

رابطه هوش عاطفی با سبک رهبری در مدیران بیمارستان های تامین اجتماعی شهر تهران

امیر اشکان نصیری پور^۱، پوران رئیسی^۲، مهرنوش جعفری^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری در بیمارستانهای تامین اجتماعی شهر تهران بود. برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از دو پرسشنامه چندعاملی سبک رهبری (باس و الیو، 2000) و هوش عاطفی (شرینگ) استفاده شد. مطابق با فرمول برآورد حجم نمونه، حجم نمونه تحقیق 103 نفر مدیر و 103 نفر کارمند تعیین شد. شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر فراوانی، میانگین، میانه و از شاخص‌های آمار استنباطی نظیر آزمون همبستگی پیرسون، آزمون t، تحلیل واریانس، تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، هوش عاطفی مدیران بیمارستانهای تامین اجتماعی شهر تهران پایین‌تر از حد مطلوب است و سبک غالب رهبری این مدیران تحولی است. همچنین مشخص گردید بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری تحولی ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد و بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری مبادله‌ای آنها ارتباط معنادار وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: هوش عاطفی، رهبری تحولی، رهبری مبادله‌ای، بیمارستان، سبک رهبری

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات

² استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران

³ کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی

مقدمه:

امروزه موفقیت در موقعیتهای رهبری تنها به تجربیات کاری و تخصصی مدیران بستگی ندارد، بلکه به توانایی آنها در مدیریت خود و دیگران، میزان انعطاف آنها در برخورد با تغییرات مداوم محیطی، نحوه و میزان عملکرد آنها، توان روحیه‌بخشی و ایجاد رضایت در پیروان بستگی دارد (کوپرز^۱ و ویبلر^۲، 2006، ص 3).

در واقع، وظیفه اصلی رهبر در سازمانهای امروزی ایجاد انگیزه و نگرش مثبت در کارکنان، تقویت روحیه و افزایش حس همکاری و ارزشمندی در آنهاست (هوس^۳ و همکاران، به نقل از پالمر^۴ و همکاران، 2002، ص 3).

لذا، یکی از عناصر مهم در موفقیت سازمانها، سبک رهبری مدیران و صلاحیتهای آنها می‌باشد (اسمیت^۵، به نقل از پالمر و همکاران، 2002، ص 10).

بررسی‌ها نشان داده‌اند برخلاف گذشته که خصوصیات لازم برای رهبر، کنترل، برنامه‌ریزی و نظارت بود، امروزه مهارتهای بین فردی عاملی ضروری برای رهبری اثربخش تلقی می‌شود (هوس و همکاران، به نقل از پالمر و همکاران، 2002، ص 5).

یکی از صلاحیتهای بسیار مهم در ارتقای رهبری اثربخش، برخورداری از هوش عاطفی بالاست. هوش عاطفی از پنج مؤلفه تشکیل شده است که عبارتند از خود آگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی، مهارتهای اجتماعی.

رهبرانی که از هوش عاطفی بالایی برخوردارند، یک جوّ دوستانه و همکاری طلبانه را ایجاد می‌کنند، موقعیتهایی را برای مشارکت و اثربخشی گروهی فراهم می‌نمایند، در پیروانشان برای رسیدن به اهداف مشترک سازمانی تعهد ایجاد می‌کنند (کوپرز و ویبلر، 2006، ص 369).

این رهبران، در مقایسه با دیگران شادتر و نسبت به سازمانشان متعهدتر هستند (ابراهام^۶، 2000، به نقل از گاردنر^۷ و استاگ^۸، 2002، ص 7)، موفقیت بیشتری کسب می‌کنند (میلر^۹، 1999، به نقل از

¹ Kupers

² Weibler

³ House

⁴ Palmer

⁵ Smith

⁶ Abraham

⁷ Lisa Gardner

⁸ Stough

⁹ Miller

نقل از گاردنر و استاگ، 2002، ص 7)، عملکرد بهتری در محل کارشان دارند (گلمن¹، 1999، واتکین²، 2000 به نقل از گاردنر و استاگ، ص 5)، ارتباط بهتری با دیگران برقرار می‌کنند، از احساسات و عواطف مثبت خود در جهت بهبود تصمیم‌گیری‌هایشان استفاده می‌نمایند و از طریق برقراری ارتباط عمومی مناسب، حس دل‌بستگی، اعتماد و همکاری را در دیگران ایجاد می‌کنند (جرج³، 2000 به نقل از گاردنر و استاگ، ص 6).

