

آزمون مدل مفهومی ارتباط علی بین شایستگی های هیجانی و اثربخشی تیمی با نقش میانجی رهبری الهام بخش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

حسن فهیم دوین^۱، عذرا آقاجانی^۲

^۱ استادیار دانشگاه آزاد مشهد

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد مشهد واحد گلبهار

(نویسنده مسئول):

عذرا آقاجانی

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای (سال پنجم)
شماره ۱۷ / پاییز ۱۳۹۸ / ص ۲۶-۱۳

چکیده

مقدمه و هدف: با پیشرفت تکنولوژی و پیچیده شدن فعالیت های سازمانی ، دوران کار فردی به سر آمده است، امروزه مدیران به اثربخشی کار گروهی ایمان دارند. مدیران برای ایجاد اثربخشی کار تیمی در سازمان باید از شایستگی های هیجانی (توانایی به کار بردن احساسات و عواطف) مناسب برخوردار باشند و توانایی و جسارت انجام تحول را در شرایط مقتضی داشته باشند . هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل مفهومی ارتباط علی بین شایستگی های هیجانی و اثربخشی تیمی با نقش میانجی رهبری الهام بخش در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی است.

روش پژوهش: تحقیق حاضر از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق ۱۷۴ نفرند که با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری ۱۲۰ نفر انتخاب شدند . برای دست یابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه استاندارد شایستگی هیجانی گلمن (۲۰۰۱) پرسشنامه استاندارد اثربخشی بیتمن (۲۰۰۲) و پرسشنامه رهبری الهام بخش بس و آولیو (۱۹۹۷) استفاده شد. روایی هر سه پرسشنامه مورد تایید متخصصان این رشته قرار گرفت. پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در تحقیق حاضر به ترتیب (۰/۹۱ و ۰/۹۶ و ۰/۹۴) بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی، از جداول توزیع فراوانی و شاخصهای گرایش مرکزی و پراکندگی و در بخش آمار استنباطی با توجه به فرضیه های تدوین شده از آزمون های کولوموگروف- اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن متغیرها و آزمون فریدمن و معادلات ساختاری استفاده شد .

نتایج: یافته های تحقیق نشان داد در نمونه مورد بررسی بین شایستگی های هیجانی و اثر بخشی تیمی و نیز بین شایستگی های هیجانی و رهبری الهام بخش و همچنین بین رهبری الهام بخش و اثر بخشی تیمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و رهبری الهام بخش میتواند نقش میانجی بین شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی ایفا کند. و همچنین مدل ارتباطی آن ها از برازش مطلوب برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری: سبک رهبری الهام بخش و نیز شایستگی های هیجانی ژنتیکی نیست و قابل یادگیری و آموزش است پس بهتر است برای کارکنان و مدیران ادارات ورزش و جوانان آموزش این دو در نظر گرفته شود و از سوی سازمان های ورزشی عرصه فعالیت های گروهی است و نماد واقعی کار تیمی است که برای بهره مندی بیشتر از استعداد های مختلف در این اداره و موفقیت بیشتر رهبران الهام بخش که اعتماد به نفس کافی دارند و آموزش های لازم شایستگی های هیجانی دیده باشند ضرورت پیدا می کند.

واژگان کلیدی : شایستگی هیجانی ؛ اثربخشی تیمی ؛ رهبری الهام بخش ؛ ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

مقدمه:

امروز ورزش به عنوان یک صنعت مهم در عرصه سلامتی، تندرستی و رقابت جهانی مطرح است و برای اینکه سازمان های ورزشی ما بتوانند در عرصه ی رقابت جهانی از رقبای خود پیشی بگیرند، نیازمند مدیران توان مند در عرصه ی مدیریت ورزشی می باشند زیرا ادارات ورزش و جوانان متولی پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد و هماهنگ کردن فعالیت تربیت بدنی و تفریحات سالم و توسعه ورزش قهرمانی و حل مسایل جوانان و استفاده بهینه از استعداد های نسل جوان است با توجه به تنوع کار و نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان یکی از توان مندهای لازمه مدیران بهرمندی از هوش هیجانی است زیرا نیروی انسانی مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان است که در اعصار مختلف مورد توجه خاص دانشمندان عرصه مدیریت قرار گرفته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروههای مختلف، در انجام فعالیت با یکدیگر همکاری می کنند. در هزاره سوم، سازمان ها اگر بخواهند به توسعه مشارکت، اندیشه و دانایی جمعی کارکنان بپردازند، باید در جهت ایجاد و به کارگیری و توسعه گروه های اثربخش و تیم های تخصصی گام بردارند (۱). نلسون^۱ معتقد است تیم به تعدادی از افراد که دارای مهارت های مکمل و متعهد به اهداف مشترک هستند گفته می شود این افراد دارای مسئولیت های مشترک بوده و در جهت تحقق اهداف سازمان خود حرکت می کنند (۲). تیم به تعدادی از افراد که دارای مهارت های مکمل و متعهد به اهداف مشترک هستند گفته می شود این افراد دارای مسئولیت های مشترک بوده و در جهت تحقق اهداف سازمان حرکت می کنند. تیم کاری، هم افزایی مثبتی از طریق تلاشی هماهنگ ایجاد می کند و این تلاش های تیمی باعث بهبود عملکرد می شود (۳). بعضی تیم ها اثربخشی بیشتری نسبت به تیم های دیگر دارند، اثربخشی یک تیم به این برمی گردد که چقدر تیم بر سازمان و اعضای تیم و همچنین بقای تیم اثر می گذارد. لذا بعضی تیم ها بیشتر در جهت اهداف سازمانی تلاش دارند، در حالیکه بعضی ها در جهت رضایت و خشنودی اعضای خود، تلاش می کنند (۴). جان ماکس ول^۲ برای انجام یک کار تیمی موفق ۱۷ اصل را مطرح می کند که باید اعضا داشته باشند که شامل (انعطاف پذیری، مشارکت، تعهد، خوش مشرب و اجتماعی کفایت و شایستگی، قابل اعتماد، انضباط، رشد کردن شور و شوق، هدفمند، وظیفه شناس، آمادگی، روابط، خود بهبود بخشی، از خودگذشتگی، گره گشا، پیگیر می باشد (۵). از آنجائیکه هر تیم کاری متشکل از افراد مختلف با هوش و احساسات متفاوتی است و این امر بر تصمیم گیری تاثیر دارد کنترل هیجانات گام مهمی در موفقیت کاری است. از سویی در دنیای امروز، احساسات و هیجانات بر تمامی زوایای زندگی روزمره افراد تاثیرگذار است در واقع هیجاناتی که به خوبی مدیریت شوند، سبب اعتماد، تعهد و همچنین افزایش بهره وری، نوآوری و دستاوردهای فردی و گروهی و سازمانی بهتر می شوند (۶). گلمن^۳ معتقد است رهبران باهوش هیجانی زیاد، کلید موفقیت سازمان هستند. از نظر او مولفه های هوش هیجانی عبارت اند از خودآگاهی^۴، خود کنترلی^۵، خود انگیزشی^۶، همدلی^۷ و مهارت های اجتماعی^۸ است (۷). امروزه ثابت شده است که شایستگی هیجانی یک عامل ضروری برای موفقیت در زندگی، آسایش روانی و بهبود در روابط میان فردی در محیط کار است (۸). به لحاظ تاریخی، واژه شایستگی های هیجانی که چند سالی است در ادبیات علمی مطرح شده است، یک توانایی فرا گرفته شده بر مبنای هوش عاطفی است که منجر به بهبود عملکرد و کسب موفقیت های متعدد کاری شده و در خدمات رسانی به مشتری، اداره و هدایت نیروی کاری، تشخیص رفتار دیگران، توسعه کارهای گروهی و رضایت مندی و عملکرد کارهای گروهی موثر واقع می شود (۱). یاتی هوسو^۹ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان چگونه هوش هیجانی رهبران تیم بر عملکرد تیمی اثر می گذارد؟ با نقش میانجی هوش هیجانی و خلاقیت تیمی پرداخت نتایج آن دال بر این بود که هوش هیجانی رهبران تیمی بر عملکرد تیمی تاثیر مثبت و معنادار دارد (۹). تیم بلیوک^{۱۰} (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان هوش هیجانی و اثربخشی تیمی نشان داد که هوش هیجانی مربیان و اعضای تیم نقش مهمی در انجام وظایف به روش همکارانه و مشارکت جویانه و فرآیند کار تیمی و کاهش تعارضات ایفا می کند (۱۰). نتایج پژوهش فرح و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان هوش هیجانی، اثربخشی تیمی، کار تیمی و عملکرد شغلی با نقش زمینه شغلی حاکی از ایفای نقش میانجی زمینه شغلی در رابطه بین این دو متغیر داشت همچنین رابطه مثبت و معنادار بین هوش عاطفی با اثربخشی کار تیمی و عملکرد شغلی

