

## ارتباط سبک‌های رهبری و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران

افسانه نامی<sup>۱\*</sup>، فرزاد غفوری<sup>۲</sup>

پذیرش مقاله: ۹۴/۵/۱۳

دریافت مقاله: ۹۴/۱/۲۱

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط سبک رهبری و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و کاربردی است. جامعه آماری، شامل کلیه مربیان زن و مرد رشته‌های ورزشی بدمینتون و پینگ‌پونگ دانشگاه‌های شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰ است که تعداد آنها مشتمل بر ۵۲ نفر، و حجم نمونه برابر جامعه آماری است. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه اطلاعات فردی، هوش هیجانی سیبیریا شرینگ و سبک رهبری (L.S.S) گردآوری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری K-S و آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری بازخورد مثبت و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران، ارتباط مثبت و در سطح متوسط وجود دارد ( $r=0/46$ ،  $p=0/037$ ) و بین سبک رهبری آموزش و تمرین و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران، ارتباط مثبت و در سطح پایینی وجود دارد ( $r=0/198$ ،  $p=0/020$ )؛ ولی ارتباط بین سایر سبک‌های رهبری و هوش هیجانی معنادار نیست ( $p > 0/05$ ). با توجه به نتایج، پیشنهاد می‌شود در گزینش مربیان رشته‌های ورزشی انفرادی، مهارت‌های هوش هیجانی آنها، در کنار دیگر مهارت‌های مربیگری، مدنظر قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** هوش هیجانی، سبک‌های رهبری، مربی، دانشگاه‌های شهر تهران.

### مقدمه

کدام مهارت و استراتژی‌ها را آموزش می‌دهد؟ این مهارت را چگونه آموزش می‌دهد؟ چگونه سازمان‌دهی لازم برای تمرین و مسابقه را به انجام می‌رساند؟ و از همه مهم‌تر، در تصمیم‌گیری‌ها چه نقشی برای ورزشکاران قایل است؟ برخی از اوقات، شرایط به گونه‌ای است که مربی باید بتواند دو یا چند نقش را با هم ترکیب و استفاده کند. برای مثال، مربی باید بتواند در موقع لزوم، به‌طور همزمان، نقش‌های معلمی، مدیریتی و ... را با هم انجام دهد (جباری و همکاران، ۱۳۷۹).

برای ماندگاری ورزش، همانند دیگر عرصه‌های اجتماعی، باید همواره در رشد و بسط آن کوشید، و ابعاد و زوایای آن را بسط داد و تثبیت و تقویت کرد. به همان اندازه که جامعه به‌سوی دوران مشارکت در عرصه ورزش پیش می‌رود، نقش مربیان پررنگ‌تر می‌شود (اسکندرلوف، م، ۱۳۸۹). یکی از ابعاد و تصمیم‌های مهم مربیگری در تیم، انتخاب شیوه و سبک مربیگری است. این بعد تعیین‌کننده این است که: یک مربی چگونه تصمیم می‌گیرد؟

گلمن (۱۹۹۵) از نظریه‌پردازان دیدگاه فوق است. وی، مفهوم هوش هیجانی را در پنج حوزه توضیح می‌دهد: خودآگاهی<sup>۱۲</sup>، خودکنترلی<sup>۱۳</sup>، خودانگیزگی<sup>۱۴</sup>، همدلی<sup>۱۵</sup> و مهارت‌های اجتماعی<sup>۱۶</sup>.

از سوی دیگر، یکی از موضوعاتی که در حوزه رهبری مطرح شده است، هوش هیجانی<sup>۱۷</sup> رهبر است؛ چراکه کاربرد مناسب هیجان‌ها در روابط انسانی، درک احوال خود و دیگران، خویشتنداری، همدلی با دیگران و استفاده مثبت از هیجان‌ها در تفکر و شناخت، موضوع هوش هیجانی است که در نحوه برخورد مدیران با زیردستان تأثیر به‌سزایی خواهد داشت. تأثیر هوش هیجانی، با توجه به تعریف مؤلفه‌های متنوع مربوط به آن در مشاغل، حرفه‌ها و مسئولیت‌ها، از جمله مدیریت، به دلیل اهمیت برخورد و تعامل و تقابل با افراد مختلف با خصوصیات شخصیتی و هیجانی مختلف، بسیار چشمگیر و غیرقابل انکار به نظر می‌رسد (اکبرزاده، ۱۳۸۳).

