

روش‌شناسی کاربرد منطق فازی در بررسی رابطه بین هوش عاطفی با سبک رهبری استراتژیک مدیران

دکتر نادر حساسی^۱، سامان سامنی^۲

^۱ استادیار ریاضی کاربردی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

samansameni۶۸@gmail.com

چکیده

نتایج حاصل از پژوهش حاضر که با استفاده از منطق فازی به دست آمده بیانگر آن است که هرچه در طیف سبک رهبری از رویکرد وظیفه مدار به سمت رویکردهای رابطه مدار پیش می‌رویم مدیران از سطح هوش عاطفی بالاتری برخوردار می‌شوند، چرا که این گروه از مدیران این قابلیت را دارند که با درک اقتضائات و وضعیت محیطی سبک مناسب تعاملی را جهت هدایت و رهبری اثربخش سازمان در پیش گیرند. همچنین، براساس نتایج حاصله از نمونه آماری می‌توان دریافت که در سازمان نوسازی شهر همدان و شرکت‌های تابعه، در مدیران گرایش بیشتری به رویکردهای رابطه مداری که متناسب با اقتضائات محیط پویا و رقابتی حاضر است، دیده می‌شود. همچنین، این واقعیت که ۷۷٪ افراد نمونه آماری، از حیث هوش هیجانی در سطح متوسط و بالاتر از آن قرار دارند، نوید آن را می‌دهد که بتوان به واسطه آموزش‌های هیجانی، مدیران را به قابلیت‌های رهبری رابطه مدار مبتنی بر هوش عاطفی مجهز کرد.

واژگان کلیدی: منطق فازی، هوش عاطفی، سبک رهبری استراتژیک

مقدمه

هوش هیجانی (توانایی شناخت و مدیریت هیجانات و نشان دادن احساسات خود به دیگران) مبنایی است که رهبری سازمانی مبتنی بر آن است. توسعه هوش هیجانی به تعهد فردی، نسبت به رشد و توسعه بلند مدت بستگی دارد. این تحولی ارزشمند است که نه تنها شما، بلکه سازمانتان و جامعه ای را که در آن کار و زندگی می کنید متحول خواهد ساخت. حالات هیجانی و اعمال رهبران بر احساسات افراد تحت رهبری و در نتیجه بر عملکرد اجرایی آنان تاثیر می گذارد. پس چگونگی مدیریت حالات خود و دیگران توسط رهبر، موضوعی نه تنها فردی بلکه عاملی مهم در عملکرد بهتر یک کارمند می باشد. (گلمن^۱، ۱۳۸۵، ۴۰) وقتی رهبران هیجانات را در جهت مثبت هدایت می کنند، کارکنان به نتایج بهتری دست می یابند (گلمن، ۱۳۸۳، ۲۶).

اجرای استراتژی کارآمد به تعهد کامل تمام مدیران برای حمایت و هدایت نوآوری های استراتژیک در حوزه مسولیت سرپرستی خودشان، بستگی دارد. در محیط اغلب نامطمئن و پویای امروزی، نقش رهبر استراتژیک حائز اهمیت است، یعنی قابلیت الهام بخشی به کارکنان تا به طور موفقیت آمیز در فرایند تحول مستمر، افزایش عملکرد و اجرای استراتژی های سازمانی درگیری ذهنی و عاطفی داشته باشند. یک رهبر استراتژیک باید اطمینان حاصل کند که هر فرد استراتژی را درک می کند. وظایف روزانه و مشارکت های افراد از مأموریت و هدف ها فاصله خواهند گرفت، مگر اینکه استراتژی ها درست درک شوند. ممکن است هر فردی سخت بکوشد، لیکن بدون توازن و همخوانی با استراتژی، پراکندگی بوجود می آید و در دست یابی به هدف های مشترک توفیقی حاصل نمی شود. نکته مهم این است که رهبر استراتژیک باید یک معلم باشد. وظیفه رهبر است تا استراتژی را تفهیم کند و سبب شود که افراد آن را علت موفقیت بدانند. برای اینکه استراتژی خوب عمل کند، باید موجب تعهد در سراسر سازمان شود. این امر بدان معناست که رهبر استراتژیک باید بتواند مسایل را خوب و به نحو مطلوب انتقال دهد. هر فردی باید استراتژی را درک کند و بداند چگونه سازمانشان را از سایر سازمان ها متفاوت می سازد.

