

تبیین رابطه بین هوش عاطفی با سبک‌های رهبری رابطه‌مدار و وظیفه‌مدار مدیران سازمان‌های ورزشی

سجاد پاشایی^۱، وحید حافظی^۲، سجاد قدمی^۳

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت بازاریابی ورزشی دانشگاه تبریز

^۲ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تبریز

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تبریز

نام نویسنده مسئول:

سجاد پاشایی

شماره ۱۱ / بهار ۱۳۹۷ / ص ۲۴۸-۲۵۵

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی (سال چهارم)

چکیده

مسئله اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری (رابطه‌مدار، وظیفه‌مدار) استراتژیک مدیران سازمان‌های ورزشی است. پژوهش حاضر توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی و بصورت میدانی انجام شده است. نمونه پژوهش برابر با جامعه آماری است که شامل ۷۰ نفر از مدیران اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی، ضریب همبستگی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد. برای توصیف متغیرهای مربوطه از آمار توصیفی استفاده شد. نتایج نشان داد، هرچه در طیف سبک رهبری از رویکرد وظیفه‌مدار به سمت رویکردهای رابطه‌مدار پیش می‌رویم، مدیران از سطح هوش عاطفی بالاتری برخوردار می‌شوند، یعنی هر چه هوش عاطفی بالاتر باشد، سبک رهبری استراتژیک (رابطه‌مدار) بالا می‌رود. بنابراین، مدیران با هوش عاطفی پایین، دارای سبک رهبری وظیفه‌مدار می‌باشند و هر چه هوش عاطفی مدیران ورزشی بالاتر باشد، سبک رهبری، رابطه‌مدار خواهد بود.

واژگان کلیدی: "هوش عاطفی"، "سبک رهبری"، "مدیر"، "سازمان‌های ورزشی".

مقدمه

برنامه‌ریزی استراتژیک یک فرایند مدیریتی است که ایجاد و حفظ تعادل منطقی بین اهداف، منابع و موقعیت‌های متغیر را بر عهده دارد و هدف آن ایجاد یا تغییر در کار و محصول شرکت‌ها به منظور دستیابی به رشد و سود رضایت بخش است (روستا، ۱۳۸۸). سازمان‌های ورزشی عصر حاضر، به ویژه در معرض تغییرات پیوسته قرار دارند. ارتباط و تعامل لاین سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و سایر سازمان‌های ورزشی ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی همگی دست به دست هم داده‌اند تا محیطی پرتلاطم را برای این سازمان‌ها ایجاد نمایند (هندی، ۱۳۷۸).

شاید بتوان ادعا کرد که رهبری، بیش از هر موضوع دیگری در تاریخ تجربیات انسان متمدن، باعث بحث و گفتگو میان مردم بوده است. امروزه نیز رهبریت موضوعی جالب و با اهمیت است، روزنامه‌ها و مجلات اغلب به درج مقالاتی در مورد رهبران سیاسی، اقتصادی و علمی می‌پردازند و تغییر و تحولات در مشاغل مهم منطقه‌ای، کشوری و بین‌المللی توجه رسانه‌های ارتباطی را به خود جلب نموده و بحث و گفتگوهای بسیاری را در میان مردم موجب می‌گردند. یکی از دلایل اصلی این توجه این است که مردم، رهبران را دارای قدرت زیادی می‌دانند که می‌توانند بانی اصلاحات و تغییرات مطلوبی در سازمان‌ها باشند. از رهبران سازمان‌ها انتظار می‌رود که در یک سری از کارها مثل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، برقراری ارتباط و کنترل درگیری‌ها، پرتوان و با صلاحیت باشند. این چنین انتظاراتی باعث شده اند که کتر و کان رهبریت را عامل تعیین کننده در موقعیت و شکست سازمان‌ها می‌دانند (شیرازی، ۱۳۷۳).

رهبری استراتژیک فرایندی است برای اثرگذاری بر موفقیت مطلوب چشم انداز که به وسیله رهبران مورد استفاده قرار می‌گیرد و با تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تخصیص منابع، هدایت از طریق سیاست گذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مبهم و غیر قابل اطمینان که با فرصت‌ها و تهدیدها مشخص می‌شود، همراه است. این نوع رهبری شامل نوعی تصمیم‌گیری استراتژیک است که با در نظر گرفتن کلیه تمایلات، تفاوت‌های شخصیتی، برنامه‌ها، ذی‌نفعان سازمان و فرهنگ‌های مختلف، تحقق می‌یابد. برنامه‌هایی که این رهبران طرح‌ریزی می‌کنند باید عملی بوده، خوشایند و مقبول ذی‌نفعان سازمان و نمایندگیها و شرکای ملی و بین‌المللی سازمان قرار گیرند (دوکت و مک‌فرالان، ۲۰۰۳).