بنابراین رهبری، فرایندی ذاتاً عاطفی است که در آن رهبران وضعیت عاطفی پیروان را تشخیص داده و برای برانگیختن عواطف در آنها تلاش کرده و شرایط عاطفی آنها را مدیریت می‌کنند (هامفری⁴ به نقل از سلیمان⁵ و الشیخ⁶، 2007، ص 4).

بارلینگ⁷ و همکاران (2000) و پالمر و همکاران (2001) ضمن بررسی رابطه هوش عاطفی و سبک‌های رهبری (تحولی و مبادله‌ای) به این نتیجه رسیدند که هوش عاطفی رهبران را متمایل به استفاده از رفتارهای تحولی می‌کند. رهبری تحولی دارای پنج مولفه و ویژگی رفتار آرمانی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک ذهنی، ملاحظات فردی است. رهبری مبادله‌ای نیز دارای دو مولفه است که عبارتند از: پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنای استثنا.

پژوهش‌های فراوانی در مورد ارتباط هوش عاطفی و سبک رهبری صورت گرفته است که کوپرز و ویبلر (2006) پژوهشی را با عنوان بررسی اهمیت عواطف در رهبری تحولی انجام دادند، برون و همکاران (2006) در پژوهشی با عنوان آیا هوش عاطفی بر رهبری تحولی و یا ایجاد نتایج مطلوب در یک سازمان تاثیر گذار است؟ وجود ارتباط بین هوش عاطفی و رهبری تحولی و نتایج مطلوب را بررسی کردند. گاردنر و استاگ (2002) پژوهشی را با عنوان بررسی ارتباط بین رهبری و هوش عاطفی در مدیران سطوح بالا انجام دادند. پالمر و همکاران (2001) پژوهشی با عنوان "هوش عاطفی و رهبری اثربخش" انجام دادند.

¹ Goleman

² Watkin

³ Goerge

⁴ Humphery

⁵ Suliman

⁶ Al-Shaikh

⁷ Barling

هارتسفیلد¹ (2003) در رساله دکتری تحت عنوان ارتباط بین هوش عاطفی، شخصیت، تفکر انتقادی، عملکرد سازمانی و رهبری سازمانی در مدیران سطوح بالا مؤلفه‌های رهبری تحولی (ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش روحی، نفوذ ایده‌الی) را با مولفه‌های هوش عاطفی بررسی کرده است.

پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش عاطفی با رهبری تحولی در مدیران ارشد صنعت بیمه ایران توسط ارسطو (1384) صورت گرفت.

پژوهش با عنوان ارتباط هوش عاطفی و سبک رهبری تحولی در مدیران ارشد و میانی و سرپرستان شرکت البرز چلیک ایران توسط مرادی (1383) انجام گرفت. در اکثر این پژوهشها نشان داده شد که هوش عاطفی با سبک رهبری تحولی ارتباط معنادار و مثبت دارد و با سبک رهبری مبادله‌ای ارتباط ندارد.

با توجه به نقش قابل توجه هوش عاطفی در رهبری اثربخش سازمانها و مزایای سبک رهبری در بهبود عملکرد آنها و هم چنین نقش هوش عاطفی در اتخاذ سبک رهبری از یک طرف و اهمیت مدیریت بیمارستانها در نظام سلامت از طرف دیگر، مسأله اصلی این پژوهش این است که چه رابطه ای بین هوش عاطفی مدیران بیمارستانهای تأمین اجتماعی شهر تهران و سبک رهبری آنها وجود دارد؟ وضعیت هوش عاطفی این مدیران و سبک رهبری آنها چگونه است؟

سوالات پژوهش:

- 1- میزان هوش عاطفی مدیران بیمارستانهای سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران چه قدر است؟
- 2- مدیران بیمارستان های تأمین اجتماعی شهر تهران از حیث برخورداری از سبک های رهبری تحولی و مبادله ای در چه وضعی هستند؟
- 3 - آیا بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحولی مدیران بیمارستانهای تأمین اجتماعی شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد؟
- 4- آیا بین هوش عاطفی و سبک رهبری مبادله‌ای مدیران بیمارستانهای تأمین اجتماعی شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد؟

روش

شیوه پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز در زمره پژوهش‌های توصیفی است. از آنجا که در پژوهش حاضر رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌گردد، می‌توان آن را در دسته پژوهش‌های همبستگی قلمداد نمود.