اهمیت هوش عاطفی در محیط کار به دلیل ارتباط زیادی است که بین بلوغ عاطفی رهبران و مدیران وجود دارد. توانایی هایی مثل خود آگاهی، همدلی و عملکرد مالی نمونه هایی از این بلوغ عاطفی هستند. صاحب نظران مثل سالوی و گلمن بر مبنای تحقیقات خود چنین بیان می دارند که روحیه رهبر و رفتارهای آن تأثیرات به سزایی بر عملکرد کلی سازمان دارد زیرا روحيات كاملا مسرى و قابل انتقال به ديگران هستند. مثلا يك رهبر يا مديرعصبى، سازمان زهراگينى به وجود مى آورد كه پر از افراد كم آموز منفى است. يا يك رهبر بشاش و الهام دهنده پيروان وفادارى را به دنبال خود خواهد داشت كه مى توانند هر چالشى را از سر راه خود بردارند. از آنجا كه روحيات و رفتارهاى رهبران، محرک هاى نيرومند موفقيت كارى به شمار مى روند لذا وظيفه اصلى مديران ارشد (و حتى كار اصلى آنها) رهبرى عاطفى است. به عبارت ديگر، قبل از اينكه رهبران بتوانند به كارهاى مثل تعيين استراتژى، تعيين بودجه يا استخدام كاركنان بپردازند، بايد در وهله اول به تاثير روحيات و رفتارهاى خود بر ديگران توجه نشان دهند. اين دسته از رهبران، هيچان هاى خود را شناخته و بر آن ها دهنه مى زنند و در ضمن، احساسات ديگران را درك کرده و كم و زياد حالت هاى حسى و هيجانى سازمان خود را مى سنجند. تنظيم روابط عاطفى و احساسى با زيردستان موضوعى پيچيده و از دغدغه هاى درونى مديران است؛ چرا كه بهره ورى مجموعه تحت مديريت، در فضايى انساني اتفاق مى افتد كه در آن احساس و عاطفه انسانها درگير و دخيل در عملکرد خواهد بود (آلن و هگينگز، ۲۰۰۵).

^۱ Goleman

مروری بر پیشینه تحقیق

گلמן (۱۹۹۵) انواع مختلف مهارت های هوشی را در هفت طبقه به شرح زیر جای داده است:

- **هوش زبانی-کلامی^۲**: که در صحبت کردن، خواندن و نوشتن کاربرد دارد. در حالی که بعضی افراد دارای توانمندی بسیار بالایی در ارتباطات کلامی هستند و به آسانی قادر به یادگیری دو یا چند زبان می باشند، در عین حال افرادی نیز می باشند که دارای توانمندی کلامی پایینی حتی در زبان مادری خود هستند.
 - **هوش منطقی-ریاضی^۳**: که در حل مسائل انتزاعی و معادلات ریاضی به کار برده می شود.
 - **هوش بصری-فضایی^۴**: توانمندی افراد در درک اشکال و تصاویر سه بعدی را هوش فضایی می گویند که در فعالیت هایی استفاده می شود که نیازمند مهارت های تجسمی باشد. توانمندی هایی چون یافتن راه دریا و یا صحرا از طریق ستارگان، شکل دادن به مجسمه ها و حل پازل ها از زمره توانمندی هایی هستند که در هوش فضایی طبقه بندی می گردند.
 - **هوش هنر-موسیقی^۵**: که برای فعالیت هایی مانند به خاطر آوردن یک آهنگ، آواز خوانی و... به کار می رود.
 - **هوش بدنی-جنبشی^۶**: که در فعالیت هایی همچون ژیمناستیک، رقص و ... کاربرد دارد. این هوش توانمندی افراد در کنترل ویژه حرکات نقاط مختلف بدن و عکس العمل به موقعیت های مختلف موردنیاز در محیط می باشد که در واقع چابکی و چالاکی افراد را تعیین می نماید.
 - **هوش بین فردی یا اجتماعی^۷**: که به توانایی درک و ارائه پاسخ مناسب به احساسات و خواسته های دیگران گفته می شود و در روابط میان فردی تجلی می یابد.
 - **هوش درون فردی یا خودشناسی^۸**: که به توانایی آگاهی داشتن از احساسات شخصی خود و هدایت صحیح رفتار خویش گفته می شود (عروتی موفق به نقل از کدیور، ۱۳۷۹، ۱۸؛ ۱۳۸۳، ۱۹).
- مارتینز، هوش عاطفی را به عنوان «مجموعه ای از مهارت های غیرشناختی، قابلیت ها و شایستگی هایی قلمداد می کند که توانایی فرد را برای سازگاری و انطباق با تقاضاها و فشارهای محیطی تحت تأثیر قرار می دهند». این تعریف در عمل به معنای آن است که فرد مجهز به هوش عاطفی قادر به پردازش اطلاعات مرتبط با عواطف و احساسات بوده و می تواند این اطلاعات را در وظایف شناختی و دیگر رفتارهای مورد نیاز بکار گیرد. بنابراین برای فرد این امکان ایجاد می شود تا به گونه ای کارآتر و مؤثرتر با مسائل روزمره زندگی شخصی و سازمانی خود روبرو شود (لاجوردی و جمالی نظری، ۱۳۸۹، ۷۱-۷۰).