سبک‌های رهبری که در سازمان‌های ورزشی مد نظر است ۲ نوع سبک رهبری می‌باشد. سبک آمرانه و سنتی (وظیفه مدار): مدیر یا رهبر به زیر دستان خود می‌گوید چه کار باید بکنند و چگونه باید آن کار را انجام دهند. این سبک محافظه کار (اقتداری) است. سبک دموکراتیک (رابطه مدار): رهبر یا مدیر در این سبک مسئولیت رهبری خود را با زیردستانش تقسیم می‌کند و آنها را در برنامه‌ریزی و اجرای آن مشارکت می‌دهد. به این سبک، سبک کارمند مدار یا رابطه مدار نیز می‌گویند (هرسی بلانچارد، ۲۰۰۴).

هوش عاطفی افراد به توانایی آنها در پاسخ موثر به نیازها و فشارهای محیطی از بعد عاطفی و هیجانی اشاره دارد و در واقع؛ مهارتی است که دارنده ی آن می‌تواند به کمک شناخت هیجان‌های خود، روحیات خود را کنترل نماید، از طریق کنترل این هیجان‌ها آن را بهبود دهد، به وسیله شناخت هیجان‌های دیگران تأثیر آنها را درک نماید و با کمک مدیریت روابط سعی در بالا بردن روحیه خود و دیگران داشته باشد. (بابایی و مومنی، ۱۳۸۵). اهمیت هوش عاطفی در محیط کار به دلیل ارتباط زیادی است که بین بلوغ عاطفی رهبران و مدیران وجود دارد. توانایی‌هایی مثل خود آگاهی، همدلی و عملکرد مالی نمونه‌هایی از این بلوغ عاطفی هستند. صاحب نظران مثل سالوی و گلن بر مبنای تحقیقات خود چنین بیان می‌دارند که روحیه رهبر و رفتارهای آن تأثیرات به سزایی بر عملکرد کلی سازمان دارد زیرا روحیات کاملاً مسری و قابل انتقال به دیگران هستند. مثلاً یک رهبر یا مدیر عصبی، سازمان زهراگینی به وجود می‌آورد که پر از افراد کم‌آموز منفی است. یا یک رهبر بشاش و الهام دهنده پیروان وفاداری را به دنبال خود خواهد داشت که می‌توانند هر چالشی را از سر راه خود بردارند. از آنجا که روحیات و رفتارهای رهبران، محرک‌های نیرومند موفقیت کاری به شمار می‌روند لذا وظیفه اصلی مدیران ارشد (و حتی کار اصلی آنها) رهبری عاطفی است. به عبارت دیگر، قبل از اینکه رهبران بتوانند به کارهایی مثل تعیین استراتژی، تعیین بودجه یا استخدام کارکنان بپردازند، باید در وهله اول به تأثیر روحیات و رفتارهای خود بر دیگران توجه نشان دهند. این دسته از رهبران، هیجان‌های خود را شناخته و بر آن‌ها دهنه می‌زنند و در ضمن، احساسات دیگران را درک کرده و کم و زیاد حالت‌های حسی و هیجانی سازمان خود را می‌سنجند. تنظیم روابط عاطفی و احساسی با زیردستان موضوعی پیچیده و از دغدغه‌های درونی مدیران است؛

¹ Task-oriented style² Relationship-oriented style

چرا که بهره وری مجموعه تحت مدیریت، در فضایی انسانی اتفاق می افتد که در آن احساس و عاطفه انسان‌ها درگیر و دخیل در عملکرد خواهد بود. (علامه، ۱۳۸۵).