1 Nelson

2. Max wel

3. Golman

4. Self - awareness

5. Self - control

6. Self - motivation

7. Empathy

8. Social skill

9 Ya- tihsu

10. Timbaliuc

مشاهده گردید(۱۱). اسالاسکی^۱(۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش عاطفی با عملکرد و کار گروهی بر روی تعدادی از مدیران مدارس پرداختند، نتایج این تحقیق نشان داد که هوش عاطفی عملکرد را در حوزه های مختلف مدیریتی و کارگروهی افزایش می دهد(۱۲). یافته های گریوانی(۲۰۱۶) با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی گروهی با کارآمدی جمعی و اثربخشی کار تیمی که بر روی ورزشکاران تیم های دانشگاهی، حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار هوش هیجانی گروهی و مولفه های آن با خود کارآمدی جمعی و اثربخشی کار تیمی داشت(۱۳). پژوهش جمشیدی (۲۰۱۶) نشان داد که بین هوش هیجانی و اثربخشی تیمی دانشجویان شرکت کننده در یازدهمین المپاد ورزشی رابطه معنادار وجود داشت (۱۴). فهیم دوین (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش عاطفی با جامعه پذیری سازمانی و کار گروهی در کارشناسان تربیت بدنی به این نتایج دست یافتند که بین هوش عاطفی و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی و کار گروهی رابطه معنا داری وجود دارد(۱۵). هادیان (۲۰۱۴) در تحقیقی به عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و یادگیری سازمانی در تیم های کاری به این نتایج دست یافت هوش هیجانی در تیم های کاری جامعه مورد مطالعه با یادگیری تیمی ارتباط مثبت و معنی دار داشت(۱۶). یافته های کیوانلو (۲۰۱۰) موید این است که با افزایش هوش هیجانی مربیان ورزشی، تمایل آنها به سبک رهبری تحول آفرین افزایش می یابد، در واقع مربیان که از فاکتورهای هوش هیجانی بهره می گیرند در کار تیمی و مربیگری، تحولات جدید و مفیدی را انجام می دهند(۱۷). در سال های اخیر دگرگونی سازمان ها باعث برانگیخته شدن نگرانی های زیادی شده است . امروزه رهبران تلاش های عجولانه ای را برای تغییر ساختار و فرآیندهای همه شکل های سازمانی میذول می دارند. آن دسته از رهبرانی که سازمان ها ایشان را برای دگرگونی و تبدیل به موسسات نوآور و سودآور راهنمایی می کنند «مدیران تحول گرا» نامیده می شوند (۱۸) . این مدیران باعث قدرتمند ساختن اعضا برای مشارکت در راه های نوآورانه و خلاق هستند. رهبری الهام بخش، یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار است، نظریه ی سبک رهبری الهام بخش یکی از چارچوب های نظری نو در دنیا است ، که از سوی برنز^۲(۲۰۱۳) مطرح شده است، او معتقد است که رهبران می توانند با استفاده از ویژگی های رفتاری رهبری الهام بخش پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار رهنمون کنند. از سوی دیگر رهبران الهام بخش اگر از شایستگی هیجانی مناسب برخوردار باشند، در شرایط لازم، گروه های کاری راهمانگ می کنند(۱۹). اسماعیلی(۲۰۱۵) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه رهبری تحول گرا با سرمایه فکری و سرمایه روان شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول گرا به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول گرا رابطه مثبت و معناداری با مدیریت تحول گرا، سرمایه فکری و سرمایه روان شناختی کارکنان و اعضای هیئت علمی دارد(۲۰). آزادواری(۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان تدوین مدل ارتباطی بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران به این نتایج رسید که هوش هیجانی مدیران ورزشی سازمان ورزش شهرداری تهران در سطح مطلوبی قرار داشت و سبک رهبری غالب آنها سبک رهبری الهام بخش بود، همچنین هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران ورزش شهرداری تهران تاثیر داشت(۲۱). مختاری و همکاران(۲۰۱۴) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی عاملی مهمی در اثربخشی رهبری مدیران ورزشی است، آنان اشاره کردند که کنترل تمایلات عاطفی خود و درک احساسات و عواطف سایر افراد حاضر در محیط کار از جانب مدیران ورزشی می تواند به عنوان مولفه ای تاثیرگذار بر اثربخشی رهبری مدنظر قرار گیرد(۲۲). چورلی و همکاران(۲۰۱۱) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین هوش هیجانی با سبک های رهبری تحول گرا و عمل گرا و بی خاصیت مدیران تربیت بدنی پرداختند که نتایج آن نشان داد، مهارت های اجتماعی بیشترین تاثیر را بر سبک رهبران الهام بخش و خودآگاهی داشت(۲۳). یافته های کارولین^۳ و همکاران(۲۰۱۱) بیانگر این است که بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد(۲۴). گرونز^۴(۲۰۱۱) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که هوش هیجانی علاوه بر داشتن ارتباط مستقیم با سبک های رهبری، عامل پیش بینی کننده سبک های رهبری به ویژه سبک رهبری تحول آفرین است(۲۵). داله^۵ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که رهبری الهام بخش بر تعهد سازمانی اثر معناداری وجود دارد(۲۶). دونی^۶(۲۰۰۶) در تحقیق خود به ارتباط معناداری بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین دست یافتند(۲۷). در واقع رهبران الهام بخش عواطف اعضا، ارزش، اهداف، نیازها و عزت نفس آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. این تاثیرات آرزوها و آرمان های اعضایی که تلاش بیشتری برای دستیابی به عملکردهای فراتر از انتظار انجام می دهند را افزایش می دهد این رهبران کارکنان را به کارهای مشارکتی و تیمی تشویق می کنند ودر سازمان به اثربخشی

