

## بررسی نقش هوش اجتماعی، رقابتی و هیجانی بر شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری

طهماسب شیروانی<sup>۱\*</sup>، کریم زهره‌وندیان<sup>۲</sup>، مجید کیانی<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** یکی از زمینه‌های مطالعه در صنعت ورزش تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی است. در این بین مدیریت باشگاه‌های ورزشی، باید به منظور کسب رضایت مشتریان تلاش کند و از این قاعده کلی مستثنا نیستند. هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط هوش هیجانی، رقابتی و اجتماعی با شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری بوده است. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران باشگاه‌های فعال بدنسازی، پرورش اندام و آمادگی جسمانی استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۱۲۴ نفر بوده است. نمونه آماری به صورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شده است. از پرسشنامه‌های استاندارد هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶)، هوش اجتماعی سیلورا (۲۰۰۱)، هوش رقابتی گلدستون (۲۰۰۹) و پرسشنامه شایستگی مدیران ورزشی تاه (۱۹۹۷) استفاده گردید. روایی محتوای پرسشنامه‌ها توسط ۱۲ تن از متخصصان مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب برابر با هوش هیجانی ۰/۸۱، هوش رقابتی ۰/۷۸، هوش اجتماعی ۰/۸۴ و شایستگی مدیران ۰/۷۷ بود. از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به روش همزمان جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن، هوش رقابتی و مؤلفه‌های آن و هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن با شایستگی مدیران ورزشی ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارند. **بحث:** از آنجا که هوش اجتماعی، رقابتی و هیجانی بر شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی تأثیرگذار هستند، باید مورد توجه مدیران ورزشی قرار گیرند.

**واژگان کلیدی:** هوش رقابتی، هوش هیجانی، هوش اجتماعی، شایستگی، مدیران باشگاه ورزشی.

### ۱- مقدمه

۱. دکتری مدیریت ورزشی (نویسنده مسئول): تلفن: ۰۹۱۳۹۸۴۳۹۷۳، پست الکترونیک: (tsh7tsh@yahoo.com).

۲. دکتری مدیریت ورزشی، استادیار دانشگاه اراک

۳. دکتری مدیریت ورزشی

گسترش فعالیت بدنی در جامعه بسیار حیاتی است و ورزش در همه ابعاد زندگی بشر نقش داشته و به دلایل بسیاری تأثیرات مهم و شایان توجهی در اجتماع دارد. یکی از چالش‌های پیش روی اجتماع افزایش سطوح فعالیت بدنی به منظور حصول مزایای سلامتی و حفظ آن در طول زمان است. به منظور کسب مزایای ورزش در آینده یک اجتماع، گسترش ورزش نیازمند توجه و سازماندهی بر پایه علوم ورزشی از طریق جذب و جلب رضایت شرکت کنندگان در فعالیت بدنی است. یکی از مهم‌ترین نهادهای کوچک و سازنده ورزشی در جامعه، باشگاه‌های ورزشی‌اند که در گسترش ورزش و فعالیت بدنی در اجتماع نقش اساسی و مهمی دارند (۱). به دلیل عواملی مانند مشکلات تأمین منابع مالی دولت‌ها در پوشش حداکثری تقاضا برای ورزش، ناهمگونی و تنوع خواسته‌های مردم از شرکت در فعالیتهای ورزشی و تمایل بخشی از مشتریان برای دریافت خدمات مناسب‌تر ورزشی، زمینه‌های حضور بخش خصوصی در ورزش را از طریق باشگاه‌های ورزشی و تندرستی فراهم آورده است. از این رو رشد چشمگیر باشگاه‌های ورزشی بخش خصوصی در کشورهای مختلف بیانگر نیاز در پاسخگویی به تقاضا برای ورزش بوده است. (۲). یکی از مهم‌ترین اصول و رموز موفقیت در پیشبرد اهداف یک باشگاه ورزشی مدیریت باشگاه است. صنعت مدیریت ورزشی با توسعه در به کارگیری برنامه‌های دانشگاهی در سرتاسر جهان در حال رشد است. این اعتقاد وجود دارد که لازمه بهبود صلاحیت مدیران ورزشی، تعریف شایستگی‌هاست (۳)، هرچه شایستگی و در نتیجه خدمات کیفی مدیران باشگاه‌های ورزشی بهبود یابد، گرایش مردم به فعالیت‌های ورزشی و در نتیجه سهم ورزش در سبد هزینه خانواده افزایش می‌یابد، تکاپوهای ورزشی و نیز توانمندی درآمدزایی و سرمایه‌گذاری در عرصه ورزش کشور افزایش می‌یابد (۴).