روش شناسی تحقیق و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها فرایندی چندمرحله ای است که طی آن داده هایی که از طریق بکارگیری ابزار جمع آوری در نمونه (جامعه آماری) فراهم آمده اند، خلاصه، کدبندی، دسته بندی و ... و در نهایت پردازش می شوند، تا زمینه برقراری انواع تحلیل ها و ارتباط بین داده ها به منظور آزمون فرضیه فراهم آید. در این فرایند، داده ها هم از لحاظ مفهومی و هم از جنبه تجربی

پالایش می‌شوند و روش‌های گوناگون آماری نقش بسزایی در استنتاج تعمیم‌ها به عهده دارند. در این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌هایی که به وسیله پرسشنامه از افراد نمونه گردآوری شده‌اند، می‌پردازیم.

همچنین، اطلاعات جمع‌آوری شده برای این پژوهش، با استفاده از بسته نرم‌افزاری Spss و با روش فازی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. با این نرم‌افزار می‌توان روش‌ها و آزمون‌های آماری را با دقت و سرعت انجام داد. جالب است اشاره شود که نام این نرم‌افزار، یعنی Spss از حروف اول عبارت، «Statistical» Packag for Social Science که به معنای «بسته نرم‌افزاری آماری برای علوم اجتماعی» می‌باشد، برگرفته شده است. زیرا این نرم‌افزار بیشتر با هدف کاربرد و استفاده از آمار و روش‌های آماری در علوم اجتماعی نوشته شده است. اما، در حال حاضر از این نرم‌افزار برای تحلیل و آنالیز آماری مشاهدات و پرسشنامه‌ها و آزمایشات در تمامی رشته‌ها استفاده می‌گردد. با در اختیار داشتن اطلاعات و دانش آماری مربوط به آزمون‌هایی که می‌خواهیم بر روی مشاهدات خویش پیاده کنیم، می‌توان از این نرم‌افزار بهره‌برداری نمود.

آمار استنباطی (آزمون فرضیات)

در این مرحله محقق، بررسی متغیرهای مورد مطالعه و تحلیل و نتیجه‌گیری فرضیه‌ها را مد نظر قرار داده است. خلاصه یافته‌ها به تفکیک هر فرضیه به شرح ذیل بیان می‌شود.

ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

جدول ۱: میانگین و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش (اندازه نمونه = ۵۲)

متغیرهای پژوهش	میانگین	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. سبک رهبری	۴/۰۵۲							
۲. خودآگاهی	۳/۶۴۸	۰/۳۶۵**						
۳. خودکنترلی	۳/۴۱۷	۰/۴۱۱**	۱/۵۴۷**					
۴. انگیزش	۳/۵۴۳	۰/۳۸۶**	۱/۵۳۱**	۰/۵۲۵**				
۵. همدلی	۳/۱۰۶	۰/۴۲۴**	۱/۵۵۷**	۰/۵۷۲**	۰/۵۸۶**			
۶. مهارت‌های اجتماعی	۳/۸۴۵	۰/۴۳۷**	۱/۴۵۷**	۰/۵۰۷**	۰/۴۹۷**	۱/۵۸۷**		
۷. هوش عاطفی	۳/۵۱۲	۰/۴۷۴**	۱/۶۰۶**	۰/۶۳۴**	۰/۶۵۸**	۱/۶۶۵**	۱/۶۳۲**	

■ سطح معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش. *p<.۰۵ **p<.۰۱

باتوجه به جدول ۱، مشاهده می‌شود، ستون اول این جدول میانگین پاسخ برای هر متغیر را به طور جداگانه در جامعه مورد مطالعه بررسی می‌کند. در مابقی ستون‌های این جدول ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش آورده شده‌اند. بر روی قطر اصلی این ماتریس عدد یک واقع شده است که نشان‌دهنده این واقعیت است که هر متغیر با خودش دارای

ضریب همبستگی یک می باشد. بالای قطر اصلی این ماتریس همانند پایین قطر اصلی این ماتریس می باشد. مابقی این اعداد نیز نشان دهنده ی مقدار همبستگی متغیرها با یکدیگر می باشد. همانطور که مشاهده می شود متغیر سبک رهبری با تمامی متغیرهای مستقل رابطه ی معنادار و مثبت در سطح کمتر از یک درصد دارد. در این جدول متغیر سبک رهبری با هوش عاطفی رابطه مستقیم دارد، به این معنی که هر چه هوش عاطفی مدیران بالاتر باشد، سبک رهبری استراتژیک مدیران بالا می رود و می توان گفت مدیران با هوش عاطفی بالا دارای سبک رهبری رابطه مدار هستند و مدیران با هوش عاطفی پایین دارای سبک رهبری وظیفه مدار هستند. از جدول بالا نیز مشاهده می شود متغیر سبک رهبری استراتژیک مدیران بیشترین رابطه را در بین مؤلفه های هوش عاطفی با مهارت های اجتماعی دارد و کمترین رابطه را با مؤلفه ی خودآگاهی دارد.

فرضیه اصلی: بین هوش عاطفی و سبک رهبری رابطه ی معناداری وجود دارد.

