

بررسی نقش میانجی گری سبک رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه های شهرستان سیرجان

الهام علیرضازاده گلزاری

کارشناس ارشد مدیریت دولتی

نام نویسنده مسئول:

الهام علیرضازاده گلزاری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی گری سبک رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان می باشد. در این تحقیق روش نمونه گیری تصادفی بود. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های سیرجان بود که تعداد کل آنها ۲۰۰ نفر می باشد و براساس فرمول کوکران، تعداد ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش حاضر توصیفی می باشد. میزان پایایی پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۹۷ و سبک رهبری تحول گرا برابر با ۰/۸۵ و استرس شغلی برابر ۰/۸۷ می باشد. جهت توصیف داده های جمع آوری شده از آزمون های آماری و معادلات ساختاری استفاده شده است. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار PLS تجزیه و تحلیل گردید. نتایج پایایی تحقیق نشان داد بین هوش هیجانی با استرس شغلی از طریق متغیر میانجی رهبری تحول گرا رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری تحول گرا، هوش هیجانی، استرس شغلی کارکنان دانشگاه، شهرستان سیرجان.

مقدمه

تحولات جدید در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک، که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست، به سمت تئوری‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند، انتقال یافته است. به دلیل توجه فزاینده به عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی در سطح دنیا و کلیدی بودن عامل فرهنگ در انجام این امر، موجب شد در این تحقیق با تکیه بر ادبیات تحقیق در مفاهیم رهبری تحولی با برنامه‌ریزی استراتژیک، تأثیر رهبری تحولی را بر روی برنامه‌ریزی استراتژیک مورد بررسی قرار داده و چارچوبی مفهومی در این زمینه ارائه نمائیم. همچنین با تشخیص نقاط قوت و ضعف سبک‌های رهبری تحولی - تبدالی و تأثیر آن بر برنامه‌ریزی استراتژیک کارکنان در جهت افزایش نقاط قوت و نیز برطرف نمودن نقاط ضعف به رفع مشکلات بر مبنای اصول و ارزش‌های حاکم بر جامعه بپردازد. شاید این تحقیق بتواند کمکی هر چند اندک به مدیران و کارکنان کارخانه نماید. در این بین، رهبری اثربخش گروه، یکی از مهم‌ترین وظائف مدیران گروه‌های آموزشی است. در تئوری و عمل، اثربخش بودن مدیران آموزشی موجب بهبود وضعیت آموزشی و فراهم آوردن زمینه برای توسعه فردی اعضا می‌شود. امروزه، رهبری اثربخش یکی از شناسه‌های توسعه یافتگی در نظام جهانی به شمار می‌رود. مدیریت کارآمد و توانمند قادر است با به کارگیری پتانسیل‌ها و امکانات بالقوه و مستعد سازمان، بستری در خور توسعه پایدار و همه‌جانبه پدید آورد (حسین پور، ۱۳۹۲).

هوش هیجانی می‌تواند به عنوان ابزاری نوین برای کنترل و هدایت افراد درون سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی به کار رود. درک رابطه بین هوش هیجانی و رهبری تحولی در جهت جلوگیری از بسیاری آسیب‌ها و مشکلات در محیط‌های کاری یکی از مهمترین پرسش‌های مدیر امروزی است (اسدی، ۱۳۸۲) برای تغییر و حرکت به سوی شرایط بهتر علاوه بر عواملی چون سرمایه، مواد اولیه، مهمترین و اصلی‌ترین عامل نیروی انسانی است. به نظر می‌رسد هوش هیجانی شکل تکامل یافته‌ای از توجه انسان در سازمان‌ها و ابزاری نوین و شایسته در دستان مسئولان برای کنترل و هدایت افراد درون سازمان برای رسیدن به اهداف سازمانی باشد (برنجی، ۱۳۸۵) استفاده از هوش هیجانی در محیط کار یعنی پیدا کردن مهارت بیشتر برای متوجه شدن به حضور هیجان‌ها در وضعیت‌های مختلف، کنترل بهتر احساساتی که مانع راه می‌شوند و اجازه دادن به خود برای انجام دادن رفتارهای جدید (حدادی و همکاران، ۱۳۹۰). در حقیقت احساسات و هیجانات بر هر چیزی که انجام می‌دهیم تأثیر می‌گذارد و به ویژه در محیط سازمانی منجر به رفاقت و صمیمیت در بین اعضای گروه شده و بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. رایبیز^۱ (۲۰۰۶) معتقد است امروزه برای بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌توان از دانش مربوط به احساسات و هیجانات استفاده کرد و این دانش در فرایند انتخاب کارکنان در سازمان، تصمیم‌گیری، انگیزش، رهبری، تعارضات بین فردی و رفتارهای غیر طبیعی در محل کار به افراد کمک می‌کند.

