

## تأثیر هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری (مورد مطالعه مدیران مالی شهرداری تهران)

حسن مشیدی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

### چکیده

با توجه به اینکه افراد در موقعیت‌های متفاوت رفتار متفاوت از خود نشان می‌دهند بر همین اساس هوش اجتماعی یکی از شاخص‌های می‌باشد که منجر به این رفتارهای متفاوت می‌شود، هوش اجتماعی به عنوان یکی از قابلیت‌های حائز اهمیت مدیر، نقش بسزایی در کارایی واحد اقتصادی دارد لذا با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش به بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری می‌پردازد، که از نظر هدف کاربردی، از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش تعداد نمونه آماری محاسبه شده به صورت تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۶ می‌باشد که به همین تعداد پرسشنامه به مدیران و کارشناسان سطح بالای اداره مالی شهرداری تهران ارائه و پس از جمع‌آوری داده‌های مربوطه، با استفاده از رگرسیون به آزمون فرضیات پرداخته شد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری (اختیاری، حمایتی، مشارکتی و دستوری) تأثیر مثبت معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: شهرداری، مدیران مالی، هوش اجتماعی، کنترل ریسک، سبک رهبری.

## ۱. مقدمه

افراد در موقعیت‌های اجتماعی، بخاطر تفاوت‌های فردی یکسان عمل نمی‌کنند این تفاوت‌های فردی در ادبیات روانشناسی به هوش اجتماعی اشاره دارد. هوش اجتماعی عبارت است از توانایی برقراری روابط بین فردی در گروه و همکاری با دیگران، استفاده از توان ذهن و جسم برای برقراری ارتباط با دیگران و درک بهتر آنان، در حقیقت ایجاد روابط سالم با دیگران است که هوش اجتماعی نام دارد (بوزان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). هوش اجتماعی، صرفاً یعنی قدرت کنار آمدن و ارتباط برقرار کردن با دیگران است، انسان به هر حال یک موجود اجتماعی بوده و این امر برای این که بتوانیم زندگی کنیم و از آن لذت ببریم، بسیار ضروری می‌باشد امروزه داشتن هوش اجتماعی برای رهبران و مدیران و کسانی که سمت‌های بالایی دارند بسیار پر اهمیت و ضروری می‌باشد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه مدیریت در واقع فرآیند برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و نظارت بر کار اعضای سازمان و کاربرد کلیه منابع قابل دسترسی برای رسیدن به هدف‌های تعیین شده سازمان است و سبک مدیریت و رهبری یعنی راهی که مدیران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می‌کنند. مدیران در هر سطحی که باشند و در هر نوع سازمانی که فعالیت کنند باید به مهارت‌های اداری، انسانی و فنی مجهز شوند تا بتوانند در نیل به اهداف تعیین شده سازمان را یاری رسانند (فقهی فرهمند، ۱۳۹۰). رهبری تأثیری میان فردی است که در موقعیتی معین اعمال و از طریق فرایند ارتباط در جهت دستیابی به هدف و یا هدف‌های مشخص هدایتی می‌شود (بیاتزیس و رتی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). در اندیشه‌های جدید، رهبر صرفاً متکی به جایگاه مشروع قانونی نیست، بلکه فرایند رهبری با تأکید بر توانایی شخصی رهبر و قدرت نفوذ او در باورها، ارزش‌ها، رفتارها و اعمال دیگران شکل می‌گیرد (خدایی، ۱۳۸۵). حفظ انگیزه و تعهد افراد در زمان بروز تغییرات گسترده، در زمره دشوارترین چالش‌هایی است که رهبران در تمامی سطوح با آنها مواجه‌اند؛ بنابراین شرکت‌ها باید در زمینه فعالیت‌های داخلی و خارجی خود انعطاف پذیرتر باشند. ماهیت تغییرات امروزی مؤید چالشی کلی برای تمامی کسانی است که در سمت‌های رهبری قرار دارند. برای رفع این چالش‌ها، رهبران باید بتوانند فضایی سازمانی خلق کنند که در آن نه تنها عملکرد بلکه حس غرور و هدفمندی تقویت می‌شود. لذا افرادی که از هوش اجتماعی بهره‌مندند، باید بتوانند از تمام قدرت مغزی و جسمانی خود استفاده کنند تا بتوانند با بقیه ارتباط قوی و مؤثری برقرار کنند، آن‌ها باید شخصیتی داشته باشند که دیگران را تحت تأثیر قرار دهند (زاکارو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳) بنابراین مطالعه در مورد جنبه‌های هوشمندی رهبری، موضوعی مهم و ضروری برای درک بهتر مفهوم رهبری در سازمان است؛ که همواره یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌های شهری هوش اجتماعی کارکنان و خصوصاً مدیران مالی سازمان می‌باشد. لذا این پژوهش به بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهری با نقش میانجی سبک رهبری و نیز ارائه راهکارهای عملیاتی و علمی بنیادی می‌پردازد.

