

Relationship between Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness and Transformation in Managers of Guilan University of Medical Sciences

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Badri Abbasi

How to cite this article

Badri Abbasi, Relationship between Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness and Transformation in Managers of Guilan University of Medical Sciences, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:3: 82-92.

1. Assistant Professor, Department of Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: abbasi@iaubanz.ac.ir

Article History

Received: 2019/12/22

Accepted: 2020/03/07

Published: 2020/03/16

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness with respect to the transformation of managers of Guilan University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The present study is a descriptive correlational study. The statistical population of this research consists of all the deputies of basic, clinical, research and technology education and managers of Gilan medical education development offices. The sample size is 210 using the Krejcie-Morgan table. Non-random sampling method is also available.

Findings: The results of calculating the Cronbach's alpha coefficient and examining the content and structure validity (factor load analysis) show the reliability and validity of the study instrument. The results of testing the research hypotheses show that emotional intelligence, transformational leadership and leadership effectiveness have a significant relationship with each other. Analysis of causal pathways also shows that transformationalism is the mediating variable between emotional intelligence and leadership effectiveness. Findings from path analysis also showed that there is a significant relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness with respect to managers' transformationalism.

Conclusion: Based on the results of the research, executive suggestions for improving emotional intelligence and transformational attitude in the managers of the University of Medical Sciences in order to improve the capabilities of deputies and managers in the health care system have been proposed.

Keywords: Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Leadership Effectiveness, University of Medical Sciences

ارتباط بین هوش هیجانی، اثربخشی رهبری و تحول گرایی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان

بدری عباسی*

استادیار، گروه مدیریت، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر انزلی، ایران.

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر تعیین ارتباط میان هوش هیجانی و اثربخشی رهبری با توجه به تحول گرایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان است.

مواد و روش ها: تحقیق حاضر مطالعه ای توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معاونین آموزش پایه، بالینی، تحقیقات و فناوری و مدیران دفاتر توسعه آموزش پزشکی گیلان تشکیل می دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی- مورگان ۲۱۰ نفر تعیین شده است. روش نمونه گیری نیز غیر تصادفی در دسترس است.

یافته ها: نتایج حاصل از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و بررسی روایی محتوایی و سازه (تحلیل بارهای عاملی) نشان دهنده پایایی و روایی ابزار مورد مطالعه می باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق نشان میدهد که هوش هیجانی، رهبری تحول گرا و اثربخشی رهبری رابطه معناداری با یکدیگر دارند. تحلیل مسیر های علی نیز نشان میدهد که تحول گرایی متغیر میانجی مابین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری است. یافته های حاصل از تحلیل مسیر نیز نشان داد که بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری با توجه به تحولگرایی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج تحقیق پیشنهادات اجرایی در راستای ارتقا هوش هیجانی و نگرش تحول گرایی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی در راستای ارتقا قابلیت های معاونین و مدیران در سیستم بهداشت و درمان مطرح شده است.

کلیدواژه ها: هوش هیجانی، رهبری تحول گرا، اثربخشی رهبری، دانشگاه علوم پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۷