بررسی پیش فرض های رگرسیون

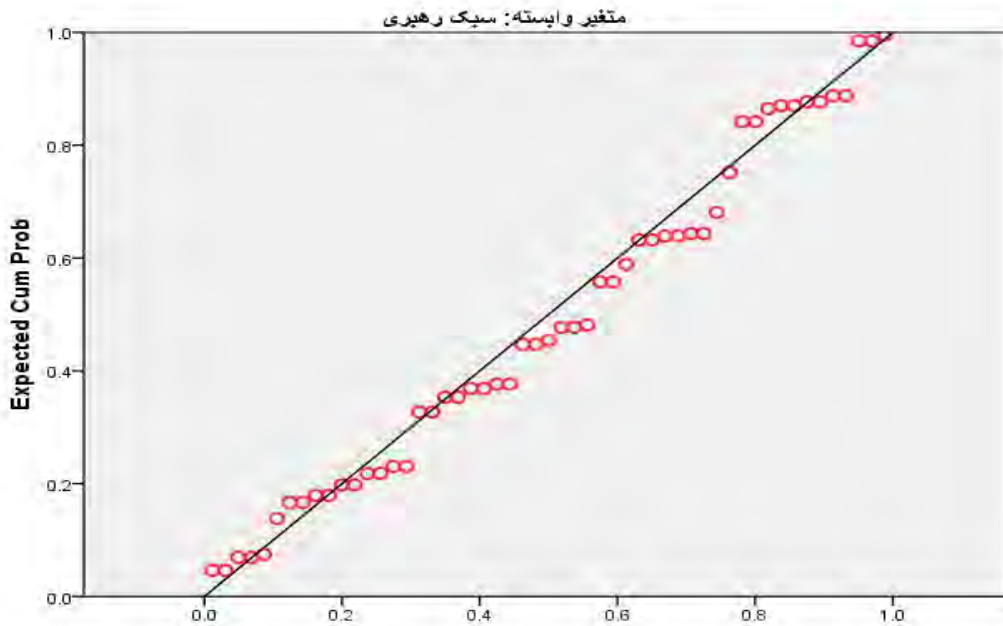
▪ استقلال خطاها

از دیگر مفروضات رگرسیون استقلال خطاها می باشد که باید فرض وجود همبستگی بین خطاها رد شود. آماره دوربین واتسون به بررسی این فرض می پردازد، که در این پژوهش این آماره برابر با ۲/۱۴۳ شده است که حاکی از صادق بودن این پیش فرض می باشد (در بازه ی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد) و لذا استفاده از رگرسیون بلا مانع است.

▪ نرمال بودن خطاها

نمودار پراکنش احتمال تراکمی مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار (N-P Plot) به بررسی نرمال بودن خطاها به عنوان یکی از مفروضات رگرسیون می پردازد، که طبق این فرض خطاهای معادله رگرسیون باید توزیع نرمال داشته باشند. با توجه به اینکه در نمودار ۱ پراکنش احتمال تراکمی مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار نقاط حول خط با یک شیب ۴۵ درجه پراکنده شده اند و همچنین با توجه به آزمون کولموگروف اسمیرنوف ($Z_{KS}=0.539$, $Sig=0.866$) که در سطح کمتر از یک درصد معنادار است، لذا فرض نرمال بودن تأیید می شود.

نمودار ۱: نمودار پراکنش احتمال تراکمی مقادیر مشاهده شده و مورد انتظار



$$\begin{cases} H_0 : \alpha = 0 & \text{رابطه ی خطی بین هوش هیجانی و سبک رهبری وجود ندارد.} \\ H_1 : \alpha \neq 0 & \text{رابطه ی خطی بین هوش هیجانی و سبک رهبری وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول ۲: نتایج رگرسیون هوش عاطفی بر سبک رهبری

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	sig
رگرسیون	۲۰۱/۵۲۱	۱	۲۰۱/۵۲۱	۱۱/۰۸۶	۰/۴۷۴	۰/۲۲۴	۰/۲۱۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹۰۸/۸۷۱	۵۰	۱۸/۱۷۷					
کل	۱۱۱۰/۳۹۲	۵۱						

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، مقدار Sig کمتر از ۵ درصد شده است و نشان از معنی دار بودن رگرسیون می باشد و فرض وجود رابطه ی خطی بین دو متغیر هوش عاطفی و سبک رهبری استراتژیک تأیید می شود. در این مدل مقدار R² (ضریب تعیین) برابر ۰/۲۲۴ شده است، به این معنا که هوش عاطفی ۲۲/۴ درصد توانایی پیش بینی سبک رهبری را دارد. ۷۷/۶ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد. مقدار R²_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده) در این مدل ۰/۲۱۸ شده است (این ضریب توانایی پیش بینی متغیر وابسته را توسط متغیر مستقل در جامعه بررسی می کند). حال اگر و به ترتیب مقدار ثابت و شیب خط رگرسیون نمونه باشد، آزمون فرض ها را برای این مقادیر می توان به صورت زیر نوشت:

$$\begin{cases} H_0 : \beta = 0 \\ H_1 : \beta \neq 0 \end{cases}, \begin{cases} H_0 : \alpha = 0 \\ H_1 : \alpha \neq 0 \end{cases} \quad (1)$$

جدول شماره ۳: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد، مقدار t، خطای برآورد و مقدار معناداری متغیر وارد شده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: سبک رهبری)

متغیر پیش بین	ضرایب رگرسیون		مقدار معناداری (Sig)
	استاندارد β	غیراستاندارد شده Beta	
مقدار ثابت	۰/۴۷۴	۰/۱۱۲	۰/۰۳۲
هوش عاطفی	۰/۱۰۴	۰/۰۳۲	۰/۰۰۲

