

تبیین مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران

لقمان کشاورز^{۱*}، سمیرا آزادواری^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران بود. جامعه آماری پژوهش ۴۹ نفر از مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران بود که همه آنها به صورت کل شمار به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ و پرسشنامه چندعاملی سبک رهبری باس و آلیو استفاده شد. روایی هر دو پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۴ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، t-استودنت تک نمونه ای، تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه، LSD، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری، با استفاده از نرم افزارهای آموس گرافیک و SPSS استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که هوش هیجانی مدیران با ضریب مسیر ۰/۴۶ بر سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران اثر می گذارد و بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری، سبک رهبری تحول آفرین با بار عاملی ۰/۹۵، خودتنظیمی با بار عاملی ۰/۸۵، مهارت اجتماعی با بار عاملی ۰/۸، همدلی با بار عاملی ۰/۷۷، خود انگیزی با بار عاملی ۰/۷، خودآگاهی با بار عاملی ۰/۶۵، سبک رهبری بی خاصیت با بار عاملی ۰/۵۹ و سبک رهبری عمل گرا با بار عاملی ۰/۴۶ بیشترین نقش را دارند. با توجه به تأثیرپذیری سبک رهبری از هوش هیجانی در سازمان های متولی ورزشی همگانی توصیه می شود در این گونه سازمان ها، به هوش هیجانی مدیران به عنوان یکی از معیارهای انتخاب آنها توجه کافی شود.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، سبک رهبری، ورزش همگانی، سازمان ورزش شهرداری تهران

۱. دانشیار گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) keshavarzlo@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

مقدمه

ورزش همگانی به‌عنوان یکی از پدیده‌های جامعه مدرن، همواره مورد تقاضای شهروندان بوده و دولت‌ها و مؤسسات عمومی نیز برای برآورده کردن این‌گونه تقاضاها به‌عنوان حقوق شهروندی امکانات مناسبی را عرضه می‌کنند (سیدی، ۱۳۹۰: ۱۸). ازجمله سازمان‌های فعال در این حوزه که خدمات ورزش همگانی به شهروندان ارائه می‌دهد، سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد که باوجود یک سازمان مستقل و ۲۲ اداره ورزش در مناطق ۲۲ گانه شهر تهران در جستجوی توسعه ورزش همگانی در این کلان‌شهر کشور است.

باوجود فعالیت چنین سازمان‌هایی مطالعات نشان می‌دهد، در بسیاری از کشورها و ازجمله ایران توجه به ورزش همگانی و اولویت دادن به آن‌ها به‌صورت قانون و مصوبه درآمده است (سیدی، ۱۳۹۰: ۱۸)، اما اینکه چرا در کشور ما در مقایسه با سایر کشورها هنوز درصد قابل‌توجهی از مردم در این نوع فعالیت‌ها مشارکت نمی‌کنند، مشخص نیست. عدم استقبال عمومی در حالی رخ داده است که سازمان ورزش شهرداری تهران در اقدامی ستودنی عوامل مشهودی^۱ مانند افزایش تعداد پارک‌ها و بوستان‌ها، زمین‌های چمن مصنوعی، سالن‌های ورزشی الزهرا و سالن‌های شهربانو، ایستگاه‌های تندرستی و مسیرهای سلامتی و... را توسعه داده است. در چنین شرایطی به نظر می‌رسد، نگاه مدیریت شهری به عوامل نامحسوس سازمانی و دارایی‌های نامشهود^۲ و ارتباط بین آن‌ها باید معطوف گردد تا چالش مزبور مرتفع شود. در این راستا عوامل نامحسوس و نامشهود زیادی مانند رهبری، سبک رهبری، هوش هیجانی، تعهد سازمانی، نگرش شغلی، فرهنگ و جو سازمانی و... در هر سازمانی وجود دارد که می‌تواند در توفیق یا عدم توفیق سازمان‌ها تأثیرگذار باشند (کشاورز و همکاران، ۲۰۱۲: ۵۱).