استرس شغلی در سازمان‌ها یکی از مشکلات روز جهانی است که با آغاز انقلاب صنعتی و رواج تولید انبوه و شکل‌گیری نهادهای دولتی و سازمان‌های گسترده مد نظر صاحب‌نظران مدیریت و روانشناسی قرار گرفت و مباحثی همچون سلامتی، ارزش‌های انسانی، ایمنی، آرامش، اضطراب، ناکامی، سرخوردگی، بحران روحی، فلات شغلی، سکون حرفه‌ای و احساس و عدم احساس موفقیت و امثال آن طرح گردید.

یک جنبه مهم از زندگی توجه بسیاری از محققان را به خود معطوف کرده است، کار و محیط کاری می‌باشد. کار صرف نظر از درآمد مالی برخی از نیازهای اساسی انسان نظیر، تمرین جسمانی و روانی، تماس یا ارتباط اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و شایستگی را ارضا می‌کند با این وجود می‌تواند منبع اساسی استرس باشد. کوپر و رایت (۲۰۰۵) معتقدند هر شغلی منابع محیطی بالقوه‌ای از استرس را دارا است. راسل و رایت مالر (۲۰۰۶) معتقدند که استرس شغلی عبارت است از: کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده‌ی آنان برآید.

¹ Robbins

بیان مساله

رهبری، موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است. شاید علت جذابیت گسترده رهبری، فرآیندی بسیار اسرار آمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه‌هایی از موقعیت، توان رهبر در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می‌توان تعیین کرد (یوکل^۲، ۲۰۱۸).

شروع مباحث علمی رهبری با تئوری‌های شخصیتی بوده و سپس تئوری‌های رفتاری و اقتضایی رهبری برای تشریح بیشتر موضوع بیان شده است (رابینز^۳، ۲۰۱۷) به اعتقاد برخی از محققان نظریه‌های قبلی رفتار رهبری بیشتر بر دو بعد رهبری وظیفه مدار و رابطه مدار تمرکز داشته‌اند و توجه به رفتارهای انسانی در دو انتهای این پیوستار برای ایجاد انگیزش به کار در پیروان کافی نیست (لیت وود، ۲۰۱۸).

از طرف دیگر رویکردهای موقعیتی که جانشین رویکردهای قدیمی گردید، حرف اساسی‌شان این بود که هر موقعیتی برای نوع ویژه‌ای از تکلیف و زمینه روابط میان شخصی مناسب است. لیکن به عناصر وضعیتی زیادی چون ماهیت تکلیف یا فعالیت شغلی، در دسترس بودن منابع انسانی و مادی و کیفیت روابط رهبر- پیرواز جمله چگونگی ادراک زیردستان از صلاحیت، انگیزه‌ها و خصوصیات شخصی رهبر توجه نداشتند (هافستد^۴، ۲۰۱۶).

رهبری تحول گرا^۵ فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها، برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است باس و آوولیو^۶ معتقدند که رهبری تحول گرا زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علایق کارکنانش را ارتقاء و توسعه دهد، آگاهی و پذیرش برای ماموریت و مقصد گروه را ایجاد کند. کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزانند.

مزایای بسیاری برای سبک رهبری تحولی شناخته شده است از جمله رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان و کاهش استرس بین زیردستان است. برنز^۷ رهبران تبدالی را به عنوان افرادی معرفی کرد که با استفاده از پاداش دادن به پیروان، به نوعی مبادله با پیروان پرداخته و موجب عملکرد بهتر آنان خواهند شد. رهبری تبدالی^۸ رهبری است که بر اساس آن، به پیروان در ازای انجام کار پاداش داده می‌شود. بنابراین در این نوع رفتار رهبری، به هدایت و تحریک پیروان از طریق انگیزه‌های مادی بیشتر توجه می‌شود.