دلایل اثربخشی رهبران بزرگ، به بینش و ایده‌های قوی یا استراتژی‌های آنان ربط داده می‌شود؛ اما نکته مهم‌تری نیز وجود دارد: رهبران بزرگ از طریق عواطفشان کار می‌کنند (گلمن<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). با توجه به اینکه هوش هیجانی، برخلاف هوش عقلانی، قابل تغییر و آموزش‌پذیر است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹)، اگر بین سبک رهبری و هوش هیجانی مربیان ارتباطی وجود داشته باشد، مربیان می‌توانند با استفاده از این یافته‌های علمی و روش‌های جدید مدیریتی، به افزایش اثربخشی خود و نیز ترغیب ورزشکاران خود به تلاش بیشتر و ارتقای کیفیت مهارتی خود، مبادرت و نقش خود را به‌عنوان رهبر، به بهترین نحو مطلوب ایفا کنند.

به‌علاوه، در اکثر پژوهش‌های انجام‌شده که در آنها، ارتباط سبک رهبری مدیران سازمان‌ها و هوش هیجانی آنها بررسی شده است، سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران را

بنابراین، مربیان به‌عنوان راهنما باید قادر باشند، با انتخاب بهترین سبک رهبری<sup>۱</sup>، قوی‌ترین انگیزه‌ها را در ورزشکاران خود ایجاد کنند و زمینه بهبود عملکرد و نتیجه‌گیری بهتر در عرصه‌های ورزشی را فراهم آورند (مرادی، ۱۳۸۵). مربی فرصت دارد، از طریق آموزش مهارت کار تیمی و ارتباط، خودکنترلی را در زندگی نوآموز در طول زمان تزریق کند؛ اینکه چطور به حق اشخاص احترام بگذارد و پاسخگوی رفتارها باشد (لامپکین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

در پژوهش حاضر، از سبک رهبری چلادوری و صالح استفاده شده است. در اینجا، سبک رهبری مربیان، در قالب پنج سبک متداول آموزش و تمرین<sup>۳</sup>، حمایت اجتماعی<sup>۴</sup>، دموکراسی<sup>۵</sup>، رفتار آمرانه<sup>۶</sup>، و بازخورد مثبت<sup>۷</sup> بررسی می‌شود. چلادوری و صالح، سه کاربرد عمده مقیاس رهبری در ورزش را مد نظر قرار دادند: اول، بررسی اولویت‌های رفتار رهبر (مربی) از دیدگاه ورزشکاران؛ دوم، بررسی رفتار ادراک‌شده رهبر (مربی) از سوی ورزشکاران و سوم، بررسی ادراک رهبر (مربی) از رفتار خود (چلادوری<sup>۸</sup> و صالح<sup>۹</sup>، ۱۹۷۸).

از سویی، مفهوم هوش هیجانی، طی چند دهه اخیر، به‌صورت روزافزونی در پیشینه پژوهش‌های متعدد به‌عنوان سازه‌ای که با رفتارهای متعدد انسان در محیط‌های مختلف ارتباط دارد، معرفی شده است (چان<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴).

مارتنز (۱۳۷۳)، هوش هیجانی را آرایه‌ای از مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های غیرشناختی تعریف کرده که بر توانایی فرد برای مقابله با تقاضاها و فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد.

به هر حال، شواهد تحقیقاتی این حوزه، نشان از آن دارد که هوش هیجانی بالا، با سلامتی، شادمانی، زندگی کارآمدتر و عملکرد مطلوب‌تر در محیط‌های کاری ارتباط دارد (تیشلر<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲).

1. leadership style
2. Lumpkin, A
3. education and training
4. social support
5. democratic

6. despotic behavior
7. positive feedback
8. Chelladurai, P
9. Saleh, S. D
10. Chan, D. W

11. Tischler, L.
12. self-awareness
13. self-regulation
14. self-motivation
15. empathy

16. social skills
17. Emotional Intelligence
18. Golman D

مورد مطالعه قرار داده‌اند درحالی که سبک رهبری چلادوری و صالح نیز در مریبان ورزش حایز اهمیت است.