بسیاری از دارایی‌های نامشهود، کارایی افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهند، یکی از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به‌شدت تحت تأثیر

قرار می‌دهد، هوش هیجانی^۳ است. هوش هیجانی به توانایی شناسایی و تشخیص مفاهیم و معانی هیجانات، روابط بین آن‌ها، استدلال کردن در مورد آن‌ها و نیز حل مسأله بر آن اساس اشاره دارد (مایر و همکاران^۴، ۱۹۹۹: ۲۸۰). گلمن^۵ نیز معتقد است هوش هیجانی مهارتی است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کرده، از طریق خودتنظیمی آن را بهبود بخشیده، از طریق همدلی تأثیر آن‌ها را درک کرده و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای درست رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد. به‌زعم گلمن رهبران باهوش هیجانی بالا کلید موفقیت سازمان هستند و وی معتقد است مؤلفه‌های هوش هیجانی عبارت‌اند از: خودآگاهی^۶، خودکنترلی^۷، خود انگیزی^۸، همدلی^۹ و مهارت‌های اجتماعی^{۱۰} (گلمن، ۱۹۹۸: ۱۱).

اما اگر یک عامل وجود داشته باشد که وجه افتراق بین سازمان‌های موفق و ناموفق را بارز سازد، بدون شک آن عامل، رهبری مؤثر است (باس و الیو^{۱۱}، ۲۰۰۶: ۸۸). رهبران در ایفای نقش خود تعاملات گسترده‌ای با دیگران داشته و بیش از دیگر افراد سازمان به مهارت‌های عاطفی و دامنه وسیعی از مهارت‌های فردی نیاز دارند (گلمن، ۱۹۹۸: ۱۱).

در هر صورت، مدیر اثربخش بایستی از هر لحاظ به‌ویژه از لحاظ ارتباطی و هیجانی در سطح مطلوبی باشد. هنگامی که سعی در توضیح دلایل اثربخشی رهبران بزرگ صورت می‌گیرد، درباره بینش و ایده‌های قوی یا استراتژی آن‌ها صحبت می‌شود، اما یک مقوله مهم‌تر نیز وجود دارد و آن این است که رهبران بزرگ از طریق عواطفشان که مربوط به هوش هیجانی^{۱۲} می‌باشد، کار کنند (گلمن، ۱۹۹۸: ۱۰). آخرین پژوهش‌های صورت گرفته بر روی موضوع رهبری، رهبران را به دودسته تحول‌آفرین^{۱۳} و عمل‌گرا تقسیم کرده‌اند (باس و

3. Emotional intelligence

4. Mayer et al

5. Goleman

6. self awareness

7. self control

8. self motivation

9. empathy

10. social skills

11. Bass and Avolio

12. Emotional intelligence

13. Transformational Leadership style

1. tangible assets

2. intangible assets

تا کارمندان حداکثر توانایی و مهارت خود را برای خلاقیت و نمایش عملکرد عالی و موفقیت سازمان بکار برند.

از آنجاکه در مفهوم دارایی‌های نامشهود بیش از عوامل مورد نظر، ارتباط و تأثیرگذاری آن‌ها بر یکدیگر مهم‌تر به نظر می‌رسد، در ادامه ارتباط و تأثیرگذاری هوش هیجانی و سبک رهبری بر یکدیگر ارائه می‌گردد. در این راستا یافته‌های شعبانی بهار (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان تعیین رابطه بین سبک رهبری و هوش هیجانی در بین مربیان تیم‌های ورزشی گروهی شرکت‌کننده در نهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان پسر دانشگاه‌های سراسر کشور نشان می‌دهد که بین سبک رهبری انسان‌گرایی و هوش هیجانی، همبستگی مستقیم معنی‌داری وجود دارد.

نتایج تحقیق اصفهانی (۲۰۱۱) باهدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی با رهبری تحول‌گرا مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان گلستان نیز مؤید این است که رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول‌گرا وجود دارد. یافته‌های کیوانلو (۱۳۸۹) مؤید این است که با افزایش هوش هیجانی مربیان ورزشی، تمایل آن‌ها به سبک رهبری تحول‌بخش افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش بنی‌هاشمیان (۱۳۸۹) نشان داد که بین هوش هیجانی و سبک رهبری آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد. یافته‌های کوثرنشان و همکاران (۱۳۸۸) نیز بیانگر این است که هوش هیجانی پیش‌نیاز رهبری موفق است. یعقوبی (۱۳۸۸) نیز بر این باور است که رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌آفرین معنادار است. یافته‌های عبداللهی (۱۳۸۸) در واحدهای دانشگاهی تربیت‌بدنی شهر تهران نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و سبک رهبری رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های شهانی (۱۳۸۶) در تحقیقی که به بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران سازمان‌های صنعتی استان اصفهان با سبک رهبری آن‌ها پرداخته است، بیانگر آن است که همبستگی مثبت و معناداری بین هوش هیجانی با سبک رهبری تحولی و تا حدودی با سبک رهبری تبدیلی وجود دارد؛ اما این رابطه در زمینه سبک رهبری عدم‌مداخله‌گر وجود ندارد.

