

بررسی تأثیر میزان هوش هیجانی بر قابلیتهای مدیریت

دکتر بهمن حاجی پور
عضو هیات علمی دانشگاه چمران اهواز bhajipour@scu.ac.ir
دکتر حسین وظیفه دوست
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و
تحقیقات
vazifehdust@yahoo.com
حسن جمشیدهره
دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه
آزد اسلامی،
واحد علوم و تحقیقات خوزستان (مسئول مکاتبات). jamshid.
harveh@yahoo.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: هدف از پژوهش حاضر، بررسی میزان تأثیر هوش هیجانی¹ بر قابلیت‌های مدیریت در سطح دانشگاه‌های پیام نور استان‌های خوزستان، لرستان و ایلام می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه رؤسای دانشگاه‌های پیام نور استان‌های فوق‌الذکر می‌باشد.

روش پژوهش: در این پژوهش کلیه جامعه آماری را به عنوان مبنا قرار داده ایم، و از نمونه گیری صرف نظر شده است. لازم به یادآوری است که تعداد رؤسای دانشگاه‌های استان‌های یاد شده مورد پژوهش 51 نفر، برابر با تعداد 51 مرکز دانشگاهی می‌باشند. پرسشنامه‌های استفاده شده در این پژوهش عبارتند از: (1) پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن² (2) پرسشنامه وظایف مدیریت، اثر هاینزوی ریچ³ و هارولد کونتز⁴. برای بررسی چهار فرض جزئی از آزمون همبستگی پیرسون و برای فرض اصلی (کلی) از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

یافته‌ها و نتیجه گیری: بین هوش هیجانی و قابلیت‌های مدیریت (برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، کنترل)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که هر یک از این چهار فرض با آزمون همبستگی پیرسون محاسبه گردید. و نتیجه فرض اصلی (کلی) در خصوص تأثیر میزان هوش هیجانی بر قابلیت‌های مدیریت، حاصل تحلیل رگرسیون به روش گام به گام، دارای ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی خرده مقیاس‌های قابلیت‌های مدیریت تأیید می‌گردد. 21 درصد واریانس هوش هیجانی توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین است. همچنین از میان متغیرها در مرحله یک تنها متغیر قابلیت برنامه ریزی متغیر پیش‌بین خوبی در پیش‌بینی‌کنندگی برای هوش هیجانی است، و سایر متغیرها (قابلیت سازماندهی، قابلیت هدایت، قابلیت کنترل) نیز در پیش‌بینی‌کنندگی برای هوش هیجانی مدیران نقش کمتری ایفا می‌کنند.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، قابلیت‌های مدیریت، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، کنترل

مقدمه

هوش هیجانی به طور گسترده‌ای به عنوان ظرفیت درک و کنترل هیجانات خود و دیگران تعریف می‌شود. (کمپ⁵ و دیگران 2005) تئوری هوش هیجانی دیدگاه جدیدی درباره‌ی پیش‌بینی عوامل مؤثر بر موفقیت و همچنین پیشگیری اولیه از اختلالات روانی فراهم می‌کند. (حسینی 1383) روان‌شناسی به نام دانیل گلמן (1998؛ 1995)، اظهار می‌کند که هوش شناختی (IQ) یا هوش عمومی فرد در بهترین شرایط 20 درصد از موفقیت‌ها را باعث می‌شود. و 80 درصد از موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موقعیت‌ها در گرو مهارت‌هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهند. بار- آن⁶ 2000؛ گلמן⁷ 1995؛ گلמן 1998) تلاش کرده‌اند تا مفهوم هوش هیجانی را با ترکیبی از ویژگی‌های گوناگون شخصیت نظیر: خوش‌بینی، همدلی، انگیزش، خودآگاهی، خودشکوفایی و دلگرمی گسترش دهند و به یک مفهوم «توانایی هوش هیجانی» برسند. (بشارت 2007) و به همین جهت مقیاس هوش هیجانی بار- آن، از تعدادی از این خرده مقیاس‌ها تشکیل شده است. الف) مهارت‌های درون فردی شامل: 1) خودآگاهی هیجانی، 2) خودابرازی، 3) خودشکوفایی، 4) استقلال و 5) عزت نفس؛ ب) مهارت‌های میان فردی شامل: 1) روابط بین فردی، 2) همدلی، 3) مسؤلیت‌پذیری اجتماعی؛ ج) مؤلفه سازگاری شامل: 1) حل مسئله، 2) واقع‌گرایی، 3) انعطاف‌پذیری؛

د) استرس شامل: 1) تحمل فشار روانی، 2) کنترل‌تکانه؛ ه) خلق و خوی عمومی شامل: 1) خوشبختی، 2) خوشبینی. بهترین حوزه مناسب برای مقایسه هوش عقلی و هوش هیجانی محیط کار است زیرا فرد در محیط کار خود علاوه بر توانمندی‌های علمی (که از هوش عقلی نتیجه می‌شود) از قابلیت‌های عاطفی خود نیز استفاده می‌کند. از این رو، در حوزه توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها مفهوم هوش عاطفی بکار گرفته شده است. تا به مهارت‌های عاطفی، علاوه بر قابلیت‌های تخصصی توجه شود. بر اساس تحقیقات، هوش عقلی حداکثر 10 درصد بر عملکرد و موفقیت تأثیر دارد (مخصوصاً در حوزه مدیریت): البته تحقیقات «رابرت امرلینگ»⁸ و «دانیل گلמן» (2003) بیان می‌کند که هوش عقلی نسبت به هوش هیجانی پیش‌گویی بهتری برای کار و عملکرد علمی فرد است اما زمانی که این سوال مطرح می‌شود «آیا فرد می‌تواند در کار خود بهترین باشد و یا مدیری لایق باشد» در اینجا هوش عاطفی معیار بهتری است و هوش عقلی احتمالاً برای بدست آوردن این جواب کارایی کمتری دارد. (گلמן⁹ 2003)

اهداف پژوهش

هدف کلی: بررسی میزان تأثیر هوش هیجانی بر قابلیت‌های مدیریت. اهداف جزئی: 1) بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با قابلیت برنامه‌ریزی مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان‌های خوزستان، لرستان، و ایلام؛ 2) بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با قابلیت

و متناسب با آن عکس العمل نشان دهند و تأثیر این ویژگی بر قابلیت‌های مدیریتی آنها چیست.

پژوهشها و مطالعاتی که درخصوص میزان تأثیر هوش هیجانی بر قابلیت‌های مدیریت صورت گرفته‌اند به نتایج زیر دست یافته‌اند:

پژوهشها نشان می‌دهند که رابطه مستقیمی بین هوش هیجانی و ابعاد آن، با کارکردهای مدیریتی و رفتارهای موفقیت آمیز مدیریت وجود دارد. (برایسون¹⁰ 2005)

در تحقیقاتی دریافته‌اند، جوانانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند، توانایی بهتری برای اداره کردن، و مدیریت، نسبت به جوانانی که از هوش هیجانی پایینی برخوردار هستند، دارند. (مایر و دیگران 2007)

در پژوهشی با عنوان «موفقیت شغلی، تأثیر سرمایه انسانی، تناسب فرد- شغل و حمایت سازمانی» که داده‌ها از طریق مصاحبه تخصصی با مدیران پنج سازمان خدماتی در یونان استخراج گردید، نتایج چنین نشان داد که موفقیت شغلی به متغیرهای فردی بستگی دارد، و موفقیت شغلی یک فرد با عوامل انسانی، عاطفی و سازمانی رابطه دارد. (بالوت 2007)

نتایج چندین پژوهش در کشور استرالیا نشان می‌دهد که سطوح عالی عملکرد افراد با هوش، با جنبه شناختی، فرهنگی، بیولوژیک (سیستم عصبی)، اجتماعی، هیجانی، و حتی روحی آنان ارتباط دارد. (مک کان¹¹ 2005)

اوکینزکا¹²، در مطالعه‌ای با عنوان «هوش هیجانی در محل کار» بر روی 230 نفر پرستار، معلم و مدیر چنین نتیجه‌ای به دست آورد که هوش هیجانی، یک عامل ضروری در تعیین موفقیت

سازماندهی دانشگاه‌های پیام نور استانهای خوزستان، لرستان، و ایلام؛

3) بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با قابلیت هدایت مدیران دانشگاه‌های پیام نور استانهای خوزستان، لرستان، و ایلام؛

4) بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با قابلیت کنترل مدیران دانشگاه‌های پیام نور استانهای خوزستان، لرستان، و ایلام.