¹ Salaski&etal

². Braun

³.Caroline

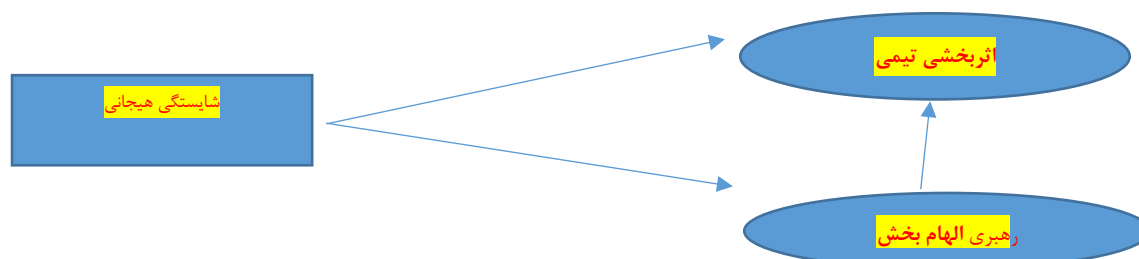
⁴.Gruners

⁵.Dale & etal

⁶.Downey

کار تیمی و هم افزایی آن معتقدند . از سوی دیگر پاتریک^۱ (۲۰۰۲) معتقد است: پنج دشمن کار تیمی عبارتند از: نبود اعتماد، ترس از برخورد، نبود تعهد، پرهیز از مسئولیت پذیری ، بی توجهی به نتیجه کار که هر کدام از این عوامل در یک تیم پیش آید ، کار تیمی اثر بخشی خود را از دست می دهد. رهبران اثربخش رهبرانی الهام بخش هستند که به خوبی از ظرفیت مشارکت اعضا و تیم های کاری برای افزایش اثربخشی کاری در سازمان بهره می برند (۲۸)، احمد (۲۰۱۴) در پژوهشی در پاکستان با عنوان چگونگی ارتباط هوش هیجانی با اثر بخشی تیمی با نقش میانجی سبک رهبری تحول آفرین به ارتباط معنادار بین این متغیر ها پی بردند (۲۹) . بران^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان رهبری الهام بخش و رضایت شغلی و عملکرد تیمی به ارتباط مثبت و معنادار بین آن ها دست یافتند (۴). حمیدیان (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر اثر بخشی تیم های کاری پرداخت که نتایج آن نشان داد بین رهبری تحول آفرین و اثربخشی تیمی رابطه معنادار وجود دارد (۳۰). امروزه عدم موفقیت هایی که بیشتر مدیران در سازمان ها با آن روبرو می شوند و اکثر آنها جنبه انسانی دارد ، نشان دهنده آن است که عوامل روان شناختی در انتخاب و گزینش مدیران کمتر مورد توجه قرار گرفته است که باعث بروز مشکلات فراوان در روابط بین مدیران و کارکنان شده است. صاحب نظران و پژوهشگرانی که به بررسی و مطالعه علمی شایستگی های هیجانی می پردازند، معتقدند که می توان با بهره گیری از آن کاربردهای و تاثیرات مهمی بر فعالیت های گوناگون چون رهبری و هدایت دیگران، تحول در سازمان ، توسعه مسیر شغلی و توسعه گروه های کاری داشت . زیرا رهبران تحول آفرین اثربخشی را به کارایی ترجیح می دهند و سعی می کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان از منابع موجود بهره مند شوند. همان طوری که مطالعه مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می دهد، در بسیاری از سازمان ها به ارتباط شایستگی هیجانی و اثربخشی کار تیمی و نیز به ارتباط شایستگی هیجانی و رهبری الهام بخش پرداخته شده است. اما ارتباط سه عامل شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی و رهبری الهام بخش در سازمان های ورزشی و غیر ورزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است؛ لذا بدلیل اینکه بسیاری از مدیران برای افزایش اثربخشی سازمان خود از کار تیمی بهره می گیرند تحقیق حاضر صورت گرفت زیرا سازمان های ورزشی بدلیل اینکه ذات ورزش، تحرک و درگیری هیجانات و احساسات ورزشکاران ، مربیان و کارکنان است و مدیریت احساسات این گروه می تواند نتایج مثبت در شکل گیری تیم های ورزشی و اثربخشی تیم های کاری در ادارات ورزشی داشته باشد و نیز چون تغییر تکنولوژی و امور دیگر ورزشی و سازمانی سریع رخ می دهد رهبران ورزشی موفق تر هستند که ذهنیت الهام بخش داشته باشند. از این رو پژوهش حاضر در صدد است به بررسی شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی با نقش میانجی رهبری الهام بخش در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی و اداره کل پیردازد و نیز به بررسی مدل مفهومی پژوهش بین متغیر ها شایستگی های هیجانی و اثربخشی تیمی با نقش میانجی رهبری الهام بخش را بررسی کند که آیا از برازش مطلوب برخوردار است ؟

مدل مفهومی پژوهش:



ابزار و روش پژوهش

با توجه به موضوع و فرضیه ها، تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث روش توصیفی و همبستگی است. اطلاعات مورد نیاز به شیوه میدانی جمع آوری گردیده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی (حداقل دارای مدرک کاردانی) که تعداد آنها در زمان پژوهش ۱۷۴ نفر بوده و ازین تعداد با استفاده از فرمول کوکران با روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. برای اندازه گیری متغیرهای تحت بررسی در خصوص هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد گلمن (۲۰۰۱) و برای اثربخشی تیمی از پرسشنامه بیتمن (۲۰۰۲) و برای رهبری الهام بخش از پرسشنامه بس و اولیو (۱۹۹۷) استفاده شده است . در تمام موارد طیف پاسخگویی به سوالات ۵ گزینه ای لیکرت انتخاب گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روایی صوری و محتوایی (استناد به پایایی در تحقیقات گذشته و تائید اساتید مدیریت تربیت بدنی) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه با