تحقیقات در زمینه ویژگی‌های رهبران نشان می دهد که رهبر باید فردی باهوش بوده و در زمینه شغلی خود از دانش کافی برخوردار باشد. هرچند بهره هوشی و مهارت های تکنیکی به عنوان توانایی های آغازین برای رهبران مطرح هستند، اما وجود آنها شرط کافی برای رهبری نیست. هر فردی که بخواهد عملکرد بهتری داشته باشد، نیازمند هوش هیجانی و بهره گیری از آن خواهد بود (رابینز، ۲۰۰۲). که برخلاف بهره هوشی قابل یادگیری است (گلمن، ۲۰۰۴). در مورد مهم ترین تحقیقات انجام شده در زمینه ارتباط بین هوش و اثربخشی مدیران و رهبران، براون (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان "اثرات هوش هیجانی و سبک رهبری بر عملکرد" نشان داد عناصر هوش هیجانی شامل شایستگی های شخصی و اجتماعی، انگیزش و همدلی بطور مثبت با سبک رهبری تحول گرا ارتباط دارند. همسو با نتایج این تحقیق، نتایج تحقیق کالوی (۲۰۱۰)، بورخام (۲۰۱۰)، هاتفیلد (۲۰۰۹) نیز حاکی از وجود ارتباط معنادار بین هوش عاطفی و رهبری تحول گرا بود. همچنین، در یکی از تحقیقات انجام شده در این زمینه در حوزه ورزش، دانی (۲۰۰۶) با هدف تعیین ارتباط بین هوش عاطفی و رهبری در مربیان دانشگاهی، نشان داد مربیان زن در مورد هر دو متغیر هوش عاطفی و رهبری خود را در سطح بالایی ارزیابی کردند. به علاوه، ورزشکاران نیز در مورد هر دوی این دسته ها مربیان خود را در سطح بالایی ارزیابی کردند. در نهایت نیز نتایج این مطالعه از این عقیده که بین هوش عاطفی و رهبری در مربیان دانشگاهی ارتباط وجود دارد. رئیسین و همکاران (۱۳۹۴) بین هوش هیجانی مدیران و کارکنان فدراسیون های ورزشی با اثربخشی این فدراسیون ها ارتباط معناداری را گزارش نمودند.

تحقیق دیگری که با هدف مشخص کردن سبک رهبری سرپرستان با توجه به رفتارهای آنها انجام گرفت. نتایج نشان داد، یک سبک نشان دهنده سبک رهبری مردم گرا (رابطه گرا) بود. این سبک شامل رفتارهایی مانند نشان دادن اعتماد و احترام متقابل برای زیردستان، تمایل داشتن جهت رفع نیازها و همچنین بهبود و بهتر کردن رفاه کارکنان خود مشخص بود. مدیران با سبک قوی مردم گرا پیشنهادات کارکنان را مورد توجه قرار می دهند و از منافع آنها زمانی که مورد نیاز است حمایت می کنند و برای ایجاد عدالت در محیط کاری تلاش می کنند. سبک دیگر نشان دهنده سبک رهبری وظیفه گرا و شامل رفتارهایی همچون تعریف و ساختار نقش کارکنان اختصاص کارکنان به وظایف خاص، روشن کردن وظایف و روش های کارکنان، اطمینان حاصل از رعایت قوانین، فشار وارد کردن به کارکنان که بیشتر از ظرفیت خود و همچنین فراتر از استانداردهای کاری کار انجام دهند (گلی و قنبری، ۱۳۸۲).

تحقیق حاضر به بررسی رابطه «هوش عاطفی» مدیران با سبک های رهبری استراتژیک آنها می پردازد. همچنین سعی شده است تا با تشریح و تفسیر این مفهوم و روشن نمودن زوایای هوش عاطفی در افراد، هوش عاطفی مدیران مورد نظر، جمع آوری گردیده تا بتواند در راستای جوابگویی به هدف تحقیق، کارآمد باشد.

مسئله ای است که در سال های اخیر بیشتر از همه مشغله فکری روان شناسان ورزشی شده یافتن پاسخ این سؤال است که چرا تعداد زیادی از افراد با وجود داشتن هوش عاطفی بالا در کارهای خود با مشکلات مواجه می شوند، و برعکس تعدادی از افراد با هوش عاطفی بالا در تلاش های خود موفق می شوند؟ یا طیف سبک رهبری از رویکرد وظیفه مدار به سمت رویکرد رابطه مدار پیش برویم، مدیران از سطح هوش عاطفی بالاتری برخوردار می شوند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بود که به صورت میدانی انجام شد جامعه ی آماری این پژوهش شامل ۷۰ نفر از مدیران اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بودند بدلیل کم بودن جامعه آماری برابر با نمونه آماری می باشد. برای دستیابی به اهداف تحقیق با استفاده از پرسشنامه های سبک رهبری فیدلر و چمرز (LPC) و هوش عاطفی سیبیریا شرینگ (EQ)، سبک رهبری و میزان هوش عاطفی مدیران اندازه گیری می شود. در قسمت اول پرسشنامه، مشخصات فردی پاسخ دهنده که شامل جنسیت، وضعیت تأهل، سن، میزان تحصیلات، سابقه مدیریت و سطح مدیریت فرد پاسخگو می باشد؛ بررسی می شود. سپس سؤالات مربوط به ارزیابی سبک رهبری بررسی می شود. پرسشنامه LPC برای ارزیابی سبک رهبری افراد (وظیفه مدار-رابطه مدار) با استفاده از نظریه فیدلر بکار می رود. روایی صوری و محتوی پرسشنامه توسط ۱۰ تن از اساتید رشته