بیان مسأله

شواهد عینی بیانگر آن است که مدیران از قابلیت‌های متفاوتی در اجرای وظایف مدیریتی خود برخوردارند. بطوریکه بعضی مدیران در سطوح بالایی از کارایی و اثربخشی قرار دارند و بسیاری چنین شرایطی را ندارند. عوامل متعددی برای توجیه این تفاوت مطرح شده است. موضوع پژوهش آن است که این تفاوت را با استفاده از هوش هیجانی مورد بررسی قرار دهد.

در نتیجه بررسی‌ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد، که بتوانند به طور اثربخش و نتیجه بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه هوش هیجانی یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند و به گفته دکتر دانیل (گلن 1998) شرط حتمی و اجتناب پذیر در سازمان به حساب می‌آید.

ضرورت پژوهش: از آنجاست که در می‌یابیم مدیران به چه میزان به قابلیت‌های هیجانی توجه دارند و در ارتباط خود به خوبی می‌توانند عواطف و احساسات دیگران را درک کنند

مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبرانی مؤثر هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری و با کسب رضایت و تعهد کارکنان محقق می‌سازند و رویکردشان به کنترل از نوع خودکنترلی مبتنی بر خودآگاهی است. (خائف الهی و دوستار 1382)

مدیران بهره‌مند از هوش هیجانی، رهبرانی مؤثر هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند. (مختاری پور، سیادت، 1384)

رهبران سازمانی کارآمد، از هوش هیجانی بالایی برخوردارند. (آقایار 1384)

پژوهش‌های انجام شده پیرامون هوش هیجانی و کارایی مدیریت، وجود همبستگی بالایی و روابط معناداری بین این دو متغیر را اثبات نموده‌اند، بدین ترتیب که مدیران دارای هوش هیجانی کم از حداقل کارایی برخوردار بوده‌اند و برعکس، مدیران دارای هوش هیجانی زیاد، کارایی بالایی از خود نشان داده‌اند. (نوری امام زاده‌ای 1381)

شریفی درآمدی و همکاران در کتاب خود با عنوان «هوش هیجانی سازمانی» مطرح نمودند که مطالعات انجام گرفته در خصوص هوش هیجانی نشان داده‌اند که مدیران و رهبرانی که عملکرد عالی دارند نسبت به سایر مدیران از هوش هیجانی بالایی برخوردارند. (شریفی درآمدی و آقایار 1386)

در پژوهشی با عنوان «مدیریت سرمایه، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی» نتایج پژوهش حاضر نشان داد، که دو بعد سرمایه انسانی و اجتماعی (عاطفی) بر طبق مدل تحلیل مسیر ارائه شده بر موفقیت شغلی مدیران

در زندگی و سلامت روانی است. هوش هیجانی، تأثیرات ضروری در مقابله با استرس شغلی افراد دارد و باعث پیشگیری از ایجاد تأثیرات منفی بر سلامت روانی آنها می‌شود (اوکینزا 2005)

تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به 121 حرفه و شغل نشان می‌دهد هوش هیجانی عامل کلیدی در تعالی مدیران و سازمانها می‌باشد. این امر کاملاً روشن است که قابلیت‌های هیجانی ترکیبی معجزه آسا هستند که حیات و بقای سازمان را تضمین کرده و افراد توانمند و دارای عملکرد عالی را از دیگران جدا می‌سازد. (روتمن¹³ 2002 ص 37)

در پژوهشی دیگر با عنوان «مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیران (عالی، میانی، پایه)» سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و سازمان‌های تابعه، بین هوش هیجانی و موفقیت رابطه مثبت و معناداری ارزیابی نموده‌اند. (جویبار 1384)

در پژوهشی دیگر که توسط گلکار در دانشگاه الزهرا انجام گرفت پژوهشگر میان هوش هیجانی و موفقیت مدیران رابطه معنادار بیان داشته است. (گلکار 1384)

در پژوهشی با عنوان «هوش هیجانی و مدیریت مؤثر در نیروی انتظامی» انجام شد چنین نتیجه‌گیری شد که ارتقای هوش هیجانی در پرسنل ناجا، مدیریت کارآمد به دنبال خواهد داشت. همچنین این مطالعه، برخی از مؤلفه‌های هوش هیجانی مانند خودشناسی، خودنظم‌دهی، کنترل هیجانات، انگیزش، خود انگیختگی، همدلی و مهارت را در ارتباط با مدیریت نیروی انتظامی، بسیار مؤثر دانست. (ادیب راد و کاظمی 1384)

عامل مهم در پیشگویی میزان موفقیت یک مدیر مدرسه است، بعضی از مؤلفه‌های هوش هیجانی نسبت به مؤلفه‌های دیگر این هوش، عامل پیشگویی کننده بهتری می‌باشند. مانند خودآگاهی اجتماعی، خودباوری، روابط بین فردی، انعطاف پذیری، توانایی حل مسئله و کنترل هیجان‌ها. همچنین توصیه می‌شود که در برنامه‌های توسعه شغلی، از ابزار سنجش هوش هیجانی به عنوان یکی از مراحل استخدام مدیران جدید برای مدارس استفاده شود. (استون و دیگران 2004)

بر اساس نظریه منبع شناختی¹⁶، رهبران با هوش تر و با صلاحیت، بیش از رهبران کم هوش‌تر کم صلاحیت، راهبردهای؛ 1 - برنامه‌ای 2- تصمیماتی 3- مرتبط با عمل را به کار می‌گیرند. (مکلند و بویاتزیس 1982)

در پژوهشی با عنوان «ارتباط خلاقیت با هوش هیجانی» نمونه را 50 نفر از دانشجویان رشته‌های انگلیسی و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن که در سال تحصیلی 81-82 مشغول به تحصیل بودند انتخاب نموده اند، و نهایتاً نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین هوش هیجانی و خلاقیت و همچنین مؤلفه‌های سیالی، ابتکار، انعطاف پذیری و هوش هیجانی همبستگی وجود دارد. (دیهمی 1382)

پژوهشها و مطالعاتی که درباره رابطه هوش هیجانی با قابلیت سازماندهی صورت گرفته اند به این نتایج دست یافته‌اند:

هاچ و گاردنر¹⁷ معتقدند که یکی از خصوصیات که افراد صاحب هوش بین فردی دارا هستند، سازماندهی گروهی است؛ که عبارت است از داشتن ابتکار عمل برای هماهنگ کردن

تأثیر می‌گذارد. (حاجی کریمی و فرجیان 1387)

پژوهشها و مطالعاتی که درباره رابطه هوش هیجانی با قابلیت برنامه ریزی صورت گرفته‌اند به این نتایج دست یافته‌اند:

از نظر موریس، جی و همکاران توانایی ما برای آگاهی دقیق از اهداف و حل مسائل و مشکلات با استفاده از روش‌های تازه و برنامه ریزی برای پژوهش ایده‌ها، خلاقیت و ابتکار رابطه مستقیم دارد. (موریس، جی، و همکاران، 1387، ص 36)

طی بررسی‌هایی که بر روی 17 مطالعه طولی، در مورد تأثیر برنامه‌های تحولی مؤلفه‌های شناختی - اجتماعی و هیجانی در دانشجویان دوره کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های هوش هیجانی می‌تواند رشد و گسترش یابد. همچنین آنها اظهار می‌دارند که عدم تداوم برنامه ریزی‌ها می‌تواند منجر به تضعیف و کاهش این توانایی‌ها گردد (بویاتزیس و سیت سیوگلو¹⁴ 2008) * استون¹⁵ و همکاران در کشور کانادا مطالعه‌ای روی 464 مدیر و معاون مدارس مقطع ابتدایی و متوسطه (187 مرد و 277 زن) انجام دادند. در این پژوهش از پرسشنامه بار-آن، برای سنجش هوش هیجانی استفاده شد. نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که هوش هیجانی زنان در ارتباط میان فردی، بیشتر از مردان بود. همچنین نتیجه این پژوهش حاکی از آن بود که مدیران مؤثر، مدیرانی هستند که رفتارشان انعطاف پذیرتر هستند و هیجانات خود را در رفع مشکلات موجود و کسب موفقیت‌های جدید، درک می‌کنند و به کار می‌برند. گرچه در کل، هوش هیجانی یک

