

## فصلنامه جهان نوین

No 2, 2020, P 1-7

سال دوم، شماره هشتم، زمستان ۱۳۹۸، صص ۱-۷

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۳۴۷۹ - ۲۶۴۵)

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول‌آفرین در بین مربیان ورزشی زن استان مرکزی

شیرین آقامحمدی<sup>۱</sup>

## چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول‌آفرین در مربیان ورزشی زن استان مرکزی بود. این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و در حیطه تحقیقات توصیفی از نوع تحقیق همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه مربیان ورزشی زن استان مرکزی است که تعداد آن‌ها ۲۵۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید. تعداد نمونه بر اساس جدول ۱۴۸ نفر به دست آمد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های هوش هیجانی سیریشترینگ (۱۹۸۶) که دارای ۳۳ سؤال و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است و شامل ابعاد خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی است و پرسشنامه چندعاملی رهبری باس و اولیو (۲۰۰۰) که سبک رهبری تحول‌آفرین، تبادلی و اجتنابی را اندازه‌گیری می‌کند و شامل ۴۵ سؤال که به ارزیابی شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین، تبادلی و اجتنابی می‌پردازد، نیز استفاده می‌شود. روایی این پرسشنامه‌ها توسط اساتید متخصص تأیید شد و پایایی آن‌ها آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۰ و ۰.۸۵ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های به دست آمده با استفاده از آزمون پیرسون و با نرم‌افزار SPSS تحلیل شد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، سبک رهبری، مربی

۱- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، مدرس دانشگاه، استان مرکزی، ایران mohammadi\_sport90@yahoo.com

## مقدمه

مهارت کنترل هیجان‌ها و عواطف دیگران یکی از جنبه‌های مهم در علم مدیریت محسوب می‌شود. نتایج تحقیقات گلמן نشان داد مدیری که از هوش هیجانی زیادی برخوردار باشد و از نظر فنی تجربیات لازم را داشته باشد، با آمادگی بیشتری نسبت به دیگران به رفع تعارض‌ها و ضعف‌های گروهی در سازمان خواهد پرداخت (گلמן، ۱۹۹۵). هوش هیجانی شامل توانایی ادراک، ابراز، فهم و کنترل هیجانات خود و دیگران است (اکبرزاده، ۱۳۸۳). این مفهوم ژرفای تازه‌ای به هوش انسان بخشیده و آن را به توانایی ارزیابی هوش عمومی فرد از خود گسترش داده است. هوش هیجانی توانایی شناخت معانی هیجانات و روابط آن‌ها و حل مسئله بر مبنای آن‌ها می‌باشد (مایر و همکاران، ۲۰۰۴). هوش هیجانی استفاده هوشمندانه از عواطف است. بدین شکل که فرد به‌صورت آگاهانه از عواطف خود استفاده می‌کند و رفتار و تفکرات خود را در جهت اهداف خود تقویت می‌کند تا به نتایج جالب توجهی برسد (گلמן، ۱۹۹۸).

تاکنون ابعاد زیادی برای هوش هیجانی معرفی شده است. یکی از شناخته‌شده‌ترین و معروف‌ترین مدل‌ها، مدل ۵ بعدی گلמן است که شامل: ۱- خودآگاهی ۲- خودتنظیمی ۳- انگیزش ۴- همدلی ۵- مهارت‌های اجتماعی است. از سویی رهبری تحول‌آفرین، یکی از تازه‌ترین رویکردهای مطرح‌شده نسبت به رهبری است که تحقیقات کمی در مورد آن انجام شده است. نظریه سبک رهبری تحول‌آفرین یکی از چارچوب‌های نظری در دنیا است که از سوی برنز (۱۹۷۸) و باس (۱۹۸۵) مطرح شده است. بر اساس نظریه باس (۱۹۸۵ و باس و اوولویو، ۱۹۹۰) که توسعه‌یافته نظریه برنز (۱۹۷۸) است، رهبری تحول‌آفرین از چهار بعد اصلی یعنی تأثیر ایده‌آل، انگیزش الهام‌بخش، توجه فردی و تحریک ذهنی تشکیل شده است (رحیم و همکاران، ۲۰۰۶).