در سطوح زیر، به برخی از یافته‌های پژوهش‌های مشابه اشاره می‌کنیم:

تسای<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی بر سبک رهبری تاثیر مثبت دارد ( $t=5/383$ ،  $p>0/05$ ) و کسانی که هوش هیجانی بالاتری دارند از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده می‌کنند. وینبرگر<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، در پژوهشی به این نتیجه رسید که هیچ رابطه‌ای بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران وجود ندارد.

بورباچ<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی روی ۱۴۶ مدیر، در تحلیل رگرسیون، واریانس مشترک معناداری بین سبک رهبری مشارکتی و هوش هیجانی به‌دست آورد و نشان داد که سبک رهبری مشارکتی و تبدالی با هوش هیجانی رابطه مثبت دارد.

میلر<sup>۴</sup> (۲۰۰۳)، در پژوهشی روی مریبان بین دانشگاهی، نشان داد که همه فاکتورهای هوش هیجانی، درک مریبان از رهبری نوع‌دوستانه را تقویت می‌کند.

مندل<sup>۵</sup> و فروانی<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای، بین هوش هیجانی و سبک رهبری، یک رابطه پیش‌بین به‌دست آوردند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی، پیش‌بینی‌کننده سبک رهبری است و بین سبک رهبری مشارکتی و هوش هیجانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ( $p>0/05$ ).

پالمر<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۳) نیز در پژوهشی پیرامون هوش هیجانی و سبک رهبری، نتیجه گرفت، هوش هیجانی در مدیرانی که سبک رهبری مشارکتی و تبدالی داشتند، بالاتر از مدیرانی بود که سبک رهبری آمرانه و اجرایی داشتند.

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند که بین هوش عاطفی و رهبری تحول‌آفرین رابطه مثبت وجود دارد و هوش عاطفی و نیز تک‌تک ابعاد آن، بر روی رهبری

تحول‌آفرین اثرگذار هستند.

بنی‌هاشمیان (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مدیران مدارس»، به این نتیجه رسید که مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند، نسبت به مدیرانی که هوش هیجانی پایین‌تری دارند، بیشتر از سبک رهبری مشارکتی استفاده می‌کنند.

عبداللهی (۱۳۸۸) در پژوهشی، تحت عنوان «ارتباط هوش هیجانی با سبک رهبری مدیران واحدهای دانشگاهی تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران»، نشان داد که بین هوش هیجانی و سبک رهبری (تحول‌گرا و عمل‌گرا) رابطه معناداری وجود ندارد.

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی، تحت عنوان «بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌آفرین»، به این نتیجه رسیدند که بین دو متغیر هوش عاطفی و سبک رهبری مبادله‌ای رابطه معناداری وجود ندارد. به‌علاوه، بین دو متغیر هوش عاطفی و سبک رهبری عدم مداخله‌گر رابطه معناداری وجود دارد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، نتایج ضد و نقیضی درباره ارتباط هوش هیجانی و سبک رهبری وجود دارد. با توجه به اهمیت هوش هیجانی و ضرورت اعمال رهبری صحیح مریبان ورزشی که به آن اشاره شد، و نیز با در نظر گرفتن اینکه دانشگاه‌ها سازمان‌هایی هستند که می‌توانند نیروهای انسان‌سازنده‌ای را پرورش دهند و در ورزش کشور، دانشکده‌های تربیت بدنی به‌عنوان بالاترین مرجع و سازمان حاکم در آموزش نیروی متخصص ورزشی، وظیفه توسعه و ترویج آن را برعهده دارند، شاید مهم‌ترین رکن دانشکده‌های تربیت بدنی که نقش حساس و مهمی در موفقیت آنها دارد، استادان و مریبان این دانشکده‌ها هستند. بدون شک، این مریبان با توجه به حساسیت و اهمیت کار، باید شایستگی‌های منحصر به فردی داشته باشند بنابراین، جایگاه مریبان دانشگاه‌ها و حضور فعال آنان در میادین ورزش

1. Tsai, M. T.  
2. Weinberger, L. A.  
3. Burbach, M.  
4. Miller, M. L. H. R.

5. Mandell, B.  
6. Pherwani, S.  
7. Palmer, B.

پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد و میزان آن در پرسشنامه هوش هیجانی، برابر  $(\alpha=0/824)$  و در پرسشنامه سبک رهبری  $(\alpha=0/718)$  است.