هیجانی می‌باشند، اغلب با روحیه هستند. این افراد در مدیریت گروهی ماهر هستند (مختاری پور و سیادت 1384)

به اعتقاد متین راد از مهمترین کاربردهای هوش هیجانی در تعاملات میان فردی می‌باشد، و مؤلفه‌های هوش هیجانی (اجتماعی) را به چهار بخش اصلی سازماندهی گروهی، ارائه راه حل، ارتباط فردی و تجزیه و تحلیل روابط تقسیم می‌نماید (متین راد 1382)

پژوهشها و مطالعاتی که درباره رابطه هوش هیجانی با قابلیت هدایت صورت گرفته‌اند به این نتایج دست یافته‌اند: هیگز و اتیکن²¹ پژوهشی را با عنوان «رابطه بین هوش هیجانی و توان رهبری» انجام دادند. در این پژوهش 40 مدیر ارشد که در مؤسسه خدمات دولتی نیوزلند کار می‌کردند به پرسشنامه هوش هیجانی و توان رهبری پاسخ دادند. نتیجه پژوهش نشان دهنده وجود شواهد برای حمایت از رابطه بین هوش هیجانی و توان رهبری بود. (هیگز و اتیکن 2003)

باتاستینی²² در مطالعه‌ای روی دانشجویان، هوش هیجانی و خلاقیت دانشجویان رهبر را مورد سنجش قرار داد. از پژوهش این نتایج حاصل شد: بین رهبری و هوش هیجانی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. (63 درصد) و همبستگی بین خلاقیت و رهبری برابر با (55 درصد) است (باتاستینی 2001) * محققان همچنین بر ارتباط هوش هیجانی و رهبری (گئورگ²³ 2000) تمرکز کرده‌اند، و نشان دادند که مؤلفه‌های هوش هیجانی نظیر همدلی چگونه برای رهبری، صفاتی با اهمیت هستند. (کلت²⁴ و دیگران 2002)

از نظر رابینز و همکاران، اشکال سرپرستی، بر حسب توانایی رهبر در فراهم آوردن

فعالیت‌های عده‌ای از افراد، مهارت سازماندهی گروه را تشکیل می‌دهد. این استعداد را می‌توان در بین کارگردانان تئاتر و مدیران شرکتها و سازمانها مشاهده کرد. (گلمن 1379 185)

استاف و دی گارا¹⁸ (2003) به نقل از ادیب راد (1383) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کارایی حرفه‌ای» انجام دادند. در این پژوهش 50 کارمند از 4 شرکت در 6 رده حرفه‌ای شرکت داشتند. نتایج بیانگر آن است که بین هوش هیجانی با مدیریت و کنترل هیجانها، توانایی کار گروهی و موفقیت سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

بارساد¹⁹ از دانشکده مدیریت ییل در مطالعه‌ای که راجع به شناخت هیجانی انجام داد، دریافت که گسترش هیجانات مثبت در داخل گروهها، همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل کرده، تعارض را کاهش داده و میزان کارایی اعضای گروه را بهبود می‌بخشد. (بارساد 2000)

در پژوهشی روی 106 دانشجو (40 پسر و 66 دختر) انجام گرفت. مطابق این پژوهش بین خرده مقیاس مدیریت و کنترل هیجان، با خرده مقیاسهای شایستگی اجتماعی شامل برقراری رابطه با دیگران، ایجاد حمایت هیجانی و عاطفی از دیگران و مدیریت تعارض و کشمکش، ارتباط مثبت و قوی مشاهده شده در این میان آنچه اهمیت دارد ویژگی مدیریت و کنترل هیجان است که نقش تعیین کننده‌ای در کیفیت روابط میان فردی دارد. (یاپ و مارتین²⁰ 2005)

بر اساس مطالعاتی با عنوان «مدیریت رهبری با هوش هیجانی» رهبرانی که دارای سطوح بالایی از توانایی

پژوهش نشان داده اند بین هوش هیجانی و هدایت ارتباط معناداری وجود دارد.

(محرابیان 1379)

پژوهشها و مطالعاتی که درباره رابطه هوش هیجانی با قابلیت کنترل صورت گرفته اند به این نتایج دست یافته اند:

باور به اینکه خدایی هست که موقعیت را کنترل می‌کند و ناظر بر بندگان است، تا حد بسیاری، اضطراب مرتبط با موقعیت را کاهش می‌دهد، بطوری که اغلب افراد مومن، ارتباط خود را با خداوند، مانند یک دوست بسیار صمیمی، توصیف می‌کنند و معتقدند می‌توان از طریق اتکال و توسل به خداوند، اثر موقعیتهای غیر قابل کنترل را به طریقی کنترل نمود. (فونتو لکیس 2008)

با توجه به نقشی که هیجانها در رفتار سازمانی بازی می‌کنند، تفاوت و تغییر فردی در رفتار اعضاء سازمان به روشهایی بستگی دارد که اعضاء بر اساس آنها عواطفشان را درک و کنترل می‌کنند. (کترین²⁶ و نیل²⁷ 2005)

در پژوهشی که توسط اسلاسکی و کارت رایت²⁸ بر روی 60 نفر از مدیران رده پایین انجام شد. در این پژوهش به آزمودنی‌ها هوش هیجانی آموزش داده شد. نتایج بیانگر تأثیر مثبت هوش هیجانی در بهبود و افزایش بهزیستی روان شناختی در آزمودنیها بود. پژوهشگران اظهار می‌دارند که درک و مدیریت هیجانهای خود و دیگران، یکی از مهمترین مؤلفه‌های هوش هیجانی است که باعث می‌شود هیجانهای منفی و فشارها را کنترل نماید (اسلاسکی و کارت رایت. 2003)

از نظر بلیز، رهبران موثر، خود کنترلی را به سازمان القاء می‌کنند، که ریشه در

حمایت هیجانی و فنی و هدایت تکالیف مربوط به کار، نقشی اساسی در خشنودی شغلی دارد.

(رابینز و دیگران 2003)

وی سینگر²⁵ هوش هیجانی را هوش به کارگیری عاطفه و احساسات در جهت هدایت رفتار، افکار، ارتباط موثر با همکاران، سرپرستان مشتریان و استفاده از زمان در چگونگی انجام دادن کار برای ارتقای نتایج می‌داند. (وی سینگر 2000)

از نظر گلמן هر چه در سازمان به سمت سطوح بالاتر می‌رویم اهمیت هوش هیجانی در مقایسه با هوش عقلی افزایش می‌یابد، به همین علت هوش هیجانی از اهمیت زیادی برای یک رهبر برخوردار است. (گلמן و بویاتزیس و 2001)

در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین» میزان هوش عاطفی 33 نفر از مدیران یک شرکت تولیدی با استفاده از پرسشنامه سنجیده شده و نتایج بدست آمده حاکی از وجود رابطه قوی میان دو متغیر (1 درصد $p < 76$ درصد $r =$) بود. همچنین تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام نیز نشان داد که از میان عناصر پنج گانه هوش عاطفی، سه جزء همدلی، خودآگاهی، و انگیزش قادر به توضیح 78 درصد تغییرات در رهبری تحول آفرین هستند در نتیجه به طور کلی بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین در جامعه مورد بررسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (عابدی جعفری و مرادی 1383)

در پژوهشی که با عنوان «اندازه گیری هوش هیجانی و ارتباط آن با ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی» انجام شد و یکی از مؤلفه‌های فردی، هدایت اهداف نظام یافته بود. نتایج

