

بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی و هوش اجتماعی با سبک رهبری مدیران
*The Scrutiny of Relationship Personality Types and Social Intelligence with
Leadership Style of Managers*

Aliakbar Pirasteh Motlagh
M.A. in Public psychology, Sistan & Balouchestan
University, Zahedan, Iran
AAPirasteh88@gmail.com

علی اکبر پیراسته مطلق
کارشناس ارشد رشته روانشناسی عمومی دانشگاه سیستان و بلوچستان.
AAPirasteh88@gmail.com

Abstract

Objective: The purpose of present study is investigating the relationship personality types and social intelligence with leadership style of managers. **Method:** This study is survey - correlation. Sample is included 120 manager and assistant that had selected by available sampling between all managers and assistants of offices Yasouj city. Data collected using Questionnaire of Personality Type A and B, Tromsø Social Intelligence Scale (TSIS) and Leadership Style Scale (LSS). Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and stepwise regression. **Results:** Results showed that there is a significant relationship between social intelligence and leadership style and the type of personality and leadership style. Components of social intelligence include social skills and social information processing and social awareness are the best predictors of collaborative leadership style. Also, personality type of A is the best predictor despotic leadership style, and personality type of B is the best predictor of collaborative leadership style. **Conclusion:** The results of research indicated that pay attention to social skills, social intelligence and personality types as initial ability is necessary to cooperative and efficient management.

Keywords: Personality Type, Social Intelligence, Leadership Style

چکیده

هدف: هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی و هوش اجتماعی با سبک رهبری مدیران می‌باشد. **روش:** پژوهش حاضر از نوع پیمایشی - همبستگی است. نمونه آماری شامل ۱۲۰ مدیر و معاون است که به روش نمونه‌گیری در دسترس از بین کلیه مدیران و معاونین ادارات دولتی شهر یاسوج انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تیپ‌شخصیتی A و B، پرسشنامه هوش اجتماعی ترومسو و پرسشنامه سبک‌رهبری (LSS) استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین هوش اجتماعی و سبک رهبری و نیز بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری ارتباط معنادار وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی و آگاهی اجتماعی بهترین پیش‌بین برای سبک رهبری مشارکتی بودند. همچنین، تیپ شخصیتی A بهترین پیش‌بین سبک رهبری خودکامه و تیپ شخصیتی B بهترین پیش‌بین سبک رهبری مشارکتی بود. **نتیجه‌گیری:** از نتایج تحقیق می‌توان اینگونه استنباط کرد که برای یک رهبری مشارکتی و کارآمد توجه به مهارت‌های اجتماعی، هوش اجتماعی و تیپ‌های شخصیتی به عنوان توانایی‌های آغازین، لازم و ضروری است.

واژگان کلیدی: تیپ شخصیتی، هوش اجتماعی، سبک رهبری، مدیران

مقدمه

رهبری و مدیریت یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهمترین خصیصه‌هایی که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، سبک رهبری^۲ است (رضایی و خلیل زاده، ۱۳۸۸). سبک رهبری مستلزم تأمین استفاده مؤثرتر و بهتر از منابع مادی و مالی و به ویژه منابع انسانی است (گلگمن، ۲۰۰۰). برای رسیدن به هدف‌های دور و نزدیک سازمان، از مدیر لایق و مسئول حرفه‌ای انتظار می‌رود که با استفاده از اصول مدیریت، به کارگیری شیوه‌های مناسب، برقراری روابط انسانی مناسب و در نهایت سبک مدیریت شایسته، سازمانی خلاق و پربار ایجاد کرده و بتواند محیطی خالی از اضطراب و دغدغه آماده و مهیا سازد (حقانی و همکاران، ۱۳۸۹).

