

بررسی میانجیگری سبک رهبری بر رابطه هوش هیجانی مدیران و استرس شغلی کارکنان - مورد مطالعه - شرکت زغال سنگ پروده طبس

موسی سالکی^۱

دکتر محسن جلالی مجیدی^۲

دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد طبس، salakim65@gmail.com

استادیار گروه حسابداری و مدیریت دانشگاه آزاد، M_jalalimagidi@yahoo.com

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و استرس شغلی و همچنین تعیین نقش میانجیگری رهبری در ارتباط بین این دو متغیر در بین کارکنان شرکت زغال سنگ طبس می باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری مورد بررسی کلیه کارکنان مجموعه بزرگ زغال سنگ طبس می باشد، که با احتساب شرکت های مرتبط جمعیتی بالغ بر ۵۰۰۰ هزار نیرو دارد. با توجه به فرمول کوکران حداقل حجم نمونه ۳۵۷ نفر است. تعداد ۴۰۰ پرسشنامه بین کارکنان و مدیران توزیع گردید و تعداد ۳۵۷ پرسشنامه قابل قبول برگشت داده شد. آزمون صورت گرفته جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری ضریب همبستگی و رگرسیون بود که نتایج حاصل مشخص شد که بین هوش هیجانی مدیران و مولفه های آن با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین سبک رهبری و مولفه های آن رابطه بین هوش هیجانی مدیران و استرس شغلی کارکنان را میانجیگری می کند.

کلمات کلیدی: کارکنان و مدیران زغال سنگ طبس، هوش هیجانی، استرس شغلی، سبک رهبری

۱- مقدمه

کارکنان تأثیر مثبت یا منفی می گذارند. (یوکل، ۲۰۱۲). رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه پذیر و درستکار شناخته می شوند که تصمیم های متعادل و خوب می گیرند. ((براون^۶ و تروینو^۸، ۲۰۰۶)

رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، در پیش گرفتن مدیریت مشارکتی و ایجاد جو سازمانی مناسب برای تحقق سلامت سازمانی، صداقت و معتمد بودن، عمل کردن به ارزش ها و نگرش ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می کند

رهبری اخلاقی در سه بعد روابط بین فردی، الگوبودن و عمل گرایی معرفی شده است. روابط بین فردی به معنای گوش کردن به صحبت ها و نظرهای کارکنان، در نظر گرفتن منافع کارکنان و گفتگوی اخلاقی با آنهاست. الگوبودن به معنای رعایت عدالت در تصمیم گیری و معتمد بودن در نظر گرفته شده و در نهایت، عمل گرایی به معنای توجه به استانداردهای اخلاقی، عمل بر پایه ارزش های اخلاقی و تأکید بر درست انجام دادن

در جهان امروز، توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات منابع، به خصوص منابع انسانی سازمان های کشور است. در این راستا هرچه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد پیشرفت و توفیق در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیش تر خواهد بود. منابع انسانی از ارزشمندترین دارایی های هر سازمان محسوب می شود، و توجه به نیازها و خواسته های شان تأثیر شگرفی در عملکرد آن ها و نهایتاً تحقق اهداف سازمانی و نتایج کارکنان دارد. (شاوفلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲)

رهبری اخلاقی سازمان بر پرورش کارکنان قوی، قدرت ایجاد ارتباط داخل سازمان و همسو با دیدگاه های کارکنان و ایجاد تلاش برای صلاحیت آفرینی متمرکز شده است. (کاکچی^۳، اریگوک^۴، یالچین^۵ و بایکال^۵، ۲۰۱۲).

نفوذ رهبر در کارکنان بدان معنی است که آنها در زندگی

1 - Schaufeli

2 - Yalcin

3 - Eriguc

4 - Cakici

5 - Baykal

6 - Yukl

7 - Brown

8 - Trevino