الیو، (۲۰۰۶: ۸۷). محققان، رهبران تحول‌گرا را به‌صورت افرادی معرفی می‌کنند که با نشان دادن عواطف، افراد زیردست خود را متعهد کرده و متقاعد می‌کنند تا اهداف و ارزش‌های سازمان را بپذیرند و برای دسترسی به آن‌ها تلاش فراتر از انتظار از خود نشان دهند، این شیوه عمل موجب می‌شود تا رهبران یک نوع دلبستگی عاطفی به زیردستان خود پیدا کنند (باس و الیو، ۱۹۹۵). رهبران تحول‌آفرین به‌عنوان افراد مؤثرتر از رهبران عمل‌گرا شناخته شده‌اند (مایر و همکاران، ۲۰۰۰: ۱۸). سازمان‌های موفق و کارا، مدیریت اثربخش و مهارت‌های ارتباطی را عامل موفقیت این سازمان‌ها می‌داند (مارک، ۲۰۰۴: ۵۵). در این رابطه تحقیقات نشان می‌دهد که مدیر و متخصصینی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند و از نظر فنی نیز باتجربه هستند با آمادگی و مهارت بیشتر و سریع‌تر از دیگران به رفع تعارض‌های نوپا، ضعف‌های گروهی و سازمانی می‌پردازند (الیزابت و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۳۹۹). امروزه سازمان‌ها در زمینه و بستری حساس حرکت می‌کنند و وضعیت سلسله‌مراتبی گذشته در حال تبدیل به وضعیت کار گروهی است (خوزه و همکاران، ۲۰۰۷). به همین دلیل، مطالعه عمیق تأثیر وضعیت هیجانی رهبران بر پیروان و اعضای گروه ضرورت بیشتری یافته است. از سویی دیگر جدیدترین نظریات ارائه‌شده در مقالات رهبری حاکی از آن است که برای اینکه یک فرد بتواند رهبری مؤثر باشد باید از توانایی‌های هوش هیجانی بالای نیز برخوردار باشد (لبان و زولفا، ۲۰۰۴: ۵۵۸). به‌طوری‌که نتایج یافته‌های دوایر و همکاران^۵ (۲۰۰۲)، حاکی از آن است که رهبران تحول‌گرا از مهارت‌های انسانی ویژه‌ای جهت ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس مطلوب به‌منظور دستیابی به اهداف مورد نظر سازمان و ایجاد شرایط پذیرش صریح تغییرات توسط کارکنان برخوردار هستند. مدیران تحول‌گرا با رفتارهای کارزماتیک، تحسین کارکنان، الهام بخشیدن، ایجاد انگیزش گروهی و برقراری ارتباط صمیمی و منطقی با زیردستان، سبب می‌شوند

1. Mark
2. Elizabeth et al
3. José et al
4. Leban and Zulaf
5. Dvir et al
6. Inspire

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق ۴۹ نفر از مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران که متولی ورزش همگانی در شهر تهران می‌باشد، بود که همه ۴۹ نفر به صورت کل شمار به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه اطلاعات فردی به منظور شناخت ویژگی‌های جمعیت شناختی، پرسشنامه سبک رهبری چندعاملی رهبری MLQ^۶ باس و آلیو^۷ که شامل ۳۸ پرسش بوده و سه سبک رهبری تحول‌آفرین، عمل‌گرا و بی‌خاصیت را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد، استفاده شد.

برای تعیین هوش هیجانی نیز از پرسشنامه هوش هیجانی سیریا شرینگ^۸ که حاوی ۳۳ سؤال بوده و پنج خرده مقیاس خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت اجتماعی مدیران را اندازه‌گیری می‌کرد، استفاده گردید.

روایی هر دو پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۸۷ محاسبه شد.

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش - های آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی و روش‌های آماری استنباطی از جمله کلموگروف - اسمیرنوف، t - استودنت تک نمونه‌ای، تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه، LSD، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزارهای آموس گرافیک^۹ نسخه ۱۸ و SPSS استفاده شد.

کارولین^۱ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان اهمیت هوش هیجانی در رهبری تحول‌آفرین دانشگاه‌های دولتی گینه، دریافتند که هوش هیجانی تأثیر معناداری در سبک رهبری تحول‌آفرین دارد.