۱. Patrick

۲. Braun

استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شایستگی هیجانی ۰/۹۱ و اثربخشی ۰/۹۶ و رهبری الهام بخش ۰/۹۴ محاسبه گردید . از اینرو پایداری آن تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی، از جداول توزیع فراوانی و شاخصهای گرایش مرکزی و پراکندگی استفاده و در بخش آمار استنباطی با توجه به فرضیه های تدوین شده از آزمون های کولموگروف- اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرها و آزمون فریدمن و معادلات ساختاری استفاده شد. داده ها از طریق SPSS, LISREL تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته های تحقیق

- یافته های توصیفی

جدول ۱. توزیع فراوانی وضعیت مشخصه های فردی پاسخگویان در نمونه تحت بررسی

متغیر	گویه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۷	۵۵/۸
	زن	۵۳	۴۴/۲
وضعیت تاهل	مجرد	۲۶	۲۱/۷
	متاهل	۹۴	۷۸/۳
سطح تحصیلات	کاردانی	۲۳	۱۹/۲
	کارشناسی	۴۳	۳۵/۸
	کارشناسی ارشد	۴۸	۴۰
	دکتری	۶	۵
سن (سال)	کمتر از ۳۰	۹	۷/۵
	بین ۳۰ تا ۳۹	۴۰	۳۳/۳
	بین ۴۰ تا ۴۹	۵۳	۴۴/۲
	بالای ۵۰ سال	۱۸	۱۵
سابقه کار	کمتر از ۵	۶	۵
	بین ۵ تا ۱۰	۲۴	۲۰
	بین ۱۰ تا ۱۵	۲۲	۱۸/۳
	بالای ۱۶ سال	۶۸	۵۶/۷
سابقه ورزشی	کمتر از ۵	۲۲	۱۸/۳
	بین ۵ تا ۱۰	۳۱	۲۵/۸
	بین ۱۰ تا ۱۵	۱۰	۸/۳
	بالای ۱۶ سال	۶۰	۴۷/۶

- یافته های توصیفی در مورد متغیرهای اصلی پژوهش

جدول ۲: آماره های توصیفی متغیر کیفی پژوهش و ابعاد آن در نمونه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
۱- شایستگی هیجانی	۳/۳۹	۰/۴۹	۲/۹	۵
۱-۱ خود آگاهی	۳/۹۲	۰/۶۹	۲	۵
۲-۱ خود مدیریتی	۳/۹۷	۰/۵۴	۲/۴	۵
۳-۱ آگاهی اجتماعی	۳/۹	۰/۶۱	۲/۲	۵
۴- ۱ مدیریت روابط	۳/۹۵	۰/۵۶	۲/۴	۵
۲-۱ اثربخشی تیمی	۳/۷۲	۰/۵۵	۲/۵	۵
۱-۲ هم افزایی	۳/۸۳	۰/۶۳	۲/۱	۵
۲-۲ اهداف عملکرد	۳/۷۱	۰/۶۸	۱/۸۳	۵
۳-۲ مهارت ها	۳/۶۸	۰/۷۱	۲/۱۳	۵
۴-۲ استفاده از منابع	۳/۵۴	۰/۶۲	۲	۵
۵-۲ نوآوری	۳/۸۱	۰/۶۲	۲/۵	۵
۶-۲ کیفیت	۳/۵۴	۰/۶۶	۲/۱۳	۵
۳- رهبری الهام بخش	۳/۶۷	۰/۷۳	۱/۶۵	۵
۱-۳ رفتار	۳/۷۵	۰/۸۶	۲	۵
۲-۳ صفات	۳/۶۳	۱/۰۲	۱	۵
۳-۳ ترغیب ذهنی	۳/۵۹	۱/۰۱	۱/۲۵	۵
۴-۳ ملاحظات فردی	۳/۵۱	۰/۹۴	۱/۲۵	۵
۵-۴ انگیزش الهام بخش	۳/۷۹	۰/۹	۱	۵

بر اساس جدول (۱) میانگین نمره ی شایستگی هیجانی ۳/۳۹ و انحراف معیار آن ۰/۴۹ میباشد و میانگین نمره ی اثربخشی تیمی ۳/۷۲ و انحراف معیار آن ۰/۵۵ است و میانگین نمره ی رهبری الهام بخش ۳/۶۷ و انحراف معیار آن ۰/۷۳ میباشد

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد

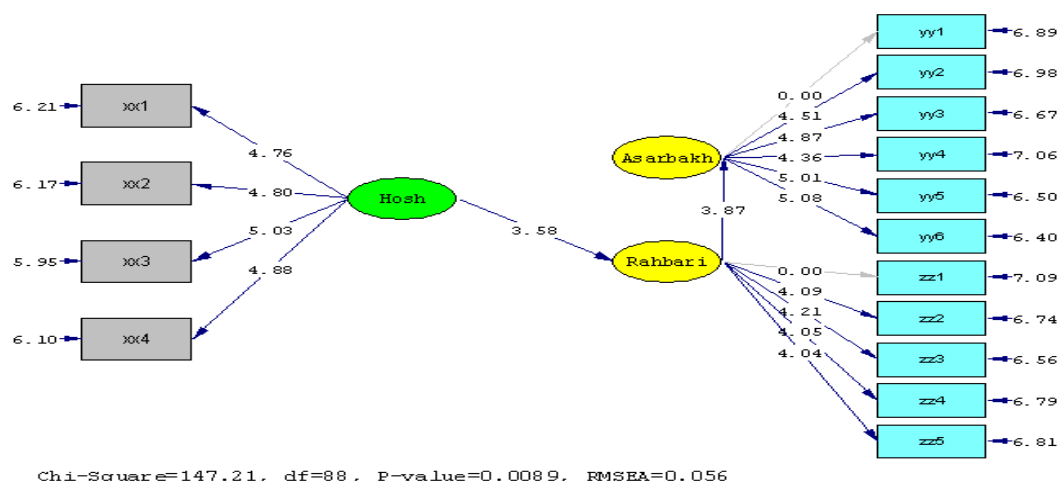
- رهبری الهام بخش رابطه بین شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی در بین کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی را میانجیگری می کند. اگر فرض کنیم که :

Y= متغیر ملاک (وابسته) ، اثربخشی تیمی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

X = متغیر پیش بین (مستقل) ، شایستگی هیجانی

Z = متغیر میانجی (واسط) ، رهبری الهام بخش

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای شایستگی هیجانی، رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی در نمونه تحت بررسی، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد.