## ۲. ادبیات پژوهش

هوش به عنوان یک توانایی شناختی در اوایل قرن بیستم توسط آلفرد بینه مطرح شد، اما در دو دهه اخیر مفهوم هوش به حوزه‌های دیگری مانند هوش طبیعی، هوش هیجانی، هوش معنوی، هوش اجتماعی و جزآن گسترش یافته است که البته مفهوم هوش دیگر به عنوان یک توانایی کلی محسوب نمی‌شود، بلکه به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های گوناگون در نظر گرفته می‌شود (رجایی، ۱۳۸۹). نظریه پردازان تکاملی معتقدند که هوش اجتماعی، در حقیقت، مهارت و استعداد اولیه مغز انسان است که در قشر مغز بازتاب یافته و آن چه تاکنون از آن به عنوان هوش نام می‌بریم روی سیستم‌های عصبی ما سوار شده است و برای پیشبرد امور در یک گروه پیچیده مورد استفاده قرار گرفته است. گلنمدلی را برای هوش اجتماعی ارائه کرده است. وی هوش اجتماعی را با هوش عاطفی تطبیق داده است. آگاهی اجتماعی را با خودآگاهی و مهارت اجتماعی را با مدیریت برخویشتن تطبیق داده است. همچنین وی، وظایف اساسی مغز اجتماعی هماهنگی روابط متقابل، انواع همدلی، شناخت اجتماعی، مهارت‌های همکاری متقابل، دلسوزی برای دیگران همگی مسیر و خطوط هوش اجتماعی را مشخص

<sup>۱</sup> Bvuzan<sup>۲</sup> Boyatzis, R. E., Ratti<sup>۳</sup> Zaccaro

می‌کند (گلمن، ۱۹۹۸). تحقیقات پیرامون هوش اجتماعی، چند سال پس از معرفی هوش آکادمیک توسط اسپیرمن در سال ۱۹۰۴ شروع شد. تضادها در تعریف هوش اجتماعی، شیوه‌های مطالعه ساختار را به طور چشمگیری متفاوت ساخته است. عده‌ای از پژوهشگران جهت مطالعه هوش اجتماعی به دیدگاه شخصیتی و عده‌ای دیگر به دیدگاه روانسنجی گرایش دارند. دیدگاه روان‌سنجی هوش اجتماعی را به عنوان یک هوش عمومی مطرح می‌کند که در موقعیت‌های اجتماعی یا توانایی فهم و مدیریت افراد به کار برده می‌شود. دیدگاه شخصیتی بر این فرض استوار شده است که رفتار اجتماعی ناشی از هوش است و تفاوت‌های اشخاص در رفتار اجتماعی، از تفاوت‌های آنها در دانش‌شان ایجاد می‌شود (بهشتی‌فر، روسایی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). امروزه بسیاری از سازمان‌ها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیرانی است که انطباق‌پذیر بوده و با تغییرها سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه‌ای ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییرهای سازمانی اهمیت فزاینده‌ای دارد (برنز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). بررسی‌ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به طور اثربخش و نتیجه‌بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه هوش اجتماعی یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند (سلطانی، ۱۳۸۹). افرادی که از هوش اجتماعی بهره‌مندند، می‌توانند از تمام قدرت مغزی و جسمانی خود استفاده کنند تا بتوانند با بقیه ارتباط قوی و مؤثری برقرار کنند. آنها دارای شخصیتی هستند که دیگران را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند (زاکور<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳)؛ و به راحتی می‌توانند با افراد ارتباط برقرار کنند و واکنش‌ها و احساسات آنها را به سرعت دریابند، و دیگران را رهبری و سازمان‌دهی کنند (مایر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). یکی از مهمترین خصیصه‌هایی که می‌تواند به نیروی انسانی در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش اجتماعی است (رضایی و خلیل‌زاده، ۱۳۸۸). لذا می‌توان گفت در زمینه موضوع مورد پژوهش مطالعاتی بسیاری صورت گرفته که در زیر به تعدادی از آنها اشاره می‌کنیم:

بهشتی‌فر، ورؤسایی<sup>۱</sup> ۲۰۱۲ در پژوهش خود با عنوان نقش هوش اجتماعی در رهبری سازمانی به بررسی نقش این متغیر در موفقیت رهبری سازمان پرداختند. نتایج نشان داد که هوش اجتماعی می‌تواند به عنوان یک عامل اساسی، در تسهیل اثربخشی و موفقیت رهبری سازمان نقش داشته باشد. ژنگ، یانگ و مک‌لین<sup>۵</sup> ۲۰۰۹ در مطالعه‌ی دیگری که با هدف بررسی تأثیر فرهنگ، ساختار و استراتژی سازمانی بر اثربخشی هوش اجتماعی با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی مدیریت دانش در صنعت خودروسازی کره‌ی جنوبی انجام گرفته است. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که مدیریت دانش رابطه‌ی بین فرهنگ و اثربخشی هوش اجتماعی را به طور قوی و رابطه‌ی بین ساختار و استراتژی را به صورت ضعیف تقویت می‌کند. همچنین زاکارو و همکاران<sup>۶</sup> در سال ۲۰۰۳ در پژوهش خود دریافتند که مهارت‌های ارزیابی اجتماعی و یا هوش اجتماعی در شیوه رهبری اثرگذار است. علامه و همکاران ۱۳۹۴ در تحقیقی به بررسی تأثیر هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران پرداخت. امروزه بسیاری از سازمان‌ها دستخوش تغییرند. جامعه آماری تحقیق حاضر ۱۴۰ نفر از مدیران استانداری استان کرمانشاه هستند. با استفاده از فرمول آماري کوکران تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نتایج نشان داد که هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران اثر مستقیم و مثبت دارند. در آخر رحیمی و افتخار ۱۳۹۵ به بررسی هوش اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که طبق یافته‌ها، میانگین هر یک از مؤلفه‌های هوش اجتماعی از میانگین فرضی، بیشتر و به نوعی مطلوب بود. این نشان می‌دهد دانشجویان می‌توانند تا حدود زیادی رفتار دیگران را پیش‌بینی، احساسات دیگران را درک، آرزوهای دیگران را بفهمند و خود را به راحتی با دیگران وفق دهند.

<sup>1</sup> Beheshtifar, M., Roasaei

<sup>2</sup> Burns

<sup>3</sup> Zaccaro

<sup>4</sup> Mayer

<sup>5</sup> Zheng, W., Yang, B. & Mclean

<sup>6</sup> Zaccaro et al

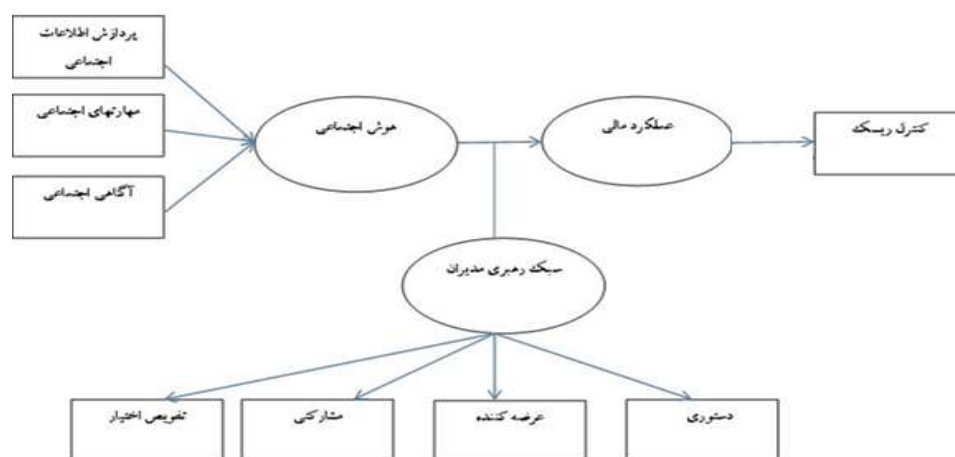
### فرضیه های پژوهش

#### فرضیه اصلی

هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری تأثیر دارد.

#### فرضیه فرعی

- پردازش اطلاعات اجتماعی بر عملکرد مالی مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری تأثیر دارد.
- مهارتهای اجتماعی بر عملکرد مالی مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری تأثیر دارد.
- آگاهی اجتماعی بر عملکرد مالی مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی محقق ساخته

بر گرفته از شاخص های هوش اجتماعی (سیلورا و همکارانش، ۲۰۰۱) و سبک رهبری (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲) و عملکرد مالی (کولگیت و همکاران، ۱۹۹۸)

### ۳. متدولوژی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر عملکرد مالی مدیران با نقش میانجی سبک رهبری می باشد. این پژوهش از نوع کاربردی، هدفمند و توصیفی-تحلیلی می باشد. با توجه به تخصصی بودن موضوع از روش پرسشنامه بهره گرفته شده، همچنین برای گردآوری و تدوین ادبیات مربوط به موضوع و بررسی سوابق پژوهش، از روش کتابخانه‌ای استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران مالی شهرداری تهران که تعداد ۳۰۰ نفر می باشند، به‌عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب گردیده اند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده در دسترس استفاده شده، سپس برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، روش روایی محتوا استفاده و همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد.