آزمودنی‌ها: جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران بیمارستانهای تامین اجتماعی شهر تهران به تعداد 135 نفر تشکیل می‌دهند. مطابق با فرمول آماری حجم نمونه مدیران 103 نفر تعیین گردید. همچنین در مقابل هر مدیر یک نفر کارمند برای پاسخگویی به سوالات پرسشنامه در نظر گرفته شد که بدین ترتیب حجم نمونه کارمندان 103 نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ساده استفاده شد.

ابزار: از دو پرسشنامه برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شده است :

الف) آزمون هوش عاطفی سیبر یا شرینگ

آزمون هوش عاطفی سیبر یا شرینگ، یکی از ابزارهای مورد استفاده می‌باشد، که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده باشد. که این آزمون مشتمل بر 33 سوال می‌باشد. که پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نتایج بررسی میزان همسانی درونی کل آزمون و مؤلفه‌های آن در جدول (1) آورده شده است نتایج جدول نشان می‌دهد آزمون موردنظر از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول (1) نتایج آزمون پایایی پرسشنامه شرینگ

مؤلفه‌ها	تعداد آزمودنی	تعداد سئوالات	آلفا
کل مؤلفه‌ها	103	33	0/83
خودآگاهی	103	6	0/64
خودکنترل	103	7	0/59
خودانگیزشی	103	9	0/56
همدلی	103	6	0/50
مهارت‌های اجتماعی	103	5	0/60

برای تعیین روایی آزمون هوش عاطفی، از روش قضاوت خبرگان (**expert Judgment**) استفاده شده است. متخصصان این رشته روایی آزمون را برای تعیین میزان هوش عاطفی مورد تایید قرار دادند. به علاوه، برای اطمینان از روایی صوری، آزمون به صورت مقدماتی بین 10 نفر از اعضای نمونه آماری اجرا و اصلاح شد.

ب) پرسشنامه چند عاملی سبک رهبری

دومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه چندعاملی سبک رهبری است که برای اولین بار در پژوهش باس در سال 1985 به کار گرفته شد. این پرسشنامه در گذر زمان دستخوش تغییرات فراوانی شده و ویرایش پنجم پرسشنامه سبک رهبری در سال 2000 توسط باس و اولیو تنظیم شده است.

البته نسخه‌های جدیدتری بعد از سال 2000 هم توسط باس و اولیو عرضه شد. اما بدلیل هنجاریابی پرسشنامه سبک رهبری سال 2000 در ایران (موغلی، 1382) در این پژوهش از این پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه توسط رهبر و پیروان هر دو تکمیل می‌شود. این پرسشنامه دو سبک رهبری تحولی و مبادله‌ای را می‌سنجند. پرسشنامه 32 سؤال دارد که در قالب مقیاس 5 گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. روایی پرسشنامه به تأیید متخصصان رسیده است و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به میزان 0/75 محاسبه شده است.

شیوه اجرا: روش توزیع پرسشنامه‌ها مراجعه حضوری بوده است. پرسشنامه‌ها در دو مرحله توزیع شدند. در مرحله اول پرسشنامه‌های مربوط به هوش عاطفی مدیران مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله بعدی پرسشنامه‌های مربوط به سبک رهبری به مدیران و زیردستان آنها داده شد.

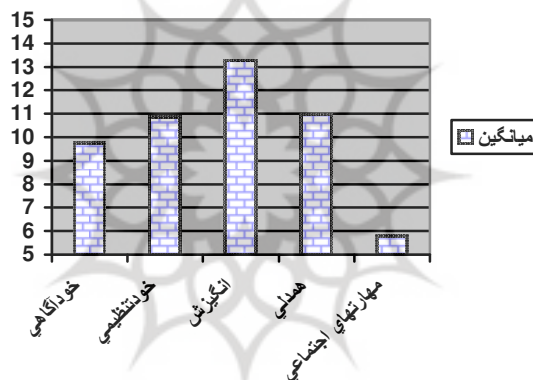
شیوه تحلیل داده‌ها: از شاخصهای آمار توصیفی نظیر میانگین، میانه، انحراف معیار، واریانس و ... و شاخصهای آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t، آزمون تحلیل واریانس، و رگرسیون چندمتغیره جهت توصیف و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی بین متغیرهای هوش عاطفی و سبک رهبری، رگرسیون چند متغیره برای ارتباط همزمان چند متغیر با هم (مؤلفه‌های هوش عاطفی و مؤلفه‌های سبک رهبری) و تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه چند میانگین با هم (مؤلفه‌های هوش عاطفی و مؤلفه‌های سبک رهبری با یکدیگر) و آزمون t تست برای مقایسه اختلاف معنی‌دار بین دو میانگین (میانگین سبک رهبری تحولی و مبادله‌ای) به کار برده شده است.