واضح است که هر مدیری در جریان مدیریت خویش، از سبک ویژه‌ای بهره می‌گیرد که این سبک در واقع مجموعه الگوهای رفتاری وی می‌باشد که متأثر از شخصیت، هوش و دیدگاه او نسبت به جهان و ارتباطات اجتماعی می‌باشد و در جریان کار و فعالیت‌های پیوسته سازمانی مدام بروز می‌کنند و دیگران به موجب آن او را می‌شناسند (نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۸۶). سبک مدیریتی مدیر بر حسب ادراکات خود او و ادراکات دیگران به خصوص زیردستان تعریف می‌شود و با توجه به سبک‌های مدیریت نحوه رفتار مدیر با کارکنان تعیین می‌شود که می‌تواند در فعالیت‌های سازمان و بهداشت روانی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار باشد (جوادی و کدیور، ۱۳۷۴). بنابراین، مدیر مهمترین عامل هر سازمان است که می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای را بر بهداشت روانی کارکنان بر جای گذارد، اگر مدیری بخواهد موفق بشود موفقیت وی از طریق به کارگیری بهترین سبک مدیریتی وی می‌باشد که در نتیجه کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقمند و وابسته می‌سازد و انگیزه کار و فعالیت را در تک تک افراد سازمان تقویت می‌نماید (حقانی و همکاران، ۱۳۸۹ و حبیبی و لطفی دمساز، ۱۳۸۸). سبک رهبری یک مدیر متأثر از چندین عامل است که از جمله می‌توان به تیپ‌های شخصیتی^۳ و میزان برخورداری از هوش اجتماعی^۴ اشاره کرد. در رابطه با تیپ‌های شخصیتی مدیران نتایج تحقیق پیمانی زاده (۱۳۸۱) نشان داد که ۸۶ درصد مدیران ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها دارای تیپ A، ۴/۳ درصد تیپ B و ۹/۷ درصد بینابین A و B هستند. او همچنین نشان داد که با اینکه اکثر مدیران تربیت‌بدنی از نظر شخصیتی تیپ A بوده و علازم اینکه از ویژگی‌های بارز افراد این تیپ موفقیت طلبی است، اما ارتباط بسیار ضعیفی با موفقیت شغلی داشتند. این درحالی بود که افراد تیپ B که در اقلیت هم قرار داشتند، ارتباط بسیار قوی‌ای با موفقیت شغلی داشتند. همچنین، تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که بین سبک رهبری مدیران و ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد. به عنوان مثال، حقانی و همکاران (۱۳۸۹)، فیضی (۱۳۸۸) نشان دادند که ارتباط مثبت معناداری بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و دلپذیر بودن وجود دارد. پنیوس (۲۰۰۷) در تحقیقی با موضوع شخصیت‌ها و سبک‌های مدیریت نشان داد که افراد دارای تیپ شخصیتی هنری یا کنجکاو، با سبک مدیریت مستبدانه به سختی کنار می‌آیند. همچنین، نتایج پژوهش پرتوریوس (۲۰۰۸) در مورد ارتباط بین سبک‌های رهبری و تیپ‌های شخصیتی نشان داد که تیپ شخصیتی به صورت معناداری بر سبک‌های رهبری تأثیر می‌گذارد. در پژوهشی دیگر سلیمی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با سبک مدیریت مشارکتی رابطه مثبت معنی‌دار دارد، بین سبک راه‌حل‌جو و سبک اعمال کنترل با ویژگی شخصیتی برون‌گرایی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