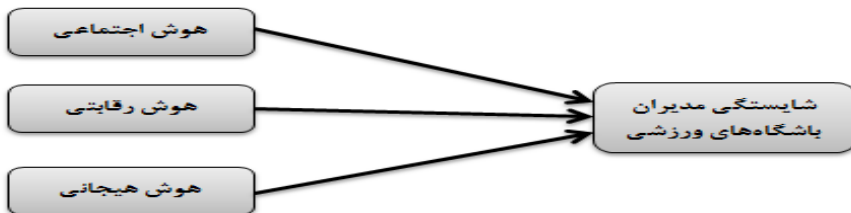
در پاسخ به ارزیابی توانایی‌های ویژه هر شغل، تجزیه و تحلیل کاملی از آن شغل لازم است چون جامعه در حال تغییر است، محققان حیطه مدیریت ورزشی ارزیابی‌های مکرر از شایستگی‌های مورد نیاز اجرای یک شغل در صنعت ورزش را پیشنهاد کرده‌اند (۵) که از جمله آنها بررسی هوش مدیران ورزشی برای احراز شایستگی انجام شغل مورد نظر می‌باشد. با بررسی جنبه‌های مختلف هوش افراد در سازمان می‌توان در مورد انتخاب، آموزش و ارتقاء مدیران و رهبران آینده بهتر تصمیم‌گیری نمود. بنابراین مطالعه در مورد جنبه‌های هوشمندی مدیران، موضوعی مهم و ضروری برای درک بهتر مفهوم مدیریت در سازمان است (۶). لذا محققان در این تحقیق به دنبال بررسی نقش هوش رقابتی، هیجانی و اجتماعی بر شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی بوده‌اند. امروزه هوش رقابتی، هوش هیجانی و هوش اجتماعی به‌عنوان سه متغیر مهم در موفقیت مدیران مورد بحث است. سازمان‌ها برای اینکه در محیط به شدت رقابتی به حیات اقتصادی خود ادامه دهند به ابزارهای جدیدی جهت تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری نیاز دارند. از جمله این ابزارها هوشمندی رقابتی است که در سطح جهان و در بین سازمان‌ها به سرعت رو به رشد و گسترش بوده و در حال تبدیل به معیاری است که بتواند مدیران سازمان‌ها را در اخذ تصمیمات هوشمندانه یاری دهد. هوشمندی رقابتی یک فرآیند است که محصول آن اطلاعات ارزیابی شده است. مهمترین وظیفه آن پشتیبانی از فرآیندهای تصمیم‌گیری است که معمولاً به وسیله مدیران اجرایی انجام می‌شود. ضرورت وجود هوشمندی در کاهش عدم اطمینان و خطرپذیری در تصمیم‌گیری امری بدیهی است و هدف اصلی از انجام تجزیه و تحلیل اطلاعات رقابتی، شناخت بهتر صنعت و رقبا و آن و در نتیجه دستیابی به نتایج بهتر در کسب و کار است (۷). در حالی که هوشمندی رقابتی، حوزه تجاری نسبتاً جدیدی به حساب می‌آید، پیچیدگی و اهمیت آن رو به تکامل است تا با توسعه سریع تجارت همگام باشد (۸).

یکی دیگر از خصیصه‌های مهمی که می‌تواند به مدیران در پاسخ به تغییرات کمک کند و در شایستگی آنها تاثیر بسزایی داشته باشد، هوش هیجانی است. هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌ها و احساسات و توانمندی‌های انسانی دارد. مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبران مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری و رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند (۹). مایر و سالوی هوش هیجانی را توانایی ادراک، ابراز و ارزیابی دقیق هیجان‌های خود و دیگران و نیز توانایی دسترسی و ایجاد احساسات با هدف تسهیل فکر و تنظیم و بهره‌برداری از هیجان در حل مسئله می‌دانند (۱۰). هر فردی که بخواهد عملکرد بهتری داشته باشد، نیازمند هوش هیجانی و بهره‌گیری از آن خواهد بود، که برخلاف بهره هوشی قابل یادگیری است (۱۱). استفاده از هوش هیجانی می‌تواند در لحظه انتخاب به مدیران کمک نماید تا کنترل مؤثرتری بر خود و تأثیر مضاعفی بر دیگران داشته باشند (۱۲).

از طرفی دیگر 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 به‌عنوان 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 (۱۳). شایستگی هوش اجتماعی عبارت است از توانایی تشخیص، فهم و استفاده از اطلاعات اجتماعی پیرامون دیگران با هدف مدیریت برتر یا عملکرد متعالی و کارآمدتر. رابرت هوش اجتماعی را به‌عنوان توانایی انتخاب واکنش مناسب و انعطاف‌پذیر به رفتار شخص تعریف کرد (۱۴). بنابراین هوش اجتماعی توانایی افراد برای ارتباط با دیگران، درک آنها و تعامل مؤثر با آنها می‌باشد که شامل شناخت احساسات دیگران، گوش دادن، توجه به وضعیت عاطفی و کمک به آنها در مدیریت احساساتشان است. هوش اجتماعی سازه‌ای برای ارزیابی قدرت مدیران است. مدیران دارای هوش اجتماعی بهتر می‌توانند در بین همکاران تعامل ایجاد نموده و از توان اجتماعی آنان بهره‌گیرند. تقویت مهارت اجتماعی و در نتیجه افزایش شایستگی آنان از آثار هوش اجتماعی است (۱۵).

در زمینه ارتباط بین سه هوش رقابتی، اجتماعی و هیجانی با شایستگی مدیران ورزشی باشد، مطالعات محدودی صورت گرفته و بیشتر مطالعات به بررسی یک یا دو هوش از سه هوش مذکور پرداخته است. به طوری که مختاری دینانی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود که به طراحی الگوی هوشمندی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی پرداخته‌اند، هوش هیجانی و هوش اجتماعی را دو پیش‌نیاز برای شایستگی مدیران ورزشی دانسته‌اند (۱۶). فتاح مرندی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تدوین الگوی شایستگی‌های شغلی مدیران بیان داشتند که هوش هیجانی و هوش رقابتی به‌عنوان مؤلفه‌های مهم در شایستگی‌های شغلی مدیران ورزشی می‌باشد (۱۷). علامه و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش تأثیر هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران دریافتند که هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران اثر مستقیم و معنی‌داری دارند (۱۸). صالح‌نیا و شعبانی (۲۰۱۶) در پژوهش خود هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن را (خودآگاهی، خودانگیزی و آگاهی اجتماعی) در کارکرد و شایستگی مدیران ورزشی تاثیرگذار دانسته‌اند (۱۹). موسوی و حسینی (۲۰۱۷) هوش هیجانی و هوش اجتماعی را متغیرهای