یافته‌ها

در این بخش، نتایج حاصل از داده‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و واریانس هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن ارائه شده است. نتایج حاکی از آن است که از بین مؤلفه‌های هوش عاطفی، بالاترین میانگین به مؤلفه انگیزش و کمترین میانگین به مهارت‌های اجتماعی اختصاص دارد (جدول 2).

جدول (2) شاخصهای توصیفی هوش عاطفی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن در مدیران

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
خودآگاهی	103	9/76	2/75	7/62
خودتنظیمی	103	10/86	3/91	15/30
انگیزش	103	13/25	2/93	8/62
همدلی	103	10/99	3/07	9/45
مهارتهای اجتماعی	103	5/78	2	4/04
هوش عاطفی	103	52/21	12/38	153/23



نمودار (1) مقایسه میانگین مؤلفه‌های هوش عاطفی مدیران بیمارستانهای تامین اجتماعی تهران 1386 با توجه به اینکه، حد مطلوب هوش عاطفی با کمک تحلیل‌های آماری 66 تعیین شد و میانگین هوش عاطفی مدیران در این پژوهش 52/21 بدست آمد، لذا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هوش عاطفی مدیران بیمارستان‌های تامین اجتماعی پایین‌تر از حد مطلوب و در حد متوسط می‌باشد. حد مطلوب مؤلفه خودآگاهی، خودتنظیمی و انگیزش 14 تعیین شده است. با توجه به اینکه میانگین خودآگاهی مدیران در این پژوهش 9/76، میانگین خودتنظیمی آنها 10/86، و میانگین انگیزش آنها 13/25 بدست آمد، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که این مدیران در مؤلفه خودآگاهی و خودتنظیمی در حد متوسط و در مؤلفه انگیزش کمی پایین‌تر از حد مطلوب و در حد متوسط می‌باشد. حد مطلوب مؤلفه همدلی نیز 12 تعیین شد که با توجه به میانگین بدست آمده در این پژوهش (10/99) تعیین شد، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که میزان همدلی این مدیران در حد متوسط و کمی پایین‌تر از حد مطلوب است. حد مطلوب مهارتهای اجتماعی نیز 10 تعیین شد، با توجه به

اینکه میزان مهارت‌های اجتماعی مدیران در این پژوهش 5/78 بدست آمد ، می توان نتیجه گرفت که میزان مهارت‌های اجتماعی این مدیران در حد متوسط می باشد (جدول 3).
جدول (3) مقایسه میزان حد مطلوب و میانگین بدست آمده هوش عاطفی و مؤلفه های تشکیل دهنده آن در مدیران

مؤلفه	حد مطلوب	میزان به دست آمده	میزان از لحاظ کیفی
خودآگاهی	14	9/76	متوسط
خودتنظیمی	14	10/86	متوسط
انگیزش	14	13/25	کمی پایین تر از حد مطلوب
همدلی	12	10/99	متوسط
مهارت‌های اجتماعی	10	5/78	متوسط
هوش عاطفی	66	52/21	متوسط

میانگین رهبری تحولی و مبادله‌ای هم از دید رهبر و هم از دید پیروان ، با میزان حد مطلوب پرسشنامه سبک رهبری مقایسه شده و به مقیاس کیفی تبدیل گردیده است. نتایج نشان می دهد قدرت رهبری مدیران بیمارستانهای تامین اجتماعی در حد بسیار خوب بوده و از حد مطلوب آن بالاتر است (جدول 4).