در حالی که رهبری تحولی که براساس روابط عاطفی و شخصی بین رهبر و زیردستان استوار است، به هدایت و انگیزش پیروان در جهت عملکرد و رای انتظارات و توجه فردی به احتیاجات و کارهای پیرو به منظور بهبود کارآیی او از طریق انگیزه‌های عملی یا الهامی، توجه دارد (هافستد، ۲۰۱۶).

گلمن (۱۳۹۰) حاصل پژوهش‌هایی را ارائه داده است که بنابر آنها هر گونه نقصی در هوش هیجانی می‌تواند تفکر را مقهور سازد و موقعیت حرفه‌ای و اجتماعی افراد را مختل کند. هوش هیجانی به مهارت‌های عاطفی و اجتماعی و استعداد فرد برای ارتباطات و حساسیت نسبت به خودش و دیگران اشاره دارد.

هوش هیجانی با افزایش سن تحول یافته و به هنگام تولد تثبیت شده نیست و می‌توان آن را با یادگیری و تمرین مهارتهایی که هوش هیجانی را می‌سازند پرورش داد و استحکام بخشید. این نوع از هوش فرد را از نظر هیجانی مورد ارزیابی قرار می‌دهد به این معنا که فرد به چه میزان از هیجانها، عواطف و احساسات خود آگاهی و ثبات دارد و چگونه آنها را کنترل می‌کند. نیمرخ‌های آماری مردان و زنان در این خصوص ویژگی‌های شخصیتی با هوش هیجانی بالا تا حدودی متفاوت گزارش شده است به این صورت که: مردانی که از نظر هوش هیجانی بالا هستند، از نظر اجتماعی متوازن، خوش برخورد و بشاش و در مقابل افکار نگران

² Yokel

³ Robins

⁴ Halender & Vavderman

⁵ Transformational Leadership

⁶ Boss & Aolio

⁷ Burns

⁸ Transactional Leadership

کننده یا ترس آور مقاومتند. آنان در زمینه ی خدمت به مردم با حل مشکلات، قبول مسئولیت، برخورداری از دیدگاه اخلاقی، ظرفیتی قابل توجه دارند، آنان با خود و دیگران و مجموعه ی اجتماعی ای که در آن زندگی می کنند راحتند، این ویژگیها در زنان به این صورت می باشد که آنان افرادی با جرات هستند و احساسات خود را به طور مستقیم ابراز می دارند و درباره ی خودشان احساس مثبتی دارند، زندگی برای آنان سرشار از معناست، آنان هم مانند مردان، خوش برخورد و اجتماعی هستند و احساسات خود را به صورت مقتضی ابراز می دارند، خود را به خوبی با فشارهای عصبی منطبق می سازند. جایگاه اجتماعی آنان به آنها امکان می دهد تا به آسانی با افراد جدید روبه رو شوند. با خودشان به قدر کافی راحت هستند تا آنکه بتوانند شوخ طبع، خود انگیزه و در مقابل تجارب عاطفی پذیرا باشند (گلمن، ۱۳۹۶).

استرس شغلی، تجربه احساسی منفی ناشی از شرایط استرسزای محل کار است و یک فرایند پویا، چندگانه و پیچیده در شرایط استرسزا ممکن است به طور مستقیم و غیر مستقیم سبب مشکلات فیزیولوژی و روان تنی گردد (استلمن^۹، ۱۹۹۸). در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوع هایی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نمایند. فشار روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت روانی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید و به کاهش عملکرد فرد منجر شود (علوی و همکاران، ۱۳۹۱)، که این نگرانی ها و تشویش ها در پیشه های گوناگون متفاوت است. لذا با توضیحات ارائه شده می توان گفت سوال اصلی تحقیق به این صورت است که آیا بین نقش میانجی گری سبک رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه های شهر سیرجان وجود دارد؟