مهم در شایستگی مدیران ورزشی اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان دانسته‌اند (۲۰). یکی از محدود تحقیقاتی که به بررسی شایستگی‌های شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی پرداخته است، تحقیق رضائی نژاد و همکاران (۲۰۱۵) بوده که بر روی مدیران باشگاه‌های ورزشی اصفهان صورت گرفته است (۲۱). در این تحقیق بیان شده که مهارت ادراکی و هوش هیجانی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر شایستگی شغلی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان اصفهان می‌باشد. حاجی کریمی و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر شایستگی‌های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش، نشان‌دهنده تأثیرگذاری زیاد شایستگی‌های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی‌های مدیران منابع انسانی می‌باشد (۲۲). اسلم و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان هوش و تأثیر آن بر شایستگی مدیریتی بیان می‌کند که هوش هیجانی، اجتماعی و رقابتی بر اثربخشی و شایستگی مدیریتی تأثیر مستقیم و معناداری دارد و در این بین هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای شایستگی مدیران بوده است (۲۳). گلاسون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) و رحیمی و حسن‌زاده بزاز (۲۰۱۵) و مطلق و مختاری (۲۰۱۵) در تحقیقات خود بیان کردند که هوش رقابتی مدیران سازمان‌ها بر شایستگی آنها تأثیرگذار است و ارتباط مستقیم و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد (۲۴، ۲۵، ۲۶). همان‌گونه که مشاهده می‌گردد بیشتر پژوهش‌های انجام شده در این زمینه بر تأثیر این سه نوع هوش بر عملکرد، اثربخشی، سبک رهبری مدیران و متغیرهایی غیر از شایستگی مدیران تأکید دارند، لذا محققان در این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به سؤال بودند که ارتباط بین هوش رقابتی، هیجانی و اجتماعی بر شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های ورزشی چگونه است که این روابط در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی قابل مشاهده در شکل ۱، فرضیه‌های تحقیق شامل موارد زیر بوده است:

۱. بین هوش اجتماعی و شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

۲. بین هوش رقابتی و شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

۳. بین هوش هیجانی و شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران باشگاه‌های خصوصی بدنسازی، پرورش اندام و آمادگی جسمانی استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۱۲۴ نفر (شهرستان اردل ۳ مورد، شهرستان بروجن ۱۸ مورد، شهرستان لردگان ۱۴ مورد، شهرستان سامان ۵ مورد، شهرستان بن ۴ مورد، شهرستان فارسان ۱۴ مورد، شهرستان کیار ۴ مورد، شهرستان کوهرنگ ۴ مورد، شهرستان شهرکرد ۵۸ مورد). لیست این باشگاه‌ها و مدیران آنها از طریق اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری، بخش امور باشگاه‌ها تهیه گردید. نمونه آماری بصورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شده است. بعد از توزیع پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری آنها ۱۲۰ پرسشنامه عودت داده شد که ۱۱۹ مورد (۹۶ درصد) قابل تجزیه و تحلیل بوده است. برای سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه شرینگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) استفاده شده است که شامل ۳۳ سؤال و با طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است. این پرسشنامه ۵ مؤلفه‌ی خودآگاهی (۸ سؤال)، خودکنترلی (۷ سؤال)، هوشیاری اجتماعی (۶ سؤال)، مهارت‌های اجتماعی (۵ سؤال) و خودانگیزی (۷ سؤال) مورد سنجش قرار داده است. برای بررسی هوش رقابتی از پرسشنامه استاندارد گلدستون (۲۰۰۹) استفاده گردید که شامل ۵ مؤلفه فرصت‌های بازار (۵ سؤال)، تهدیدات رقبا (۴ سؤال)، مخاطرات رقبا (۴ سؤال)، فرضیات محوری (۴ سؤال) و آسیب‌پذیری کلیدی (۳ سؤال) و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بوده است. برای سنجش هوش اجتماعی از پرسشنامه ۲۱ سؤالی سیلورا<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) استفاده شد که دارای سه مؤلفه پردازش اطلاعات اجتماعی (۷ سؤال)، مهارت‌های اجتماعی (۷ سؤال) و آگاهی‌های اجتماعی (۷ سؤال) بوده است. به منظور سنجش شایستگی مدیران ورزشی از پرسشنامه شایستگی مدیران ورزشی تاه<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) استفاده شد که شامل مؤلفه‌های روش‌های تجارتي، ارتباطات و روابط عمومی، مهارت‌های کامپیوتری، مدیریت اماکن و تجهیزات، مسائل سیاسی و دولتی، مدیریت ریسک، شیوه‌های مدیریتی، شیوه‌های برنامه‌ریزی، مدیریت تحقیق و بازاریابی بود. جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از اعمال نظر متخصصان استفاده گردیده است (۱۲ تن از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه‌های سراسری، آزاد و پیام نور استان چهارمحال و بختیاری) که پس از بررسی پرسشنامه‌ها روایی آنها را مورد تایید قرار داده‌اند. جهت تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ قابل مشاهده است و این مقادیر جهت تأیید پایایی پرسشنامه مورد قابل قبول است. از نرم افزار SPSS و رگرسیون به روش همزمان جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

جدول ۱: نتایج آزمون آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه‌های پژوهش

مؤلفه	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سوال
هوش هیجانی	۰/۸۱	۳۳
هوش رقابتی	۰/۷۸	۲۰
هوش اجتماعی	۰/۸۴	۲۱
شایستگی مدیران	۰/۷۷	۴۳
کلی	۰/۸	۱۱۷

### یافته‌های پژوهش

1. Shering
2. Silvrá
3. Tsai

بررسی اطلاعات توصیفی نمونه آماری نشان داد؛ از مجموع ۱۱۹ پرسشنامه برگشتی، ۸۰ درصد مرد (۹۳ نفر) و ۲۱/۸۴ درصد زن (۲۶ نفر) بودند. بیشترین سابقه مدیریت باشگاهی در طبقه ۵ تا ۱۱ سال، ۳۹/۵ درصد بود (۴۷ نفر). همچنین بررسی سطح تحصیلی شرکت کنندگان نشان داد؛ بیشترین مدرک تحصیلی مربوط به مدرک کارشناسی بوده است (۶۲ مدیر، ۵۲/۱ درصد) و کمترین مدرک تحصیلی مربوط به مدرک دکتری (۲ مدیر، ۱/۷ درصد) بوده است. ۴۰/۳۳ درصد از نمونه آماری (۴۸ نفر) دارای مدرک تحصیلی تربیت بدنی و علوم ورزشی و ۵۹/۶۷ درصد دارای مدرک تحصیلی غیر از رشته تربیت بدنی بوده‌اند. ۴۱/۲ درصد (۴۹ نفر) از مدیران باشگاه‌های مورد بررسی، در یکی از رشته‌های مدیریتی (مدیریت ورزشی، بازرگانی، دولتی، منابع انسانی، پروژه و صنعتی) تحصیل داشته‌اند.