جدول ۱. جدول ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین اعتبار پرسشنامه

آلفای کرونباخ	علامت	پرسشنامه
۰/۷۴۸	pardazesh_etelaat_ejtomaei	پردازش اطلاعات اجتماعی
۰/۷۵۳	Maharat_Ejtomaei	مهارتهای اجتماعی
۰/۷۷۵	Agahi_Ejtomaei	آگاهی اجتماعی

۰/۷۵۲	Risk_Control	کنترل ریسک
۰/۷۹۴	Sabke rahbari	سبک رهبری

با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده ۰.۷ می باشد، بنابراین پایایی پرسشنامه نیز تأیید می گردد. سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی با استفاده از شاخص های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی‌های توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی از قبیل سن، جنسیت و تحصیلات و سابقه کار پرداخته شد. همچنین با توجه به اینکه پژوهش حاضر برای شرکت های عضو نمونه آماری در دوره سالانه صورت گرفته است؛ لذا در ابتدا مقدار پارامترهای آماری حداقل، مقدار حداکثر، میانگین و انحراف معیار پرداخته شد و سپس در آمار تحلیلی این پژوهش از آزمون کولموگروف اسمینوف جهت بررسی نرمال بودن استفاد گردید، همچنین برای بررسی همبستگی بین متغیرهای کمی از ضریب همبستگی اسپیرمن بهره‌گیری شده و در نهایت برای آزمون معناداری فرضیات از ضریب رگرسیون استفاده شد.

#### ۴. یافته های پژوهش

در تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان شامل سن، جنسیت، و میزان تحصیلات و سابقه کار آنان مورد بررسی قرار گرفته و نتایج بدست آمده در گروه مورد بررسی نشان می‌دهد که حدود ۵۲.۳ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۷.۶ درصد از آنها را زنان تشکیل می دهند. در گروه مورد بررسی ۱۴.۸۴ درصد پاسخ دهندگان زیر ۳۰ سال و ۵۹.۳۸ درصد پاسخ دهندگان بین ۳۰-۴۰ سال، ۱۹.۱۴ درصد پاسخ دهندگان ۴۰-۵۰ سال و ۶.۶۴ درصد پاسخ دهندگان بالای ۵۰ سال سن داشتند. همچنین از نظر سطح تحصیلات، بیشتر اعضای نمونه در حدود ۶۰.۱ درصد دارای مدرک لیسانس و کمترین ۲ درصد دارای مدرک دیپلم بوده‌اند. در نهایت در گروه مورد بررسی از نظر سابقه کاری ۳.۹۰ درصد دارای سابقه کمتر از ۵ سال بوده که کمترین سابقه کاری را به خود اختصاص داده و بیشترین سابقه کار حدود ۵۲.۷ درصد بوده که بین ۵-۱۰ سال می باشد.

#### آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش:

در ذیل به بررسی آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش از جمله میانگین، انحراف معیار، پرداخته شده است.

#### جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	علامت	تعداد مشاهدات	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
پردازش اطلاعات اجتماعی	pardazesh_etelaat_ejtomaei	۲۵۶	۱۷/۰۰	۳۹/۰۰	۲۶/۶۳۶	۴/۰۴۴
مهارت‌های اجتماعی	Maharat_Ejtomaei	۲۵۶	۹/۰۰	۲۷/۰۰	۱۹/۶۳۶	۳/۷۸۱
آگاهی اجتماعی	Agahi_Ejtomaei	۲۵۶	۱۳/۰۰	۳۰/۰۰	۲۱/۵۵۸	۳/۵۶۲
کنترل ریسک	Risk_Control	۲۵۶	۸/۰۰	۲۶/۰۰	۱۷/۹۰۲	۳/۹۷۱
سبک رهبری	Sabke Rahbari	۲۵۶	افراد دارای سبک رهبری دستوری: ۴۶ نفر- ۱۸ درصد افراد دارای سبک رهبری مشارکتی: ۷۹ نفر- ۳۰/۹ درصد افراد دارای سبک رهبری حمایتی: ۶۸ نفر- ۲۶/۶ درصد افراد دارای سبک رهبری اختیار: ۶۳ نفر- ۲۴/۶ درصد			

## آمار استنباطی و بررسی فرضیات پژوهش:

در آمار استنباطی این پژوهش در ابتدا از آزمون کولموگروف اسمینروف جهت بررسی نرمال بودن، استفاده شده، همچنین برای بررسی همبستگی بین متغیرهای کمی از ضریب همبستگی اسپیرمن بهره‌گیری شده است؛ بنابراین با توجه به جدول ذیل تمامی متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشند.