(جدول 4) مقایسه میانگین رهبری مبادله‌ای و تحولی مدیران بیمارستانهای تامین اجتماعی (1386) با حد مطلوب

سبک رهبری	میانگین به دست آمده در این پژوهش	حد مطلوب	مقیاس کیفی
رهبری تحولی (از دید خود رهبر)	66/01	40	خیلی خوب
رهبری مبادله‌ای (از دید خود رهبر)	32/21	24	خیلی خوب
رهبری تحولی (از دید پیرو)	65/22	40	خیلی خوب
رهبری مبادله‌ای (از دید پیرو)	31/82	24	خیلی خوب

به عبارتی دیگر، با توجه به اینکه با کمک روشهای آماری حد مطلوب رهبری تحولی در این پرسشنامه 40 و حد مطلوب رهبری مبادله‌ای 24 تعیین شد، لذا نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد مدیران بیمارستانهای تامین اجتماعی در مجموع قدرت رهبری بالایی دارند و هم از لحاظ سبک تحولی و هم از لحاظ سبک مبادله‌ای بالاتر از حد مطلوب هستند.

جدول 5 نتایج محاسبات آزمون t مربوط به مقایسه دو سبک رهبری تحولی و مبادله ای را در میان مدیران نشان می دهد.

جدول (5): آزمون t برای مقایسه تفاوت معنی داری بین میانگین رهبری تحولی و مبادله ای مدیران

سطح معنی داری	درجه آزادی	t	خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	سبکهای رهبری
0/000	102	30/63	1/103	9/55	80/33	رهبری تحولی
0/000	102	31/17	1/07	9/27	33/40	رهبری مبادله ای

همانگونه که جدول نشان می دهد با اطمینان 99 درصد می توان نتیجه گرفت که بین دو میانگین بدست آمده از رهبری تحولی و رهبری مبادله ای، تفاوت معنی دار وجود دارد و با توجه به اینکه میانگین رهبری تحولی از مبادله ای بیشتر بوده و حدود دو برابر آن می باشد، لذا سبک رهبری مدیران، سبک رهبری تحولی می باشد.

جداول (6) و (7) خلاصه نتایج محاسبات ضریب همبستگی و رگرسیون بین هوش عاطفی و مؤلفه های آن را با دو سبک رهبری تحولی و مبادله ای نشان می دهد. نتایج به شرح زیر است:

- بین هوش عاطفی و رهبری تحولی ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد (سطح معنی داری این آزمون در جدول رگرسیون عدد قابل قبول بدست آمده است).
- بین خودآگاهی و رهبری تحولی ارتباط وجود ندارد همانگونه که از سطح معنی داری در جدول رگرسیون پیداست. عدد قابل قبول بدست نیامده است ($\alpha = 0.605$)
- بین خودتنظیمی و رهبری تحولی در سطح ($\alpha = 0.01$) یعنی با 99 درصد اطمینان و t مساوی 3.45- و β مساوی 0.46- رابطه معنی دار منفی وجود دارد. به عبارتی دیگر با افزایش خودتنظیمی، رهبری تحولی کاهش می یابد و بالعکس.
- بین همدلی و رهبری تحولی نیز در سطح $\alpha = 0.01$ درصد یعنی با 99 درصد اطمینان و β مساوی 0.46- رابطه معنادار و مثبتی بدست آمد. یعنی با افزایش هر یک دیگری نیز افزایش می یابد و با کاهش هر یک دیگری نیز کاهش می یابد.
- بین مهارتهای اجتماعی و رهبری تحولی رابطه ای وجود ندارد. چون سطح معنی داری عدد غیرقابل قبول $\alpha = 0.204$ بدست آمده است.
- بین انگیزش و رهبری تحولی رابطه ای وجود ندارد. چون سطح معنی داری عدد غیرقابل قبول $\alpha = 0/375$ بدست آمده است (جدول، 4-5، 4-6)

جدول (6) سطح معناداری و همبستگی هوش عاطفی و مولفه‌های تشکیل‌دهنده آن با سبکهای

رهبری

هوش عاطفی	مهارت‌های اجتماعی	همدلی	انگیزش	خودتنظیمی	خودآگاهی	مؤلفه‌های هوش عاطفی / سبک رهبری
*r=0.48 p≥0/002	r=-0.019 p≥0/304	*r=0.258 p≥0/001	r= -0.001 p>0/375	*r= -0.246 p=0/001	r=0.002 p=0/605	تحولی
r=0.002 p=0/516	r=0.066 p>0/769	r=0.167 p=0/072	r=-0.218 p=0/199	r=-0.206 p=0/029	r=0.43 p=0/295	مبادله‌ای

جدول (7) رگرسیون چند متغیری ارتباط هوش عاطفی و مولفه‌های تشکیل‌دهنده آن و رهبری تحولی