از آنجا که در این جدول، Sig آزمون تساوی ضریب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر، کوچکتر از پنج درصد است و هم چنین مقدار t در ناحیه رد فرض صفر قرار گرفته است (در بازه ی ۱/۹۶ ° و ۱/۹۶+ قرار نگرفته است) بنابراین فرض تساوی این دو ضریب با صفر رد می شود و نباید آن ها را از معادله رگرسیون خارج کرد در نهایت معادله استاندارد رگرسیون به شکل زیر است که در آن y متغیر وابسته (سبک رهبری استراتژیک) و X متغیر مستقل (هوش عاطفی) می باشد. با توجه به ضریب مثبت شیب معادله رگرسیون می توان نتیجه گرفت که بین سبک رهبری با هوش عاطفی رابطه مستقیم دارد و هر چه مقدار هوش عاطفی بیشتر شود، سبک رهبری استراتژیک نیز بالا نیز رود. به عبارت دیگر، می توان استنباط کرد که رهبران با هوش عاطفی بالا دارای سبک رهبری رابطه مدار، و رهبران با هوش عاطفی پایین دارای سبک رهبری وظیفه مدار می باشد.

$$Y = 0.112 + 0.104X +$$

(۲)

فرضیه فرعی: بین خود آگاهی، خود مدیریتی، خود انگیزشی، همدلی و مهارت های اجتماعی به عنوان ابعاد هوش عاطفی و سبک رهبری استراتژیک رابطه ی معنی داری وجود دارد.

بررسی پیش فرض های رگرسیون

▪ شاخص VIF و تلورانس

در قسمت های قبل فرض های نرمال بودن خطا ها و مستقل بودن خطاها آزمون شد و دیگر نیازی به آزمون دوباره ی آن ها نمی باشد (زیرا متغیر وابسته ثابت است) و فقط کافی ست آزمون عدم وجود همبستگی خطی شدید بین متغیرهای مستقل تست گردد. برای این آزمون از دو شاخص VIF و تلورانس (مقداری بین صفر و یک را اختیار می کند) استفاده می گردد. لازمه تأیید این آزمون کمتر بودن شاخص VIF از عدد چهار و نزدیک بودن مقدار تلورانس به عدد ۱ و دور بودن از عدد صفر می باشد. جدول زیر فرض عدم وجود همبستگی خطی شدید بین متغیرهای مستقل تحقیق را تایید می کند.

جدول ۴: شاخص های VIF و تلورانس

متغیرهای مستقل	تلورانس	VIF
خود آگاهی	۰/۵۴۲	۲/۷۴۵
خود کنترل	۰/۶۰۱	۲/۶۵۲
انگیزش	۰/۶۱۴	۲/۴۴۱
همدلی	۰/۵۳۴	۲/۸۸۱
مهارت های اجتماعی	۰/۶۰۸	۲/۶۴۴

فرضیه آماری به صورت زیر می باشد:

$$\begin{cases} H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0 \\ H_1: \beta_i \neq 0 \quad \forall \text{ Minimum one } i=1,2,3,4,5 \end{cases}$$

(۳)

جدول ۵: نتایج رگرسیون مولفه های هوش عاطفی بر سبک رهبری

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ^۲	R ^۲ _{adj}	sig
رگرسیون	۳۸۳/۳۸۷	۵	۷۶/۶۷۷	۴/۸۵۲	۰/۴۸۴	۰/۲۳۴	۰/۲۳۱	۰/۰۰۳
باقیمانده	۷۲۷/۰۰۵	۴۶	۱۵/۸۰					
کل	۱۱۱۰/۳۹۲	۵۱						