شکل ۱: تحلیل مسیر بر اساس شاخص T بررسی نقش میانجی رهبری الهام بخش در رابطه بین شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی

جدول ۳: تحلیل مسیر شاخص های برازندگی نقش میانجی رهبری الهام بخش در رابطه بین شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی

شاخص ها	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	نتیجه
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۱/۶۷	پذیرش H_1
P - VALUE	P - VALUE < ۰/۰۵	۰/۰۰۸۹	
RMSEA	۰/۰۵ < RMSEA < ۰/۰۸	۰/۰۵۶	
آماره T	کمتر از ۱/۹۶ - یا بیشتر از ۱/۹۶	$T_1 = 3.58$ $T_2 = 3.87$	
AGFI	بالاتر از ۰/۸۵	۰/۸۹	
GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	
NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹	

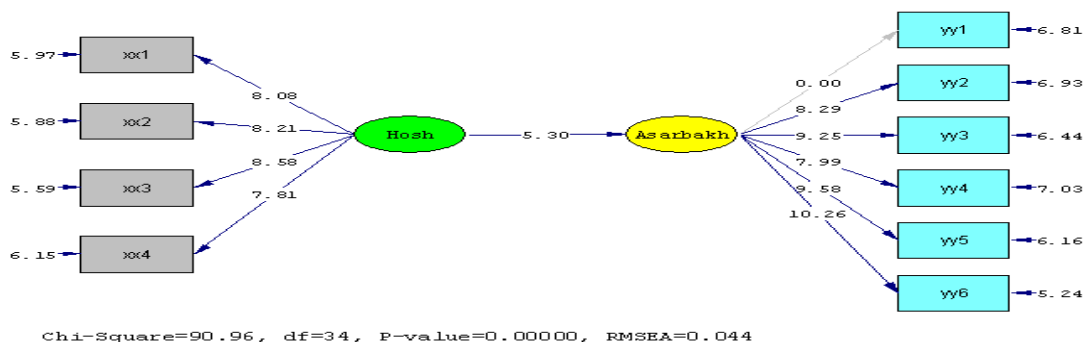
در شکل فوق مقادیر T که نشان از معنادار بودن یا معنادار نبودن ارتباط بین متغیرها است آورده شده است. مقادیر T باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶ - باشد تا نشان دهنده معناداری بین متغیرها می شود. همانگونه که در شکل مشخص است. همانطور که از شکل مشخص است رابطه بین شایستگی هیجانی و رهبری الهام بخش معنادار می باشد ($T_1 = 3/58$) و رابطه بین رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی معنادار می باشد ($T_2 = 3/87$)، ضمناً مقادیر $GFI = 0.91$ و $AGFI = 0.89$ ، یعنی رهبری الهام بخش نقش میانجی در رابطه شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی دارد.

- بین شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی در بین کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد. اگر فرض کنیم که :

Y = متغیر ملاک (وابسته) ، اثربخشی تیمی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

X = متغیر پیش بین (مستقل) ، شایستگی هیجانی

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی در نمونه تحت بررسی، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.



شکل ۲: تحلیل مسیر بر اساس شاخص T رابطه شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی

جدول ۴: تحلیل مسیر شاخص های برازندگی رابطه شایستگی عاطفی و اثربخشی تیمی

شاخص ها	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	نتیجه
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۲/۶۷	پذیرش H_1
P - VALUE	P - VALUE < ۰/۰۵	۰/۰۰۰۱	
RMSEA	۰/۰۵ < RMSEA < ۰/۰۸	۰/۰۴۴	
آماره T	کمتر از ۱/۹۶ - یا بیشتر از ۱/۹۶	۳/۵	
میزان تاثیر	بالای ۰/۳	۰/۴۵۵	
AGFI	بالتر از ۰/۸۵	۰/۸۹	
CFI	بالتر از ۰/۹	۰/۹۱	
NFI	بالتر از ۰/۹	۰/۹۱	

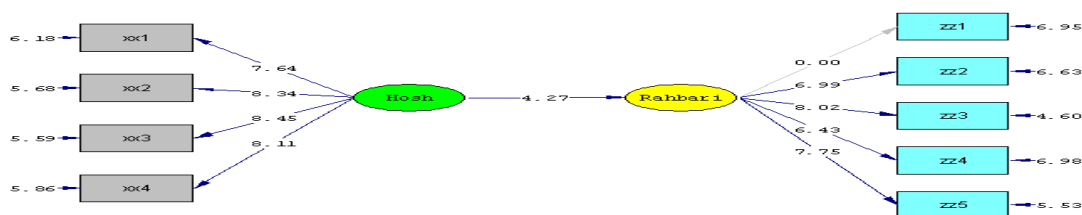
در شکل فوق مقادیر T که نشان از معنادار بودن یا معنادار نبودن ارتباط بین متغیرها است آورده شده است. مقادیر T باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶ - باشد تا نشان دهنده معناداری بین متغیرها باشد. همانگونه که در شکل مشخص است رابطه شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی معنادار می باشد ($T = ۳/۵$) همچنین شرایط معادله ساختاری برقرار است. لذا می پذیریم که بین شایستگی هیجانی و اثربخشی تیمی اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه مستقیم و معنی دار معناداری وجود دارد و میزان رابطه ۴۵/۵٪ می باشد.

- بین شایستگی هیجانی و رهبری الهام بخش در بین کارکنان اداره کل وادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد. اگر فرض کنیم که :

Y = متغیر ملاک (وابسته) ، رهبری الهام بخش کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

X = متغیر پیش بین (مستقل) ، هوش هیجانی

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای شایستگی هیجانی و رهبری الهام بخش در نمونه تحت بررسی، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.