روش تحقیق

روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. در پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و این که محقق در صدد توصیف شرایط و وضعیت موجود در هوش هیجانی، سبک رهبری تحول گرا و استرس شغلی می باشد، روش پژوهش توصیفی است و با توجه به این که به دنبال یافتن روابط بین سه متغیر مذکور می باشیم، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های سیرجان در سال ۱۳۹۸ بوده، که بنا بر اطلاعات به دست آمده تعداد کل کارکنان (بخش مالی) در حدود ۲۰۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با ۱۴۰ نفر می باشد.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش سه پرسشنامه می باشد. ۱- پرسشنامه هوش هیجانی دیکسون (۲۰۰۹) با ۲۵ سوال، ۲- پرسشنامه سبک رهبری تحول گرا توسط اولیوو و باس (۲۰۰۰) با ۲۰ سوال ۳- پرسشنامه استرس شغلی کارنما (۱۳۸۹) مورد استفاده قرار گرفت. هر سه پرسشنامه بر اساس مقیاس درجه ای لیکرت و در طیف (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) تنظیم شده و ضریب پایایی آن ها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۸۵ و ۰/۸۷ و همچنین روایی پرسشنامه ها نیز به ترتیب برابر ۰/۹۱، ۰/۸۳ و ۰/۸۸ به دست آمده است.

تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص های انحراف معیار، میانگین، ... و به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش های آماری مانند معادلات ساختاری برای آزمون ارتباط بین متغیرها استفاده شده است.

یافته ها

(۱) آماره های توصیفی متغیرها در جدول (۱) آورده شده است.

^۹. Stellman

جدول ۱- آماره های توصیفی نمره متغیرهای تحقیق

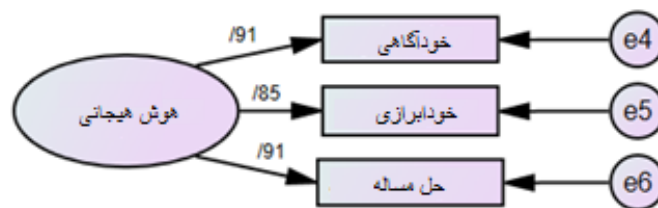
متغیرها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
استرس شغلی	۲۲	۱۰۰	۶۳/۰۶	۱۳/۷۶۰
سبک رهبری تحول گرا	۲۲	۸۴	۵۳/۵۱	۹/۲۹۴
هوش هیجانی	۲۵	۵۲	۳۸/۱۵	۴/۹۸۳

تحلیل عاملی تاییدی متغیر هوش هیجانی

روایی سازه ای پرسشنامه هوش هیجانی با روش تحلیل عاملی تاییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره های به دست آمده در جدول (۲) و نمودار (۱) نتایج الگوی تحلیل عاملی تاییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخصهای $X^2/Df=۴/۴۷$ ، $GFI=۰/۹۷۲$ ، $JFI=۰/۹۸$ ، $TLI=۰/۹۴$ ، $NFI=۰/۹۷۵$ ، $CFI=۰/۹۸$ و $RMSEA=۰/۰۹۹$ نشان می دهد که الگوی اندازه گیری متغیر مکنون هوش هیجانی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه ای خوبی برخوردار است.

جدول (۲): بارهای عاملی پرسشنامه هوش هیجانی

عامل های نهفته (متغیرهای مکنون)	شاخص های اندازه گیری (متغیرهای مشاهده شده)	بارهای عاملی	معنی داری
هوش هیجانی	خودآگاهی	۰/۹۱	۰/۰۰۱
	خودابرازی	۰/۸۵	۰/۰۰۱
	حل مساله	۰/۹۱	۰/۰۰۱



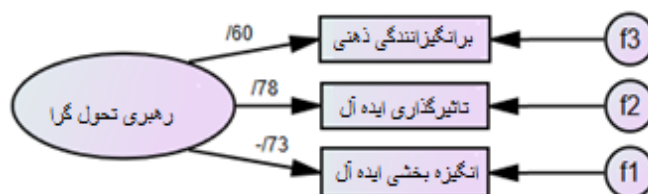
نمودار (۱) بارهای عاملی مولفه های هوش هیجانی