رهبر تحول‌گرا چشم‌اندازی را به شیوه‌ای جذاب و روشن شکل می‌دهد و چگونگی رسیدن به آن چشم‌انداز را بیان می‌کند؛ و با اعتمادبه‌نفس و با خوش‌بینی عمل می‌کند و این اطمینان را به زیردستان انتقال می‌دهد، ارزش‌ها را با اقدامات نمادین تأکید می‌کند، با الگو بودن هدایت می‌کند و کارکنان را برای رسیدن به چشم‌انداز توانمند می‌سازد (استون و دیگران، ۲۰۰۴: ۳۵۲). رهبران تحول‌آفرین با ترجیح اثربخشی بر کارایی سعی در به‌کارگیری منابع انسانی سازمان به‌گونه‌ای مؤثر در جهت رسیدن به اهداف سازمانی رادارند. از طرفی نتایج تحقیقات پلیچرونیو (۲۰۰۹)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) و رضایی (۱۳۹۰)، نیز رابطه متعادل بعضی از اجزای هوش هیجانی از جمله همدلی، خودآگاهی، انگیزش و مهارت‌های اجتماعی را با رهبری تحول‌آفرین نشان می‌دهند. درحالی‌که وینبرگر (۲۰۰۴)، در پژوهش خود هنگام بررسی مؤلفه‌های فردی هوش هیجانی و رهبری تحول‌آفرین، به ارتباطی میان این دو ساختار دست نیافت. او با اشاره به این مطلب که نظریه‌ها و سنجش‌های هوش هیجانی همچنان در مراحل ابتدایی خود بسر می‌برند، انجام

پژوهش‌های تجربی بیشتر را ضروری می‌شمارد. نتایج پژوهش مرتضوی (۱۳۸۳)، نشان داد که متغیر جنسیت در تعیین میزان رابطه بین هوش هیجانی و رهبری تحول‌آفرین بسیار مهم است چراکه این رابطه برای مردان از زنان بیشتر است ولی کارلس (۱۹۹۸) در تحقیق خود بیان می‌کند که زنان نسبت به مردان بیشتر از سبک رهبری تحول‌آفرین استفاده می‌کنند و این در حالی است که مندل و فروانی (۲۰۰۳) اظهار می‌دارند که هیچ تفاوت بارزی بین میزان رهبری تحول‌آفرین مردان و زنان وجود ندارد.

با توجه به این‌که ارتباط هوش هیجانی و سبک رهبری در مربیان در حوزه ورزش کمتر مورد توجه قرار گرفته و از سوی دیگر با توجه روزافزون به بررسی هوش هیجانی در عرصه‌های گوناگون و نیز بررسی مدیریت تحول‌آفرین به‌عنوان سبک مدیریت موفق در سازمان‌های امروز و همچنین با توجه به وجود تناقض در تحقیقات در خصوص تعیین جنسیتی در هوش هیجانی و رهبری تحول‌آفرین افراد، این پژوهش بر آن است که به توصیف ابعاد هوش هیجانی مربیان ورزشی زن، توصیف سبک رهبری تحول‌آفرین در مربیان ورزشی زن بپردازد و از سوی دیگر به دنبال پاسخ به این سؤال که آیا بین هوش هیجانی و ابعاد آن با سبک رهبری در جامعه‌ی مورد مطالعه رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟

### روش تحقیق

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و در حیطه تحقیقات توصیفی از نوع تحقیق همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه‌ی مربیان ورزشی زن استان مرکزی است که تعداد آن‌ها ۲۵۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید. تعداد نمونه بر اساس جدول ۱۴۸ نفر به دست آمد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های هوش هیجانی سیبریاشرینگ (۱۹۸۶) که دارای ۳۳ سؤال و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است و شامل ابعاد خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزشی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی است و پرسشنامه چندعاملی رهبری باس و اولیو (۲۰۰۰) که سبک رهبری تحول‌آفرین، تبدلی و اجتنابی را اندازه‌گیری می‌کند و شامل ۴۵ سؤال که به ارزیابی شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین، تبدلی و اجتنابی می‌پردازد، نیز استفاده می‌شود. روایی این پرسشنامه‌ها توسط اساتید متخصص تأیید شد و پایایی آن‌ها الفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۰ و ۰.۸۵ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های به دست آمده با استفاده از آزمون پیرسون و با نرم‌افزار SPSS تحلیل شد.