شکل ۳: $\chi^2=50.55$, $df=26$, $P\text{-value}=0.00000$, $RMSEA=0.065$

تحلیل مسیر بر اساس شاخص T رابطه شایستگی هیجانی و رهبری الهام بخش

جدول ۵: تحلیل مسیر شاخص های برازندگی رابطه شایستگی عاطفی و رهبری الهام بخش

شاخص ها	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	نتیجه
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۱/۹۴	پذیرش H_1
P - VALUE	$P - VALUE < 0.05$	۰/۰۰۰۱	
RMSEA	$0.05 < RMSEA < 0.08$	۰/۰۶۵	
آماره T	کمتر از ۱/۹۶ - یا بیشتر از ۱/۹۶	۴/۲۷	
میزان تاثیر	بالای ۰/۳	۰/۴۴۸	
AGFI	بالتر از ۰/۸۵	۰/۸۸	
CFI	بالتر از ۰/۹	۰/۹	
NFI	بالتر از ۰/۹	۰/۹	

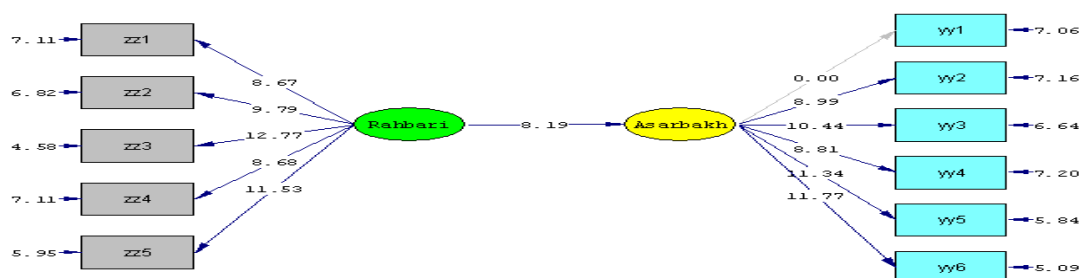
در شکل فوق مقادیر T که نشان از معنادار بودن یا معنادار نبودن ارتباط بین متغیرها است آورده شده است. مقادیر T باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶ - باشد تا نشان دهنده معناداری بین متغیرها باشد. همانگونه که در شکل مشخص است رابطه شایستگی هیجانی و رهبری الهام بخش معنادار می باشد ($T = 4/27$) همچنین شرایط معادله ساختاری برقرار است. لذا می پذیریم که بین شایستگی هیجانی و رهبری الهام بخش اداره کل وادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه مستقیم و معنی دار معناداری وجود دارد و میزان رابطه ۴۴/۸٪ می باشد.

- بین رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی در بین کارکنان اداره کل وادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه وجود دارد. اگر فرض کنیم که :

Y = متغیر ملاک (وابسته) ، اثربخشی تیمی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

X= متغیر پیش بین (مستقل) ، رهبری الهام بخش

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی در نمونه تحت بررسی، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.



نمودار ۳: $\chi^2=130.82$, $df=43$, $P\text{-value}=0.00000$, $RMSEA=0.049$

تحلیل مسیر بر اساس شاخص **T** رابطه رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی

جدول ۶: تحلیل مسیر شاخص های برازندگی رابطه رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی

شاخص ها	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	نتیجه
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۲/۹۳	پذیرش H_1
P – VALUE	$P\text{-VALUE} < 0.05$	۰/۰۰۰۱	
RMSEA	$0.05 < RMSEA < 0.08$	۰/۰۴۹	
آماره T	کمتر از ۱/۹۶ - یا بیشتر از ۱/۹۶	۸/۱۹	
میزان تاثیر	بالای ۰/۳	۰/۶۱۶	
AGFI	بالتر از ۰/۸۵	۰/۹	
CFI	بالتر از ۰/۹	۰/۹۳	
NFI	بالتر از ۰/۹	۰/۹۲	

در شکل فوق مقادیر **T** که نشان از معنادار بودن یا معنادار نبودن ارتباط بین متغیرها است آورده شده است. مقادیر **T** باید بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶ - باشد تا نشان دهنده معناداری بین متغیرها باشد. همانگونه که در شکل مشخص است رابطه رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی معنادار می باشد ($T = 8/19$) همچنین شرایط معادله ساختاری برقرار است. لذا می پذیریم که بین رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی اداره کل وادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و میزان رابطه ۶۱/۶ می باشد.

بحث و نتیجه گیری:

موفقیت سازمان ها و مدیران مرهون یکسری عوامل کلیدی است، تقویت چنین عواملی کامیابی هرچه بیشتر سازمان را به دنبال خواهد داشت، توجه به استعداد، توانایی ها و هوش افراد بسیار اهمیت دارد (۳۱). شایستگی های هیجانی یکی از مفاهیم در حیطه روابط کارکنان و مدیر است که توانایی افراد را در شناخت و کنترل هیجانات خود و دیگران را می سنجد (۳۲).

- یافته های پژوهش حاضر نشان داد که رابطه معناداری بین شایستگی های هیجانی و ابعاد آن و اثربخشی تیمی وجود دارد. که میزان این رابطه (۰/۴۵/۵) است، در بین مؤلفه های شایستگی های هیجانی، آگاهی اجتماعی بیشترین رابطه را با اثربخشی تیمی داشت و بعد خود مدیریتی و خودآگاهی و مدیریت روابط در اولویت های بعدی قرار داشتند که باعث افزایش کیفیت، نوآوری تیم های کاری شده و تیم را در جهت اهداف عملکرد و افزایش مهارت های آن و بهره مندی بیشتر منابع و در نهایت هم افزایی و اثربخشی بیشتر تیمی پیش خواهد برد تحقیق تیم بلیوک (۲۰۱۵)، فرح (۲۰۱۲) و اسالکی و کاتریت (۲۰۱۰)، گریوانی، فهیم دوین (۱۳۹۶)، جمشیدی و همکاران (۱۳۹۵) و فهیم دوین و اسداللهی (۱۳۹۴) همسوبا نتایج این تحقیق است (۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵). در یافته های این محققین نیز ارتباط معنادار بین ابعاد هوش هیجانی و اثربخشی تیمی به دست آمده است . امروزه با گسترش پیچیدگی های زندگی ، نوع و روش انجام کار دگرگون شده است، کار تیمی و گروهی از ضروریات زندگی در جهان امروز و فردا است و مهارت در کار تیمی از مهارت های اساسی زندگی اجتماعی است، کارآیی یک تیم با افزایش کارآیی افراد آن تیم افزایش می یابد و ضروری است که افراد تیم، برای گسترش کارآیی شان اصول کار تیمی را بیاموزند، در واقع فرد باید در شرایط مختلف بتواند با دیگران همدلی کند و احساسات دیگران را بشنود و در کار گروهی و تیمی با دیگران همراه باشد، پس شایستگی های هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می کند کارکنان از مهارت هایشان به بهترین نحو استفاده کنند چون افرادی که دارای شایستگی هیجانی بالا هستند از روابط بین فردی بهتر برخوردارند و اثر بیشتری بر همکاران خود می گذارند و وقتی در گروههای کاری قرار می گیرند، اعتماد بیشتری به برنامه های گروهی دارند و در جهت اثربخشی بیشتر تلاش می کنند. و عملکرد گروه افزایش می یابد .