یافته‌های آتیکا^۲ (۲۰۰۸) نیز حاکی از آن است که هوش هیجانی نقش زیادی در ساختار بندی سازمانی و الهام بخشی کارکنان دارد. وی توانایی ابراز منطقی عواطف، خودآگاهی، همدردی با کارکنان و اعتماد به نفس بالا را از مشخصه‌های مدیران اثربخش می‌داند.

دوانی^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول‌آفرین ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد.

یافته‌های براون^۴ و همکاران (۲۰۰۶) نیز یانگر این است که بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول‌آفرین ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد. امروزه هوش هیجانی به سرعت مورد توجه شرکت‌ها و سازمان‌ها قرار گرفته است.

سالووی^۵ و مایر (۲۰۰۲)، هوش هیجانی را توانایی فرد در بازنگری احساسات و هیجان‌های خود و دیگران، تمیز قائل شدن میان هیجان‌ها و استفاده از اطلاعات هیجانی در حل مساله و تنظیم رفتار می‌کردند.

بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه مؤید این است که تحقیقاتی متعددی در خصوص ارتباط بین هوش هیجانی با سبک‌های رهبری انجام شده است.

اما تحقیقاتی که مدل ارتباطی بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران را به‌ویژه در حوزه ورزش و حوزه ورزش همگانی مورد بررسی قرار داده باشد، محدود است.

از اینرو پژوهش حاضر درصدد است به این سؤالات پاسخ دهد که مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سامان ورزش شهرداری تهران چگونه می‌باشد؟#

6. Multifactor leadership Questionnaire
7. Bass and Olive
8. Siberia Shrink
9. Amos Graphics

1. Caroline
2. Atika
3. Downey
4. Brown
5. Salovei

یافته های تحقیق

جدول ۱. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن داده ها

سطح معنی داری	آماره k-S	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۴۷	۰/۴۷	۱۵/۸۲	۸۵/۹۸	#۹	هوش هیجانی
۰/۱۱۱	۱/۹۴	۱۲/۴۲	۶۷/۰۴	#۹	سبک رهبری

جدول ۲. نتایج آزمون تی یک نمونه ای برای مقایسه میانگین هوش هیجانی مدیران با وضعیت مطلوب

اختلاف میانگین	سطح معناداری	df	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۷۲	۰/۰۰۱	۴۸	۳/۱۲۵	۱/۱۳	۳/۷۲	۴۹	هوش هیجانی

همان طوری که جدول ۲ نشان می دهد به دلیل این که $P \leq 0/05$ است، مقدار آزمون با میانگین محاسبه شده تفاوت آماری معناداری دارد؛ بنابراین هوش هیجانی مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران در سطح مطلوب قرار دارد.

با توجه به نتایج جدول یک، از آزمون K-S چنین نتیجه می شود که چون مقادیر سطح معناداری برای هر دو عامل هوش هیجانی و سبک رهبری بزرگ تر از سطح آزمون یعنی $\alpha = 0/05$ می باشد؛ بنابراین هر دو عامل دارای توزیع طبیعی می باشند. به همین دلیل جهت انجام آزمون فرضیه ها از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

جدول ۳. شاخص های مرکزی و پراکنندگی میانگین امتیازات سبک های رهبری مدیران

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
سبک رهبری			
تحول گرا	۴۹	۸۳/۶۲	۵/۷۸
عمل گرا	#۹	۴۵/۱۲	۱۰/۱۵
بی خاصیت	#۹	۸/۲۰	۴/۴۳

جدول ۴. آزمون تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه برای تعیین تفاوت سبک رهبری مدیران

P-value	F	MS	Df	SS	
۰/۰۰۱	۱۳/۶۳	۷۰۹۲۵/۱۵	۲	۱۴۱۸۵۱/۰۸	بین گروهی
		۵۲/۰۲۴	۱۴۷	۷۶۴۷/۵۶	درون گروهی
			۱۴۹	۱۴۹۴۹۸/۶۴	مجموع

سازمان ورزش شهرداری تهران تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

جدول ۴ نشان می‌دهد که با توجه به $F=13/63$ و $P=0/001$ value بین میانگین امتیازات سبک‌های رهبری مدیران