در ابتدا به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته شد. جدول ۲ یافته‌های حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد. این آزمون نشان می‌دهد که آیا داده‌های آماری از توزیع نرمال برخوردارند یا خیر؟

جدول ۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

n	sig	آماره K-S	مؤلفه
۱۱۹	۰/۱۴۴	۰/۴۵	هوش هیجانی
۱۱۹	۰/۳۰۶	۰/۵۵۲	هوش رقابتی
۱۱۹	۰/۱۸۸	۰/۴۸۷	هوش اجتماعی
۱۱۹	۰/۱۱۲	۰/۶۵۳	شایستگی مدیران

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در تمامی متغیرها، سطح معنی‌داری بیش از ۰/۰۰۵ است که فرض عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. جهت بررسی رابطه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی از روش همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج حاصله در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین هوش هیجانی، هوش رقابتی و هوش اجتماعی با شایستگی مدیران ورزشی

n	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	مؤلفه‌ها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
۱۱۹	شایستگی مدیران ورزشی	هوش هیجانی	خود آگاهی	۰/۶۴۱	۰/۰۰۱
			خود کنترلی	۰/۵۵۲	۰/۰۰۴
			هوشیاری اجتماعی	۰/۶۱۲	۰/۰۰۳
			مهارت‌های اجتماعی	۰/۶۳۲	۰/۰۰۲
			خودانگیزی	۰/۳۸۴	۰/۰۰۱
			کلی	۰/۵۶۶	۰/۰۰۱
۱۱۹	هوش رقابتی	فرصت‌های بازار	هوش تجاری-	۰/۵۰۱	۰/۰۰۱
			بازاریابی	۰/۴۳۶	۰/۰۰۲

	۰/۰۰۱	۰/۶۰۱	تهدیدات رقبا	
	۰/۰۰۱	۰/۴۸۱	مخاطرات رقبا	
	۰/۰۰۱	۰/۴۰۹	فرضیات محوری	
	۰/۰۰۱	۰/۳۱۱	آسیب‌پذیری کلیدی	
	۰/۰۰۱	۰/۵۰۹	کلی	
	۰/۰۰۱	۰/۳۸۴	اطلاعات اجتماعی	
	۰/۰۰۴	۰/۶۰۵	مهارت اجتماعی	هوش اجتماعی
۱۱۹	۰/۰۰۱	۰/۵۸	آگاهی‌های اجتماعی	
	۰/۰۰۴	۰/۵۳۵	کلی	

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که هوش هیجانی با شایستگی مدیران ورزشی با توجه به سطح معنی‌داری که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارد ( $I= ۰/۵۶۶$ ). همچنین با توجه به سطح معنی‌داری جدول، ۵ مؤلفه‌ی هوش هیجانی با شایستگی مدیران نیز دارای ارتباط مستقیم و معنی‌دار می‌باشند که بیشترین این همبستگی بین خودآگاهی و شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی می‌باشد ( $I= ۰/۶۴۱$ ). نتایج جدول ۳ نیز نشان می‌دهد که هوش رقابتی با شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی با توجه به سطح معنی‌داری که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارد ( $I= ۰/۵۰۹$ ). همچنین با توجه به سطح معنی‌داری جدول، ۵ مؤلفه‌ی هوش رقابتی با شایستگی مدیران نیز دارای ارتباط مستقیم و معنی‌دار می‌باشند که بیشترین این همبستگی بین تهدیدات رقبا و شایستگی مدیران ورزشی می‌باشد ( $I= ۰/۶۰۱$ ). در نهایت با توجه به جدول ۳ می‌توان مشاهده نمود بین هوش اجتماعی و شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی با توجه به سطح معنی‌داری جدول که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد. همچنین با توجه به سطح معنی‌داری جدول، ۳ مؤلفه‌ی هوش اجتماعی با شایستگی مدیران نیز دارای ارتباط مستقیم و معنی‌دار می‌باشند که بیشترین این همبستگی بین مهارت اجتماعی و شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی می‌باشد ( $I= ۰/۶۰۵$ ).

به منظور بررسی تأثیر هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی از جمله خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزی در پیش‌بینی شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان استفاده شد. یکی از مفروضه‌های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه غیر هم‌خطی بودن متغیرهای مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته است. در این پژوهش نمره شایستگی مدیران به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های هوش هیجانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین وارد معادله رگرسیون شدند. نتیجه آزمون دوربین واتسون با مقدار (۲/۲۳) مفروضه ضروری استقلال مشاهدات را در تحلیل رگرسیون تأیید می‌کند. مقدار قابل قبول این آزمون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است. که این امر دال بر تأیید استفاده از روش تحلیل رگرسیون می‌باشد.

#### جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هوش هیجانی و مولفه‌های آن با شایستگی مدیران به روش ورود همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	$\beta$	t	sig	F	P	R	$R^2$	دوربین واتسون
شایستگی مدیران ورزشی	خود آگاهی	۰/۲۰۲	۲/۶۵۳	۰/۰۰۳	۱۷/۰۶۷	۰/۰۰۱	۰/۵۴۶	۰/۳۹۸	۲/۲۳
	خود کنترلی	۰/۲۵۲	۳/۰۱۷	۰/۰۰۰					
	هوشیاری اجتماعی	۰/۰۷۹	۰/۹۳۱	۰/۰۰۱					
	مهارت‌های اجتماعی	۰/۲۲۸	۳/۱۲۱	۰/۰۰۱					
	خودانگیزی	۰/۲۲۷	۲/۱۴۵	۰/۰۰۰					

بر اساس نتایج جدول ۴ میزان F مشاهده شده معنی‌دار است ( $P < ۰/۰۰۱$ ) و مؤلفه‌های هوش هیجانی حدود ۳۰ درصد از واریانس متغیر شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی را تبیین می‌کند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار بتا به ترتیب خودآگاهی (۰/۲۰۲)، خودکنترلی (۰/۲۵۲)، هوشیاری اجتماعی (۰/۰۷۹)، مهارت‌های اجتماعی (۰/۲۲۸) و خودانگیزی (۰/۲۲۷) می‌توانند تغییرات مربوط به شایستگی مدیران ورزشی را پیش‌بینی کنند. به منظور بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های هوش رقابتی از جمله هوش تجاری-بازاریابی، هوش نسبت به رقبا، هوش تکنیکی و هوش راهبردی-اجتماعی در پیش‌بینی شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان استفاده شد. نتیجه آزمون دوربین واتسون با مقدار (۱/۹۵) مفروضه ضروری استقلال مشاهدات را در تحلیل رگرسیون تأیید می‌کند. مقدار قابل قبول این آزمون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است. که این امر دال بر تأیید استفاده از روش تحلیل رگرسیون می‌باشد.

#### جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مولفه‌های هوش رقابتی با شایستگی مدیران به روش ورود همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	$\beta$	t	sig	F	P	R	$R^2$	دوربین واتسون
شایستگی مدیران ورزشی	فرصت‌های بازار	۰/۲۱۰	۳/۲۱۵	۰/۰۰۱	۱۴/۰۸۵	۰/۰۰۱	۰/۵۷۱	۰/۳۲۶	۱/۹۵
	تهدیدات رقبا	۰/۲۴۵	۲/۸۵۴	۰/۰۰۱					
	مخاطرات رقبا	۰/۳۰۲	۲/۰۶۵	۰/۰۰۱					
	فرضیات محوری	۰/۳۸۴	۳/۰۴۵	۰/۰۰۱					
	آسیب‌پذیری کلیدی	۰/۲۱۹	۲/۰۲۱	۰/۰۰۱					

بر اساس نتایج جدول ۵ میزان F مشاهده شده معنی‌دار است ( $P < ۰/۰۰۱$ ) و مؤلفه‌های هوش رقابتی حدود ۳۲ درصد از واریانس متغیر شایستگی مدیران ورزشی را تبیین می‌کند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار بتا به ترتیب فرصت‌های بازار (۰/۲۱۰)، تهدیدات رقبا (۰/۲۴۵)، مخاطرات رقبا (۰/۳۰۲)، فرضیات محوری



(۰/۳۸۴) و آسیب‌پذیری کلیدی (۰/۲۱۹) می‌تواند تغییرات مربوط به شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی را پیش‌بینی کنند.

به منظور بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های هوش اجتماعی از جمله اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی‌های اجتماعی در پیش‌بینی شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان استفاده شد. نتیجه آزمون دوربین واتسون با مقدار (۲/۳۱) مفروضه ضروری استقلال مشاهدات را در تحلیل رگرسیون تأیید می‌کند. مقدار قابل قبول این آزمون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است. که این امر دال بر تأیید استفاده از روش تحلیل رگرسیون می‌باشد.

### جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن با شایستگی مدیران به روش ورود همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	$\beta$	t	sig	F	P	R	R <sup>2</sup>	دوربین واتسون
شایستگی مدیران ورزشی	اطلاعات اجتماعی	۰/۳۴۲	۲/۱۲۸	۰/۰۰۱	۱۷/۰۳۳	۰/۰۰۳	۰/۴۷۷	۰/۲۲۸	۲/۳۱
	مهارت اجتماعی	۰/۳۲۲	۳/۴۱۲	۰/۰۰۳					
	آگاهی‌های اجتماعی	۰/۰۸۱	۳/۹۷۶	۰/۰۰۱					

بر اساس نتایج جدول ۶ میزان F مشاهده شده معنی‌دار است ( $P < ۰/۰۰۳$ ) و مؤلفه‌های هوش اجتماعی حدود ۲۳ درصد از واریانس متغیر شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی را تبیین می‌کند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار بتا به ترتیب اطلاعات اجتماعی (۰/۳۴۲)، مهارت اجتماعی (۰/۳۲۲) و آگاهی‌های اجتماعی (۰/۰۸۱) می‌توانند تغییرات مربوط به شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی را پیش‌بینی کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات شایستگی یکی از با اهمیت‌ترین زمینه‌های تحقیقی و مهم‌ترین راه‌های تشخیص صلاحیت‌های شغلی یک حرفه است و هدف اصلی آن تشخیص دانش و مهارت‌های مورد نیاز اجرای یک شغل است. یکی از قدم‌ها برای آموزش افراد شایسته در احراز شغل‌ها، تعیین شایستگی‌های مهم آن حرفه از طریق تحقیقات برای آموزش به افراد است (۲۳). یکی از زمینه‌های مطالعه در صنعت ورزش نیز شایستگی و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ورزشی است و این شایستگی‌ها باید به منظور آماده کردن افراد برای احراز پست‌های مدیریتی شناسایی شوند. مدیران ورزش نیاز دارند بدانند که در هر شغل معین چه توانایی‌های مورد نیاز است (۱۶). در پاسخ به ارزیابی توانایی‌های ویژه هر شغل، تجزیه و تحلیل کاملی از آن شغل لازم است چون جامعه در حال تغییر است، محققان حیطه مدیریت ورزشی ارزیابی‌های مکرر از شایستگی‌های مورد نیاز اجرای یک شغل در صنعت ورزش را پیشنهاد کرده‌اند (۴) که از جمله آنها بررسی هوش مدیران ورزشی برای احراز شایستگی انجام شغل مورد نظر می‌باشد. در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال بودیم که سه نوع هوش رقابتی، هیجانی و