^۲ - Leadership Style

^۳ - Personality Type

^۴ - Social Intelligence

علاوه بر این، تحقیقات در زمینه سبک‌های رهبری مدیران نشان می‌دهد که هوش اجتماعی پیش شرط لازم برای رهبری و مدیریت موفقیت‌آمیز است و به مدیران کمک می‌کند که به طور مؤثری با احساسات و عواطف دیگران برخورد کرده، نیازهای افراد را تشخیص داده، ارتباط مؤثری با آنها برقرار کند و آنان را به طور مؤثری برانگیزانند (نورایی و ساعی ارسی، ۱۳۸۹؛ موراند، ۲۰۰۱ و الفنبین، ۲۰۰۶). در همین رابطه، عابدی‌جعفری و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین سبک رهبری تحول‌آفرین با هوش عاطفی وجود دارد، ولی میان بهره‌مندی هوشی و رهبری تحول‌آفرین هیچ گونه رابطه معناداری وجود ندارد. هافمن و فروست (۲۰۰۶) با بررسی تأثیر هوش‌های چندگانه (هیجانی، اجتماعی و شناختی) بر سبک‌های رهبری نشان دادند که هوش‌های چندگانه عامل‌های مفیدی برای پیش‌بینی رهبری انتقالی هستند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی و رگرسیون چندگانه نشان داد که هوش‌های چندگانه بین ۱۰ تا ۲۵ درصد از واریانس سبک‌های رهبری را تبیین می‌کند. آنها نیز نشان دادند که هوش اجتماعی رابطه مثبتی با رفتارهای نشان‌دهنده رهبری کارآمد دارد. به طور کلی، بیشتر محققان این حوزه بر این نکته اتفاق نظر دارند که فرایند مدیریت موفق و صادقانه مشخص‌کننده هم‌درک اجتماعی و هم‌انعطاف‌پذیری رفتاری در پاسخ به نیازهای متفاوت موقعیت‌های اجتماعی، می‌باشد. همچنین، مدیران با هوش اجتماعی قوی‌داری ویژگی‌هایی مانند مهارت‌های ارتباطی خوب، خود اعتمادی بالا، اجتماع‌پذیری، ظرفیت بالا در تحمل شرایط پراسترس و درک بالا از پویایی اجتماعی هستند، که مکمل یک سبک رهبری خوب و در نهایت حل‌کننده مشکلات یک سازمان می‌باشند (باس، ۲۰۰۱ و مونت، ۲۰۰۶).

با توجه به مطالب ذکر شده در بالا، شناخت دقیق نوع سبک مدیریتی، تیپ‌های شخصیتی و هوش اجتماعی مدیران امری لازم است و این منجر به تعاملات درون سازمانی و پویا نگه داشتن سازمان می‌گردد. بنابراین هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی، هوش اجتماعی و سبک رهبری مدیران شهر یاسوج می‌باشد.

روش

طرح تحقیق حاضر توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدیران سازمان‌ها، ادارات و شرکت‌های شهر یاسوج است که در سال ۱۳۹۰ در هریک از این سازمان‌ها، ادارات و شرکت‌ها، مشغول به کار هستند، و با توجه به اینکه دسترسی به تمامی مدیران مذکور مقدور نبوده و تهیه فهرستی از اعضای آنان امکان‌پذیر نبود، لذا نمونه آماری به روش نمونه‌گیری در دسترس و به تعداد ۱۲۰ مدیر انتخاب شد.

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های پرسشنامه‌های تیپ‌شخصیتی A و B، پرسشنامه هوش اجتماعی ترومسو و پرسشنامه سبک‌رهبری (LSS) استفاده گردید. (۱) پرسشنامه سبک رهبری (LSS): این پرسشنامه دارای ۳۵ ماده است که به ارزیابی سبک رهبری و مدیریت افراد در سازمان‌ها می‌پردازد و دارای سه زیر مقیاس: خودکامه، مشارکتی و واگذار کننده است. نمره‌گذاری در این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت انجام می‌گیرد، نمره ۱ تا ۵ به ترتیب برای سطوح خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد در نظر گرفته شده که برای برخی از سؤالات نمره‌گذاری به صورت معکوس انجام می‌شود. روایی و پایایی این پرسشنامه معتبر است. اعتبار آن برابر با ۰/۸۲ به دست آمده و در سطح آلفای ۰/۱٪ معنی‌دار است (مصدق راد و طاهری، ۱۳۸۴). (۲) پرسشنامه هوش اجتماعی ترومسو: این پرسشنامه توسط سیلورا، مارتین یوسن و داهل (۲۰۰۱) تهیه شده است، که سه حوزه هوش اجتماعی یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی را می‌سنجد. این پرسشنامه از ۲۱ گویه تشکیل شده است. و پاسخگویی به این پرسشنامه در یک مقیاس ۷ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) مشخص می‌شود. گویه‌های ۲-۴-۵-۸-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵-۱۶-۲۱ به صورت برعکس نمره‌گذاری می‌شوند. سیلورا و همکاران (۲۰۰۱) ضرایب پایایی خرده مقیاس‌های

پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی را به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۷۹ گزارش کرده‌اند. همچنین در پژوهش رضایی و خلیل زاده (۱۳۸۸) ضرایب پایایی برای این خرده مقیاس‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۷۷ و ۰/۷۵ محاسبه شده است. (۳) پرسشنامه تیپ شخصیتی A و B: این پرسشنامه شامل ۱۷ سؤال است که افراد را به دو گروه شخصیتی تیپ A و B تقسیم می‌نماید. این آزمون توسط فریدمن و روزمن تهیه گردیده است و اعتبار آن توسط آنان مورد تأیید قرار گرفته است و در تحقیقات متعددی از جمله در خصوص بیماران قلبی مورد استفاده قرار گرفته است. مجموع امتیازات پرسشنامه تیپ شخصیتی، ۱۷ است. افرادی که ۸ امتیاز کسب کنند جزء تیپ B و افراد دارای امتیاز ۹ و بالاتر از آن در گروه تیپ شخصیتی A قرار می‌گیرند. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۳ بدست آمده است. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از روش آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که میانگین سن مدیران ۴۳ سال، میانگین سابقه خدمت ۱۳/۵ سال هستند. طبقه‌بندی افراد در شاخص‌های الگوی رفتاری تیپ‌های شخصیتی، هوش اجتماعی و سبک رهبری نشان داد که ۶۸/۵ درصد مدیران در زمره تیپ شخصیتی B، ۳۱/۵ درصد تیپ شخصیتی A بودند. در حوزه هوش اجتماعی، ۳۰/۶ درصد دارای پردازش اطلاعات اجتماعی، ۴۶/۸ درصد دارای مهارت‌های اجتماعی و ۲۲/۶ درصد دارای آگاهی اجتماعی بودند. همچنین سبک رهبری مدیران نشان داد که ۶/۵ درصد دارای سبک رهبری خودکامه، ۸۷/۹ درصد دارای سبک مشارکتی و ۵/۶ درصد دارای سبک واگذارکننده بودند. علاوه بر این، اطلاعات توصیفی (میانگین و انحراف معیار) مربوط به تیپ‌های شخصیتی، مؤلفه‌های هوش اجتماعی و سبک‌های رهبری را می‌توانید در جدول ۱ مشاهده کنید.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی مربوط به سبک‌های رهبری، ابعاد هوش اجتماعی و تیپ‌های شخصیتی

متغیرها	خرده مقیاس‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
سبک‌های رهبری	مشارکتی	۲۸/۴۸	۵/۹۷
	خودکامه	۱۸/۳۲	۷/۰۵
	واگذارکننده	۱۷/۸۹	۹/۲۴
هوش اجتماعی	مهارت‌های اجتماعی	۱۴/۵۸	۲/۴۲
	پردازش اطلاعات اجتماعی	۱۱/۶۵	۲/۹۳
	آگاهی اجتماعی	۹/۹۸	۳/۸۷
تیپ شخصیتی	A	۷/۷۸	۳/۹۲
	B	۱۲/۳۰	۲/۹۲

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین هوش اجتماعی و سبک رهبری ارتباط مثبت معنادار وجود دارد. ابعاد مهارت‌های اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی و آگاهی اجتماعی با سبک رهبری مشارکتی ارتباط مثبت و معنادار دارند. همچنین بین آگاهی اجتماعی با سبک رهبری واگذارکننده ارتباط منفی معنادار وجود دارد. علاوه بر این، نتایج حاصل از ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری نشان داد که بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری نیز ارتباط مثبت معنادار وجود دارد. تیپ شخصیتی B با سبک رهبری مشارکتی ارتباط مثبت معنادار دارد و تیپ شخصیتی A نیز با سبک رهبری خودکامه ارتباط مثبت معنادار دارد. سبک رهبری واگذارکننده با هیچ کدام از تیپ‌های شخصیتی ارتباط معنادار ندارد (جدول ۲).