جدول ۵. آزمون تعقیبی LSD برای تعیین تفاوت سبک‌های رهبری مدیران

نتیجه	سطح معناداری	اختلاف میانگین	متغیر سبک رهبری
تفاوت معنادار	۰/۰۰۱	۳۸/۵	تحول گرا - عمل گرا
تفاوت معنادار	#/۰۰۱	#۵/۳۲	تحول گرا - بی‌خاصیت
تفاوت معنادار	#/۰۰۱	#۶/۸۲	عمل گرا - بی‌خاصیت

امتیاز سبک رهبری تحول گرا در مقایسه با سبک‌های دیگر بیشتر و تفاوت موجود از نظر آماری معنادار است، بنابراین سبک رهبری غالب در سازمان ورزش شهرداری تهران سبک رهبری تحول گرا می‌باشد.

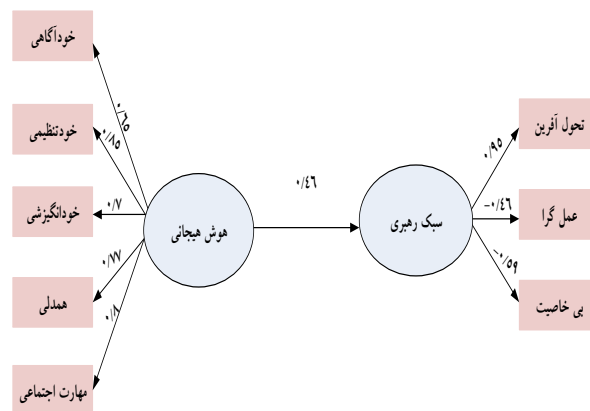
جدول ۵ نشان می‌دهد که با توجه به $P\text{-value}=0/001$ میانگین امتیازات سبک رهبری تحول گرا با عمل گرا، تحول گرا با بی‌خاصیت و عمل گرا با بی‌خاصیت تفاوت آماری معناداری وجود دارد. به بیان دیگر با توجه به این که میانگین

جدول ۶. برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش هیجانی و سبک رهبری

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۴۵۸	هوش هیجانی - سبک رهبری
۰/۹۵	سبک رهبری - سبک رهبری تحول آفرین
- ۰/۴۶۴	سبک رهبری - سبک رهبری عمل گرا
- ۰/۵۸۷	سبک رهبری - سبک رهبری بی‌خاصیت
۰/۶۵۲	هوش هیجانی - خودآگاهی
۰/۸۵۴	هوش هیجانی - خودتنظیمی
۰/۶۹۶	هوش هیجانی - خود انگیزشی
۰/۷۹۶	هوش هیجانی - همدلی
۰/۷۹۹	هوش هیجانی - مهارت اجتماعی

رهبری و همچنین مؤلفه‌های آن‌ها تأیید شده و همه متغیرها باهم ارتباط دارند.

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات بین هوش هیجانی با بک



شکل ۱. تحلیل مسیر ارتباط هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران

۰/۹۵، خودتنظیمی با بار عاملی ۰/۸۵، مهارت اجتماعی با بار عاملی ۰/۸، همدلی با بار عاملی ۰/۷۷، خود انگیزشی با بار عاملی ۰/۷، خودآگاهی با بار عاملی ۰/۶۵، سبک رهبری بی‌خاصیت با بار عاملی ۰/۵۹ و سبک رهبری عمل‌گرا با بار عاملی ۰/۴۶ بیشترین نقش را دارند ($p < 0.05$).

شکل (۱) مدل ارتباطی استاندارد (تحلیل مسیر) هوش هیجانی و سبک رهبری را نشان می‌دهد. با توجه به شکل مزبور هوش هیجانی مدیران با ضریب مسیر ۰/۴۶ بر سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران اثر می‌گذارد ($p < 0.05$). در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری، سبک رهبری تحول‌آفرین با بار عاملی

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران #

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
مطلق	χ^2	۳۲/۱۰۳ با درجه آزادی ۳۶	برازش مطلوب
	p value	۰/۰۶۸	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۲	برازش مطلوب
تطبیقی	شاخص توکر-لویس (TLI)	۰/۹۵	برازش مطلوب
	شاخص برازش بنتلر-بونت (BBI)	۰/۹۳۴	برازش مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۴۵	برازش مطلوب
مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۰۱	برازش مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۳	برازش مطلوب

برای آزمون اینکه مدل پژوهش ارتباطی بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری از برازش مناسبی برخوردار است؛ از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در مدل یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم‌افزار