اجتماعی بر شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری چه تاثیری می‌تواند داشته باشند؟

نتایج تحقیق در مورد اولین فرضیه تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزی) با شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. مؤلفه‌های هوش هیجانی حدود ۳۰ درصد از واریانس متغیر شایستگی مدیران ورزشی را تبیین می‌کند که به ترتیب مهارت‌های اجتماعی، خودانگیزی، خودکنترلی، خودآگاهی و در نهایت هوشیاری اجتماعی توانایی پیش‌بینی تغییرات مربوط به شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری را دارا هستند. این یافته با ادبیات و نظریه‌های موجود سازگار است. نتایج پژوهش در فرضیه اول با نتایج پژوهش‌های علامه و همکاران (۲۰۱۵)، مختاری دینانی و همکاران (۲۰۱۷)، فتاح مرنندی و همکاران (۲۰۱۶)، صالح‌نیا و شعبانی (۲۰۱۶)، رضانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۵) و اسلم و همکاران (۲۰۱۶) هماهنگ می‌باشد و در یک راستا قرار دارند (۱۸، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۱ و ۲۳). در تبیین این یافته‌ها می‌توان بر اساس تعریف هوش هیجانی گفت که افزایش کنترل هیجانات، احساسات و عواطف احتمالاً می‌تواند منجر به شناخت واقعیات امور خواهد شد و شناخت صحیح واقعیات منجر به انتخاب صحیح راه حل‌ها برای برخورد با وقایع خواهد شد و بدین ترتیب زمینه برای بروز عملکرد صحیح و مطلوب فراهم می‌شود. در این صورت بازخوردهای احتمالاً بیشتر جنبه مثبت به خود می‌گیرند و اعتماد به نفس فرد تقویت می‌شود. در چنین وضعیتی است که مطابق با نظریه‌های شناختی از جمله نظریه باندورا نظام باور به توانایی در فرد شکل گرفته و شایستگی مطلوب فرد رقم خواهد خورد. استفاده از هوش هیجانی در تجارت ایده‌ای نوین می‌باشد که برای بسیاری از مدیران جا نیفتاده است. در واقع بیشتر مدیران کماکان ترجیح می‌دهند برای انجام کارها از مغزشان استفاده کنند تا از قلبشان. نگرانی اصلی آنها آن است که احساس همدلی و دلسوزی با همکاران و مشتریان آنها را از پرداختن به اهداف سازمان دور نماید. لذا به نظر می‌رسد که ضروری است باشگاه‌های ورزشی، مدیران ورزشی را به استخدام در بیاورند که میزان هوش هیجانی بالایی داشته باشند، چرا که مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند؛ یعنی کسانی که احساسات خود را به خوبی می‌شناسند و هدایت می‌کنند و احساسات دیگران را نیز درک می‌کنند و هدفمند با آن برخورد می‌کنند، در اداره باشگاه ممتازند.

نتایج تحقیق در مورد دومین فرضیه تحقیق نشان داد که بین هوش رقابتی و مؤلفه‌های آن (فرصت‌های بازار، تهدیدات رقبا، مخاطرات رقبا، فرضیات محوری آسیب‌پذیری کلیدی) با شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. مؤلفه‌های هوش رقابتی حدود ۳۲ درصد از واریانس متغیر شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی را تبیین می‌کند که به ترتیب فرضیات محوری، مخاطرات رقبا، تهدیدات رقبا، آسیب‌پذیری کلیدی و فرصت‌های بازاری بیشترین توانایی پیش‌بینی تغییرات مربوط به شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی را دارا هستند. نتایج پژوهش در فرضیه دوم با نتایج پژوهش‌های فتاح مرنندی و همکاران (۲۰۱۶)، رحیمی و حسن‌زاده بزاز (۲۰۱۵)، اسلم و همکاران (۲۰۱۶)، مطلقی و مختاری (۲۰۱۵) و گلدسون و همکاران (۲۰۱۲) هماهنگ است و در یک راستا قرار دارند (۱۷، ۱۵، ۲۳، ۲۶ و ۲۴). موفقیت فردا در عرصه کسب و کار از آن سازمان‌هایی است که مدیران آنها بصیرت و اطلاعات بیشتری نسبت به خود و محیط رقابت داشته باشند. اطلاعات به‌عنوان یکی از اقلام مهم دارایی‌های استراتژیک و ابزارهای بازاریابی به شمار

می‌آید. گردآوری و ارزیابی اطلاعات مربوط به شرکت‌های رقیب در امر تدوین استراتژی‌ها، نقشی حیاتی دارد. هر قدر مدیران ورزشی بتوانند از رقبا اطلاعات بیشتری به دست آورد، احتمال آنکه استراتژی‌ها اثربخش و موفقیت-آمیز تدوین و اجرا کند، بیشتر است و این تدوین و اجرای استراتژی‌های اثربخش و مؤفق می‌تواند شایستگی آنها را افزایش دهد.