جدول ۲. همبستگی پیرسون سبک‌های رهبری، ابعاد هوش اجتماعی و تیپ‌های شخصیتی مدیران شهر یاسوج

تیپ شخصیتی		هوش اجتماعی			مشارکتی	سبک رهبری
B	A	آگاهی اجتماعی	مهارت‌های اجتماعی	پردازش اطلاعات اجتماعی		
۰/۴۳**	-۰/۲۲	۰/۴۵**	۰/۵۹**	۰/۴۸**	مشارکتی	
۰/۱۰	۰/۳۴*	۰/۱۳	-۰/۰۸	۰/۱۱	خودکامه	
-۰/۲۱	-۰/۱۸	-۰/۳۵*	-۰/۱۸	-۰/۲۵	واگذار کننده	

(P≤۰.۰۱)** (P≤۰.۰۵)*

برای بررسی این سؤال که کدام یک از ابعاد هوش اجتماعی و تیپ‌های شخصیتی بهترین پیش‌بینی کننده سبک‌های رهبری هستند از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

جدول ۳. نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی سبک رهبری مشارکتی

الگو	B	SD	Beta	T	R	R2	R2 change	Sig.
مهارت‌های اجتماعی	۰/۷۸	۲/۴۲	۰/۵۹**	۷/۱۰	۰/۵۹۳	۰/۵۵	۰/۵۵	۰/۰۰۰
پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۶۲	۲/۹۳	۰/۴۸**	۳/۴۳	۰/۴۸۲	۰/۲۲	۰/۲۲	۰/۰۰۱
آگاهی اجتماعی	۰/۸۳	۳/۸۷	۰/۴۵**	۲/۹۸	۰/۴۵۳	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۰۱
تیپ شخصیتی B	۰/۵۳	۲/۹۲	۰/۴۳**	۴/۰۵	۰/۴۳۵	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۰۰۰

متغیر ملاک: سبک رهبری مشارکتی (P≤۰.۰۵)* (P≤۰.۰۱)**

نتایج رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که برای ابعاد هوش اجتماعی در گام اول مهارت‌های اجتماعی وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۰/۵۵ واریانس را برای سبک رهبری مشارکتی تبیین کرد. در گام دوم پردازش اطلاعات اجتماعی وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۰/۲۲ واریانس را برای سبک رهبری مشارکتی تبیین کرد. در گام سوم آگاهی اجتماعی وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۰/۲۲ واریانس را برای سبک رهبری مشارکتی تبیین کرد. برای تیپ‌های شخصیتی، در گام اول تیپ‌های شخصیتی B وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۰/۲۸ واریانس را برای سبک رهبری مشارکتی تبیین کرد، و تیپ شخصیتی A شرایط ورود به رگرسیون را نداشت و از معادله حذف گردید. ابعاد مهارت‌های اجتماعی (Beta=۰/۵۹، p=۰/۰۰۰)، پردازش اطلاعات اجتماعی (Beta=۰/۴۸، p=۰/۰۰۱) و آگاهی اجتماعی (Beta=۰/۴۵، p=۰/۰۰۱) ارتباط مثبت و معنی‌داری با سبک رهبری مشارکتی دارند و پیش‌بینی کننده مثبت و منحصر به فردی برای این بعد هوش اجتماعی هستند، و تیپ شخصیتی B ارتباط مثبت و معنی‌داری با سبک رهبری مشارکتی دارد (Beta=۰/۴۳، p=۰/۰۰۰) و پیش‌بینی کننده مثبت و منحصر به فردی برای این سبک رهبری است (جدول ۳).

جدول ۴. نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی سبک رهبری خودکامه

الگو	B	SD	Beta	T	R	R2	R2 change	Sig.
تیپ شخصیتی A	۰/۳۹	۳/۹۲	۰/۳۴*	۶/۵۴	۰/۳۴۱	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۰۳۰

متغیر ملاک: سبک رهبری خودکامه (P≤۰.۰۵)* (P≤۰.۰۱)**

نتایج رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که برای ابعاد هوش اجتماعی، هیچ کدام از ابعاد شرایط ورود به رگرسیون را نداشتند و از معادله حذف گردیدند. برای تیپ‌های شخصیتی، در گام اول تیپ‌های شخصیتی A وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۰/۱۰ واریانس را برای سبک رهبری خودکامه تبیین کرد، و تیپ شخصیتی B شرایط ورود به رگرسیون را نداشت و از معادله حذف گردید. تیپ شخصیتی A ارتباط مثبت و معنی‌داری با سبک رهبری خودکامه دارد (Beta=۰/۳۴، p=۰/۰۳۰) و پیش‌بینی کننده مثبت و منحصر به فردی برای این سبک رهبری است (جدول ۴).