جدول ۳. آزمون نرمال بودن

متغیر	علامت	آزمون k-s	سطح معناداری
پردازش اطلاعات اجتماعی	pardazesh_etelaat_ejtomaei	۱/۱۰۱	۰/۱۴۲
مهارتهای اجتماعی	Maharat_Ejtomaei	۱/۳۰۸	۰/۰۵۵
آگاهی اجتماعی	Agahi_Ejtomaei	۱/۱۱۴	۰/۱۳۷
کنترل ریسک	Risk_Control	۲/۲۱۹	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۳) نشان می‌دهد که متغیرهای پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارتهای اجتماعی، آگاهی اجتماعی، مدیریت ارزش و کنترل هزینه از توزیع نرمال و متغیر کنترل ریسک از توزیع غیر نرمال پیروی می‌کند بر همین اساس با توجه به نرمال بودن متغیر وابسته از روش‌های آماری پارامتریک استفاده می‌شود.

## تحلیل استنباطی داده‌ها

برای بررسی همبستگی بین متغیرهای کمی از ضریب همبستگی اسپیرمن بهره‌گیری شده است؛ که نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای تحقیق

		pardazesh_ete	Maharat_Ej	Agahi_Ej	Value_Mana	Risk_Control	Cost_Control
pardazesh_ete laa_ejtomaei	Correlation Coefficient	1.000	.024	-.060	.443**	.573**	.412**
	N	256	256	256	256	256	256
Maharat_Ejto maei	Correlation Coefficient	.024	1.000	.314**	.256**	.037	.114
	Sig. (2-tailed)	.701	.	.000	.000	.553	.070
	N	256	256	256	256	256	256
Agahi_Ejtom aei	Correlation Coefficient	-.060	.314**	1.000	.198**	-.024	.059
	Sig. (2-tailed)	.336	.000	.	.001	.707	.345
	N	256	256	256	256	256	256
	N	256	256	256	256	256	256
Risk_Control	Correlation Coefficient	.573**	.037	-.024	.441**	1.000	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.553	.707	.000	.	.000
	N	256	256	256	256	256	256
	N	256	256	256	256	256	256

**\* \*\* معنی دار به ترتیب در سطح ۹۵٪ و ۹۹٪ اطمینان**

مطابق با جدول (۴) و فرضیات تدوین شده در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر پردازش اطلاعات اجتماعی و مدیریت ارزش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، این رابطه با ضریب همبستگی ۰/۴۴۳ از طریق آزمون همبستگی پیرسون بدست آمده است که بیانگر رابطه مثبت بین پردازش اطلاعات اجتماعی با مدیریت ارزش به میزان ۴۴/۳٪ می باشد، بین متغیر پردازش اطلاعات اجتماعی و کنترل ریسک رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، این رابطه با ضریب همبستگی ۰/۵۷۳ از طریق آزمون همبستگی پیرسون بدست آمده است که بیانگر رابطه مثبت بین پردازش اطلاعات اجتماعی با کنترل ریسک به میزان ۵۷/۳٪ می باشد، همچنین بین متغیر پردازش اطلاعات اجتماعی و کنترل هزینه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، این رابطه با ضریب همبستگی ۰/۴۱۲ از طریق آزمون همبستگی پیرسون بدست آمده است که بیانگر رابطه مثبت بین پردازش اطلاعات اجتماعی با کنترل هزینه به میزان ۴۱/۲٪ می باشد، دیگر ضرایب در جدول بالا قابل رویت است.

**نتایج بررسی آزمون فرضیه**

**فرضیه ۱:** هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری اختیاری تأثیر دارد.

**جدول ۵. جدول نتایج آزمون رگرسیون فرضیه ۱**

نوع متغیر	نماد	ضریب	آماره t	سطح معنی دار
مقدار ثابت	Constant	-۶/۲۰۵	-۲/۰۲۸	۰/۰۴۷
پردازش اطلاعات اجتماعی	pardazesh_etelaat_ejtoma ei	۰/۸۴۸	۱۰/۷۸۴	۰/۰۰۰
مهارتهای اجتماعی	Maharat_Ejtomaei	-۰/۱۵۲	-۱/۴۰۸	۰/۱۶۴
آگاهی اجتماعی	Agahi_Ejtomaei	۰/۱۶۶	۱/۵۵۳	۰/۱۲۶
F		۴۰/۰۵۷		
P-value		۰/۰۰۰		
Durbin-Watson		۲/۰۷۵		
R		۰/۸۱۹		
Adjusted R Square		۰/۶۵۴		

با توجه به جدول (۵)، متغیرهای هوش اجتماعی از جمله پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری اختیاری تأثیر مثبت معناداری دارد؛ زیرا مقدار آماره F برابر ۴۰/۰۵۷ بوده که سطح معنی داری (P-value) آن کمتر از ۵ درصد می باشد بنابراین می توان گفت که مدل رگرسیونی قدرت تبیین داشته، همچنین با توجه به سطح معنی داری زیر ۵ درصد آماره t این دو متغیر، لذا فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری اختیاری تأیید می گردد. در ادامه آماره دوربین واتسون نیز چون بین ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد، پس می توان نتیجه گیری کرد که بین متغیرها مشکل خود همبستگی وجود ندارد. علاوه بر این مقدار ضریب همبستگی نشان می دهد که تغییرات در متغیرهای مستقل نمایانگر ۸۱/۹ درصد تغییر در متغیر وابسته (کنترل ریسک مدیران شهرداری) است.