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود مقدار sig کمتر از ۵ درصد شده است و نشان از معنی دار بودن رگرسیون می باشد بنابراین حداقل یکی از مؤلفه های هوش هیجانی بر سبک رهبری تأثیر معنادار دارد. در این مدل مقدار R^۲ (ضریب تعیین چندگانه) برابر ۰/۲۳۴ شده است به این معنا که مؤلفه های هوش عاطفی در مجموع ۲۳/۴ درصد توانایی پیش بینی سبک رهبری را دارند. اکنون باید آزمون صفر بودن ضرایب رگرسیون را انجام داد، تا مشاهده گردد، کدام متغیر تأثیر معناداری ایجاد کرده است. حال اگر i و ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت خط رگرسیون نمونه باشد، آزمون فرض ها را برای این مقادیر می توان به صورت زیر نوشت :

$$\begin{cases} H_0: \beta_i = 0, i=1,2,3,4,5 \\ H_1: \beta_i \neq 0 \end{cases}, \begin{cases} H_0: \alpha = 0 \\ H_1: \alpha \neq 0 \end{cases} \quad (۴)$$

جدول شماره ۶: ضرایب استاندارد، غیراستاندارد، مقدار t و عدد معناداری متغیرهای وارد شده در معادله

رگرسیون

متغیر پیشبین	ضرایب رگرسیون		عدد معناداری
	استاندارد β	غیراستاندارد Beta	
مقدار ثابت			۰/۰۴۱
خود آگاهی (X_1)	۰/۱۰۲	۰/۱۰۹	۲/۵۴۱
خود کنترل (X_2)	۰/۱۲۷	۰/۱۳۳	۲/۶۷۶
خودانگیزش (X_3)	۰/۱۱۱	۰/۱۲۱	۲/۵۸۷
همدلی (X_4)	۰/۱۴۲	۰/۱۵۵	۲/۷۴۴
مهارت های اجتماعی (X_5)	۰/۱۶۴	۰/۱۸۱	۲/۷۸۴

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می شود، sig آزمون تساوی ضرایب رگرسیون برای تمام متغیرها کوچکتر از پنج درصد است. بنابراین تمامی متغیرها تأثیر معناداری بر سبک رهبری دارند و فرض تساوی این ضرایب با صفر رد می شود و نباید آن ها را از معادله رگرسیون خارج کرد. در نهایت معادله استاندارد رگرسیون به شکل زیر است که در آن Y متغیر وابسته (سبک رهبری) می باشد.

$$Y = 0/117 + 0/119X_1 + 0/133X_2 + 0/121X_3 + 0/155X_4 + 0/181X_5 +$$

همان طور که در این معادله مشاهده می گردد، ضریب تمامی متغیرها مثبت شده است بنابراین تمامی زیر مقیاس های هوش عاطفی با سبک رهبری رابطه مستقیم و معنادار دارند و با افزایش هر یک از این زیر مقیاس ها، سبک رهبری استراتژیک افزایش پیدا می کند و با کاهش این زیر مقیاس ها، شدت سبک رهبری کاهش می یابد. از این معادله نیز می توان چنین استنباط کرد که متغیری که بیشترین ضریب استاندارد شده را داشته باشد بیشترین رابطه را با سبک رهبری دارد. بنابراین، مهارت های اجتماعی بیشترین رابطه و مؤلفه ی خودآگاهی کمترین رابطه را با سبک رهبری دارد.

ضرایب همبستگی اسپیرمن بین هوش عاطفی و انواع سبک رهبری

جدول ۷: ماتریس ضرایب همبستگی اسپیرمن (اندازه نمونه = ۵۲)

متغیرها	۱	۲	۳
۱. سبک رهبری رابطه مدار	۱		
۲. سبک رهبری وظیفه مدار	۰/۸۹۵**	۱	
۳. هوش عاطفی	۰/۴۹۸**	۰/۴۶۵**	۱

■ سطح معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش. * $p < .05$ ** $p < .01$

همان طور که در جدول ۷ مشاهده می شود، متغیر سبک رهبری رابطه مدار با سبک رهبری وظیفه مدار رابطه ی کاملاً عکس دارد که منطقی می باشد. در این جدول متغیر سبک رهبری رابطه مدار با هوش عاطفی رابطه مستقیم دارد و همچنین این رابطه از نوع قوی می باشد، زیرا در سطح کمتر از یک درصد رابطه ی آنها معنی دار می باشد. به این معنی که هر چه هوش عاطفی بالاتر باشد، سبک رهبری استراتژیک بالا (رابطه مدار) می رود. در این جدول سبک رهبری وظیفه مدار با هوش عاطفی رابطه ی عکس و در سطح کمتر از یک درصد معنادار می باشد. بنابراین، مدیران با هوش عاطفی پایین، دارای سبک رهبری وظیفه مدار می باشند.