### یافته‌ها

پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد. میزان آلفای به‌دست‌آمده نشان داد که پرسشنامه هوش هیجانی با  $(\alpha=0/824)$  و پرسشنامه مقیاس رهبری در ورزش با (L.S.S) دارای پایایی لازم هستند  $(\alpha=0/718)$ . همان‌گونه که در جدول ۱ نشان داده شده است، از لحاظ جنسیت،  $57/69\%$  از نمونه آماری را زنان و  $42/31\%$  را مردان تشکیل می‌دهند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها براساس جنسیت

فراوانی	درصد	
۳۰	$57/69\%$	زن
۲۲	$42/31\%$	مرد
۵۲	$100\%$	جمع کل

مربیان رشته بدمیتون با  $(59/61\%)$ ، بیشترین درصد و مربیان رشته تنیس روی میز با  $(40/39\%)$ ، کمترین درصد را از لحاظ رشته ورزشی در گروه نمونه به خود اختصاص دادند.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها براساس رشته ورزشی

فراوانی	درصد	
۳۱	$59/61\%$	بدمیتون
۲۱	$40/39\%$	تنیس روی میز
۵۲	$100\%$	جمع کل

در جدول ۳، داده‌های توصیفی، مربوط به ابعاد هوش هیجانی نشان داده شده است. بعد مهارت‌های اجتماعی  $(SD=0/50, m=06/4)$  بیشترین میانگین و بعد خودتنظیمی  $(SD=0/66, m=53/2)$  کمترین میانگین را به‌دست آورد.

اهمیت ویژه‌ای دارد؛ از این رو، ضروری است رابطه سبک رهبری و هوش هیجانی این قشر بررسی شود تا این مربیان بتوانند با استفاده از یافته‌های این پژوهش‌ها و به‌کارگیری شیوه‌های علمی بر میزان اثربخشی و کارایی خود و ورزشکارانشان بیفزایند؛ و موفقیت‌هایی را برای ورزش دانشگاه خود کسب کنند. سؤالاتی در زمینه شناخت رهبری مربیان و رابطه آن با هوش هیجانی مطرح است، از جمله اینکه: هوش هیجانی مربیان ورزش‌های انفرادی دانشگاه‌های تهران چگونه است؟ آیا بین هوش هیجانی و سبک رهبری این مربیان رابطه وجود دارد یا خیر؟ در این پژوهش، برای پاسخگویی به این سؤالات، «ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان رشته‌های بدمیتون و تنیس روی میز دانشگاه‌های تهران» بررسی شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی، همبستگی، پیمایشی و کاربردی است. جامعه آماری، شامل کلیه مربیان زن و مرد رشته‌های ورزشی بدمیتون و تنیس روی میز دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۹۱ است. تعداد کل این مربیان ۵۲ نفر است. به دلیل محدودبودن تعداد مربیان، تعداد نمونه برابر با کل تعداد جامعه است.

منظور از دانشگاه‌های شهر تهران، دانشگاه‌های تهران، تربیت معلم، شهید بهشتی، شریعتی، شاهد، رجایی، پیام نور، آزاد تهران مرکز، آزاد تهران جنوب و علوم تحقیقات است که رشته تربیت بدنی در آنجا ارائه می‌شود.

باتوجه به ماهیت این پژوهش، از پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه مقیاس رهبری در ورزش (L.S.S)، شامل ۴۰ سؤال و پرسشنامه هوش هیجانی سیبریاشرینگ، شامل ۳۳ سؤال برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های پژوهش استفاده شده است. هر دو پرسشنامه در قالب مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم شده‌اند. پایایی

جدول ۳. داده‌های توصیفی مربوط به مؤلفه‌های هوش هیجانی

	میانگین	انحراف استاندارد	حداکثر	حداقل
خودآگاهی	۲/۹۳۳۱	۰/۴۰۲۳۲	۴/۱۳	۲/۱۳
خودانگیزگی	۳/۲۵۸۲	۰/۴۷۱۷۲	۴/۵۷	۲/۲۹
همدلی	۲/۸۴۶۲	۰/۴۵۴۷۶	۴/۰۰	۱/۸۳
مهارت‌های اجتماعی	۴/۰۶۹۲	۰/۵۰۰۸۰	۵/۰۰	۳/۰۰
خودتنظیمی	۲/۵۳۳۰	۰/۶۶۰۵۰	۴/۱۴	۱/۰۰

در میان سبک‌های مقیاس رهبری در ورزش (L.S.S)، در بین مربیان دانشگاه‌های تهران، سبک رهبری آموزش و تمرین دارای بیشترین فراوانی (۴۶/۶٪، n=۳۷) و سبک‌های رهبری حمایت اجتماعی (۳/۴٪، n=۲) دارای کمترین فراوانی بودند.