**فرضیه ۱-۲:** هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری حمایتی تأثیر دارد.

جدول ۶. جدول نتایج آزمون رگرسیون فرضیه ۱-۲

نوع متغیر	نماد	ضریب	آماره t	سطح معنی دار
مقدار ثابت	Constant	-۰/۴۰۰	-۰/۱۲۴	۰/۹۰۲
پردازش اطلاعات اجتماعی	pardazesh_etelaat_ejto maei	۰/۶۱۴	۶/۲۰۳	۰/۰۰۰
مهارتهای اجتماعی	Maharat_Ejtomaei	۰/۱۳۶	۱/۴۲۳	۰/۱۶۰
آگاهی اجتماعی	Agahi_Ejtomaei	۰/۰۲۳	۰/۲۳۴	۰/۸۱۵
F		۱۶/۷۶۰		
P-value		۰/۰۰۰		
Durbin-Watson		۲/۰۲۵		
R		۰/۶۶۳		
Adjusted R Square		۰/۴۱۴		

باتوجه به جدول (۶)، متغیرهای هوش اجتماعی از جمله پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری حمایتی تأثیر مثبت معناداری دارد؛ زیرا مقدار آماره F برابر ۱۶/۷۶۰ بوده که سطح معنی داری (P-value) آن کمتر از ۵ درصد می باشد؛ بنابراین می توان گفت که مدل رگرسیونی قدرت تبیین داشته، همچنین با توجه به سطح معنی داری زیر ۵ درصد آماره t این دو متغیر، لذا فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری حمایتی تأیید می گردد. در ادامه آماره دوربین واتسون نیز چون بین ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد، پس می توان نتیجه گیری کرد که بین متغیرها مشکل خود همبستگی وجود ندارد. علاوه بر این مقدار ضریب همبستگی نشان می دهد که تغییرات در متغیرهای مستقل نمایانگر ۶۶/۳ درصد تغییر در متغیر وابسته (کنترل ریسک مدیران شهرداری) است.

فرضیه ۱-۳: هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری مشارکتی تأثیر دارد.

جدول ۷. جدول نتایج آزمون رگرسیون فرضیه ۲-۳

نوع متغیر	نماد	ضریب	آماره t	سطح معنی دار
مقدار ثابت	Constant	-۳/۰۴۸	-۰/۸۵۳	۰/۳۹۷
پردازش اطلاعات اجتماعی	pardazesh_etelaat_ejto maei	۰/۵۵۳	۵/۶۸۰	۰/۰۰۰
مهارتهای اجتماعی	Maharat_Ejtomaei	۰/۰۷۳	۰/۷۵۱	۰/۴۵۵
آگاهی اجتماعی	Agahi_Ejtomaei	۰/۱۳۲	۱/۴۲۳	۰/۱۵۹
F		۱۴/۱۳۹		
P-value		۰/۰۰۰		
Durbin-Watson		۱/۶۰۷		
R		۰/۶۰۱		
Adjusted R Square		۰/۳۳۶		



با توجه به جدول (۷)، متغیرهای هوش اجتماعی از جمله پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری مشارکتی تأثیر مثبت معناداری دارد؛ زیرا مقدار آماره  $F$  برابر  $14/139$  بوده که سطح معنی داری ( $P$ -value) آن کمتر از  $5\%$  درصد می باشد بنابراین می توان گفت که مدل رگرسیونی قدرت تبیین داشته، همچنین با توجه به سطح معنی داری زیر  $5\%$  درصد آماره  $t$  این دو متغیر، لذا فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری مشارکتی تأیید می گردد. در ادامه آماره دوربین واتسون نیز چون بین  $1/5$  تا  $2/5$  می باشد، پس می توان نتیجه گیری کرد که بین متغیرها مشکل خود همبستگی وجود ندارد. علاوه بر این مقدار ضریب همبستگی نشان می دهد که تغییرات در متغیرهای مستقل نمایانگر  $60/1\%$  درصد تغییر در متغیر وابسته (کنترل ریسک مدیران شهرداری) است.

