خود تقویت کنند، از طریق به‌کارگیری افراد با فرهنگ‌های مختلف فرصت‌ها را رشد دهند و در نهایت هیجان فعلی گروه و قدرت روابط را مطالعه کنند، به استفاده بهینه از زمان برای پیشبرد اهداف سازمان مربوط منجر می‌شود.

فرضیه پنجم: بین مهارت‌های اجتماعی و مدیریت زمان در مدیران رابطه وجود دارد. نتایج به‌دست آمده (جدول ۶) نشان داد بین مهارت‌های اجتماعی و مدیریت زمان مدیران رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد که بین این دو حدود ۰/۲۱ رابطه وجود دارد ($r = 0.214$, $P \leq 0.05$). 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 که میان مدیریت زمان با مهارت‌های اجتماعی و آموزش آن رابطه معناداری وجود دارد.

مهارت اجتماعی به نوعی نتیجه نهایی سایر ابعاد هوش هیجانی است. مردم معمولاً وقتی قادرند هیجانات و احساسات خود را درک و مهار و با احساسات دیگران همدردی کنند، می‌توانند در اداره روابط خود بسیار مؤثر باشند. افرادی که مهارت اجتماعی دارند از استعداد اداره گروه‌های کاری برخوردارند و این به دلیل 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. بنابر نتایج حاصل قابلیت‌هایی نظیر نفوذگذاری، 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 به هدایت و اداره زمان توسط مدیران سازمان مربوط منجر می‌شود.

محقق دلیل مثبت بودن رابطه هر کدام از مؤلفه‌های هوش هیجانی با مدیریت زمان توسط مدیران را با توجه به هدف عالی و قابل توجه سازمان و تأثیر آن در رشد و توسعه جامعه، در تمرکز توجه سازمان مربوط 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.

منابع

- آقایار، سیروس. (۱۳۸۴). «هوش هیجانی و رهبری سازمان»، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۵۶.
- آقایار، سیروس و پرویز شریفی درآمدی. (۱۳۸۵). *هوش هیجانی*، اصفهان، انتشارات سپاهان.
- برادبری تراویس. جین گریوز. مارک دیویس. *هوش هیجانی (مهارت‌ها و آزمون‌ها)*، ترجمه مهدی گنجی، (۱۳۸۶)، تهران، ساوالان.
- علوی. (۱۳۸۴)، «بررسی و ارزیابی تطبیقی مهارت‌های مدیریت زمان در ارتقای خدمات مدیران مدارس شهر یاسوج»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- گلمن، دانیل. *هوش هیجانی*، ترجمه ن پارسا، (۱۳۸۲)، تهران، رشد.
- مزیانی، فرزانه. (۱۳۸۶)، «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و استرس در مدیران آموزش و پرورش»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- مهبودی، محمدحسین. (۱۳۸۵)، «رابطه مهارت سازمانی مدیریت زمان و اثربخشی سازمانی مدیران مدارس متوسطه ناحیه ۲ شهر شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
- نیلی پور، مهدی. (۱۳۸۴)، *مدیریت زمان*، جلد ۱، قم، نشر سلسبیل.

Brian T. (2007). Plan and 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>.

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 613620

Available from: <http://www.sciencedirect.com>.

Goleman, D. (1998). Working with the Emotional intelligence. A Bantam Book, P 318.

Guoqing, Zhuyongxin. (2000). Space and Time in Organizational change management. Journal of Women in management Review. Vol 15, No 7, PP 33-41. Available from: <http://www.emeraldinsight.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:

<http://www.sciencedirect.com>.

Mount G., Sala, F., Drusk, 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.workpsychologyarena.com>.

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 63-68. Available from: doi.wiley.com/10.1002/smi.926.

Weisinger, H. (2000). Emotional Intelligence at work. Volume 34, Issue 5, Pages 626-627. Available from: <http://www.sciencedirect.com>.

تاریخ وصول: ۸۸/۸/۲۱

تاریخ پذیرش: ۸۸/۹/۲۸