تحلیل عاملی تاییدی متغیر رهبری تحول گرا

روایی سازه ای پرسشنامه رهبری تحول گرا با روش تحلیل عاملی تاییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره های به دست آمده در جدول (۳) و نمودار (۲) نتایج الگوی تحلیل عاملی تاییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخصهای $X^2/Df=۳/۲۵$ ، $GFI=۰/۹۸$ ، $JFI=۰/۹۹$ ، $TLI=۰/۹۸$ ، $NFI=۰/۹۸$ ، $CFI=۰/۹۸$ و $RMSEA=۰/۰۹۷$ نشان می دهد که الگوی اندازه گیری متغیر مکنون رهبری تحول گرا در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه ای خوبی برخوردار است.

جدول (۳) بارهای عاملی پرسشنامه رهبری تحول گرا

عامل های نهفته (متغیرهای مکنون)	شاخص های اندازه گیری (متغیرهای مشاهده شده)	بارهای عاملی	معنی داری
رهبری تحول گرا	برانگیزندگی ذهنی	۰/۶	۰/۰۰۱
	تاثیرگذاری ایده آل	۰/۷۸	۰/۰۰۱
	انگیزه بخشی ایده آل	-۰/۷۳	۰/۰۰۱



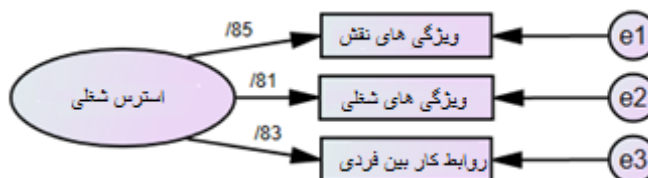
نمودار (۲) بارهای عاملی مولفه های رهبری تحول گرا

تحلیل عاملی تاییدی متغیر استرس شغلی

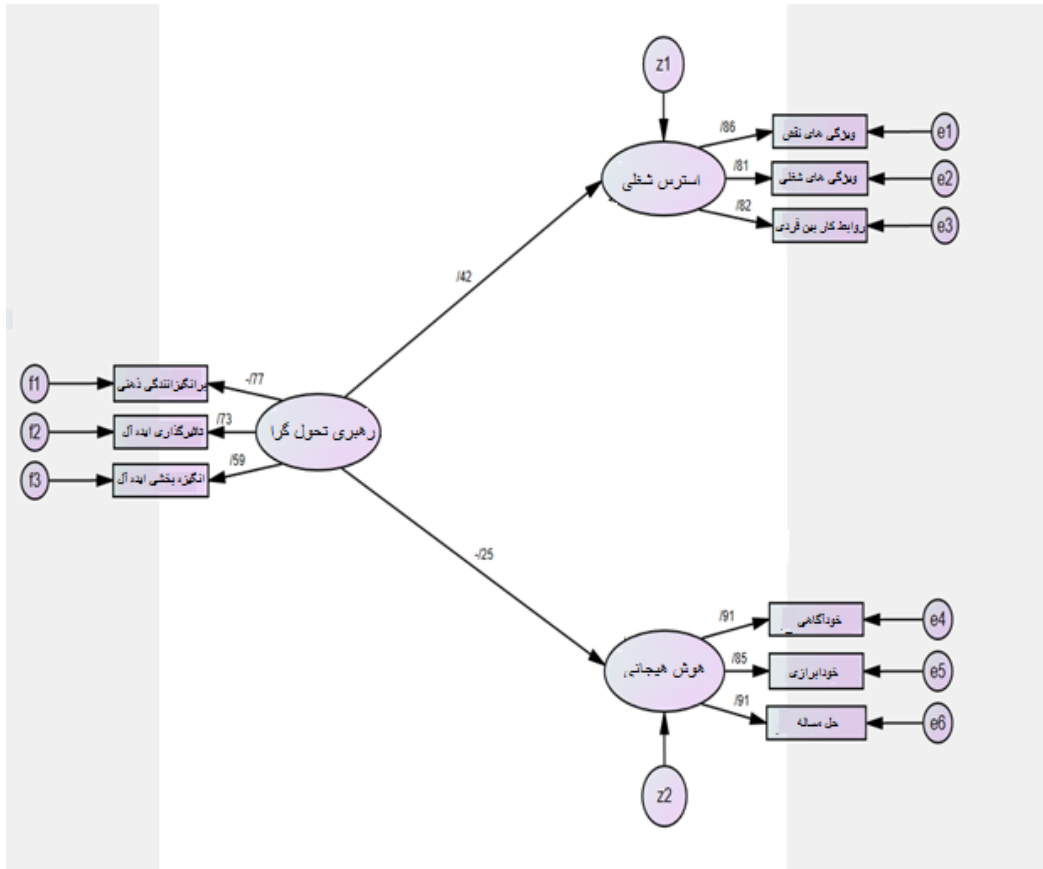
روایی سازه ای پرسشنامه استرس شغلی با روش تحلیل عاملی تاییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره های به دست آمده در جدول (۴) و نمودار (۳) نتایج الگوی تحلیل عاملی تاییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخصهای $X^2/Df=4/0.2$, $GFI=0.97$, $CFI=0.98$, $NFI=0.98$, $TLI=0.97$, $IFI=0.99$ و $RMSEA=0.099$ نشان می دهد که الگوی اندازه گیری متغیر مکنون استرس شغلی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه ای خوبی برخوردار است.