**فرضیه ۱-۴:** هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری دستوری تأثیر دارد.

**جدول ۸. جدول نتایج آزمون رگرسیون فرضیه ۲-۴**

نوع متغیر	نماد	ضریب	آماره $t$	سطح معنی دار
مقدار ثابت	Constant	-۱/۱۹۸	-۰/۳۳۴	۰/۷۴۰
پردازش اطلاعات اجتماعی	pardazesh_etelaat_ejto maei	۰/۶۴۷	۵/۷۵۳	۰/۰۰۰
مهارتهای اجتماعی	Maharat_Ejtomaei	۰/۰۰۹	۰/۰۸۰	۰/۹۳۶
آگاهی اجتماعی	Agahi_Ejtomaei	۰/۲۲۲	۱/۸۷۳	۰/۰۶۸
F		۱۲/۳۲۱		
P-value		۰/۰۰۰		
Durbin-Watson		۱/۹۲۶		
R		۰/۶۸۴		
Adjusted R Square		۰/۴۳۰		

با توجه به جدول (۸)، متغیرهای هوش اجتماعی از جمله پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری دستوری تأثیر مثبت معناداری دارد؛ زیرا مقدار آماره  $F$  برابر  $12/321$  بوده که سطح معنی داری ( $P$ -value) آن کمتر از  $5\%$  درصد می باشد؛ بنابراین می توان گفت که مدل رگرسیونی قدرت تبیین داشته، همچنین با توجه به سطح معنی داری زیر  $5\%$  درصد آماره  $t$  این دو متغیر، لذا فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر پردازش اطلاعات اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری دستوری تأیید می گردد. در ادامه آماره دوربین واتسون نیز چون بین  $1/5$  تا  $2/5$  می باشد، پس می توان نتیجه گیری کرد که بین متغیرها مشکل خود همبستگی وجود ندارد. علاوه بر این مقدار ضریب همبستگی نشان می دهد که تغییرات در متغیرهای مستقل نمایانگر  $68/4\%$  درصد تغییر در متغیر وابسته (کنترل ریسک مدیران شهرداری) است.

#### ۶. بحث و نتیجه گیری

بعضی از نظریه پردازان بر این عقیده اند که هوش اجتماعی برای رهبران و مدیران و کسانی که سمت های بالایی دارند بسیار پر اهمیت و ضروری است بر همین اساس رهبری تأییری میان فردی است که در موقعیتی معین اعمال و از طریق فرایند ارتباط در جهت دستیابی به هدف و یا هدف های مشخص هدایت می شود با توجه به اینکه در این پژوهش به بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی سبک رهبری (مورد مطالعه مدیران مالی شهرداری تهران) پرداخته شده است. لذا نتایج پژوهش به این شرح است که هوش اجتماعی بر کنترل ریسک مدیران شهرداری با نقش میانجی

سبک رهبری (اختیاری، حمایتی، مشارکتی و دستوری) تأثیر مثبت معناداری دارد. در مورد تحلیل حاصل از نتایج تحقیق می توان گفت که هوش اجتماعی در تمامی رده های سازمانی کاربرد زیاد دارد، اما در رده های مدیریتی اهمیتی حیاتی می یابد؛ زیرا شرایطی که در رأس سلسله مراتب سازمانی به وجود می آید، سریع تر گسترش می یابد، چرا که افراد به مدیر و فرد بالا دست خود نگاه می کنند، بنابراین هوش اجتماعی مدیران می تواند پشتیبانی باشد برای این که بتوانند کارکنان را به صورت خودجوش به سمت هدفی خاص پیش ببرند مدیران برخوردار از هوش اجتماعی، رهبران مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره وری رضایت مندی و تعهد کارکنان محقق می سازند؛ لذا سطح بالاتری از هوش اجتماعی منجر به عملکرد بالای مدیران بخصوص مدیران مالی شهرداری می گردد.

## ۷. پیشنهادات پژوهش

- اطلاعات به طور وسیع در اختیار همه کارکنان قرار داده شود.
- ایجاد فضای باز انتقاد در شهرداری تهران
- برگزاری کارگاه های آموزشی برای تقویت هوش اجتماعی در مدیران مالی شهرداری
- معرفی هوش اجتماعی به کارکنان و مدیران سازمان و اهمیت آن
- دادن روحیه برتری طلبی به پرسنل برای احساس تعلق به شهرداری تهران
- فراهم کردن زمینه برای جستجوی فرصت ها و راه حل های نو و ایجاد زمینه مساعد برای بروز خلاقیت و نوآوری
- فراهم نمودن شرایط برای تقویت روحیه ریسک پذیری در کارکنان
- فراهم نمودن شرایطی از جمله تشویق افرادی که راه و روش های نو و بدیع پیشنهاد می دهند.
- فرهنگ سازمان، به همکاری افراد با یکدیگر ارزش قائل شده و آن را مورد تقدیر قرار دهد.
- کار به گونه ای طراحی شده که گروه ها بتوانند از سبک های مختلف فکری بهره مند شوند.
- مدیران شهرداری تهران باید در خصوص تفویض اختیار و تقویت روحیه مسوولیت پذیری در محیط های سازمانی، توجه کافی را مبذول داشته باشند تا محیط مناسبی را جهت تقویت خلاقیت فردی کارکنان فراهم نمایند.