در نهایت نتایج تحقیق در مورد سومین فرضیه تحقیق نشان داد که بین هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی‌های اجتماعی) با شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. مؤلفه‌های هوش اجتماعی حدود ۲۳ درصد از واریانس متغیر شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی را تبیین می‌کند که به ترتیب مهارت‌های اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی و آگاهی‌های اجتماعی بیشترین توانایی پیش‌بینی تغییرات مربوط به شایستگی مدیران باشگاه-های ورزشی را دارا هستند. نتایج پژوهش در فرضیه سوم با نتایج پژوهش‌های علامه و همکاران (۲۰۱۵)، حاجی کریمی و همکاران (۲۰۱۱)، اسلم و همکاران (۲۰۱۶)، مختاری دینانی و همکاران (۲۰۱۷) و موسوی و حسینی (۲۰۱۷) همخوانی دارد (۱۸، ۲۲، ۲۳، ۱۶ و ۲۰). در تبیین این یافته‌ها باید بیان کرد که با توجه به ادبیات نظری پژوهش هوش اجتماعی عبارت است توانایی افراد برای ارتباط با دیگران، درک آنها و تعامل مؤثر با آنها می‌باشد که شامل شناخت احساسات دیگران، گوش دادن، توجه به وضعیت عاطفی و کمک به آنها در مدیریت احساساتشان است. هوش اجتماعی در جامعه یا سازمان از جمله سرمایه‌های مهم محسوب می‌شود و این بخاطر آن است که از طریق هوش اجتماعی می‌توان به ارتقاء سطح بهداشت روانی جامعه و سازمان کمک نمود. هوش اجتماعی سازه‌ای برای ارزیابی قدرت مدیران است. مدیران ورزشی دارای هوش اجتماعی بهتر می‌توانند در بین همکاران تعامل ایجاد نموده و از توان اجتماعی آنان بهره‌گیرند. تقویت مهارت اجتماعی و در نتیجه افزایش شایستگی آنان از آثار هوش اجتماعی است. لذا مدیرانی که دارای هوش اجتماعی بالایی هستند، با تجزیه و تحلیل مناسب اطلاعات اجتماعی، توانایی برقراری ارتباطات مناسب با دیگران چه در داخل و چه در خارج سازمان را بدست خواهند آورد، و این برقراری ارتباطات مناسب یکی از مؤلفه‌های شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی است.

در پایان باید اذعان داشت که توسعه هوش هیجانی، هوش رقابتی و اجتماعی نیازمند تعهدی بالا نسبت به رشد و توسعه فردی است. مدیران ورزشی که هوش هیجانی، رقابتی و اجتماعی بالایی دارند، به راحتی قادر به برقراری ارتباط با اطرافیان، کنترل احساسات خود در ارتباط با دیگران و شناخت مناسبی از محیط رقابت هستند. افراد با هوش هیجانی، رقابتی و اجتماعی بالا، با کسانی که گذشته، سن، فرهنگ و عملکرد احساسی اجتماعی متفاوتی دارند، راحت هستند و مهم‌تر آن که قادرند کاری کنند که دیگران در کنار آنان احساس راحتی و خوشحالی داشته باشند. بنابراین، تلفیق دانش مدیریتی و توانایی‌های هیجانی، رقابتی و اجتماعی در مدیریت می‌تواند در سوق دادن افراد به سوی دستیابی به هدف کارساز و مفید باشد و این موضوع در بالا بردن شایستگی مدیران ورزشی مؤثر خواهد بود. در پایان با توجه به نتایج پژوهش که حاکی از مؤثر بودن هوش هیجانی، رقابتی و اجتماعی در شایستگی مدیران باشگاه‌های ورزشی است، پیشنهادات کاربردی برای این مدیران ارائه می‌گردد: معرفی هوش اجتماعی، رقابتی و هوش هیجانی به مدیران باشگاه‌های ورزشی و اهمیت آن؛ کمک به افراد در راستای ارتقاء توانایی آنان در اداره هیجانانگیز خود؛ ارتقاء کیفی و کمی ارتباطات افراد؛ پیاده‌سازی برنامه‌هایی جهت

ارتقاء هوش اجتماعی، رقابتی و هوش هیجانی مدیران باشگاه‌های ورزشی؛ برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای تقویت هوش اجتماعی، رقابتی و هوش هیجانی مدیران باشگاه‌های ورزشی.

### منابع و مأخذ

1. Soleimani, K.; Yousefi, B.; Rahmani, N.; Kazemi, S. (2015). Ranking of managerial and professional factors in sport clubs in Kermanshah private sector. *New Approaches to Sport Management*, Volume 3, Issue 8, Pp: 29-39. [Persian]
2. Yousefi, B.; Hassani, A.; Del-Anghizan, S. (2008). *Fundamentals of Economics and Economics in Sport*. First edition, Kermanshah: Razi Publications, Kermanshah, P: 51-65. [Persian]
3. Sekendiz, S. (2009). A pilot study in determining the statue of the health and fitness industry in Turkey. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 5(4), Pp: 465-476.
4. Koustelios, A. (2011). Identifying important management competencies in fitness centers in Greece. *Management Leisure*, 8, Pp: 145-153.
5. Asadi, N.; Sajjadi, N.; Goodarzi, M.; Moradi, A. (2015). Explaining competencies of sports event managers. *Sports Management*, Volume 7, Number 2, Pp: 174-159. [Persian]
6. Hosseini, S.Y.; Pozesh, Ali; Yadollahi, S. (2013). Strategic Intelligence Leadership Approach in Organizations, *Strategic Management Studies*, No. 16, Pp. 38-17.
7. Piraysh, R.; Alipour, V. (2012). Examine the relationship between competitive intelligence and effectiveness of marketing strategies among public and private banks in Zanjan province. *Journal of Business Management*, Volume 4, Issue 12, Pp. 1-18. [Persian]
8. Heppes, D.; Toit, A. (2009). "Level of maturity of the competitive intelligence function case study of a retail bank in South Africa", *Asilib Proceeding New Information Peresoective*, 61 (1), Pp. 48-66.
9. Ghaffari, A. P.; Chobandian; R.; Zargaran, M. (2013). Investigating Competitive Intelligence from the Viewpoint of Entrepreneurs. *Marketing Management Magazine* No. 22. [Persian]
10. Hassan Zadeh, R.; Sadaati Kayadi, S.M. (2009). Investigating the Emotional Intelligence of Managers and Their Relationship with Their Demographic Characteristics. *Educational Research*, Vol. 20, Pp: 19-2.
11. Golipour, Aryan. (2007). *Management of Organizational Behavior*. Tehran, Publisher: Organization for the Study and Compilation of Humanities Books of Universities (Samt), P: 111. [Persian]
12. Aghayar, S.; Sharifi, P. (2006). *Application of intelligence in the realm of emotion*, Sepahan Publications. P: 81.