جدول (۴) بارهای عاملی پرسشنامه استرس شغلی

معنی داری	بارهای عاملی	شاخص های اندازه گیری (متغیرهای مشاهده شده)	عامل های نهفته (متغیرهای مکنون)
0.001	0.85	ویژگی های نقش	استرس شغلی
0.001	0.81	ویژگی های شغلی	
0.001	0.83	روابط کار بین فردی	



نمودار (۳): بارهای عاملی مولفه های استرس شغلی



نمودار (۵) مدل نقش میانجی رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های سیرجان

فرضیه های تحقیق

- هوش هیجانی با استرس شغلی از طریق متغیر میانجی سبک رهبری تحول گرا کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان تاثیر دارد.

جدول (۵) الگوی ساختاری مسیره ها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

مسیر	β	CR	P
هوش هیجانی ← استرس شغلی	۰/۴۲	۳/۸۱	۰/۰۰۱
رهبری تحول گرا ← هوش هیجانی	۰/۶۶	۴/۸۴	۰/۰۰۱
رهبری تحول گرا ← استرس شغلی	۰/۶۵	۶/۲۱	۰/۰۰۱

نتایج بدست آمده از آزمون مدل نشان می دهد که ضریب رگرسیون هوش هیجانی با استرس شغلی تاثیر معنی داری دارد، رهبری تحول گرا با هوش هیجانی تاثیر معنی داری دارد، رهبری تحول گرا با استرس شغلی رابطه معنی داری دارد، و در نتیجه می توان گفت که هوش هیجانی با استرس شغلی از طریق متغیر میانجی رهبری تحول گرا تاثیر دارد.

- هوش هیجانی بر سبک رهبری تحول گرا کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان تاثیر دارد.
- تجزیه و تحلیل داده ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می دهد که هوش هیجانی بر سبک رهبری تحول گرا در کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان تاثیر معنی داری وجود دارد، $(p < 0/05)$ ، $-4/84$

$\beta = -0.066$, C.R = ۰/۶۶). لذا فرض وجود تاثیر هوش هیجانی بر سبک رهبری تحول گرا در کارکنان (بخش مالی) با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود (جدول ۶).

جدول (۶) ضرایب مدل رگرسیون تاثیر هوش هیجانی بر سبک رهبری تحول گرا کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان

متغیر	برآورد غیر استاندارد β	خطای معیار	برآورد استاندارد β	R2	مقدار C.R	مقدار p
هوش هیجانی بر سبک رهبری تحول گرا	۰/۶۹۳	۰/۱۴۳	۰/۶۶	۰/۴۳۶	۴/۸۴	۰/۰۰۰

- سبک رهبری تحول گرا بر استرس شغلی کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان تاثیر دارد. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می دهد که سبک رهبری تحول گرا بر استرس شغلی کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان تاثیر معنی داری وجود دارد، $p < 0.05$, $R^2 = 0.215$, $\beta = 0.2$ C.R = ۰/۲). لذا فرض وجود تاثیر سبک رهبری تحول گرا بر استرس شغلی کارکنان (بخش مالی) با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود. با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی رابطه مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد (جدول ۷).