AMOS باید برای تعیین برازش مدل از سه شاخص برازش مطلق^۱، تطبیقی^۲ و مقتصد^۱ استفاده کرد. بر اساس نتایج جدول

1. Absolute Index

2. Comparative Index

سبک رهبری، سبک رهبری تحول آفرین با بار عاملی ۰/۹۵، خودتظیمی با بار عاملی ۰/۸۵، مهارت اجتماعی با بار عاملی ۰/۸، همدلی با بار عاملی ۰/۷۷، خود انگیزی با بار عاملی ۰/۷، خود آگاهی با بار عاملی ۰/۶۵، سبک رهبری بی خاصیت با بار عاملی ۰/۵۹ و سبک رهبری عمل گرا با بار عاملی ۰/۴۶. بیشترین نقش را دارند که نتایج تحقیق با یافته‌های کارولین و همکاران (۲۰۱۱)، اصفهانی (۲۰۱۱)، شعبانی بهار (۱۳۹۰)، دوانی و همکاران (۲۰۰۶)، ترابن (۲۰۰۵)، یعقوبی (۱۳۸۸)، بنی هاشمیان (۱۳۸۹) و کیوانلو (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

از اینرو با استناد به نتایج پژوهش حاضر و تحقیقات مرتبط می‌توان چنین بیان کرد که هوش هیجانی در سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران به‌یگانگی دیگر سازمان متولی ورزش همگانی در شهر تهران، تأثیرگذار بوده و بین آن‌ها ارتباط مستقیم وجود دارد؛ بنابراین از آنجا که هوش هیجانی فرد را قادر می‌سازد احساسات و عواطف خود را بهتر شناسایی کرده و آن را به‌طور مناسب برای دیگران بیان کند و همچنین از این قابلیت در حل مسائل مختلف کاری بهره‌گیر و نظر به این که هوش هیجانی موجب می‌شود مدیر هیجانات مثبت و منفی را در خود و دیگران، مدیریت کرده و به‌طور مؤثری حالات هیجانی خود را کنترل کند، منجر به این می‌گردد که مدیر سبکی از رهبری را اتخاذ کند که برای سازمان اثربخشی بالایی داشته باشد. لذا چنین قابلیتی موجب می‌شود، مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران سبک رهبری تحول آفرین را اتخاذ کرده و از آنجا که این سبک رهبری نسبت به سبک رهبری تعامل گرا و بی‌خاصیت اثربخشی بیشتری دارد، برای موفقیت سازمان ورزش شهرداری تهران و در مقایسه با سایر سازمان‌ها و نهادهایی که مسئولیت مدیریت و اداره ورزش قهرمانی و حرفه‌ای را بر عهده‌دارند و انگیزه‌های مالی و شهرت اجتماعی زیادی در آنجا وجود دارد و در حوزه ورزش همگانی کمتر این عوامل مشاهده می‌شود، مؤثرتر باشد. همچنین مدیران مزبور می‌توانند از این قابلیت استفاده بیشتری کرده و در بین کارکنان انگیزه‌های لازم را ایجاد و در نهایت بهره‌وری این سازمان را افزایش دهند. از

۷، مقدار آماره X^2 برابر با ۳۲/۱۰۳ با درجه آزادی ۳۶ است. این مقدار از مقدار بحرانی X^2 با درجه آزادی ۳۶ کمتر است که نشان‌دهنده تأیید مدل است.

همچنین p-value متناظر با آن ۰/۰۶۸ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI) ۰/۹۲ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است.

مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)^۳ که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۰۱ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس (TLI)^۴، ۰/۹۵، شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)^۵، ۰/۹۳۴؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۶، ۰/۹۴۵ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۷، ۰/۷۳ است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

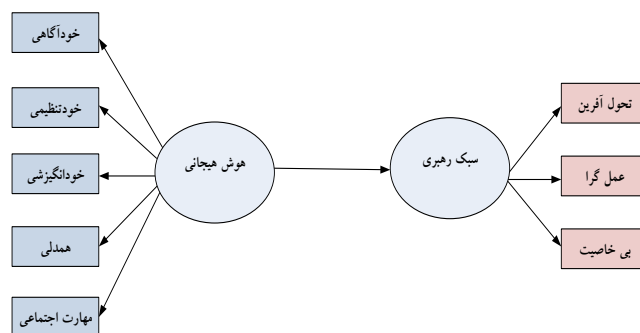
هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران بود. یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که مدیران ورزش سازمان ورزش شهرداری تهران که متولی ورزش همگانی در تهران هستند از هوش هیجانی سطح مطلوبی برخوردار هستند و سبک رهبری غالب آن‌ها سبک رهبری تحول آفرین می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که هوش هیجانی مدیران با ضریب مسیر ۰/۴۶ بر سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران اثر می‌گذارد و به‌یگانگی دیگر بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. در ارتباط بین هوش هیجانی و