13. Beheshtifar, M. & Roasaei, F. (2012). Role of Social Intelligence in Organizational Leadership, *European Journal of Social Sciences*, Vol.28, No.2 (2012), Pp: 200-206. [Persian]
14. Robert, B. K. (2008). The Importance, Assessment, and Development of Flexible leadership. 23rd annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, San Francisco, CA.
15. Soltani, I. (2010). Raising human capital. Esfahan Publishing. P: 71.
16. Mokhtari Dinani, M.; Kozhechian, H.; Nazarian, A. (2017). Designing an Intelligence Model for Effective Leadership of Sport Managers. Year 6, Number 1, Pp: 73-87. [Persian]
17. Fattah Marandi, M.; Seyyed Mohammad, S.; Mir Hossein, S. R. (2016). Compilation of a Model of Job Competency of Sport Managers (Case Study: Managers of Sports Departments and Youth of Provinces). *Sports Management Studies*, No. 42, Pp:163-188. [Persian]
18. Allameh, S.M.; Abbasi Rostami, N.; Safari Shad, F. (2015). The Effect of Social Intelligence and Emotional Intelligence on the Leadership Style of Managers. *Magazine Management Development and Development*, 22. Pp: 70-63. [Persian]
19. Salehania, B. (2015). The effect of emotional intelligence on the performance of sports managers. *Quarterly Journal of Sport Management Research*, seventh year, No. 4, Pp: 147-159. [Persian]
20. Musavi, Z.; Sultan, H. M. (2017). Compilation of Competency Model of Managers of General Sports and Youth in Isfahan Province. *New Approaches to Sport Management*, Volume 5, Issue 9, Pp: 95-109. [Persian]
21. Ramezani-Nejad, R.; Banar, N.; Sorani, M. (2015). The study of job competencies of Isfahan sport clubs managers. *Sports Management Studies*, No. 32, Pp: 134-154. [Persian]
22. Hajikrimi, A.; Rezaeian; A.; Hadiizadeh, A.; Bonyadi Nayini, A. (2011). The Effect of Emotional, Cognitive and Social Emotional Competencies on the Competencies of Human Resources Managers in the Public Sector of Iran, *Strategic Management Thought*, Vol. 5, No. 1, Pp: 223-254. [Persian]
23. Islam, u.; Ilyas, m.; Imran, m. k. (2016). Intelligence and its impact on managerial effectiveness and career success (evidence from insurance sector of Pakistan). *Journal of Management Development*, Volume 35, Issue 4, Pp: 24-33.
24. Gladson, N.; Frannces, E.; Ondukwu, E. (2012). Competitive intelligence and marketing effectiveness in corporate organizations in Nigeria. *African Journal of Marketing Management*, Vol 1 (1), Pp: 10-22.

25. Rahimi, G.; Hasanzadeh Bazaz, M. (2015). The Relationship between Competitive Intelligence and Performance of Managers. Fourth National Conference on Management and Accounting, Tehran. [Persian]
26. Motlaghi, E. A.; Mokhtari, A. (2015). Investigating the relationship between competitive intelligence and effectiveness of marketing strategies in capillary distributor companies of food Iran's ghasem company (MINOO CO). International Journal of Applied Business and Economic Research, Volume 13, Issue 6, 2015, Pp: 81-99. [Persian]

## Investigating the role of social, competitive and emotional intelligence on the competence of sports club managers in Chaharmahal and Bakhtiari province

Tahmaseb Shirvani<sup>\*1</sup> - Karim Zohrehvalandian<sup>2</sup> - Majid Kiani<sup>3</sup>

(Receive:2018/09/14;Accept:2019/02/20)

### Abstract

**Purpose:** One of the areas of study in the sport industry is determining the competencies required by sports managers. In the meantime, the management of the sports clubs must work to satisfy the customers and are not excluded from this general rule. The purpose of this study was to investigating the relationship between emotional, competitive and social intelligence with competency of sports club managers in Chaharmahal and Bakhtiari province.

**Method:** This research was applied in terms of purpose and in terms of nature and descriptive method of correlation. The statistical population of this study included all managers of active gymnastics clubs, body training and physical fitness in Chaharmahal and Bakhtiari province in 124 people. The statistical sample is selected as the total number and is equal to the statistical population. Shiring Emotional Intelligence Standards (1996), Social Intelligence (2004), Goldstone Competitive Intelligence (2009), and Competency Questionnaire (Tah, 1997) were used. The content validity of the questionnaires was approved by 12 sports management specialists. The reliability of the questionnaires was calculated by Cronbach's alpha, which was equal to emotional intelligence of 0.81, competitive intelligence was 0.78, social intelligence was 0.84 and manager's competence was 0.77, respectively. Pearson correlation coefficient and regression were used to analyze the data.

**Results:** The results of this study showed that emotional intelligence and its components, competitive intelligence and its components, and social intelligence and its components have a direct and meaningful relationship with the competency of sport managers.

**Conclusion:** Because social, competitive and emotional intelligence affects the competence of managers of sports clubs, they should be considered by sports managers.

### Keywords

Competitive Intelligence, Emotional Intelligence, Social Intelligence, Competency, Sports Club Managers.

1 . Ph.D. in Sport Management Deputy General Manager of Department of Sports and Youth of Chaharmahal and Bakhtiari Province (Corresponding Author: Email: tsh7tsh@yahoo.com ; Tel: +989139842973

2 . Ph.D. in Sport Management, Assistant Professor, University of Arak

3 . Ph.D. in Sport Management