در مدیران

سطح معنی‌داری	t	ضریب استاندارد نشده			
		ضریب استاندارد شده	اشتباه معیار		
		β	β		
.000	10/957		5/529	60/582	رهبری تحولی
.605	0/519	0/068	.403	.209	خودآگاهی
.001	-3/457	-0/461	.290	-1/004	خودتنظیمی
.375	.893	.102	.330	.295	انگیزش
.001	3/591	0/466	.359	1/291	همدلی
.204	-1/283	-.155	.510	-.655	مهارت‌های اجتماعی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در کل یافته‌های پژوهش به شرح زیر خلاصه می‌شود:

هوش عاطفی مدیران بیمارستانهای تامین اجتماعی شهر تهران کمتر از حد مطلوب است.

سبک رهبری غالب این مدیران سبک رهبری تحولی است.

بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری تحولی آنها ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری مبادله‌ای آنها ارتباط معنادار وجود ندارد.

- بین مؤلفه‌های هوش عاطفی و مؤلفه سبک رهبری تحولی ارتباطات به شکل زیر است:

- بین خودآگاهی و رهبری تحولی مدیران ارتباط معنادار وجود ندارد.

- بین خود تنظیمی و رهبری تحولی مدیران ارتباط معنادار و منفی وجود دارد.

- بین انگیزش و رهبری تحولی مدیران ارتباط معنادار وجود ندارد.

- بین همدلی و رهبری تحولی مدیران ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد.

- بین مهارت‌های اجتماعی و رهبری تحولی مدیران ارتباط معنادار وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحولی مدیران رابطه معنادار و مثبت وجود دارد که با نتایج پژوهش‌های برون^۱ و همکاران (2006)، داوونی^۲ و همکاران (2006)، لبنان^۳ و زولاف^۴ (2004)، هارتسفیلد (2003)، وینبرگر (2003)، گاردنر و استاک (2002)، مرادی (1383)، ارسطو (1385)، مختاری پور (1385) هماهنگی دارد.

به عبارتی بهتر رهبرانی که از رفتارهای تحول گرایانه در جهت برانگیزاندن پیروان خود استفاده می‌کنند، عملکردی مافوق حد انتظار را در زیردستان و پیروان خود ایجاد می‌کنند (پامارینو^۵ و همکاران، 1993 به نقل از گاردنر و استاک، 2002، ص 75).

این رهبران آگاهی افراد و گروهها را بالا برده و تاکید بیشتری بر ایجاد حس اعتماد به خود و علاقه به خویشتن در پیروان دارند و همچنین احساسات خود را به خوبی شناخته و از این دانش احساسی در جهت حل مسائل و مشکلات استفاده می‌کنند و قادرند احساسات دیگران را به خوبی بشناسند و عواطف مثبت و منفی را در دیگران و خودشان به خوبی مدیریت کنند و از نظر عاطفی دیگران را به خوبی کنترل کنند (گاردنر و استاک، 2002، ص 75).

همه این پژوهش‌ها که در محیط‌های متفاوت و متنوع انجام شده‌اند، بیانگر این امر هستند که هر رهبری از هوش عاطفی بالایی برخوردار باشد، ممکن است با نسبت های گوناگون دارای 5 ویژگی ملاحظات فردی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب‌ذهنی، نفوذ آرمانی و ویژگی آرمانی باشد، در نتیجه چنین رهبری دارای سازمانی اثربخش و کارا بوده و عملکرد بهتری خواهد داشت.

به عبارتی بهتر همانگونه که گاردنر و استاک (2000) ابراز داشته‌اند، رهبران که خود را تحولی قلمداد می‌کنند، احساسات و شرایط روحی خود را به خوبی شناسایی می‌کنند و به راحتی آنرا به دیگران ابراز می‌دارند و آنها در حل مشکلات خود، از دانش و آگاهی‌های عاطفی شان استفاده کرده و در محیط کار عواطف دیگران را به خوبی درک کرده و احساسات مثبت و منفی را در خود و دیگران به بهترین نحو مدیریت می‌کنند، آنها به بهترین وجه شرایط روحی خود را کنترل می‌کنند و کارایی و اثربخشی را در سازمانشان بالا می‌برند.