جدول ۸: ضریب همبستگی اسپیرمن (اندازه نمونه = ۵۲)

متغیرها	سبک رهبری
۱. سبک رهبری	۱
۲. هوش عاطفی	۰/۴۷۸**

همان طور که در جدول ۸ مشاهده می گردد، سبک رهبری با هوش عاطفی در سطح کمتر از یک درصد رابطه مستقیم و معنادار دارند و می توان نتیجه گرفت که هر چه هوش عاطفی بالاتر باشد، سبک رهبری، رابطه مدار خواهد بود. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۴۷۸) و پیرسون (۰/۴۷۴) نتیجه مشابهی را داشته است و در هر دو ضریب شدت رابطه مستقیم و در سطح کمتر از یک درصد معنادار بوده است.

نتیجه گیری و بحث

نتیجه تحلیل فرضیات نشان داده است که متغیر سبک رهبری با هوش عاطفی رابطه ی مثبت و معنادار دارد. این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن اندازه گیری شده است که هر دو آزمون شدت رابطه را در سطح یک درصد معنادار نشان داده اند. بنابراین، در هوش عاطفی بالا، سبک رهبری افراد، رابطه مدار و در هوش عاطفی پایین، سبک رهبری

افراد وظیفه مدار می باشد. همچنین، در بین زیر مقیاس های هوش عاطفی بیشترین رابطه را با سبک رهبری، مهارت های اجتماعی داشته است و کمترین رابطه را خودآگاهی داشته است. خلاصه این نتایج در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹: نتایج رابطه هوش عاطفی با رهبری استراتژیک

معیارها	ضریب مسیر ()	آماره آزمون(t)	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب همبستگی اسپیرمن	نتیجه فرضیه
فرضیه	۰/۱۰۴	۳/۲۵**	۰/۴۷۲**	۰/۴۷۸**	تایید می شود

■ سطح معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش. *p<.۰۵ **p<.۰۱

نتایج حاصل، حاکی از نقش قابل ملاحظه هوش هیجانی در زندگی و به خصوص در رهبری سازمان ها دارد. لذا سازمان ها به منظور اعمال و انطباق سریع با تغییرات محیطی لازم است که دارای رهبران و کارکنانی باشند که انطباق پذیر بوده و به صورت مؤثر کارکنند؛ بطور مداوم سیستم ها و فرایندها را بهبود بخشیده و مشتری مدار باشند. از این رو، محیط کسب و کار مدرن اقتضا می کند رهبرانی داشته باشیم که بتوانند رهبری بخردانه ای ایفا کرده و بذری اعتماد را در سازمان بکارند که هدف نهایی از این امر، همانا تضمین موفقیت سازمانی است.

منابع و مآخذ

۱. گلمن، دانیل (۱۳۸۳). هوش هیجانی در کار. ترجمه بهمن ابراهیمی و محسن جوینده. انتشارات بهین دانش.
۲. گلمن، دانیل؛ بویاتزیس، ریچارد؛ مک کی، آنی (۱۳۸۵). هوش هیجانی در مدیریت و رهبری سازمانی. ترجمه بهمن ابراهیمی، چاپ اول، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۳. Alon, I., Higgins, J.M. (۲۰۰۵), Global Leadership Success through Emotional /and/Cultural Intelligences. Business Horizons, ۴۸, ۵۰۱° ۵۱۲
۴. Goleman, D.Boyatzis, R.E., & Rhee,k. (۱۹۹۹). Clustering Competence in /Emotional Intelligence Insights from the Emotional Competence /Inventory./(ECI). From the World Wide Web <http://www. /eiconsortium.org>
۵. Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (۲۰۰۲). Primal Leadership: /Realizing/the Power of Emotional Intelligence. Boston, MA: Harvard /Business School Press.
۶. Goleman, Daniel (۱۹۹۵). Emotional Intelligence What It Can Matter /More Than/IQ. New Yourk : Bantam Book