

## بررسی رابطه و تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا و هوش هیجانی بر بالندگی سازمانی

نقی رعدی افسوران! عضو هیات علمی دانشگاه گیلان

فاطمه محمدخانی: دانشجوی کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه گیلان

معصومه زمانی: دانشجوی کارشناسی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه گیلان

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه و تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا و هوش هیجانی بر توسعه سازمانی بود. روش پژوهش، روش توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه گیلان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، اداره آموزش و پرورش شهرستان رشت و مدیران مدارس شهرستان رشت در سال ۱۳۹۶ بود که با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های سبک رهبری تحول‌گرا، هوش هیجانی و توسعه سازمانی بود که پایایی آنها به ترتیب ۰,۹۴، ۰,۹۲ و ۰,۹۵ محاسبه گردید. داده‌های حاصله با نرم‌افزار SPSS22 تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که دو عامل سبک رهبری تحول‌گرایی و هوش هیجانی ۰/۱۴۵ درصد تغییرات مرتبط با توسعه سازمان را تبیین می‌کنند ( $p=0/001$ ). هم‌چنین، از میان ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا، بعد نفوذ آرمانی ۰/۱۱۲ درصد ( $p=0/001$ ) و از میان ابعاد هوش هیجانی فقط بعد همدلی ۰/۰۶۴ درصد تغییرات مرتبط با توسعه سازمان را تبیین می‌کنند ( $p=0/001$ ). براین اساس، می‌توان از طریق بکارگیری سبک رهبری تحول‌گرا و آموزش هوش هیجانی، زمینه لازم برای توسعه سازمان را فراهم نمود.

**کلمات کلیدی:** بالندگی سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، هوش هیجانی

### مقدمه و پیشینه پژوهش

سازمان‌ها برای حفظ بقا و پویایی خود ناچار هستند خود را با تحولات محیطی سازگار کنند. به بیان دیگر، با توجه به تغییرات و تحولات علمی، فنی، اجتماعی و فرهنگی در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه، بتوانند مسیر این دگرگونی را نیز پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (جعفری و رستگار ۱۳۹۴). در این راستا، بخش وسیعی از موفقیت و توسعه سازمان نتیجه اقدامات موثر رهبران آن می‌باشد. مک‌گریگور<sup>۱</sup> (۱۹۶۶) رهبری را با مفهوم تحول در هم می‌آمیزد. به این معنا که ایجاد تحول یکی از مهمترین ویژگی رهبری است. بر همین اساس است که سبک رهبری تحول‌گرایی هم شکل گرفته است. به اعتقاد برنز<sup>۲</sup> (۱۹۷۸) سبک رهبری تحول‌گرا در پی تعقیب و انتقال انگیزش به دیگران برای تبدیل شدن به بهترین خودشان، ایجاد اعتماد و افزایش کارایی و سودآوری در دراز مدت است. از طرفی دیگر، تلفیق دانش رهبری با توانایی‌های هیجانی در مدیریت می‌تواند در بهره‌گیری از منابع در دستیابی به اهداف مهم و چالشی حائز اهمیت باشد (علامه، رستمی و صفری شاد، ۱۳۹۴). از آنجا که هوش هیجانی سعی در تفسیر جایگاه احساسات در شایستگی‌های انسانی دارد (گلمن،

---

۱ Electronic Mail: naghi.radi.afsouran@guilan.ac.ir

2. Mc Gregor

3. Burns