جدول ۴. داده‌های توصیفی مربوط به سبک‌های رهبری

درصد	فراوانی	میانگین	SD	حداکثر	حداقل	
۴۶/۶٪	۲۷	۳/۷۷	۰/۳۵	۴/۶۹	۳/۰۸	آموزش و تمرین
۱۵/۵٪	۹	۳/۶۴	۰/۵۸	۴/۷۸	۲/۵۶	دموکراتیک
۲۰/۷٪	۱۲	۳/۰۸	۰/۷۸	۴/۸۰	۱/۴۰	آمرانه
۳/۴٪	۲	۳/۵۳	۰/۴۸	۴/۳۸	۲/۶۲	حمایت اجتماعی
۱۳/۸٪	۸	۳/۷۳	۰/۴۷	۵	۲/۸۰	بازخورد مثبت

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری آمرانه و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود ندارد ( $r=0/429$ ,  $p=0/06$ ). نتایج آزمون درباره مؤلفه‌های هوش هیجانی نیز نشان داد که بین سبک رهبری آمرانه و مؤلفه خودتنظیمی ( $r=0/329$ ,  $p=0/017$ )، ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این سبک رهبری با مؤلفه‌های خودآگاهی ( $r=0/178$ ,  $p=0/207$ )، مهارت‌های اجتماعی ( $r=0/473$ ,  $p=0/000$ )، همدلی ( $r=0/102$ ,  $p=0/51$ ) و خودانگیزگی ( $r=0/136$ ,  $p=0/337$ )، ارتباط معنی‌دار ندارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری حمایت اجتماعی و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ( $p=0/994$ )، اما بین سبک رهبری حمایت اجتماعی و دو مؤلفه

قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن توزیع داده‌ها، با استفاده از آزمون کولموگراف - اسمیرنوف بررسی شد. نتایج این آزمون نشان داد که توزیع داده‌های مربوط به کلیه متغیرها از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

براساس جدول ۵، آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری آموزش و تمرین و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد ( $r=0/198$ ,  $p=0/020$ ).

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری دموکراتیک و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ( $p=0/117$ )، بین سبک رهبری دموکراتیک و مؤلفه خودتنظیمی ( $r=0/469$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

شدت همبستگی سبک رهبری دموکراتیک با مؤلفه

خودتنظیمی ( $r=697/0$ ،  $p=0/001$ ) و همدلی ( $p=0/001$ ) بازخورد مثبت و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران ارتباط معنی‌دار وجود دارد.  $r=544/0$ ) ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری دارد ( $r=46/0$ ،  $p=0/037$ ).

جدول ۵. آزمون همبستگی پیرسون برای ارتباط بین سبک‌های رهبری و فاکتورهای هوش هیجانی مربیان رشته‌های تیمی منتخب

هوش هیجانی	مهارت‌های اجتماعی	خود تنظیمی	همدلی	خود انگیزختگی	خود آگاهی		
۰/۴۶	۰/۱۲۳	۰/۵۷۰	۰/۳۸	۰/۱۱۳	۰/۵۴	همبستگی پیرسون	بازخورد مثبت
۰/۰۳۷	۰/۳۸۵	۰/۰۰۱	۰/۰۴۳	۰/۴۲۴	۰/۰۲۱	سطح معنی‌داری دوطرفه	
۰/۴۵	۰/۰۸۷	۰/۶۹۷	۰/۵۴۴	۰/۰۳۵	۰/۳۳۹	همبستگی پیرسون	حمایت اجتماعی
۰/۹۹۴	۰/۵۳۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۸۰۷	۰/۲۱۴	سطح معنی‌داری دوطرفه	
۰/۴۲۹	۰/۱۰۲	۰/۳۲۹	۰/۲۷۹	۰/۱۳۶	۰/۱۷۸	همبستگی پیرسون	آمرانه
۰/۰۶	۰/۴۷۳	۰/۰۱۷	۰/۰۵۱	۰/۳۳۷	۰/۲۰۷	سطح معنی‌داری دوطرفه	
۰/۲۲۰	۰/۰۱۷	۰/۴۶۹	۰/۱۸۱	۰/۲۰۸	۰/۱۷۱	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	دموکراتیک
۰/۱۱۷	۰/۹۰۴	۰/۰۰۱	۰/۱۹۸	۰/۱۳۸	۰/۲۲۶	دوطرفه	
۰/۱۹۸	۰/۰۹۲	۰/۳۵۷	۰/۰۲۸	۰/۱۷۷	۰/۳۳۸	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	آموزش و تمرین
۰/۰۲۰	۰/۲۱۶	۰/۰۰۱	۰/۴۳۲	۰/۰۳۲	۰/۰۱۴	دوطرفه	