- (2) بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت سازماندهی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد.
- (3) بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت هدایت مدیران رابطه معنی دار وجود دارد.
- (4) بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت کنترل مدیران رابطه معنی دار وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران (رؤسای) دانشگاههای خوزستان، لرستان و ایلام است، که برابر 51 مرکز دانشگاهی می‌باشند، و در سال 89-1388 در پست مدیریت مشغول به فعالیت بوده اند. و از نمونه گیری صرف نظر شده است. در این پژوهش به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از ابزارهای زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن. که پنج مقیاس و 15 خرده مقیاس آن در بخش مقدمه بیان گردید. این مدل دارای 90 سؤال می‌باشد و به هر سؤال نمره 1 تا 5 (از خیلی کم تا خیلی زیاد داده می‌شود) البته از 42 سؤال آن طریقه نمره گذاری معکوس می‌باشد (از خیلی زیاد تا خیلی کم) راحله سموعی و همکاران، (1380) روایی و پایایی آزمون هوش هیجانی بار- آن را در ایران مورد بررسی قرار داده‌اند و پس از مشخص نمودن روایی صوری و مطالعات مقدماتی ایشان پایایی آزمون را به روش محاسبه آلفای کرانباخ 93 درصد، به روش باز آزمایی 68 درصد به دست آورده اند. همچنین پایایی آزمون را به روش زوج و فرد 88 درصد

هوش هیجانی آنان دارد. (بلیز 2002)

از نظر لن گلی، مولفه تنظیم روابط دیگران: هنر مراوده و ارتباط با مردم، به مقدار زیاد، مهارت کنترل و اداره احساسات دیگران است. این مهارت، نوعی توانایی است که محبوبیت قوه رهبری را تقویت می‌کند. (لن گلی 2000)

در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل موفقیت کارآفرینان حوزه صنعت» مطالعه موردی صنایع کرمان؛ بر اساس نتایج ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن نشان داده شد که بین عوامل مؤثر در موفقیت کارآفرینان مورد مطالعه یعنی سن، هوش هیجانی، و منبع کنترل، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. (مصطفوی و شهابی نژاد 1388)

هوش هیجانی، جنبه‌ای از هوش اجتماعی است این هوش توانایی پیش‌بینی برای رفتارها را بوجود می‌آورد. هوش هیجانی می‌تواند احساسات و هیجانهای شما را در ارتباط با رفتار دیگران کنترل کند و زمینه‌های مساعد بوجود آورد. این زمینه‌ها تفکر شما را هدایت می‌کنند. (حمیدی زاده 1386)

بر اساس مدل رهبری اقتضایی توسط فرد فیدلر (1967) عملکرد یک مدیر، هم به سیستم انگیزش او و هم به میزان کنترل و نفوذ وی بر وضعیت بستگی دارد. (احمدی نژاد 1385)

فرضیه اصلی (کلی)

بین میزان تأثیر هوش هیجانی مدیران بر قابلیت‌های مدیریتی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی (جزیی)

(1) بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت برنامه ریزی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد.

پرسشنامه وظایف مدیریت، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده، که برای هوش هیجانی برابر 0/93، برنامه ریزی برابر 0/81، سازماندهی برابر 0/83، هدایت برابر 0/88، کنترل برابر 0/83، می‌باشد و چون از مقدار 0/7 بیشتر است پس می‌توان ادامه پژوهش را با نمونه بیشتری از جامعه با نتایج لازم مطلوب دانست.

شیوه اجرای پژوهش

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از تماس و هماهنگی با معاونین پژوهشی مراکز استانی خوزستان، لرستان، و ایلام و در جریان قرار دادن آنان از موضوع پژوهش، بنا بر وضعیت موجود و شرایط حال زمان پژوهش، با رؤسای 51 مرکز دانشگاهی پیام نور که شامل 31 مرکز استان خوزستان، نه مرکز استان لرستان و 11 مرکز استان ایلام، تماس تلفنی برقرار گردید. و پس از هماهنگی در مجموع پرسشنامه‌ها از طریق فکس، پست و به صورت دستی ارسال و دریافت گردید. لازم به یادآوری می‌باشد که پاسخ همگی 51 پرسشنامه آزمودنی‌ها به دست محقق رسید و همگی آزمودنی‌ها با محقق همکاری لازم را مبذول نمودند.

محاسبه نموده اند که در سطح $p < 0/0001$ معنادار است.

(ب) پرسشنامه وظایف مدیریت (مدل هاینزوی ریچ و هرولدکونتز):

محقق در این پژوهش از پرسشنامه وظایف مدیریت هاینزوی ریچ و هرولد کونتز (2005) با اندکی تعدیل استفاده نموده است. در پرسشنامه یاد شده تعداد سئولات در وظیفه برنامه ریزی 13، در وظیفه سازماندهی 15، در وظیفه هدایت 14، و در وظیفه کنترل مدیریت 11 سئوال می‌باشند. که در مجموع تعداد سئولات پرسشنامه وظایف مدیریت 53 سئوال می‌باشد.

در چند مرحله بین 10 نفر از اساتید و مدرسین مدیریتی، به این خاطر که این قشر با علم مدیریت و نوع سئولات آشنایی بیشتری دارند، و همچنین چند نفر از رؤسای مراکز آموزشی که در یک ساختار مدیریتی مثل، رئیس تربیت معلم و چند تن از رؤسای دانشگاه پیام نور، مشغول به فعالیت بودند، توزیع گردید. و در نهایت 53 سئوال برای قابلیت‌های مدیریت مورد تأیید قرار گرفت.

پایایی پرسشنامه

در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن و همچنین پایایی

جدول 1: توزیع فراوانی و درصد نمره هوش هیجانی مدیران

نمره هوش هیجانی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
274-325	8	15.7	15.7	15.7
325-376	33	64.7	64.7	80.4
376-427	10	19.6	19.6	100.0
جمع کل	51	100.0	100.0	

جدول 2: توزیع فراوانی و درصد نمره قابلیت‌های برنامه‌ریزی

مدیران

قابلیت	فراوانی	درصد	درصد فراوانی	درصد فراوانی
--------	---------	------	--------------	--------------

برنامه ریزی	مطلق	فراوانی	نسبی	تجمعی
38-46	7	13.7	13.7	13.7
46-54	24	47.1	47.1	60.8
54-62	20	39.2	39.2	100.0
جمع کل	51	100.0	100.0	

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها در این پژوهش با استفاده از نرم افزار کامپیوتری spss و از روشهای آماری زیر استفاده شده است: (1) روشهای آمار توصیفی شامل جدول فراوانی و درصد و نمودار ستونی، میانگین و انحراف معیار؛ (2) آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون گام به گام. ضمناً برای کلیه فرضیه‌ها سطح معنی دار پنج درصد $\alpha = 0.05$ در نظر گرفته شده است.

یافته‌های توصیفی پژوهش

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار، حداکثر، حداقل و تعداد آزمودنی‌های نمونه می‌باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این

پژوهش در جدول زیر ارائه شده است.

1) همان طوری که در جدول 1 ملاحظه می‌شود، نمره هوش هیجانی 274-325 با فراوانی (8 نفر) حدود 15/7 درصد، نمره هوش هیجانی 325-376 با فراوانی (33 نفر) حدود 64 / 7 درصد، نمره هوش هیجانی 376-427 با فراوانی (10 نفر) حدود 19 / 6 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

2) همان طوری که در جدول شماره 2 ملاحظه می‌شود، نمره قابلیت‌های برنامه‌ریزی 38-46 با فراوانی (7 نفر) حدود 13/7 درصد، نمره قابلیت‌های برنامه‌ریزی 46-54 با فراوانی (24 نفر) حدود 47 / 1 درصد، نمره قابلیت‌های برنامه‌ریزی 54-62 با فراوانی (20 نفر) حدود 39 / 2 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول 3: توزیع فراوانی و درصد نمره قابلیت‌های سازمان‌دهی مدیران

قابلیت سازمان‌دهی	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
46-55	12	23.5	23.5	23.5
55-64	27	52.9	52.9	76.5
64-73	12	23.5	23.5	100.0
جمع کل	51	100.0	100.0	

جدول 4: توزیع فراوانی و درصد نمره قابلیت‌های هدایت مدیران

قابلیت هدایت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی تجمعی
42-51	10	19.6	19.6	19.6
51-60	19	37.3	37.3	56.9
60-69	22	43.1	43.1	100.0