### نتایج

#### آزمون فرضیه اصلی

بین رهبری تحول‌آفرین و هوش هیجانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱، نتیجه فرضیه اصلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
هوش هیجانی	رهبری تحول‌آفرین	۰.۳۲۲	۰.۰۰۱

بر اساس جدول فوق می‌توان گفت که با توجه به میزان سطح معناداری آزمون که ۰.۰۰۱ است و از ۰.۰۵ کمتر است می‌توان گفت که فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود یعنی ارتباط معناداری بین هوش هیجانی و سبک رهبری وجود دارد. همچنین با توجه به ضریب همبستگی محاسبه‌شده در جدول فوق که میزان آن ۰.۳۲۲ است می‌توان گفت که رابطه مثبتی بین این دو وجود دارد یعنی هرچه میزان هوش هیجانی بیشتر باشد توانایی رهبری مربیان بیشتر است.

#### آزمون فرضیه‌های فرعی

بین ابعاد رهبری تحول‌آفرین و هوش هیجانی رابطه وجود دارد.

جدول ۲، نتیجه فرضیه فرعی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
سبک رهبری تحول‌آفرین	خودآگاهی	۰.۴۰۴	۰.۰۴۶
	خودتنظیمی	۰.۵۳۴	۰.۰۱۶
	خودانگیزشی	۰.۵۳۹	۰.۰۱۴
	همدلی	۰.۵۳۲	۰/۰۱۳
	مهارت‌های اجتماعی	۰.۵۴۰	۰.۰۰۲

بر اساس جدول فوق می‌توان گفت که با توجه به میزان سطح معناداری آزمون و سطح خطا می‌توان گفت که فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود یعنی ارتباط معناداری بین ابعاد هوش هیجانی با سبک رهبری وجود دارد. همچنین با توجه به ضریب همبستگی محاسبه‌شده در جدول می‌توان گفت که رابطه مثبتی بین متغیرها وجود دارد یعنی هرچه میزان ابعاد هوش هیجانی بیشتر باشد توانایی رهبری در بین مربیان بیشتر است.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و ابعاد آن با سبک رهبری تحول‌آفرین در بین مربیان زن استان مرکزی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یعنی هر چه هوش هیجانی مربیان بیشتر باشد تمایل آن‌ها برای استفاده از سبک رهبری تحول‌آفرین افزایش یافته است. پالمر و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیقی بیان کردند، هوش هیجانی به‌عنوان ابزار شناسایی رهبران مؤثر و بالقوه و نیز به‌منزله ابزاری برای پرورش مهارت‌های رهبری مؤثر شناخته می‌شود. یافته‌های این محققان نشان می‌دهد که هوش هیجانی که به‌واسطه توانایی فرد در نظارت و مدیریت هیجانات درون خود و دیگران سنجیده می‌شود، شایستگی اصلی هوش هیجانی به شمار می‌رود. شواهد حاکی است هوش هیجانی عامل ضروری برای عملکرد بهتر، بهره‌وری بالاتر، گروه‌های کاری خوب و رهبری استثنایی است. به نظر می‌رسد موفقیت سازمان درگرو داشتن قابلیت‌هایی مانند خودآگاهی، همدلی، اعتمادبه‌نفس و انگیزش است. شواهد نشان می‌دهد که هوش هیجانی شامل توانایی ادراک، ابراز، فهم و کنترل هیجانات خود و دیگران است، این مفهوم ژرفای تازه‌ای به هوش انسان بخشیده و آن را به توانایی ارزیابی هوش عمومی فرد از خود گسترش داده است. هوش هیجانی توانایی شناخت معانی هیجانات و روابط آن‌ها و حل مسئله بر مبنای آن‌ها است. از این‌رو مدیری که از هوش هیجانی زیادی برخوردار باشد و از نظر فنی تجربیات لازم را داشته باشد، با آمادگی بیشتری نسبت به دیگران به رفع تعارض‌ها و ضعف‌های گروهی در سازمان خواهد پرداخت. با توجه به نتایج پژوهش که حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین هوش هیجانی و ابعاد آن با سبک رهبری در بین مربیان است بنابراین بایستی مربیان توجه زیادی به مهارت‌های هوش هیجانی خویش داشته باشند تا بتوانند در ارائه مهارت‌ها و مدیریت تیم‌هایشان موفق باشند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