- 1 . Parsimonious Index
- 2 . Goodness Fit Index
- 3 . Root Mean Squared Error of Approximation
- 4 . Tucker- Lewis Index
- 5 . Bentler- Bonett Index
- 6 . Comparative Fit Index
- 7 . Parsimonious Normed Fit Index

است. به دلیل این که رهبرانی که هوش هیجانی بالا دارند به احتمال بیشتر از رفتارهای تحول‌گرا استفاده می‌کنند. با توجه به این که در هوش هیجانی مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران خودتنظیمی و مهارت اجتماعی بیشترین تأثیر را دارند، توصیه می‌شود مدیران شهرداری تهران با هماهنگی دانشکده‌های مدیریت و روانشناسی دوره‌های آموزشی افزایش مهارت خودتنظیمی و مهارت اجتماعی برای مدیران ورزش شهرداری تهران برگزار نمایند. همچنین با عنایت به این که تغییر سبک رهبری مدیران سخت‌تر از انتخاب مدیران با سبک‌های مناسب برای اداره بخش خاصی از سازمان است، پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران با توجه به یافته‌های پژوهش و تحقیقات مشابه به سبک رهبری آن‌ها از لحاظ تحول‌گرایی و مراوده‌ای بودن و توانمندی‌های رهبری و هوش هیجانی توجه شود.

در آخر با استناد به یافته‌های پژوهش و نتایج حاصل از مقایسه یافته‌های تحقیق با پژوهش‌های مرتبط مدل ارتباطی بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران در شکل دو نشان داده شده است. لذا به مسئولین شهرداری تهران توصیه می‌شود با توجه به اهمیت سلامت عمومی شهروندان تهرانی که مستلزم توسعه ورزش همگانی و داشتن مدیران شایسته با سبک رهبری مناسب و همچنین دارا بودن هوش هیجانی بهینه به منظور ایجاد تعامل در درون و برون سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد، از مدل مزبور برای انتخاب و یا انتصاب مدیران ورزش خود استفاده لازم را ببرند.

سویی دیگر از آنجا که مدیران تحول‌گرا به راحتی احساسات خود را بیان کرده و از طریق برقراری ارتباطات فردی و سازمانی اثربخش، احساس مسئولیت‌پذیری در کارمندان را افزایش داده و با انتقال ارزش‌های سازمانی به زیردستان و پذیرش اهداف، سبب ایجاد انگیزش مثبت در آن‌ها می‌شوند (۴) و همچنین با عنایت به این که این گروه از مدیران می‌توانند به راحتی احترام و اعتماد کارمندان خود را به دست آورده و با تصمیم‌گیری صحیح از به وجود آمدن تعارض و شرایط تهدیدآمیز برای سازمان و کارکنان جلوگیری نمایند و با در نظر گرفتن این موضوع که در سازمان ورزش شهرداری تهران که رسالت آن توسعه ورزش همگانی و فعالیت‌های بدنی در تک‌تک افراد جامعه است، وجود رهبرانی که قابلیت ایجاد چنین پیوند محکمی را داشته باشند، امری ضروری است؛ بنابراین به مسئولین شهرداری تهران توصیه می‌شود که مدیرانی را برای هدایت و رهبری سازمان ورزش انتصاب کنند که دارای هوش هیجانی بالا بوده و نظر به این که در هوش هیجانی مدیران ورزش شهرداری خودتنظیمی و مهارت اجتماعی بیشترین تأثیر را دارند، توجه به آن‌ها و همچنین سبک رهبری تحول‌آفرین که سبک غالب رهبری در این نهاد مهم ورزشی کشور می‌باشد، مورد توجه قرار گیرد. البته باید همیشه مدنظر داشت که اتکای صرف بر یک سبک رهبری می‌تواند پیامدهای ناخواسته و بالقوه آسیب‌رسانی داشته باشد. همچنین در این میان هوش هیجانی پیش‌نیازی برای رهبری موفق



شکل ۲. مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان‌های متولی ورزش همگانی