جدول (۷) ضرایب مدل رگرسیون تاثیر سبک رهبری تحول گرا بر استرس شغلی کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان

متغیر	برآورد غیر استاندارد β	خطای معیار	برآورد استاندارد β	R2	مقدار C.R	مقدار p
سبک رهبری تحول گرا بر استرس شغلی کارکنان	۰/۳۵۷	۰/۱۶۶	۰/۲۰	۰/۰۶۷	۲/۱۵	۰/۰۳۷

- هوش هیجانی بر استرس شغلی تاثیر کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان دارد. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می دهد که هوش هیجانی بر استرس شغلی تاثیر کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های شهر سیرجان تاثیر معنی داری وجود دارد، $p < 0.05$, $R^2 = 0.21$, $\beta = -0.065$ C.R = -۰/۶۵). لذا فرض وجود تاثیر هوش هیجانی بر استرس شغلی کارکنان با بیش از ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود (جدول ۸).

جدول (۸) ضرایب مدل رگرسیون تاثیر هوش هیجانی بر استرس شغلی در کارکنان (بخش مالی)

متغیر	برآورد غیر استاندارد β	خطای معیار	برآورد استاندارد β	R2	مقدار C.R	مقدار p
هوش هیجانی بر استرس شغلی	۰/۸۶۱	۰/۱۳۹	۰/۶۵	۰/۵۹۶	۶/۲۱	۰/۰۰۰

بحث و بررسی

در تحقیق حاضر رابطه بین هوش هیجانی با استرس شغلی از طریق متغیر میانجی رهبری تحول گرا در کارکنان (بخش مالی) دانشگاه های سیرجان مورد بررسی قرار گرفت که با استفاده از روش PLS مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحقیقات متعددی بیانگر این موضوع هستند که رهبری تحول گرا با هوش هیجانی در فرهنگ ها و سیستم های مختلف ارتباط تنگاتنگی دارد. رهبران تحول گرا از راه تشویق کارکنان به استفاده از هوش هیجانی خود با استفاده از رویکردهای جدید، استفاده از نظرات کارکنان در بخش های نیازمند به تصمیم گیری و همینطور گسترش دادن توانایی های بالقوه کارکنان از راه تشخیص نیاز به بالابردن هوش

هیجانی تاثیر می گذارد. با تشویق کارکنان به یافتن راه های نو برای پیروز شدن بر مشکلات و ایرادات سازمانی و تشخیص این مشکلات، رهبران تحول گرا می توانند کارکنانشان را تشویق نمایند تا کارکنان استرس شغلی کمتری در حین کار را تجربه نمایند که این نوع از تشویق بیشتر باعث ایجاد طح بالایی از هوش هیجانی در کارکنان سازمان می شود. میزان هوش هیجانی در کارکنانی که رهبرانشان مشارکت در تصمیم گیری را تشویق می کند و پشتیبان و علاقه مند به پیشرفت کارکنانشان هستند در سطوح بالاتری است.