جمع کل	51	100.0	100.0
--------	----	-------	-------

جدول 5: توزیع فراوانی و درصد نمره قابلیت‌های کنترل مدیران

قابلیت کنترل	فراوانی مطلق	درصد فراوانی	درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی جمعی
30-38	13	25.5	25.5	25.5
38-46	28	54.9	54.9	80.4
46-54	10	19.6	19.6	100.0
جمع کل	51	100.0	100.0	

3) همان طوری که در جدول 3 ملاحظه می‌شود، نمره قابلیت‌های سازمان‌دهی 46-55 با فراوانی (12 نفر) حدود 23/5 درصد، نمره سازمان‌دهی 55-64 با فراوانی (27 نفر) حدود 52/9 درصد، نمره سازمان‌دهی 64-73 با فراوانی (12 نفر) حدود 23 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

4) همان طوری که در جدول 4 ملاحظه می‌شود، نمره قابلیت‌های هدایت 42-51 با فراوانی (10 نفر) حدود 19/6 درصد، نمره هدایت 51-60 با فراوانی (19 نفر) حدود 37/3 درصد، نمره هدایت 60-69 با فراوانی (22 نفر) حدود 43/1 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

5) همان طوری که در جدول 5 ملاحظه می‌شود، نمره قابلیت‌های کنترل 30-38 با فراوانی (13 نفر) حدود 25/5 درصد، نمره کنترل 38-46 با فراوانی (28 نفر) حدود 54/9 درصد، نمره کنترل 46-54 با فراوانی (10 نفر) حدود 19/6 درصد، نمره هدایت 64-73 با فراوانی (12 نفر) حدود 23 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

6) همان طوری که در جدول 6 ملاحظه می‌شود، نمره هدایت 42-51 با فراوانی (10 نفر) حدود 19/6 درصد، نمره هدایت 51-60 با فراوانی (19 نفر) حدود 37/3 درصد، نمره هدایت 60-69 با فراوانی (22 نفر) حدود 43/1 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

7) همان طوری که در جدول 7 ملاحظه می‌شود، نمره هدایت 42-51 با فراوانی (10 نفر) حدود 19/6 درصد، نمره هدایت 51-60 با فراوانی (19 نفر) حدود 37/3 درصد، نمره هدایت 60-69 با فراوانی (22 نفر) حدود 43/1 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

8) همان طوری که در جدول 8 ملاحظه می‌شود، نمره هدایت 42-51 با فراوانی (10 نفر) حدود 19/6 درصد، نمره هدایت 51-60 با فراوانی (19 نفر) حدود 37/3 درصد، نمره هدایت 60-69 با فراوانی (22 نفر) حدود 43/1 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

9) همان طوری که در جدول 9 ملاحظه می‌شود، نمره هدایت 42-51 با فراوانی (10 نفر) حدود 19/6 درصد، نمره هدایت 51-60 با فراوانی (19 نفر) حدود 37/3 درصد، نمره هدایت 60-69 با فراوانی (22 نفر) حدود 43/1 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

10) همان طوری که در جدول 10 ملاحظه می‌شود، نمره هدایت 42-51 با فراوانی (10 نفر) حدود 19/6 درصد، نمره هدایت 51-60 با فراوانی (19 نفر) حدود 37/3 درصد، نمره هدایت 60-69 با فراوانی (22 نفر) حدود 43/1 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

نفر) حدود 6/19 درصد نمونه را به خود اختصاص داده است. همان طوری که در جدول 6 مشاهده می‌شود نمره هوش هیجانی میانگین و انحراف معیاری برابر 349/45 و 31/4 (کمترین نمره 274 و بیشترین نمره 427)، برنامه ریزی میانگین و انحراف معیاری برابر 52/25 و 5/5 (کمترین نمره 38 و بیشترین نمره 63)، قابلیت سازمان‌دهی میانگین و انحراف معیاری برابر 59/45 و 6/3 (کمترین نمره 46 و بیشترین نمره 74)، هدایت میانگین و انحراف معیاری برابر 56/64 و 7/1 (کمترین نمره 42 و بیشترین نمره 70)، قابلیت کنترل میانگین و انحراف معیاری برابر 40/96 و 5/04 (کمترین نمره 30 و بیشترین نمره 55)، می‌باشد.

جدول 6: میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره، بیشترین نمره، هوش هیجانی و قابلیت‌های مدیریتی

آمار توصیفی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
هوش هیجانی مدیران	51	349/45	31/4	274	427
قابلیت برنامه ریزی	51	52/25	5/5	38	63
قابلیت سازمان‌دهی	51	59/45	6/3	46	74
قابلیت هدایت	51	56/64	7/1	42	70
قابلیت کنترل	51	40/96	5/04	30	55

جدول 7: آمار توصیفی هوش هیجانی مدیران و قابلیت برنامه ریزی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
51	31.41867	349.4510	هوش هیجانی مدیران
51	5.55641	52.2549	قابلیت برنامه ریزی

جدول 8: همبستگی پیرسون هوش هیجانی مدیران و قابلیت برنامه ریزی

قابلیت برنامه ریزی		
0.477	ضریب همبستگی پیرسون	هوش هیجانی
.001	سطح معناداری	
51	تعداد	

فرضیه فرعی دوم: بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت سازماندهی رابطه معنی دار وجود دارد؟

همان طوری که در جدول 9 مشاهده می شود هوش هیجانی مدیران دارای میانگینی برابر 349/45 و انحراف معیار 31/41 می باشد، و همچنین قابلیت سازماندهی مدیران میانگینی برابر 59/45 و انحراف معیاری برابر 6/3 می باشد.

همان طوری که در جدول 10 ملاحظه می شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر با $r=0/472$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبتی وجود دارد.

سطح معناداری آن نیز برابر $p > 0/001$ می باشد و چون سطح معناداری از مقدار $p=0/05$ کمتر است پس آزمون معنادار می باشد. و فرض صفر را رد می کنیم و وجود رابطه را می پذیریم. به عبارت دیگر می توانیم با اطمینان (95 درصد) بگوییم بین هوش هیجانی مدیران و قابلیت سازماندهی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد.

یافته های استنباطی پژوهش

فرضیه فرعی اول: بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت برنامه ریزی رابطه معنی دار وجود دارد؟

همان طوری که در جدول 7 مشاهده می شود هوش هیجانی مدیران دارای میانگینی برابر 349/45 و انحراف معیار 31/41 می باشد، و همچنین قابلیت برنامه ریزی مدیران میانگینی برابر 52/25 و انحراف معیاری برابر 5/5 می باشد.

همان طوری که در جدول 8 ملاحظه می شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر با $r=0/477$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبتی وجود دارد.

سطح معناداری آن نیز برابر $p > 0/001$ می باشد و چون سطح معناداری از مقدار $p=0/05$ کمتر است پس آزمون معنادار می باشد. و فرض صفر را رد می کنیم و وجود رابطه را می پذیریم. به عبارت دیگر می توانیم با اطمینان (95 درصد) بگوییم بین هوش هیجانی مدیران و قابلیت برنامه ریزی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد.

جدول 9: آمار توصیفی هوش هیجانی مدیران و قابلیت سازماندهی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
51	31.41867	349.4510	هوش هیجانی مدیران
51	6.30972	59.4510	قابلیت سازماندهی مدیران

جدول 10: همبستگی پیرسون هوش هیجانی مدیران و قابلیت سازماندهی

قابلیت سازماندهی	ضریب همبستگی پیرسون	هوش هیجانی
0.472	سطح معناداری	
0001	تعداد	
51		

جدول 11: آمار توصیفی هوش هیجانی مدیران و قابلیت هدایت

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
51	31.41867	349.4510	هوش هیجانی مدیران
51	7.14373	56.6471	قابلیت هدایت مدیران

مدیران و قابلیت هدایت رابطه معنادار مثبتی وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین

میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت کنترل رابطه معنی دار وجود دارد؟

همان طوری که در جدول 13 مشاهده می شود هوش هیجانی مدیران دارای میانگینی برابر 349/45 و انحراف معیار 31/41، و همچنین قابلیت کنترل مدیران دارای میانگینی برابر 56/64 و انحراف معیاری برابر 7/1 می باشد.

همان طوری که در جدول 14 ملاحظه می شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر با $r=0/330$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبتی وجود دارد.