شکل (۲) مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان‌های متولی ورزش همگانی

منابع

- بنی هاشمیان کورش (۱۳۸۹). "رابطه سبک رهبری و هوش هیجانی مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان"، *مجله دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه گیلان*، ۱۹ (۷۴): ۷۶-۸۵.
- سیدی علی اصغر (۱۳۹۰). "بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان گرایش شهروندان به مشارکت در ورزش همگانی"، *طرح پژوهشی، اداره کل مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران*، ص ۱۸.
- شعبانی بهار غلامرضا، عرفانی نصراله، پارسا جوعلی (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش هیجانی مربیان تیمهای ورزشی گروهی شرکت کننده در نهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان پسر دانشگاه‌های سراسر کشور"، *نشریه مدیریت ورزشی*، شماره ۸: ۹۳-۱۰۵.
- شهبائی بهنام، سبحانی نژاد مهدی (۱۳۸۶). "بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران سازمان‌های صنعتی استان اصفهان با سبک رهبری آنها"، *دومین همایش مدیریت سرمایه‌های انسانی با رویکرد کاربردی*.
- عبدالهی حیدر (۱۳۸۸). *بررسی رابطه هوش هیجانی با سبک رهبری مدیران واحدهای دانشگاهی تربیت‌بدنی (دولتی) شهر تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران.
- کوثر نشان محمدرضا، شهبازی محمد، جواهری کامل مهدی (۱۳۸۸). "هوش عاطفی و رهبری تحول‌گرا"، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۲۰۵: ۴۹-۵۳.
- کیوانلو فهیمه، کوشان محسن، سید احمدی محمد (۱۳۸۹). "رابطه هوش هیجانی و سبک رهبری"، *مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی سبزوار*، ۱۸ (۱): ۳۷-۵۴.
- یعقوبی نور محمد، یزدانی بدرالدین، مقدمی مجید (۱۳۸۸). "بررسی رابطه هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌آفرین"، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی-پژوهشی*، ۹ (۱): ۱۱-۲۹.
- Atika M. (2008). "Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 4 Iss. 1, pp: 3-21.
- Bass, B.E. and Riggio, R. E. (2006). "Transformational leadership (2nd ed)", *Mahwah, New Jersey: LEA, Inc.*
- Bass B.M., Avolio, B. (1995). "MultifactorleadershipQuestionnaire,Binghamton university", *Center for leadership studies*, p:88.
- 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.
- Caroline Igoki M., Elegwa M., Karanja K. (2011). "The Significance Of Emotional Intelligence In Transformation Ledership For Kenyan Public Universities", *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1, No. 7, pp: 28-35.
- 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.
- Dvir T., Dov E., Avolio B., & Shamir B. (2002). "Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment". *Academy of Management Journal*, 45(4): 735-744.
- Elizabeth J. Austin, Donald H. Saklofske, Sandra H.S. Huang and Deanne Mc K. (2005). "A preliminary study of emotional intelligence, empathy and exam performance in first year medical students", *Personality and Individual Differences*, 139 (8): 1395-1404.
- Esfahani, N., Gheze Soflub, H. (2011). "Relationship between emotional intelligence and transformational leadership in physical education managers", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30 (2011): 2384 – 2393.
- Goleman D. (1998). "Working with Emotional Intelligence". *London: Bloomsbury*, P:11.
- José J., Villanuev & José C. Sánchez (2007). "Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy". *Spanish Journal of Psychology*, Vol. 10, PP: 23-36.
- Keshavarz L., Hematinejad M.A., Azadvari S. (2012). "Impact of Leadership Style on Organizational Commitment in the Sport of All Sponsorship Organizations: Case study of Tehran Municipality Sport Organization", *Innova Ciencia*, Vol. 4, No. 4; PP: 48-57.

- Leban W., and Zulaf C. (2004). "Linking Emotional Intelligence Abilities and Transformational Leadership", *Journal of Leadership & Organization Development*, 25(7): 554-564.
- Mark E. Burbach (2004). "Testing the relationship between emotional intelligence and full-range leadership as moderated by cognitive style and self-concept", *College of education and human science*. PP: 44-66.
- Mayer J.D., Salovey P. R., Caruso D.(2000). "Competing models of emotional intelligence, www.eiconsortium.org,
- Mayer J.D., Caruso D., & Salovey P. (1999). "Emotional intelligence meets traditional standards for intelligence", *Intelligence*, 27: 267-298.