۱. اکبرزاده، نسرین. (۱۳۸۳). هوش هیجانی (دیدگاه سالوی و همکاران). چاپ اول. انتشارات فارابی.
۲. رضایی، منیره، سید محمود طباطبایی و رضا ساکی (۱۳۹۰)، رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول‌آفرین در میان مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۳. مرتضوی، سعید. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری (تحول بخش - مبادله‌ای). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مدیریت بازرگانی. دانشگاه فردوسی مشهد.
۴. یعقوبی، محمد؛ اورعی یزدانی، بدرالدین و مقدمی، مجید. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌آفرین. پژوهشنامه مدیریت اجرایی - علمی-پژوهشی، شماره ۱، صص ۱۴۴-۱۱۹.
۵. Wong, C., & Law, K. S. (۲۰۰۲). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. [Electronic version]. The Leadership Quarterly, ۱۳, ۲۴۳-۲۷۴.
۶. Rahim, M.A., Psenicka, C., Polychroniou, P., Oh, S.-Y., Ferdousy, S. and Dias, J.F. (۲۰۰۶). "Emotional intelligence and transformational leadership: a group level analysis in five countries". Current Topics in Management, Vol. ۱۱, Transaction Publishers, Piscataway, NJ, ۲۲۳-۲۳۶.
۷. Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (۲۰۰۰). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. [Electronic version]. Intelligence, ۲۷(۴), ۲۶۷-۲۹۸.
۸. Higgs, Malcom. (۲۰۰۲). "Do Leaders Need Emotional Intelligence". International Journal of Organizational Behaviour, vol.۵, No.۶.
۹. Hayashi, A., & Ewert, A. (۲۰۰۶). Outdoor leaders' emotional intelligence and transformational leadership. [Electronic version]. Journal of Experimental Education, ۲۸(۳), ۲۲۲-۲۴۲.
۱۰. Goleman, D. Boyatzis, R & McKee, A. (۲۰۰۲). «Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence». the Leadership Quarterly, No. ۲۱۷ (۲۰۰۳) ۱-۴.

۱۱. Goleman, D. (۱۹۹۵). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.
۱۲. Gardner, H. (۱۹۹۸). A multiplicity of intelligences. [Electronic version]. American Science Presents, ۱۸-۲۳.
۱۳. Ergenelia, A., Goharb, R. & Temirbekovac, Z. (۲۰۰۷). "Transformational Leadership: Its Relationship to Culture Value Dimensions", International Journal of Intercultural Relations, Vol. ۳۱, PP: ۷۰۳- ۷۲۴.
۱۴. Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (۲۰۰۵). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. [Electronic version]. Journal of Organizational Behavior, ۲۶(۷), ۷۳۳-۷۵۳.
۱۵. Bass, B. M. (۱۹۹۰). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. [Electronic version]. Organizational Dynamics, ۱۸(۳), ۱۹-۳۱.
۱۶. Bar-on R. parker DA. (۲۰۰۰). The hand book of emotional intelligence: Theory, Development, Assessment, and application at home, school and work place. Sanfrancisco.
۱۷. Alon, Ilan & Higgins James M. (۲۰۰۵). "Global leadership success through emotional and cultural intelligences". Business Horizons, ۴۸, ۵۰۱-۵۱۲.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
مجله علمی علوم انسانی