همچنین براساس یافته های این پژوهش بین متغیر شایستگی های هیجانی و مؤلفه های آن با رهبری الهام بخش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد که میزان این رابطه (۰/۴۴/۸) است از بین ابعاد شایستگی های هیجانی آگاهی اجتماعی بیشترین تأثیر را بر رهبری الهام بخش داشت و بعد خود مدیریتی و مدیریت روابط و خودآگاهی به ترتیب تأثیر بیشتری بر رهبری الهام بخش داشتند که باعث افزایش ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش رهبران می شوند، تحقیقات احمد (۲۰۱۴)، کارولین (۲۰۱۰)، گرنور (۲۰۱۰)، آزادواری (۱۳۹۲)، چورلی و قزلسقلو (۱۳۹۰) همسو با تحقیق حاضر است و نشان دهنده این است که شایستگی های هیجانی باعث خلاقیت، مشارکت و ابتکار عمل و دگرگونی می شود که از ویژگی رهبران موفق با ذهنیت تحول گرا است (۲۹،۲۴،۲۵،۲۱،۲۳). کسانی که از نظر کنترل احساسات قدرتمند هستند راحت می توانند با افراد ارتباط برقرار کنند و واکنش ها و احساسات آنها را به سرعت دریابند و سازمان را رهبری و هدایت کنند. از آنجایی که رهبری ذاتاً یک فرآیند عاطفی است که به موجب آن رهبران، حالات عاطفی زیردستان خود را شناسایی کرده و شکل گیری هیجانات در آنان را رقم زده و نهایتاً سعی می کنند حالات عاطفی آنان را به طور صحیح هدایت نمایند ، رهبرانی که از شایستگی هیجانی بالا برخوردارند رهبری بهتری را در تمام سطوح سازمان از خود نشان می دهند.

- در این تحقیق بین رهبری الهام بخش و اثربخشی تیمی رابطه معنادار به میزان (۰/۶۱/۶) مشاهده گردید. در واقع ابعاد رهبری الهام بخش یعنی ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و صفات رهبری و ملاحظات فردی و رفتار رهبری به ترتیب بیشترین اثر را به ترتیب بر کیفیت و نوآوری و مهارت های تیمی داشتند که منجر به استفاده بهتر از منابع سازمان و گروه و هم افزایی بیشتر تیم های کارهای و اثربخشی آن می شود. یک رهبر الهام بخش برای رسیدن به موفقیت باید همکاری اعضای تیم را جلب کند چرا که تأثیر گروه حداقل دو برابر تأثیر فردی است و رهبران تحول آفرین با فائق آمدن بر بیهوده گذرانی های اجتماعی در میان اعضای گروه باعث ارتقای عملکرد و اثربخشی کار تیمی می شوند. که تحقیقات اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۵)، آزادواری (۲۰۱۴)، حمیدیان (۲۰۱۵) نیز همسو با این تحقیق است (۲۰،۲۱،۳۰). در واقع رهبرانی که رفتارهای تحول گرا و الهام بخش از خود نشان می دهند، مجموعه ای از نتایج مثبت در سازمان ایجاد می کنند، وقتی پیروان اعتماد و اطمینان به رهبرشان داشته باشند و همگام با رسالت سازمان حرکت کنند، قادر خواهند بود به سطوح استثنایی عملکرد و تمایل به مشارکت و کار گروهی برسند.

- یافته های این تحقیق نشان داد که رهبری الهام بخش نقش میانجی در رابطه بین شایستگی های هیجانی و اثربخشی تیمی ایفا می کند، رهبرانی که تفکر تحول گرا و نو دارند از سطح شایستگی های هیجانی بالایی برخوردارند این افراد می توانند باعث ایجاد هم افزایی درون سازمان شوند و نقش مشارکت را بهبود بخشند، تحقیقات احمد (۲۰۱۴)، بران (۲۰۱۳) نیز موید آن است (۲۹،۱۹). از آنجایی که پیشرفت حرفه ای سازمانی با مشاهده مفاهیم شایستگی های هیجانی مربوط به رهبری آغاز می شود، ارزش آگاهی اجتماعی و خودمدیریتی، خود آگاهی در زندگی کاری غیرقابل تردیدند. در سازمان های امروزی تشکیل تیم های کاری برای موفقیت حیاتی است،

مدیران و کارکنان می توانند روحیه تیمی و توانمندسازی محیط کاری را با بهبود مشخصه های شایستگی هیجانی ایجاد کنند زیرا مهمترین دارایی یک سازمان نیروی انسانی آن است.

در سازمان های ورزشی هم کارکنان رسمی و هم داوطلب به کار می پردازند، چنین کارکنانی نگرش، عقاید و تعصبات خاصی را به همراه دارند. همچنین از نظر دانش، تجربه، انتظارات و چشم داشت هایی که از حضورشان در فعالیت ها دنبال می کنند با هم متفاوت هستند، مدیریت این کارکنان کار بسیار پیچیده و دشواری است، از سوی دیگر سازمان های ورزشی بیشتر به ارائه خدمات انسانی تا تولید محصولات اشتغال دارند. بر مبنای نظری و یافته های مطالعه اخیر و با توجه به چالش های فراوان و گستردگی فعالیت در اداره کل ورزش و جوانان نیاز به رهبری کارآمد ضروری است، اینکه مدیران فقط از مهارت های مدیریت کارآمد بهره مند باشند، لازم است اما کافی نیست، سازمان های ورزشی نیز جدا از سایر سازمان ها نیستند و بهتر است در این نهاد اجتماعی مدیران و کارکنانی به خدمت گرفته شوند که از شایستگی های هیجانی بالایی برخوردار باشند تا بتوانند شبکه های اجتماعی حیاتی را کشف و روابط کلیدی را درک کنند. در این سازمان های ورزشی هم باید در انتخاب و استخدام کارکنان از روش های صحیح و علمی (نظیر تجزیه و تحلیل شغل، و استفاده از آزمون ها و مصاحبه استخدامی) استفاده شود، تا برای هر شغل، مناسب ترین فرد انتخاب شود. مطالعات نشان می دهد که سبک رهبری الهام بخش و نیز شایستگی های هیجانی ژنتیکی نیست و قابل یادگیری و آموزش است پس بهتر است برای کارکنان و مدیران آموزش این دو در نظر گرفته شود تا از احساس کسالت و یکنواختی کارکنان کاست. از سوی سازمان های ورزشی عرصه فعالیت های گروهی است و نماد واقعی کار تیمی است که برای بهره مندی بیشتر از استعداد های مختلف در این اداره و موفقیت بیشتر، رهبران الهام بخش که اعتماد به نفس کافی دارند و آموزش های لازم شایستگی های هیجانی دیده باشند ضرورت پیدا می کند، همچنین مطالعات این پژوهش حاکی از این بود که در زمینه تاثیر رهبران الهام بخش و اثربخشی تیمی در داخل سازمان ها مطالعات زیادی صورت نگرفته است که جا برای تحقیق بیشتر دارد.