سطح معناداری آن نیز برابر $p > 0/018$ می باشد و چون سطح معناداری از مقدار $p=0/05$ کمتر است پس آزمون معنادار می باشد. و فرض صفر را رد می کنیم و وجود رابطه را می پذیریم. به عبارت دیگر

فرضیه فرعی سوم: بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت هدایت رابطه معنی دار وجود دارد؟

همان طوری که در جدول 11 مشاهده می شود هوش هیجانی مدیران دارای میانگینی برابر 349/45 و انحراف معیار 31/41 می باشد و همچنین قابلیت هدایت مدیران میانگینی برابر 56/64 و انحراف معیاری برابر 7/1 می باشد.

همان طوری که در جدول 12 ملاحظه می شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر با $r=0/473$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبتی وجود دارد.

سطح معناداری آن نیز برابر $p > 0/001$ می باشد و چون سطح معناداری از مقدار $p=0/05$ کمتر است پس آزمون معنادار می باشد. و فرض صفر را رد می کنیم و وجود رابطه را می پذیریم. به عبارت دیگر می توانیم با اطمینان (95 درصد) بگوییم بین هوش هیجانی

می‌توانیم با اطمینان (95) مدیران و قابلیت کنترل رابطه در صد) بگوییم بین هوش هیجانی معنادار مثبتی وجود دارد.

جدول 12: همبستگی پیرسون هوش هیجانی مدیران و قابلیت هدایت

قابلیت هدایت		
0473	ضریب همبستگی پیرسون	هوش هیجانی
0001	سطح معناداری	
51	تعداد	

جدول 13: آمار توصیفی هوش هیجانی مدیران و قابلیت کنترل

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
51	31.41867	349.4510	هوش هیجانی مدیران
51	5.04762	40.9608	قابلیت کنترل مدیران

جدول 14: همبستگی پیرسون هوش هیجانی مدیران و قابلیت کنترل

قابلیت کنترل		
0330	ضریب همبستگی پیرسون	هوش هیجانی
0018	سطح معناداری	
51	تعداد	

هیجانی است، و سایر متغیرها (قابلیت سازماندهی، قابلیت هدایت، قابلیت کنترل) نیز در پیش‌بینی کنندگی برای هوش هیجانی مدیران نقش کمتری ایفا می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

بحث در مورد یافته فرضیه فرعی اول

اولین یافته پژوهش در ارتباط با اولین فرضیه جزئی پژوهش بدست آمد. بر طبق این فرضیه «بین میزان هوش هیجانی مدیران با قابلیت برنامه ریزی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد». برای ارزیابی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردیده، همان طوری که در جدول 8 ملاحظه می‌شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر $r = 0/477$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبت وجود دارد.

نتیجه می‌گیریم هر چه هوش هیجانی مدیران افزایش یابد،

فرضیه اصلی: بین میزان هوش هیجانی مدیران و قابلیت‌های مدیریت رابطه معنی دار وجود دارد؟

همان طوری که در جدول 15 نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی خرده مقیاس‌های قابلیت‌های مدیریتی با هوش هیجانی برابر با $MR = 0/227$ و $RS = 0/212$ می‌باشد که در سطح $p = 0/001$ معنی دار می‌باشد. بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده که 21 درصد واریانس هوش هیجانی توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین می‌باشد. همچنین از میان متغیرها در مرحله 1 تنها متغیر قابلیت برنامه ریزی متغیر پیش‌بین خوبی در پیش‌بینی کنندگی برای هوش

جدول 15: ضرایب همبستگی چندگانه میزان هوش هیجانی مدیران با قابلیت‌های مدیریتی

ضریب رگرسیون (β)	نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخصهای آماری	
				متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
مرحله 1				قابلیت‌های برنامه‌ریزی	هوش هیجانی
$\beta = 0/477$ $t = 3/79$ $p = 0/001$	$F = 14/42$ $p = 0/001$	0/212	0/227		

پیرسون استفاده گردیده، همان طوری که در جدول 10 ملاحظه می‌شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر $r = 472/$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبت وجود دارد.

نتیجه می‌گیریم هرچه هوش هیجانی مدیران افزایش یابد قابلیت سازماندهی آنان بالا می‌رود و هرچه قابلیت سازماندهی آنان افزایش یابد نشان از بالا بودن هوش هیجانی مدیران دارد.

این نتایج با نتایج پژوهش‌های (استاف و دی گارا³¹ 2003) (یاپ و مارتین³² 2005) (بارساد³³ 2000) (استاگ و لی³⁴ 2003) گلنن به نقل از هاج و گاردنر³⁵ (1379) (مختاری پور و سیادت 1384) (متین راد 1382) همخوانی دارد.

در تبیین فرضیه دوم این یافته با توجه به نتایج پژوهش‌های فوق می‌توان گفت که مدیران دارای هوش هیجانی بالاتر، از طرفی به گسترش هیجانات مثبت در داخل گروه‌ها می‌پردازند، و همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل می‌کنند و از طرفی دیگر تعارض را کاهش می‌دهند و میزان کارایی گروه را بهبود می‌بخشند. و به طور کلی در هنگام سازماندهی افراد به منظور انسجام و اتحاد افراد و در یک مسیر قرار گرفتن

این نتایج با نتایج پژوهش‌های (بویاتزیس و سیت سیو گلو²⁹ 2008)؛ (استون³⁰ و پارکر 2004)؛ (موریس و دیگران 1387)؛ (دیهمی 1382) همخوانی دارد.

در تبیین فرضیه اول این یافته با توجه به نتایج پژوهش‌های فوق می‌توان گفت که مدیران با هوش هیجانی بالاتر (EI) در برنامه ریزی به همگی ابعاد می‌نگرند هم به مهارت‌های سخت افراد که ارتباط دارد به ضریب هوشی (IQ) افراد و هم به مهارت‌های نرم (هیجانات و عواطف) افراد که به هوش هیجانی (EI) آنان مربوط می‌شود. و با توجه به خلاقیتی که این مدیران نسبت به مدیرانی که فقط آنان به مهارت‌های فنی افراد توجه دارند از انعطاف پذیری بیشتری در برنامه‌های خود به همراه توانایی حل مسئله، واقع گرایی، عزت نفس و خوشبینی برخوردار هستند.

بحث در مورد یافته فرضیه فرعی دوم

دومین یافته پژوهش در ارتباط با دومین فرضیه جزئی پژوهش بدست آمد. بر طبق این فرضیه «بین میزان هوش هیجانی مدیران با قابلیت سازماندهی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد». برای ارزیابی این فرضیه از آزمون همبستگی

تغییر می‌دهند و به طور کلی آنان هوش هیجانی را هوش به کارگیری عاطفه و احساسات در جهت هدایت رفتار، افکار، ارتباط مؤثر با همکاران و... در چگونگی انجام دادن کار برای ارتقاء نتایج می‌دانند.

بحث در مورد یافته فرضیه فرعی چهارم

چهارمین یافته پژوهش در ارتباط با چهارمین فرضیه جزئی پژوهش بدست آمد. بر طبق این فرضیه «بین میزان هوش هیجانی مدیران با قابلیت کنترل مدیران رابطه معنی دار وجود دارد». برای ارزیابی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردیده، همان طوری که در جدول 14 ملاحظه می‌شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر $r = 0.33$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبت وجود دارد.

نتیجه می‌گیریم هرچه هوش هیجانی مدیران افزایش یابد قابلیت کنترل آنان بالا می‌رود و هرچه قابلیت کنترل آنان افزایش یابد نشان از بالا بودن هوش هیجانی مدیران دارد.

نتیجه این پژوهش با پژوهش‌های (فونتو لکیس⁴⁷ 2008) (کاترین⁴⁸ و نیل⁴⁹ 2005) (اسلاسکی و کارت رایت⁵⁰ 2003) (بلیز⁵¹ 2002) (لن گلی 2000) (مصطفوی و شهابی نژاد 1388) (حمیدی زاده 1386) * (احمدی نژاد 1385) همخوانی دارد.