## منابع

۱. بوزان، تونی (۱۳۸۴). قابلیت های هوش اجتماعی، ترجمه بهناز کمالی، تهران انتشارات نگار.
۲. خدای، عبدالصمد (۱۳۸۵). رهبری در عصر فرانوگرایی، مجله تدبیر، شماره ۱۷۸.
۳. رحیمی، حمید؛ افتخار، هماسادات؛ (۱۳۹۵). بررسی هوش اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان، نشریه آموزش پرستاری، جلد ۵ شماره ۳، صص ۴۱-۴۶.
۴. رجایی، علیرضا (۱۳۸۹). «هوش معنوی، دیدگاه ها و چالش ها»، پژوهش نامه تربیتی، سال هفتم، شماره ۲۲، صفحات ۵۰-۲۰.
۵. رضایی، اکبر؛ خلیل زاده، احد (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس، آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، شماره ۷، صص ۱۲۱-۱۲۸.
۶. سلطانی، ایرج (۱۳۸۹). پرورش سرمایه های انسانی. اصفهان، انتشارات ارکان دانش.
۷. علامه، سیدمحسن؛ رستمی، نجیبه؛ صفری شاد، فرانک (۱۳۹۴) بررسی تأثیر هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران؛ فصلنامه مدیریت توسعه و تحول شماره ۲۲، صص ۷۰-۶۳.
۸. فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک سازمان، چاپ دوم، انتشارات فروزش، تبریز.

۹. مشبکی، علی اصغر و تیزرو، علی (۱۳۸۸). تأثیر هوش هیجانی و هوش فرهنگی بر موفقیت رهبران در کلاس جهانی، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره سوم، ۷۳-۵۲.
۱۰. گلمن، دانیل (۱۳۸۰). هوش هیجانی. ترجمه: نسرين پارسا، تهران: رشد، انتشارات وزیری.
۱۱. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ اردلان، محمد رضا؛ میرزا خانی، احترام؛ (۱۳۹۴)، رابطه هوش معنوی با مهارت‌های ارتباطی کارکنان دانشگاه لرستان، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره سوم، صص ۶۸۹-۶۶۷.

12. Bass, M.O., (1994), Predicting unit performance By Assessing Transformation and Transactional leadership, *Journal of Applied psychology*, vol 88, N.2,p.207-218.
13. Beheshtifar, M., Roasaei, F., (2012), Role of Social Intelligence in Organizational Leadership, *European Journal of Social Sciences*, Vol.28No.2(2012), pp. 200-206.
14. Boyatzis, R. E., Ratti, F., (2009), Emotional, social and cognitive competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives, *Journal of Management Development*, Vol. 28, No. 9, Pp. 821-833.
15. Burns, J. M., (1978), *Leadership*, New York: Harper & Row.
16. Goleman, D. (1998): What makes a leader? *Harvard Business Review*, November-December.
17. Palmer, B.R., Walls, M., Burgess, Z., Stough, C., (2001), Emotional intelligence and effective leadership, *Leadership and Organizational Development Journal*, 22, 5-10.
18. Robert B.K., (2008). The Importance, Assessment, and Development of lexible Leadership. practitioner forum presented at the 23rd annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, April, San Francisco.
19. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). A further consideration of issues of emotional intelligence. *Psychological Inquiry*, 15, 249-255.
20. Zaccaro, S.J., Kem, C., Bader, P., (2003), Leader Traits and Attributes, *The Major Schools of Leadership*, 05-Antonakis.qxd, PP. 106-115.
21. Zheng, W., Yang, B. & Mclean, G. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy and organizational effect tiveness: mediating role of km. *journal of business research*, 63 (7): 763-771.

# Effect of Social Intelligence on Control Risk by Managers Emphasizing Mediating Role of Leadership Style (Case Study: Financial Managers of Tehran Municipality)

Hasan Mashidi

*MA of Public Administration, Islamic Azad University, Science and Research Branch*

---

## Abstract

Since individuals behave differently in different situations, it can be stated that social intelligence is one of indicators leading to such different behaviors. Social intelligence that is one of significant capabilities of manager plays a vital role in efficiency of a business body. Considering the importance of the subject, this study was conducted to examine effect of social intelligence of risk control by managers emphasizing the mediating role of leadership style. This was an applied research in terms of objective and a descriptive-survey study in terms of data collection method. Sample size of this research obtained to 256 members using simple random sampling method and Cochran formula then 256 questionnaires were distributed among managers and top experts in financial department of Tehran Municipality; then data were gathered and research hypotheses were tested using regression method. Research findings imply that social intelligence has a positive significant effect on risk control by Municipality managers emphasizing the mediating role of leadership styles including autocratic, optional, supportive, and collaborative.

**Keywords:** Municipality, Financial Managers, Social Intelligence, Risk Control, Leadership Style

---