References

۱. Zarei Matin, H. (2014). "Advanced Organizational Behavior Management", Publisher, Agah Publishing. (persian)
۲. D.L. Nelson, J. c Quick.(1997). "Organizational behavior" . second Edition, copyright by west publishing Company.
۳. Robbins, S; (1998). "Organizational Behavior: Concepts, Theories and Applications."Translator: Parsaeian ,A & Erabi S M. Publisher, Tehran: Office of Cultural Research. (persian)
۴. West, Borrill, & unsworth(2007). "Team effectiveness in organizations". Review of Industrial and organizations. Psychology , 13, pp.1- 48.
5. Maxwell, J C. (2002). "The 17 essential of a team player. Development of Education".Translator: Shahrooz, F. Publisher: The Key to Education Publishing. (persian)
۶. Rogers, G.S. (2008). "A study of the Relationship of principal emotional intelligence competencies to middle school organizational". Climate and health in the state of Washington. 39(3), 25-50
۷. Golman, D. (2003). "Emotional Intelligence". translator: Parsa, N Second Edition, Growth Publishing. (persian)
۸. Seyyed Javadin, S, R& Hosseinpour, H. (2007). " The Investigation of the Effect of Emotional Intelligence on the Performance of employees in the Social Security Organization". Third Conference on Operational Management. Academic Jihad Scientific Conferences Center. 16-15 May. (persian)
۹. Ya- Tihsu. (2016). " How Team leaders Emotional Intelligence Influences Team performance? The mediating Role of Team Emotional Intelligence and Team Creativity". The Journal of Global Business Management volume 12, number 1
۱۰. Timbaliuc, N. (2015). "Emotional Intelligence and Team Effectiveness" .Lecture, Academy of Economic Studies Of Moldava
11. Farh, C; Chien, S; Myeon, G, U& Tesluk, P. (2016). " Emotional Intelligence ,Team work Effectiveness, And job performance The Modiating Role of Job".context. Journal of Applied Psychology Psycinfo Database Record
۱۲. Salaski, M., Gartwright, s. & health. (2010). "Performance and emotional intelligent." An exploratory Study of retail.
1۳. Garivani, F & Fahim Devin ,H.(2016). "Investigation the relationship between Group emotional intelligence with collective self-efficacy and Team work effectiveness".Hss.v.2.DOI:10.15/5/ hssr.
1۴. Jamshidi, O; Goodarzi, M; Oneth, Z& Sherri, A. (2016). "The Relationship between Emotional Intelligence and the Team Effectiveness of Female and Female Students Participating in the Eleventh Cultural and Sports Olympiad of Iranian Students". Assistant Professor, Sport Management, Volume 8, No. 6, 35-60. (persian)
۱۵. Fahim Dawin, H& Asadollahi, E. (2015). "The Relationship of Emotional Intelligence with Organizational Socialization and Teamwork in Physical Education Experts". Sports Management Studies Journal, No. 29 - p. 20-35. (persian)
1۶. Hadian, H. (2014). "Master's Thesis, The Study of the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Learning in Work Groups (Mellat Bank)". Payame Noor University of West Tehran, Faculty of Economics and Accounting and Management. (persian)
17. Keyvanlu, F; Koushan ,M& Seyed Ahmadi ,M.(2010). "The Relationship between Emotional Intelligence and Leadership Style" . Journal of Sabzevar University of Medical Science. (persian)
۱۸. Bakinatan, C.(2008). "Human resources management in sport and recreation" .Translation: Talebpour, M& Bazri, M. Publisher: Ferdowsi University Press. (persian)
۱۹. Braun, S; Peus, c; Weist-weiler, S& Frey, D. (2013). "Transformational Leadership, Job satisfaction, and team performance ,A multilevel Mediation Model of Trust" .The Leadership Quarterly, Vol. 24. Issue. 1. pp:270-283
۲۰. Ismaili, M, R& Shariat Nejad, A. (2015). "The Study of the Relationship of Transformational Leadership with Intellectual Capital and Psychological Capital with the Transitional Management Intermediary Effect". Journal of Research, Management Studies (Improvement and Development) No. 77, pp. 77-97. (persian)
21. Azadvari, S; Keshavarz, L& Hematinejad, M. (2014). Developing a Model of Communication between Emotional Intelligence and Leadership Style of Managers with Employee Organizational Commitment in Tehran Municipal Sports Organization. Sports Management Studies Journal, No. 26 pp. 181-198. (persian)

2۲. Mokhtari, M; Kozechian, H; Amiri, M & Ehsani, M. (2014). "The Relationship between Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness of Sport Managers". Sports Management Studies Journal, 23, pp. 53-66. (persian)
۲۳. Chorley, A & Qeszkollo, H, R. (2011). "The Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Styles and Practical and Inappropriate Leadership in Gorgan Province". Research Reports on Sport Management and Motor Behavior ,No. 14. (persian)
۲۴. Caroline, I, M; Elegwa, M & karanja, k.(2011). "The significance of emotional intelligence in transformational Leadership for Kenyan public universities ". International Journal Of humanities and social science,(1) 7:28-35.
۲۵. Gruners, P.(2011). "An examination of the relationship between emotional Intelligence, leadership style and perceived leadership outcomes in Australian Educational institutions". PHD thesis, Queensland university of technology.
۲۶. Dale, k & fox, M, L.(2008). "Leadership style and organizational commitment, Mediating Effect of Role stress". Journal of Managerial, 20.8.
۲۷. Downey, I, O; papagedgion, v & Stongh, C.(2005). "Examining the Relationship between Leadership, Emotional Intelligence and intuition in senior female manager" journal of leadership & organization, 27(4): 250-640.
۲۸. Patrick. L. (2002). "The Five Dysfunction of a Team". translator: Amini, F. Publisher: Afra Publishing. (persian)
۲۹. Ahmed, N; Raazia, I & Faizam, M, J. (2014). "How Emotional Intelligence Is Related to Team Effectiveness? The Mediating Role of Transformational Leadership Style". Word Applied Sciences Journal ,30(8):943-946
۳۰. Hamidian, F & Mashayekh, S. (2015). "The Impact of Transformational Leadership Style on the Effectiveness of Working Groups". The first international Conference on management and accounting with a value-creating approach. (persian)
۳۱. Seif, D. (2011). "Preparation and validation of the scale of self-regulatory mathematical strategies and the relationship between intelligent components, goal-oriented and academic achievement in high school students". Journal of Psychology, 19 (57) 198-217. (persian)
3۲. Yaghoobi, N, M; Yazdani, B & Moghadamy, M. (2009). "The Study of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Styl ". Research Journal of Executive Management 9 (1): 72-89. (persian)