در تبیین فرضیه چهارم این یافته با توجه به نتایج پژوهش‌های فوق می‌توان گفت که مدیران دارای هوش هیجانی بالاتر از طریق خود آگاهی، روحیات خود را کنترل می‌نمایند، از طریق خود مدیریتی، آن را بهبود می‌بخشند، و از طریق مدیریت روابط به شیوه‌ای رفتار

آنان به تقویت روح همکاری می‌پردازد.

بحث در مورد یافته فرضیه فرعی سوم

سومین یافته پژوهش در ارتباط با سومین فرضیه جزئی پژوهش بدست آمد. بر طبق این فرضیه «بین میزان هوش هیجانی مدیران با قابلیت هدایت مدیران رابطه معنی دار وجود دارد». برای ارزیابی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردیده، همان طوری که در جدول 12 ملاحظه می‌شود مقدار آزمون همبستگی پیرسون برابر $r = 0.473$ و چون این مقدار مثبت است همبستگی مثبت وجود دارد.

نتیجه می‌گیریم هرچه هوش هیجانی مدیران افزایش یابد قابلیت هدایت آنان بالا می‌رود و هرچه قابلیت هدایت آنان افزایش یابد نشان از بالا بودن هوش هیجانی مدیران دارد.

نتیجه این پژوهش با پژوهش‌های (هیگز و اتیکن³⁶ 2003) (با تاستینی³⁷ 2001) (گئورگ³⁸ 2000) محققانی از قبیل (کلت³⁹، هامفری⁴⁰، اسلیث⁴¹، ولف⁴²، پسکولید⁴³، دراسکات⁴⁴ 200) (گلن⁴⁵ 2001) (وی سینگر⁴⁶ 2000) (محرابیان 1379) همخوانی دارد.

در تبیین فرضیه سوم این یافته با توجه به نتایج پژوهش‌های فوق می‌توان گفت که مدیران دارای هوش هیجانی بالاتر در هدایت افراد از همدلی بیشتری استفاده می‌کنند و نقش یک رهبر را ایفا می‌کنند و الهام بخش هستند، انگیزه ایجاد می‌کنند و از این طریق افراد را متعهد می‌نمایند، از جهتی قابلیت‌های هوشی خود را به طور پیوسته تقویت می‌کنند و با توجه به نیاز سبک‌های رهبری خود را

هیجانی هست، و سایر متغیرها (قابلیت سازماندهی، قابلیت هدایت، قابلیت کنترل) نیز در پیش‌بینی کنندگی برای هوش‌هیجانی مدیران نقش کمتری ایفا می‌کنند.

نتیجه این پژوهش با پژوهش‌های (بالوت⁵² 2007) (برایسون⁵³ 2005) (مختاری پور و سیادت به نقل از رایس⁵⁴ 1384) (مایر⁵⁵ و دیگران 2007) (گاردنر⁵⁶ 2003) (اوکینزا⁵⁷ 2005) (خائف الهی، دوستار 1382) (نوری امام زاده‌ای 1381) (شریفی در آمدی و آقاییار 1386) (حاجی کریمی و فرجیان 1387) (متین راد 1382) (مؤنی به نقل از گلמן⁵⁸ 1388) (انصاری رنانی و ارسطو 1384) (جویبار 1384) (گلکار 1384) (ادیب راد و کاظمی 1384) همخوانی دارد. اما با نتایج (پالمر⁵⁹ 2001) (وطن خواه، رئیسی و 1386) همخوانی ندارد.

در تبیین فرضیه اصلی (کلی) این یافته با توجه به نتایج پژوهش‌های فوق می‌توان گفت که از آنجایی که مدیران همچون سایر انسان‌ها دارای هوش چندگانه می‌باشند، و اگر بخواهیم این هوش‌ها را خلاصه نماییم عبارتند از: هوش عقلی یا به عبارت دیگر ضریب هوشی (IQ) و هوش هیجانی (EI) یا هوش اجتماعی، و هر مدیری در هر مسند و جایگاهی که باشد با ترکیب خاصی از این دو نوع هوش (IQ + EI) به مدیریت و رهبری سازمان می‌پردازد و درصد انجام وظایف مدیریتی خود که عبارتند از: برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، و کنترل می‌پردازد. بنابراین همان طوری که در چهار فرض جزئی قبل مشاهده گردید طبق نتایج همبستگی دو به دو متغیرها استنتاج شد که بین آنها

می‌کنند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرند و این دسته از مدیران مؤثر خودکنترلی را به سازمان القاء می‌کنند که ریشه در هوش هیجانی آنان دارد، به این معنا که حتی گاهی اوقات حس باور بودن به اینکه خدایی است که موقعیت را کنترل می‌کند و ناظر بر بندگان است تا حد بسیاری، اضطراب مرتبط با موقعیت را کاهش می‌دهد و از طریق اتکاء و توسل به خداوند، اثر موقعیتهای غیر قابل کنترل را به طریقی کنترل می‌نماید.

بحث در مورد یافته فرضیه اصلی (کلی) پژوهش

آخرین یافته پژوهش در ارتباط با فرضیه اصلی (کلی) پژوهش بدست آمد. بر طبق این فرضیه «بین هوش هیجانی مدیران با قابلیت‌های مدیریتی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد». برای ارزیابی این فرضیه از آزمون رگرسیون به روش گام به گام استفاده گردیده است. همان طوری که در جدول 15 نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی خرده‌مقیاس‌های قابلیت‌های مدیریتی با هوش هیجانی برابر با $MR = 0/227$ و $RS = 0/212$ می‌باشد که در سطح $p = 0/001$ معنی دار می‌باشد. بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین (RS)، مشخص شده که 21 درصد واریانس هوش هیجانی توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین می‌باشد. همچنین از میان متغیرها در مرحله 1 تنها متغیر قابلیت برنامه ریزی متغیر پیش‌بین خوبی در پیش‌بینی کنندگی برای هوش

- تهران.
- (5) جویبار، منوچهر. (1384). مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیران (عالی، میانی، پایه). سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و سازمان های تابعه، پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی.
- (6) حسینی، فاطمه. (1383). درباره هوش هیجانی چه می دانید؟ به نقل از روزنامه همشهری.
- (7) حمیدی زاده، محمد رضا. (1386). تصمیم گیری هوشمند و خلاق، هوش هیجانی. (چاپ اول). تهران: نشر ترمه.
- (8) خائف الهی، احمد علی و محمد. دوستار. (1382). ابعاد هوش هیجانی. نشریه: مدیریت و توسعه، شماره 18.
- (9) دیهمی، م. (1382). ارتباط خلاقیت با هوش هیجانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، واحد رودهن.
- (10) شریفی درآمدی، پرویز؛ آقاییار، سیروس. (1386). هوش هیجانی سازمانی. چاپ اول. انتشارات سپاهان.
- (11) عابدی جعفری؛ حسن؛ مرادی، محمد. (1383). بررسی رابطه هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. دانش مدیریت، شماره 70.
- (12) گلکار، اکرم. (1384). بررسی رابطه هوش هیجانی با ویژگیهای شخصیتی دانشجویان. دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء.
- (13) گلمن، دانیل. (1379). هوش هیجانی. ترجمه حمید

رابطه معنادار وجود دارد، و همچنین در فرض اصلی هم بیان گردید که بین دو متغیر کلی هوش هیجانی و قابلیت های مدیریت رابطه معنادار وجود دارد. اما وقتی در پژوهش حاضر با نگاهی کلی به دو متغیر پیش بین و ملاک می نگریم در می یابیم که تنها در حدود 21 درصد واریانس متغیر ملاک (هوش هیجانی) توسط متغیرهای پیش بین (قابلیت های برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت، کنترل) قابلیت تبیین است، و این بیانگر آن که احتمالاً در حدود 79 درصد واریانس متغیر ملاک (هوش هیجانی) تحت تأثیر سایر متغیرهایی قرار می گیرد که در پژوهش حاضر به آنها اشاره نگردیده است.