جدول ۵. نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش بینی سبک رهبری واگذارکننده

الگو	B	SD	Beta	T	R	R2	R2 change	Sig.
آگاهی اجتماعی	-۰/۳۹	۳/۸۷	-۰/۳۵*	-۲/۲۴	۰/۳۵۱	۰/۲۲	۰/۲۲	۰/۰۰۶

متغیر ملاک: سبک رهبری واگذارکننده (P≤۰/۰۵)* (P≤۰/۰۱)**

نتایج رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که برای ابعاد هوش اجتماعی، در گام اول آگاهی اجتماعی وارد معادله رگرسیون گردید و به میزان ۰/۲۲٪ واریانس را برای سبک رهبری واگذارکننده تبیین کرد. بقیه ابعاد شرایط ورود به رگرسیون را نداشتند و از معادله حذف گردیدند. برای تیپ‌های شخصیتی، هیچ کدام شرایط ورود به رگرسیون را نداشتند و از معادله حذف گردیدند. آگاهی اجتماعی ارتباط منفی و معنی‌داری با سبک رهبری واگذارکننده دارد (Beta = -۰/۳۵، p = ۰/۰۰۶) و پیش‌بینی کننده منفی و منحصر به فردی برای این سبک رهبری است (جدول ۵).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط تیپ‌های شخصیتی، هوش اجتماعی و سبک رهبری مدیران شهر یاسوج بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین تیپ شخصیتی و سبک رهبری نیز ارتباط مثبت معنادار وجود دارد. تیپ شخصیتی B با سبک رهبری مشارکتی ارتباط مثبت معنادار داشت. پس می‌توان گفت که بین تیپ شخصیتی B و سبک رهبری مشارکتی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد و تیپ شخصیتی B پیش‌بینی کننده سبک رهبری مشارکتی است. همچنین، تیپ شخصیتی A با سبک رهبری خودکامه ارتباط مثبت معنادار داشت. پس می‌توان گفت که بین تیپ شخصیتی A و سبک رهبری خودکامه رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد و تیپ شخصیتی A پیش‌بینی کننده سبک رهبری خودکامه است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات (پیمانی زاده، ۱۳۸۱؛ سلیمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ پنیوس، ۲۰۰۷؛ پرتوریوس، ۲۰۰۸) همخوانی دارد. پیمانی زاده (۱۳۸۱) نشان داد که با اینکه اکثران مدیران انتخاب شده از نظر شخصیتی تیپ A هستند و علارغم اینکه از ویژگی‌های بارز افراد این تیپ موفقیت طلبی است، اما ارتباط بسیار ضعیفی با موفقیت شغلی دارند. این در حالی بود که افراد تیپ B که در اقلیت هم قرار داشتند، ارتباط بسیار قوی‌ای با موفقیت شغلی دارند. نتایج پژوهش پرتوریوس (۲۰۰۸) در مورد ارتباط بین سبک‌های رهبری و تیپ‌های شخصیتی نشان داد که تیپ شخصیتی به صورت معناداری بر سبک‌های رهبری تأثیر می‌گذارد.

با مرور ویژگی‌های تیپ‌های شخصیتی A و B و مقایسه آنها با ویژگی‌های سبک‌های رهبری مشارکتی (از جمله، دعوت به زیردستان در تصمیم‌گیری‌ها، ارتباط متقابل مدیر و کارکنان، نبود ساختار سلسله‌مراتبی، رابطه مداری، روابط صمیمانه و دوستانه مدیر و کارکنان و نظارت و کنترل به صورت خودکنترلی) و خودکامه (از جمله، تمرکز اختیارات در دست مدیر است، مدیر به تنهایی تصمیم می‌گیرد، روابط مدیر با کارکنان به صورت یک طرفه، از بالا به پایین و رسمی است و کنترل و نظارت به صورت مستقیم و توسط مدیر صورت می‌گیرد) متوجه می‌شویم که مدیران دارای تیپ شخصیتی B، برای سبک رهبری مشارکتی و مدیران دارای تیپ شخصیتی A، برای سبک رهبری خودکامه مناسب‌تر هستند.