اما در پژوهش پالم و همکاران (2001) نتایج تفاوت قابل ملاحظه‌ای نشان داد. یکی از وجوه افتراق پژوهش مذکور با پژوهش حاضر، عدم وجود ارتباط معنادار بین هوش عاطفی و رهبری تحولی است. با

¹ Brown

² Downey

³ Leban

⁴ Zulaf

⁵ Yamarino

توجه به اینکه نتیجه این پژوهش با اکثر پژوهش‌های صورت گرفته متفاوت است، ممکن است نتیجه حاصله به دلیل شرایط خاص پژوهش مذکور باشد

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری مبادله‌ای و هوش عاطفی رابطه وجود ندارد. که با نتایج پژوهش‌های گاردنر و استاک (2002)، پالمر و همکاران (2001)، لبان و زولاف (2004)، برون و همکاران (2006)، داونی و همکاران (2006)، هارتسفیلد (2003)، وینبرگر (2003)، مرادی (1383)، ارسطو (1385)، مختاری پور (1385)، همراهی می‌باشد.

به عبارتی دیگر با توجه به اینکه رهبران مبادله‌ای به تفکر منطقی و عقلانی تمایل بیشتری دارند و از طریق اعطای پاداشهایی مثل پرداخت حقوق اضافه، اختصاص پست‌های سازمانی مشکل‌تر و پیچیده‌تر برای تشویق به زیردستان انگیزه می‌دهند. این رهبران روی ارزشهای حقیقی برای تلاش و ارتقا عملکرد در راستای اهداف سازمانی تاکید دارند و این کار را بوسیله ایجاد یک دید آرمانی آینده نگر و بوسیله کنترل و هدایت نه فقط دادن پاداش‌های خارجی ایجاد می‌کنند (مدوک¹ و فولتون² به نقل از کوپرز و ویبلر، 2005، ص 369) لذا این سبک رهبری با هوش عاطفی ارتباط نداشته و با توجه به اینکه یک شیوه رهبری سنتی است که بر عقلانیت تاکید بیشتری دارد، لذا ارتباطی با هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن ندارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ Madok

² Folton

منابع

- ارسطو، ایمان. (1385). رابطه هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین در مدیران ارشد صنعت بیمه ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- مرادی، محمد. (1383). رابطه بین رهبری تحول آفرین و هوش عاطفی در مدیران شرکت البرز چلیک ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تهران.
- مختاری پور، مرضیه. (1386). " بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک های رهبری چندگانه (مدل برنارد باس) مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان ". فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی، سال هشتم، شماره 2.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). "Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.72, no.4, pp.441.
- Brown, F. W., Brayant, S. E., and Reilly, M. D. (2006). "Does Emotional Intelligence-as Measured by the EQI Influence Transformational Leadership and/or Desirable Outcomes?", *Journal of Leadership & Organization Development*, Vol.27, no.5, pp.330-351
- Downey, L., Papageorgiou, V., and Stough, C. (2005). "Examining The Relationship between Leadership, Emotional Intelligence and Intuition in Senior Female Manager" *Journal of Leadership & Organization*. vol.27, no. 4, pp.250-264.
- Gardner, L. and Stough, C. (2002). "Examining the Relationship between Leadership and Emotional Intelligence in Senior Level Manager", *Journal of Leadership & Organization Development*, Vol.13, no.2, pp.68-78.
- Hartsefield, Michael. (2003). *The Internal Dynamics of Transformational Leadership: Effects of Spirituality, Emotional Intelligence, and Self-Efficacy*. Dissertation, School of Leadership Studies.
- Kupers, W. and Weibler, J. (2006). "How Emotional is Transformational Really? Some Suggestion For a Necessary Extension", *Journal of Leadership & Organization Development*, Vol.27, no.5, pp.68-38.
- Leban, W. and Zulaf, C. (2004). "Linking Emotional Intelligence Abilities and Transformational Leadership". *Journal of Leadership & Organization Development*, Vol.25, no.7, pp.554-564.

Palmer, B., Walls, M. and Stough, C. (2002)."Emotional Intelligence and Effective Leadership". Journal of Leadership & Organization Development, Vol.22, no.1, pp5-10

Rostete, D. and Ciarrochi, J. (2005)."Emotional Intelligence and its Relationship to Workplace Performance Outcomes of Leadership Effectiveness', Journal of Leadership & Organization Development, Vol.26, no.5, pp.388-399.

Weinberger, Lissa ANN(2003). An Examination of the Relationship between Emotional Intelligence, Leadership Style and Perceived Leadership Effectiveness. PhD Thesis, University of Minnesota.