³ Calloway

⁴ Burkham

⁵ Hatfield

⁶ Donehy

مدیریت ورزشی تایید و پایداری درونی در یک مطالعات مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آزمون آلفای کرونباخ/۸۷ محاسبه شد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنوف، t تک نمونه ای و رگرسیون خطی و فریدمن با کمک نرم افزارهای آماری spss22 استفاده گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی (برای توصیف متغیرهای مربوطه) و آمار استنباطی، از نرم‌افزارهای آماری spss22، ضریب همبستگی در سطح معنی داری ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته‌ها

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 شده اند. بر روی قطر اصلی این ماتریس عدد یک واقع شده است که نشان دهنده 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 می‌باشد. مابقی این اعداد نیز نشان دهنده مقدار همبستگی متغیرها با یکدیگر می باشد.

جدول ۱. میانگین و ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. سبک رهبری	۴/۶۵۲	۱						
۲. خودآگاهی	۲/۶۵۵	۰/۳۵۵**	۱					
۳. خود کنترلی	۳/۷۱۴	۰/۴۰۰**	۰/۵۴۷**	۱				
۴. انگیزش	۳/۵۵۵	۰/۲۳۶**	۰/۵۳۱**	۰/۵۲۵**	۱			
۵. همدلی	۴/۶۰۳	۰/۴۲۴**	۰/۵۵۷**	۰/۵۷۲**	۰/۵۸۶**	۱		
۶. مهارت های اجتماعی	۳/۸۰۰	۰/۴۳۷**	۰/۴۵۷**	۰/۵۰۷**	۰/۴۹۷**	۰/۵۸۷**	۱	
۷. هوش عاطفی	۳/۲۰۰	۰/۴۷۴**	۰/۶۰۶**	۰/۶۳۴**	۰/۶۵۸**	۰/۶۶۵**	۰/۶۳۲**	۱

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود متغیر سبک رهبری با تمامی متغیرهای مستقل رابطه‌ی 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 ورزشی 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 ورزشی بیشترین رابطه را در بین مؤلفه‌های هوش عاطفی با مهارت‌های اجتماعی دارد و کمترین رابطه را با مؤلفه ی خودآگاهی دارد.

آزمون فرضیات

فرضیه اصلی: بین هوش عاطفی و سبک رهبری استراتژیک مدیران ورزشی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج رگرسیون هوش عاطفی بر سبک رهبری

مدل	مجموع مجزورات	DF	میانگین مجزورات	F	R	R ²	R ² _{adj}	Sig
رگرسیون	۲۰۱/۵۲۱	۱	۲۰۱/۵۲۱	۱۱/۰۸۶	۰/۴۳۰	۰/۳۰۴	۰/۲۰۸	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 R^2 (ضریب تعیین) برابر ۰/۳۰۴ شده است، به این معنا که هوش عاطفی ۳۰/۴ درصد توانایی پیش بینی سبک رهبری را دارد. ۷۰/۶ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش بینی می باشد. مقدار R^2_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده) در این مدل ۰/۲۰۸ شده است (این ضریب توانایی پیش بینی متغیر وابسته را توسط متغیر مستقل در جامعه بررسی می کند). حال اگر α و β به ترتیب مقدار ثابت و شیب خط رگرسیون نمونه باشد.