منابع و ماخذ

- (1) آقاییار، سیروس. (1384). هوش هیجانی و رهبری سازمان. ماهنامه تدبیر شماره 156.
- (2) احمدی نژاد، مسعود. (1385). اصول سرپرستی (سازمان و مدیریت). چاپ اول. نشر دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر.
- (3) ادیب راد، نسرين و محمدمهدی حسین کاظمی. (1384). هوش هیجانی و مدیریت مؤثر در نیروی انتظامی. همایش بررسی نقش روان شناسی، مشاوره و مددکاری اجتماعی در تأمین و توسعه امنیت روانی، اجتماعی.
- (4) ادیب راد، نسرين. (1383). بررسی تأثیر دو روش آموزش ایمن سازی در مقابل استرس SIT و آموزش هیجانی EIT. در نشانه گاه استرس زنان شاغل در حرفه خدمات پرستاری و راههای مقابله با آن. پایان نامه دکتری.

- 21) 30 - Golman, Daniel, and Boyatzis, Richard. And Mckee, Annle. December (2001) "*Primal leadership: The hidden drives of great performance*", Harvard business review, 43_55 .
- 22) Ballot , H. (2007) "*Career success The effect of human capital, person environment fit and organization support The network structure of social capital* ", Journal of Managerial psychology , Vol. 22 No. 8, pp. 741-765 .
- 23) Barsade, G. (2000); "*The ripple effect: emotional cognition in groups*". Working paper: New Haven. C. T: Yale university press .
- 24) Baryson, Karen and Lokleni Diance (2005): "*Managerial success and derailment: The relationship between emotional intelligence and leadership: Digital Dissertations* .
- 25) Batastinis. (2001)"*The relationship among students emotional intelligence creativity and leadership* ". proquest digital dissertations .
- 26) Bliss, E. S. (2002); "*The effect of emotional intelligence on a modern organizational leader's ability of make effective decisions*", at www. Sam Bliss bab5@ radiks. net .
- 27) Boyatzis , r. E , & saatcioglu , A. (2008) "*A twenty – year view of trying to develop emotional* ", social and cognitive intelligence competencies in graduate management education. Journal of management development , 27 (1) , 92 – 108 .
- 28) Catherine, S. & Neal , M. (2005)" *The case for the ability- based model of emotional intelligence in organization behavior* ". www.interscience.com .
- 29) Fountoulakis, Konstantions, N. Siamouli, Melina, Magiria, Stamatia, Kaprinis Goerge,(2008), "*Late-Life depression, religiosity, cerebrovascular disease* ", cognitive impairment and attitudes toward death in the elderly, interpreting the data. Medical Hypotheses. 70. 493_496 .
- 30) Goerge, J. (2000); "*emotions and leadership: The role of emotional intelligence, Human relations,* " No 1. 53. No 8. , pp: 75_81. And pp: 1027-1044 .
- 31) Golman , Daniel. Emmerling , Robert. October (2003) "*common issues& Mistakes*)", www.eiconsortium.org .

- رضا بلوچ . تهران : انتشارات جیحون .
- 14) متین راد، مهرداد . (1382) روشهای تعلیم و تربیت . تهران : انتشارات صور .
- 15) مختاری پور، مرضیه و علی سیادت. (1384) . مدیریت و رهبری با هوش هیجانی . ماهنامه تدبیر، شماره 165 و 166 .
- 16) مختاری پور، مرضیه و علی سیادت. (1384) . مدیریت و رهبری با هوش هیجانی . ماهنامه تدبیر، شماره 165 و 166 .
- 17) مصطفوی، شهرزاد ؛ شهابی نژاد، اصغر. (1388) . بررسی عوامل مؤثر در موفقیت کارآفرینان حوزه صنعت مطالعه موردی صنایع کرمان ؛ مقاله ارائه شده در دومین همایش معرفی فرصت‌های سرمایه گذاری استان کرمان، 28-29 آبان ماه .
- 18) موریس، الیاس ؛ استیو، ای توبیاس ؛ بریان، اس. ریدلندر. (1387) . پرورش هوش هیجانی نوجوانان (فرزند پروری، محبت، خنده، و محدودیت ها) . چاپ اول. ترجمه فیروزه کاوسی. تهران: انتشارات رشد .
- 19) نوری امام زاده ای، اصغر. (1381) . رابطه بین هوش هیجانی و کارایی . برگرفته از اینترنت، و ترجمه شده، نشریه آموزه، شماره 14 .
- 20) وطن خواه، سودابه ؛ پوران رئیسی و روح الله کلهر. (1386) . تعیین همبستگی هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض بین مدیران بیمارستان‌های آموزشی قزوین . فصلنامه

- 45) Weisinger, H. (2000) " *Emotional Intelligence at work*", san Francisco. 45
 46) Yip, j. & martin, R. A. (2005) " *sense of humor, emotional intelligence, and social competence.* " Journal of Research in personality, 40, 1202 – 1208 .

یادداشتها

1. Emotional intelligence
2. bar-on
3. heinz wehrich
4. harold koontz
5. kemp
6. bar - on
7. golman
8. emmmerling robert
9. golman
10. Baryson
11. mccann
12. Oqinska. Bulik, n
13. rothman
14. Seat cioglu
15. Stone
16. Coghitive resoruce theory
17. Gardner
18. Stough & degura
19. bar sad, r.
20. Yip & b martin
21. Higs & etiken
22. Batastini
23. george
24. Kellett
25. weisinger
26. Catherine, s
27. neal, m
28. Slaski & cartwright
29. Boyatzis, r. e & seat cioglu
30. Stone
31. Stough & degura
32. Yip & martin
33. Barsad, r.
34. Stough, lee
35. Huch & gardner
36. higs & etiken
37. Batastini
38. George
39. Kellett
40. humphrey
41. Sleeth
42. Wolff
43. Pescolido
44. Druskat
45. Golman
46. Weisinger, h.
47. Foontoo lekiz
48. Catherine, s
49. neal, m
50. Slaski & cartwright
51. Bliss
52. Ballot, h
53. Baryson, k
54. Rice. C.l
55. Mayor, j. D
56. Gardner
57. Oqinska, bulik, n
58. Golman
59. Palmer

- 32) Golman, D. (1995); " *Emotional intelligence* " what it can matter more than IQ. New York: Banton .
- 33) Golman, D. (1998); " *Working with emotional intelligence.* " New York: Banton Books .
- 34) Higgs, M. (2003); " *How can we make sense of leadership in the 21st century?* ", Leadership and organization development journal, No 1. 24. No 5. pp: 273_284 .
- 35) Kemp, A. H. , cooper. N. T. , Hermans, G. , Gordon, E. , Bryant, A. and Williams, L. M. (2005) " *Toward an integrated profile of emotional intelligence:* " Introducing a brief measure. Journal of integrative neuroscience. A 1, 41_61 .
- 36) Langley, A. (2000); " *emotional intelligence _A new evaluation for management development*", Career development international, vol. 5 , Issue 3 .
- 37) Mayer, Jouh & Robert, , Richard & Jashua. Barsade ,(2007) " *Human Abilities: Emotional* , " www. Annualreviews. org .
- 38) McCann , M. (2005) " *International perspectives on giftedness*": Experimental and cultural observations oF IQ and creativity with Implications For curriculum and policy desigh. international Education Journal. 6(2) , 125- 135 .
- 39) Oqinska , Bulik, N. (2005) " *Emotional Intelligence in the workplace*". exploring its effects occupational Stress and health outcomes in human service workers. Int J. Occup Med Environ Health. 18(2): 167-75, www.pupmed.gov .
- 40) Robbins, s. p. , odendaal. A. & Roodt, G. (2003) " *organizational behavior*" (9 thed) cape town: prentice – Hall international .
- 41) Rothman , wondy Alf us (2002) " *Developing Emotional Intelligence in the work place* ". [http: \\ www. Fiveockclub. Com/ Articles/ 2002/ 902- consult. html](http://www.Fiveockclub.Com/Articles/2002/902-consult.html) .
- 42) slaski ,M. Cartwright ,S. (2003) " *emotional intelligence training and its implhcations for stress , health and performance* ". journal of stress and Health 19 ,233-239 .
- 43) Stone , H. parker , J. Wold, L. (2004) " *Report on the Ontario principals council leadership study*". ([www.eiconsortium. Or](http://www.eiconsortium.Or))
- 44) stough ,C. Lee,B. J (2003) "The relationship between Emotional intelligence ,general intelligence , personality traits ,workplace values and performance". Swinburne University. Australia,([www.psy. uq. edu. au](http://www.psy.uq.edu.au))