علاوه بر این، یافته‌های تحقیق حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار میان هوش اجتماعی و سبک رهبری بود، از بین خرده مقیاس‌های هوش اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی و آگاهی اجتماعی با سبک رهبری مشارکتی ارتباط مثبت و معنادار داشتند. پس می‌توان گفت بین مهارت‌های اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی و آگاهی اجتماعی و سبک رهبری مشارکتی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد و افزایش مهارت‌های اجتماعی، افزایش قدرت پردازش اطلاعات اجتماعی و افزایش آگاهی اجتماعی مدیران پیش‌بینی کننده سبک رهبری مشارکتی مدیران می‌باشد. بعلاوه آگاهی اجتماعی با سبک رهبری واگذارکننده

ارتباط منفی معنادار داشت. پس می‌توان گفت بین آگاهی اجتماعی و سبک رهبری واگذار کننده ارتباط معنادار و معکوس وجود دارد و افزایش آگاهی اجتماعی پیش‌بینی کننده منفی سبک رهبری واگذار کننده است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات عابدی جعفری و همکاران (۱۳۸۹) نورایی و ساعی ارسی (۱۳۸۹)، موراند (۲۰۰۱)، الفنبین (۲۰۰۶) و هافمن و فروست (۲۰۰۶) هماهنگ است. این محققان در مطالعات خود نشان دادند که هوش اجتماعی - هیجانی پیش‌بینی کننده مثبت و منحصر به فرد سبک‌های رهبری مفید و کارآمد هستند.

عابدی جعفری و همکاران (۱۳۸۹) در رابطه با مدیران دارای سبک رهبری واگذار کننده بیان می‌دارند که آنها از دخالت در مسائل مهم اجتناب کرده و در هنگام نیاز دیگران، علاقه به حضور ندارند، و به همین خاطر نخواهند توانست که برخورد مناسبی با عواطف و احساسات خود و دیگران داشته باشند چرا که آنان تمایل به مواجهه با دیگران ندارند و حتی سعی می‌کنند از پاسخ دادن به سؤالات فوری و جدی کارکنان طفره روند تا چه رسد به برخورد عاطفی با آنان. می‌توان گفت که مدیرانی که هوش اجتماعی آنها بالا است، حتی اگر ۱۰ تا ۱۵ امتیاز بهره هوشی کمتر داشته باشند، در همکاری با زیردستان خود و برقراری روابط اجتماعی با آنها و در نتیجه برخورداری از سبک‌های رهبری کارآمدتر موفق‌تر خواهند بود. هافمن و فروست (۲۰۰۶) اظهار می‌دارند که توانایی‌ها و خصوصیات تشخیص‌های محیطی و پاسخ‌های رفتاری انعطاف‌پذیر را باعث می‌شوند، هوش اجتماعی است. و این می‌تواند یکی از مهمترین عامل‌ها در تسهیل‌سازی ارائه رهبری کارآمد باشد. به طور خلاصه اینکه این توانایی‌ها و خصوصیات اساسی که نشان دهنده هوش اجتماعی هستند، برای تشخیص و پاسخ‌دهی سازگارانه به نیازهای هیجانی و عاطفی زیردستان و در نتیجه تسهیل‌سازی فرآیند مدیریت و رهبری، بسیار ضروری می‌باشند.

با توجه به وجود رابطه قوی میان هوش اجتماعی و سبک‌های رهبری و این که استفاده از هوش اجتماعی در محیط کار اجتناب‌ناپذیر بوده و در بهبود روابط، افزایش اعتماد متقابل، وفاداری و تعهد کارکنان و بهره‌وری سازمان تأثیر دارد و نیز این نکته که هوش اجتماعی به طور ژنتیکی ثابت نبوده و قابل یادگیری و آموزش است، پیشنهاد می‌شود در زمینه آموزش هوش اجتماعی به کارکنان و مدیران این ادارات و سازمان‌ها اقدام شود. همچنین، با توجه به رابطه معنادار تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری و قدرت این تیپ‌های شخصیتی در پیش‌بینی سبک‌های رهبری مدیران، توصیه می‌شود که تیپ‌های شخصیتی به عنوان یک عامل پایه و تأثیرگذار، در انتخاب مدیران دخالت داده شوند.