## بحث و نتیجه‌گیری

رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران ارتباط مثبت و در سطح متوسط وجود دارد و بین سبک رهبری آموزش و تمرین و هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران ارتباط مثبت و در سطح پایینی وجود دارد. در این پژوهش، سبک رهبری آموزش و تمرین بیشترین میانگین و نیز بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داد. در سبک آموزش و تمرین، مربی، بر آموزش نقاط قوت و ضعف و بهبود مهارت‌های بازیکنان تأکید می‌کند، و این موضوع نشان می‌دهد که مربی، در این سبک از مقیاس رهبری در ورزش، بر وظایف تمرکز دارد.

شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۰) و شهلائی باقری (۱۳۸۳) بیان کردند که مربیان و مدیران، بیشتر از سبک رهبری انسان‌گرا استفاده می‌کنند و بین سبک انسان‌گرا و هوش هیجانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

در سبک انسان‌گرایی، توجه رهبر به افراد، نیازها و

هر مربی یا مدیری برای انجام وظایف خود، فلسفه مربیگری یا رهبری خاصی دارد و متناسب با این فلسفه، از شیوه‌های رفتاری ویژه‌ای استفاده می‌کند. مربی، در نقش یک رهبر، باید به‌عنوان یک برانگیزاننده، راه‌ها و روش‌های مطمئن و مؤثری را برای پیشرفت ورزشکاران ایجاد کند. سبکی که مربیان در رهبری خود به نمایش می‌گذارند، مهم‌ترین خصوصیتی است که بر انگیزش بازیکنان و چگونگی ادراک آنان از مربی، اثر می‌گذارد (شهلائی باقری، ۱۳۸۳).

این پژوهش، با هدف بررسی هوش هیجانی و سبک‌های رهبری مربیان رشته‌های انفرادی منتخب دانشگاه‌های تهران انجام شد. نتایج پژوهش به شرح زیر است:

در بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری با مؤلفه‌های هوش هیجانی، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری بازخورد مثبت و هوش هیجانی مربیان

همسو است. ولی باتوجه به اینکه مربیان دانشگاه، در کلاس، بیشتر به‌طور لفظی از ورزشکارانشان تعریف و آنها را تشویق می‌کنند و عملاً امکان تشویق مادی وجود ندارد، بنابراین، نتایج این پژوهش با نتایج کیوانلو و همکاران (۱۳۹۰)، فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸)، تسای و همکاران (۲۰۱۱)، و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) همخوان خواهد بود.

معنادار شدن ارتباط سایر سبک‌های رهبری با هوش هیجانی مربیان رشته‌های انفرادی منتخب در این پژوهش، احتمالاً به‌خاطر استفاده از مقیاس‌های به‌کاررفته برای سنجش سبک رهبری است. در این پژوهش از پرسشنامه مقیاس سبک رهبری در ورزش برای سنجش سبک‌های رهبری استفاده شده است؛ اما در اغلب پژوهش‌هایی که در بالا به آنها اشاره شد، از پرسشنامه سبک رهبری لوتانز (۱۹۸۵) و سایر مقیاس‌هایی که دو سبک رهبری انسان‌گرایی و وظیفه‌گرایی را مشخص می‌کنند، استفاده شده است.