ضرایب همبستگی اسپیرمن بین هوش عاطفی و انواع سبک رهبری

جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	۱	۲	۳
۱. سبک رهبری رابطه مدار	۱		
۲. سبک رهبری وظیفه مدار	-۰/۷۰۵**	۱	
۳. هوش عاطفی	۰/۳۹۲**	-۰/۴۳۳**	۱

همان طور که در جدول ۳ 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 ۴. ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیرها	سبک رهبری
سبک رهبری	۱
۳. هوش عاطفی	$0/598^{**}$

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که، سبک رهبری با هوش عاطفی در سطح کمتر از یک درصد رابطه مستقیم و معنادار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که هر چه هوش عاطفی بالاتر باشد، سبک رهبری، رابطه مدار خواهد بود.

جدول ۵. نتایج رابطه هوش عاطفی با رهبری استراتژیک

معیارها	ضریب مسیر (β)	آماره آزمون (t)	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب همبستگی اسپیرمن	نتیجه فرضیه
فرضیه	$0/134$	$3/56^{**}$	$0/430^{**}$	$0/598^{**}$	تایید می‌شود

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن ($0/598$) و پیرسون ($0/430$) نتیجه مشابهی را داشته است و در هر دو ضریب شدت رابطه مستقیم و در سطح کمتر از یک درصد معنادار بوده است.

بحث نتیجه گیری

نتایج حاصل، حاکی از نقش قابل ملاحظه هوش هیجانی در زندگی و به خصوص در رهبری سازمان‌های ورزشی دارد. لذا سازمان‌های ورزشی 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 سیستم‌ها و فرایندها را بهبود بخشیده و مشتری مدار باشند. از این رو، محیط کسب و کار مدرن اقتضا می‌کند رهبرانی داشته باشیم که بتوانند رهبری بخردانه‌ای ایفا کرده و بذل اعتماد را در سازمان بکارند که هدف نهایی از این امر، همانا تضمین موفقیت سازمانی است.

نتیجه تحلیل فرضیات نشان داده است که متغیر سبک رهبری با هوش عاطفی رابطه‌ی 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، رابطه‌مدار و در هوش عاطفی پایین، سبک رهبری افراد وظیفه‌مدار می‌باشد. همچنین، در بین زیر مقیاس‌های هوش عاطفی بیشترین رابطه را با سبک رهبری، مهارت‌های اجتماعی داشته است و کمترین رابطه را خودآگاهی داشته است (جدول ۵).

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که، بین هوش عاطفی و سبک رهبری استراتژیک مدیران ورزشی، ارتباط معناداری وجود دارد. که با نتایج تحقیق گاردنر و استاک (۲۰۰۲) همخوانی دارد. مطابق جدول ۲ هوش عاطفی ۳۰/۴ درصد توانایی پیش بینی سبک رهبری را دارد. با توجه به جدول ۱، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۹٪، میزان رابطه هوش عاطفی با سبک رهبری، ۴۷۴٪ است. همچنین در جدول ۴، از طریق آزمون اسپیرمن نشان داده شده است که در سطح اطمینان ۹۹٪، شدت رابطه هوش عاطفی با سبک رهبری، ۵۹۸٪ است. همچنان که مشاهده می شود، نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون نتیجه مشابهی را داشته است، لذا نتایج در سطح کمتر از یک درصد معنادار بوده است.

همچنین یافته‌ها نشان داد، بین هوش عاطفی پایین مدیران ورزشی و سبک رهبری وظیفه مدار ارتباط معناداری وجود دارد. که با نتایج تحقیق هالت و جونز (۲۰۰۵)، گلن (۲۰۰۲) همسو می‌باشد طبق جدول ۳، با سطح اطمینان ۹۹٪ نتیجه آزمون برای این فرضیه ۴۲۳٪- شده است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین هوش عاطفی پایین و سبک رهبری وظیفه مدار می باشد. یعنی مدیران ورزشی دارای هوش عاطفی پایین، جهت نفوذ و رهبری کارکنان از سبک رهبری وظیفه مدار بهره می گیرند. این افراد نسبت به ضابطه‌مندی توجه زیادی داشته و به روابط حسنه با کارکنان توجه کمتری دارند.