منابع

- پیمانی زاده، حسین. (۱۳۸۱). تعیین تیپ شخصیتی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور و ارتباط آن با موفقیت. مجله حرکت؛ شماره ۱۴: ۱۲۵-۱۴۰.
- حبیبی، شراره؛ لطفی دمساز، محمد. (۱۳۸۸). مقایسه سبک‌های مدیریت مدارس دولتی با مدارس غیر دولتی شهرستان شهریار. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره دوم: ۱۴۹-۱۷۴.
- حقانی، محمود؛ عزیزی، حبیب؛ رسولی نژاد، عبدالحسین. (۱۳۸۹). تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران. فراسوی مدیریت؛ ۴، ۱۶: صص ۱۶۳-۱۸۷.
- رضایی، اکبر؛ خلیل زاده، احد. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس. علوم تربیتی. شماره ۷: صص ۱۲۱-۱۴۵.
- سلیمی، سید حسین؛ کریمی‌نیا، رضا؛ اسماعیلی، علی اکبر. (۱۳۹۰). ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌های مدیریتی و مدیریت تعارض در یک واحد نظامی. مجله طب نظامی. شماره ۱؛ صص: ۱۱-۱۶.

- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ مرادی، محمد؛ پرابراهیم، سهراب (۱۳۸۹). فصلنامه مدیریت؛ شماره ۲۰: ۶۲-۷۵. فیضی، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سبک‌های مدیریت (سنتی، متعادل و مشارکتی) بر خلاقیت دبیران (مطالعه موردی: دبیرستان‌های شهر سنج). علوم تربیتی، شماره ۸: صص ۷-۳۰.
- لارنس، پروین. روانشناسی شخصیت. ترجمه جوادی و کدیور (۱۳۷۴). انتشارات فرهنگی رسا.
- مصدق راد، ع؛ طاهری، . (۱۳۸۴). بررسی آگاهی مدیران بیمارستان دانشگاه درباره سبک‌های مدیریت در اصفهان. مجله سلامتی رهبری؛ ۱۹ (۲): ۱۱-۲۸.
- نکویی مقدم، محمود؛ بهشتی فر، ملیکه؛ شکوه سلجوقی، زهرا. (۱۳۸۶). تعیین رابطه بین سبک‌های مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سلامت، شماره ۲۹: صص ۳۷-۴۴.
- نورایی، محمود؛ ساعی ارسی، ایرج. (۱۳۸۹). بررسی اثر هوش عاطفی (هوش اجتماعی) بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی (مطالعه موردی واحدهای منطقه ۲ دانشگاه آزاد اسلامی). فصلنامه علوم رفتاری: ۱۵۵-۱۸۳.
- Bass, B.M. (2001). Cognitive, social, and emotional intelligence of transformational leaders, in Riggio, R.E., Murphy, S.E. and Priozzolo, F.J. (Eds), *Multiple Intelligences and Leadership*, Lawrence Earlbaum and Associates, Mahwah, NJ, pp. 54-77.
- Elfenbein, H. A. (2006). Team emotional intelligence what it can mean and how it can affect performance, in Druskat, v. Sala, F., & Mount, G. (Eds), *Linking Emotional intelligence and performance, at work: current research Evidence with individuals and Group* (p 165- 184).
- Golman, D. (2000), *Leadership that gets results*, Harvard Business Review, 79.
- Hoffman, Brian J. and Frost, Brian C. (2006). Multiple intelligences of transformational leaders: an empirical examination. *International Journal of Manpower*; Vol. 27 No. 1, pp. 37-51.
- Morand, D. A. (2001). The emotional intelligence of managers: Assessing the construct validity of a nonverbal measure of people skills, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 16, No. 1.
- Mount, G. (2006). The role of emotional intelligence in developing international business capability; EI provides traction in Druskat, V., Sala, F., & Mount, G. (Eds). *Linking Emotional intelligence and performance at work: Current Research Evidence with individuals and Groups* (P. 97- 124). N. J. Erlbaum.
- Penrose, Howard W. (2007). *Personalities and Management Styles*.
- Pretorius Wayne. (2008). *Leadership Styles and Personality Types*. submitted in accordance with the requirements for the degree Magister Theologia. South African Theological Seminary.
- Silvera, D.H. Martinussen, M. & Dahl, T. I. (2001). The Tromso Intelligence Scale a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.