همچنین از نتایج فرضیه های تحقیق به این نتیجه رسید که متفاوت بودن میزان رهبری تحول گرا مدیران تا حدودی می تواند به علت اختلاف در استرس شغلی کارکنان سازمان توجیه گردد. رهبران تحول گرا بر انجام وظایفی که کارکنان در شغل شان درگیر آن هستند، تاکید بسیار دارند. این احتمال بر پایه این فرضیه وجود دارد که با آشنا نمودن کارکنان با هوش هیجانی، رهبران تحول گرا میزان اعتمادشان را به کارکنانشان افزایش داده و به دنبال آن فرصت هایی را برای آنان ایجاد می کنند تا به مقدار فزاینده ای بر کارشان در سازمان تاثیر مثبت بگذارند که این تاثیر می تواند منجر به سطوح بالاتری از کاهش استرس شغلی نسبت به کار در سازمان شود. توانایی در ایجاد شیوه ها و روش های متفاوت برای کاهش استرس شغلی در کارکنان و ایجاد یک فرایند عالی در این زمینه در سازمان در دنیای امروزی به خاطر اهمیت بالای نیروی انسانی از نقش بالایی برخوردار است. به همین علت بر طبق نتایج این پژوهش و پژوهش های قبلی برای ایجاد هوش هیجانی در کارکنان نیاز است تا رهبران تحول گرا با طرح شیوه های مناسب برای افزایش میزان هوش هیجانی کارکنان، خود به طور مستقیم در این امر دخالت ورزند. لذا با توجه به نقش رسمی مدیران در سازمان، مدیران آموزشی مسئول ایجاد طرح های تشویقی هوش هیجانی کارکنان خود برای تثبیت بهتر اهداف و مقاصد خود و همچنین ایجاد انگیزه در آن ها جهت دستیابی به این اهداف هستند. هدف رهبری تحول گرا، ایجاد تحول در افراد و سازمان ها با یک حس قوی جهت ایجاد تغییر در ذهن و قلب آن ها؛ توسعه دیدگاهشان، روشن ساختن اهدافشان، رفتار کردن مطابق با اعتقاد، اصول و ارزش هایشان و ایجاد تغییرات به موقع که کلیه این امور نیازمند داشتن دیدگاه درست، یک آغازگر خوب، صبر، احترام، ایستادگی، تشویق و اعتقاد به رهبری تحول گرا می باشد. رهبران تحول گرا نه تنها دنبال تصویری درست هستند بلکه چنین دید و تصویری را در کارکنان خود نیز ایجاد می کنند و بدین صورت آن ها موجب ایجاد برنامه ریز نمودن کارکنان می شوند. به طوری که کارکنان آن ها هدف و نیت رهبر سازمان را هدف و نیت خود بدانند.

منابع و مراجع

- [۱] اسدی، ج.، برجعلی، ا.، جمهری، ف.، ۱۳۸۲، رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان ایران خودرو، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، شماره ۲۲.
- [۲] برنجی، م.، ۱۳۸۵، رابطه هوش هیجانی با پیشرفت شغلی کارگران کارخانه بولر، *مجله مدیریت دولتی*، شماره ۲، صص ۲۴-۳۷.
- [۳] حدادی بهرام، ا.، و همکاران. ۱۳۹۰، بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی و عزت نفس با نشانگان وانمودگرایی (سندرم ایمپاستر)، *مجله اصول بهداشت روانی*، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۳۰-۴۱.
- [۴] حسینی، م. بهادری، ر؛ کاظم زاده بیطالی، م. ۱۳۹۵. رابطه رهبری تحول گرا و هویت سازمانی با کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز. دوره ۹ شماره ۳
- [۵] حسین پور، د و آهوپای، م. ۱۳۹۲. تأثیر سبک رهبری خدمت گذار و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی، *مطالعات مدیریت (بهبود تحول)*. شماره ۱۶
- [۶] علوی ارجمند، نسرين؛ کاشان ینیا، زهرا؛ حسینی، محمدعلی؛ رضاسلطانی، پوریا ۱۳۹۱. بررسی تاثیر مدیریت استرس بر استرس شغلی و تعارض شغل، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)* دوره ۷۳، شماره ۱.
- [۷] گلمن، د. ۱۳۹۰. هوش هیجانی. مترجم: نسرين پارسا. تهران: انتشارات رشد.
- [۸] گلمن، د. ۱۳۹۶. هوش هیجانی (توانایی صحبت کردن و محبت دیدن) نسرين پارسا. تهران: رشد.
- [9] Hofstede, G. (2016). The interaction between national and organizational value systems *Journal of Management Studies* 57.-(4), 34722 .
- [10] Leithwood, K. (2018). Leithwood, K. A., & Poplin, M. S. (1992). Transformational Leadership. *Educational leadership*, 49, 5.
- [11] Robbins. S.P.(2017). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies Applications* 7.Ed., Prentice Hall.
- [12] Stellman, J.M. (1998). *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. 4th edn. Geneva, Switzerland: ILO; 34-62.