سبک‌های رهبری مشارکتی و تبادلی، یکی دیگر از مقیاس‌های سبک رهبری است که در برخی پژوهش‌ها، ارتباط هوش هیجانی با آن بررسی شده است. بورباچ (۲۰۰۴) نشان داد که سبک رهبری مشارکتی و تبادلی با هوش هیجانی رابطه مثبت دارد. بنی‌هاشمیان (۱۳۸۵) نیز اشاره می‌کند که مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند، نسبت به مدیرانی که هوش هیجانی پایین‌تری دارند، بیشتر از سبک رهبری مشارکتی استفاده می‌کنند. مندل و فروانی (۲۰۰۳) و پالمرو و همکاران (۲۰۰۳) نیز همین اعتقاد را در ارتباط با سبک رهبری مشارکتی و تبادلی دارند. بازبینی نتایج اکثر پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که مدیران و مربیانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، بیشتر مایلند که از سبک‌های رهبری انسان‌مدار، مانند سبک رهبری مشارکتی و تبادلی، دموکراتیک، انسان‌گرایی و تحول‌گرا استفاده کنند. باتوجه به معنادار بودن برخی از فاکتورهای هوش هیجانی با سبک‌های رهبری پیشنهاد می‌شود، در گزینش

خواسته‌های آنها است و رهبر از طریق برقراری روابط انسانی مناسب با زیردستان به اهداف خود دست می‌یابد. به‌نظر می‌رسد که سبک رهبری بازخورد مثبت، با این سبک همخوانی بیشتری داشته باشد؛ چون در سبک بازخورد مثبت، با تشویق عملکرد، به بخشی از نیازهای روحی فرد توجه می‌شود و در ورزشکار، انگیزشی برای تلاش بیشتر به‌وجود می‌آید بنابراین، به‌نحوی می‌توان نتایج پژوهش‌های شهلائی باقری (۱۳۸۳) را همسو اعلام کرد.

سبک آموزش و تمرین، بر بهبود بازی ورزشکاران از طریق آموزش تکنیک‌ها تأکید دارد. این روش، با نتایج پژوهش جباری و همکاران (۱۳۷۹) که حاکی از آن است که مربیان رشته‌های گروهی بیشتر متمایل به سبک وظیفه‌گرا هستند، همخوانی دارد. کیوانلو و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود که دو سبک تحول‌گرا و عمل‌گرای مربیان تیم‌های ورزشی گروهی را بررسی می‌کرد، نشان دادند که مربیان رشته‌های گروهی، بیشتر به‌سمت سبک رهبری تحول‌گرا تمایل دارند و بین هوش هیجانی و سبک مبادله‌ای ارتباط معناداری وجود ندارد. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸)، تسای و همکاران (۲۰۱۱)، و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) نیز به همین نتایج در جامعه مدیران دست پیدا کردند.

در سبک مبادله‌ای، فرد در ازای عملکردی که به هدف نزدیک می‌شود، از رهبر پاداش می‌گیرد و در سبک تحول‌گرا، رهبر، بینشی در زیردستان القا می‌کند که برای رسیدن به هدف تلاش کنند و بر جنبه‌های روحی و اخلاقی تأکید می‌شود. اگر مربی پاداشی که در برابر عملکرد صحیح ورزشکار به او می‌دهد از نوع مادی باشد، نتایج این پژوهش با نتایج کیوانلو و همکاران (۱۳۹۰) غیرهمسو خواهد بود، ولی اگر مربی فقط به تشویق ورزشکار پردازد و از نظر روحی وی را تقویت کند، نتایج این پژوهش، مبنی بر ارتباط بین هوش هیجانی و سبک بازخورد مثبت مربیان، با نتایج کیوانلو و همکاران (۱۳۹۰)

فرهنگی، علی‌اکبر و همکاران. ۱۳۸۸. «بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول‌آفرین»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، ش ۱۵، ص ۵۷-۳۱.

کیوانلو، فهیمه؛ کوشان، محسن؛ سید احمدی، محمد. ۱۳۹۰. «رابطه هوش هیجانی و سبک رهبری»، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار، دوره ۱۸، ش ۱، ص ۵۴-۴۷.

مارتنز، رینر. ۱۳۷۳. روان‌شناسی ورزش. ترجمه محمد خبیری. انتشارات کمیته ملی المپیک.

مرادی، محمدرضا. ۱۳۸۵. رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تربیت مدرس.

یعقوبی، نورمحمد و همکاران. ۱۳۸۸. «بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول‌آفرین»، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال نهم، ش (۳۳).