نتایج یافته‌های دیگر پژوهش نشان داد، بین هوش عاطفی بالای مدیران و سبک رهبری کارمند مدار ارتباط معناداری وجود دارد. که با نتایج تحقیق هالت و جونز (۲۰۰۵)، گلن (۲۰۰۲)، لاجوردی، و جمالی نظری (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. طبق جدول ۳، با سطح اطمینان ۹۹٪ نتیجه آزمون برای این فرضیه ۳۹۲٪/۰ شده است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین هوش عاطفی بالا و سبک رهبری رابطه مدار می باشد. بنابراین هوش عاطفی پیش نیازی برای رهبری موفق است. مدیران دارای هوش عاطفی بالا، جهت نفوذ و رهبری کارکنان از سبک رهبری رابطه مدار بهره می گیرند. این افراد نسبت به ضابطه‌مندی چندان حساس نبوده و به روابط حسنه با کارکنان توجه بیشتری مبذول دارند. دلایل متعددی وجود دارند که چرا افرادی که هوش عاطفی بالایی دارند، به احتمال بیشتر از سبک رهبری رابطه گرا، استفاده می کنند؟ نخست اینکه، رهبرانی که می‌دانند و می‌توانند عواطف و احساسات خودشان را کنترل کنند و خودکنترل هستند، می‌توانند به عنوان الگوی نقش برای پیروان خود باشند و بنابراین اعتماد و احترام پیروان خود به رهبران را افزایش می‌دهند. دوم اینکه، رهبرانی که هوش عاطفی بالایی دارند با تأکید بر شناخت احساسات و عواطف دیگران، به گونه‌ای ایده‌آل تا اندازه‌ای که انتظارات پیروان می‌تواند افزایش یابد آنها را تحقق می بخشند. سوم اینکه، رهبرانی که هوش عاطفی بالایی از خود نشان می دهند بر همدلی و توانایی مدیریت روابط به شکل خوب و ملاحظات فردی تأکید دارند.

منابع:

- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی: در عصر جهانی شدن. تهران: مدیران.
- روستا، احمد؛ ونوس، داور؛ ابراهیمی، عبدالحمید (۱۳۸۸)، مدیریت بازاریابی، تهران: انتشارات سمت
- رابینز. ا. پ. (۱۳۷۶). تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: صفار.
- رئیسیان، مجید؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم و جوکار، مهدی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی مدیران و کارکنان فدراسیون های موفق با اثربخشی فدراسیون، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، شماره ۴
- شیرازی، علی، ۱۳۷۳، مدیریت آموزشی، چاپ اول، نشر جهاد دانشگاهی مشهد
- چارلز، هندی (۱۳۷۸). مدیریت سازمان های یادگیرنده. ترجمه مهدی ایران نژاد، نشریه مدیریت و توسعه، شماره ۲، صص ۵۰-۶۰.
- علامه، سید محسن؛ انصاری، آذرنوش؛ معینی، حسین. هوش هیجانی: کلید طلایی رهبری اثر بخش. ۷-۱۰، ۱۲-۱۴، ۱۶-۱۹.
- گلشن، دانیل (۱۳۸۳). هوش هیجانی در کار. ترجمه بهمن ابراهیمی و محسن جوینده. انتشارات بهین دانش.
- لاجوردی، سید جلیل؛ جمالی نظری، آرزو (۱۳۸۹، بهار). رابطه میان هوش عاطفی و سبک مرجع رهبری مدیران. چشم انداز مدیریت دولتی، (۱)، ۷۰-۷۴، ۸۲.
- Bennett, N., Wise, C., Woods, P. A., & Harvey, J. A. (2003). Distributed Leadership: A review of literature. National College for School Leadership.
- Burkham, Angela. Bohannon. (2010). the relationship of emotional intelligence and transformational leadership behavior in Texas. AgriLife extension service mid-managers. A dissertation in agricultural education submitted to the graduate faculty of Texas Tech University in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctorate of education.
- Calloway, Jacqueline. D. Awadzi. (2010). Performance implications of emotional intelligence and transformational leadership: Toward the development of a self-efficacious military leader. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy. Capella University.
- Duckett, H, and Macfarlane, E.(2003). Emotional Intelligence and /Transformational Leadership in Retailing. Leadership & Organization /Development Journal, Vol. 24, pp. 309-317.
- Robbins, S. P. (2002). Organizational behavior, 9 th ed. Prentice -hall, Inc.
- Goleman. Daniel. (2004). Leading by feel, Harward business review.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). Primal Leadership: /Realizing/the Power of Emotional Intelligence. Boston, MA: Harvard /Business School Press.
- Hatfield, David. D. (2009). Relationship between emotional intelligence competences and transformational leadership skills: U.S. government civil servant leaders. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of management in organizational leadership. University of Phoenix.
- Holt Svetlane and Jones Steve , Emotional Intelligence and Organization /Performance , journal Performance Improvement, Number 10, Volum /44/, Nov 2005 ,pp 15-16.