مربیان تیم‌های ورزشی بدمینتون و تنیس روی میز، مهارت‌های هوش هیجانی آنها در کنار دیگر مهارت‌های مربیگری، مدنظر قرار گیرد و باتوجه به آموزش پذیر بودن هوش هیجانی، برای افزایش هوش هیجانی مربیان تیم‌های ورزشی، کلاس‌های آموزشی تدارک دیده شود. به علاوه، باتوجه به متناقض بودن یافته‌ها با برخی از پژوهش‌های دیگر، انجام پژوهش‌های بیشتر در بین مربیان توصیه می‌شود.

### کتابنامه

اسکندرلوف، محمدرضا. ۱۳۸۹. بررسی رابطه سبک رهبری و هوش هیجانی مدیران ادارات تربیت بدنی استان همدان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد - واحد تهران مرکزی.

اکبرزاده، نسرين. ۱۳۸۳. هوش هیجانی: دیدگاه سالوی و دیگران. چاپ دوم. تهران: انتشارات سمت.

انصاری، منوچهر و همکاران. ۱۳۸۹. «نقش هوش هیجانی کتابداران در اتخاذ استراتژی‌های مدیریت تعارض»، فصلنامه علمی-پژوهشی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، دوره ۱۶، ش ۳، پیاپی ۶۲.

بنی‌هاشمیان، کوروش. ۱۳۸۵. رابطه هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مدیران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تربیت مدرس.

جباری، غلامرضا و همکاران. ۱۳۷۹. «بررسی سبک رهبری، توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان)»، حرکت ۶، ۱۲۰-۱۰۳.

شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصرالله؛ پارساجو، علی. ۱۳۹۰. «بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش هیجانی مربیان تیم‌های ورزشی گروهی شرکت‌کننده در نهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان پسر دانشگاه‌های سراسر کشور»، مدیریت ورزشی ۸، ۱۰۵-۹۳.

شهلائی باقری، جواد. ۱۳۸۳. ارتباط سبک‌های رهبری مربیان کشتی جهان با میزان موفقیت آنان (رساله دکترا، دانشگاه تربیت معلم)، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

عبداللهی، حیدر. ۱۳۸۸. ارتباط هوش هیجانی با سبک رهبری مدیران واحدهای دانشگاهی تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران.

Burbach, M. 2004. Testing the Relationship between Emotional Intelligence and Full-Range Leadership as Moderated by Cognitive Style and Self-Concept. Lincoln: The University of Nebraska.

Chan, D. W. 2004. "Perceived Emotional Intelligence and Self-Efficacy among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong", Personality and Individual Differences 36, 1781-1795.

Palmer, B.; Gardner, L.; Stough, C. 2003. "The Relationship between Emotional Intelligence, Personality and Effective Leadership", Paper presented at the 5 Australia Industrial and Organisational Psychology Conference, Melbourne, June 26-29.

Tischler, L.; Biberman, J.; McKeage, R. 2002. "Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research", Journal of Managerial Psychology 17(3), 203-218.

Tsai, M. T.; Tsai, C. L.; Wan, Y. C. 2011. "A Study on the Relationship between Leadership Style, Emotional Intelligence, Self-Efficacy

- Chelladurai, P. & Saleh, S. D. 1978. "Preferred Leadership in Sports", *Canadian Journal of Applied Sport Science* 3, 92-85.
- Golman, D. 1995. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Golman, D.; Boyatzis, R. E.; Mckee, A. 2002. *Primal leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Publishing.
- Lumpkin, A. 2008. "Teaching Values through Youth and Adolescent Sports", *Strategies* 21(4), 19-23.
- Luthans, F., Rosenkrantz, S. A., & Hennessey, H. (1985). What do successful managers really do? *Journal of Applied Behavioral Science*, 21, 255-270 .
- Mandell, B. & Pherwani, S۲۰۰۳ .. "Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison", *Journal of Business & Psychology* ۳(۳), 387-405.
- Miller, M. L. H. R. 2003. *Qualitative Investigation of Intercollegiate Coaches' Perceptions of Altruistic Leadership*. The Ohio State University. and *Organizational Commitment: A Case Study of the Banking Industry in Taiwan*, *African Journal of Business Management* 5(13), 5319-5329.
- Weinberger, L. A. 2010. "Emotional Intelligence, Leadership Style, and Perceived Leadership Effectiveness", *SAGE Journals Online*. Published in association with AHRD.