*نویسنده مسئول: abbasi@iaubanz.ac.ir

مقدمه

دانشگاه علوم پزشکی به عنوان نهاد متولی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به جامعه بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی، یکی از نهادهای حیاتی در هر کشوری محسوب شده و با تغییر و توسعه کیفیت خدمات بهداشتی، تولید سرمایه های فکری متخصص در زمینه علوم پزشکی و گسترش شاخص های اجتماع- فرهنگی جامعه پیوندی ناگسستنی دارد. به همین علت رهبران این دانشگاه عامل تعیین کننده شرایط مطلوب، کیفی و تحقق اهداف توسعه ای جامعه و نظام علمی تابع آن محسوب می گردند (۱). از مهمترین عوامل موثر بر فرایندهای توسعه ای دانشگاه، اثربخشی عملکرد مدیران و رهبران دانشگاهی است. اثربخشی رهبری منوط بر عوامل، فرایندها و قابلیت هایی است که تاثیر و واکنش پذیری عملکرد مدیران دانشگاهی را امکان پذیر می سازد. رهبر ان دانشگاهی عناصر کلیدی و هدایتگران اصلی دانشگاه محسوب می گردند (۲). بواسطه عملکرد مدیران دانشگاهی انگیزش جمعی برای انجام کار شکل گرفته و ارتباطات اثربخش بین سطوح وظیفه ای امکان پذیر می گردد. در همین راستا رویکرد تبادل رهبری پیرو نیز بر دو حوزه عمده تاکید می کند: اول پاسخ گویی مدیران و دوم تدوین اهدافی که امکان تعامل سازنده گروه های کاری را فراهم می سازد (۳). اثربخشی رهبری از دیدگاهی دیگر، لزوم سازگاری با نیازهای در حال رشد سازمان (۴) است؛ به گونه ای که استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی تا حد ممکن امکان پذیر گردد. اثربخشی فرایندهای دانشگاهی در ارتباطی تنگاتنگ با پاسخگویی به نیازهای فزاینده دانشگاه پیرامون تغییرات ساختارمند در پذیرش و ثبت نام، رقابت بین واحدهای دانشگاهی در جذب دانشجو، سیاست های ارتقای کیفی و کمی آموزش و پژوهش دانشگاهی، ارتباطات میان دانشگاهی و ارتباط دانشگاه و صنعت، تجاری سازی قرار داشته لذا نیازمند قابلیت های متمایز در رهبران دانشگاهی است (۵). تحول گرایی از جمله مهمترین قابلیت های رهبران در دانشگاه های هزاره سوم محسوب می گردد. رهبری تحول گرا در دانشگاه، کارکنان را با اهداف و چشم انداز روشن برانگیخته، و توانایی آنان را برای تفکر درباره مسایل موجود به شیوه ای جدید، توسعه می دهد (۶). از این رو تحول گرایی رهبران چه از دیدگاه توسعه فردی رهبر و چه از دیدگاه ارتقا سیستم، پتانسیل های دانشگاهی برای توسعه و پیشرفت و مقابله با چالش های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را مهیا می کند (۷). رهبران دانشگاهی تحول گرا با بکار گیری نفوذ آرمانی بر اهمیت افزایی فعالیت های آموزشی، پژوهشی و خدمات دانشگاهی به جامعه، اشتیاق برای انجام آن، هیجان های کارکردی، وابستگی عاطفی به ماموریت دانشگاه و تعهد به اهداف مشترک تابع آن تاکید می ورزند. آنان در بعد ترغیب فکری کارکنان، مفروضات علمی، دیدگاه ها، انتقادات و ایده ها را به چالش می کشند و آن ها را به تفکر مجدد درباره مشکلات کهنه و قدیمی و اتخاذ شیوه های جدید برای حل آن ترغیب میکنند (۸). انگیزش الهام بخش، با تدوین و ایجاد دیدگاه یا هدفی چالش برانگیز مرتبط است. رهبران دانشگاهی محور ایجاد انگیزش محسوب می گردند. آنان با ارائه

پاداش درونی و تاکید بر عوامل انگیزشی درونی، کارکنان دانشگاهی را به تفکر در نیازهای دانشگاه، نقد فرایندهای آن و ارائه راه کارهای منطقی واداشته و خود را جدای از گروه های کاری دانشگاه تصور نمی کنند. در این دیدگاه الگوی نقش بودن عنصرهسته ای در انگیزش الهامی محسوب می گردد(۹). در نهایت، در بعد ملاحظات فردی، رهبران دانشگاهی با کلیه اعضای گروه های کاری، آموزشی و پژوهشی تعامل موثر و ارتباط چند سویه داشته و به نیازها و آرمان های فردی اعضای دانشگاه نگاهی عدالت محور دارند (۱۰). تحول گرایی در معنای تلفیق دانش، مهارت و تلقی های کارکنان، یک خصیصه اکسایبی و رویه ای ارزشمند است که نیازمند وجود حس هم فکری و هم دلی رهبران با ذینفعانی است که از طرح واره ها و ایده های متنوعی برخوردار می باشند(۱). در این معنا و با وجود تفاوت های فردی متنوع در سیستم های دانشگاهی، ایجاد اشتراکات گروهی و طراحی چتر فکری مشترک و روح جمعی آکادمیک، نیازمند قابلیت های دیگری در مدیران دانشگاهی است. به منظور تامین نیازهای دانشگاهی، رهبری دانشگاه نیازمند افرادی است که به خوبی از قابلیت های عاطفی خود بهره گیرند و در هر موقعیت رابطه اثربخش و سازنده ای با محیط برقرار نمایند. ذینفعان دانشگاهی را بشناسند و آنان را به درستی مدیریت نمایند. یکی از

اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق تعیین ارتباط میان هوش هیجانی و اثربخشی رهبری با توجه به تحول گرایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی گیلان است. در راستای هدف اصلی تحقیق اهداف فرعی نیز وجود دارند که می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- ۱) سنجش ارتباط میان هوش هیجانی و تحول گرایی مدیران.
- ۲) سنجش ارتباط میان تحول گرایی و اثربخشی رهبری مدیران
- ۳) سنجش ارتباط میان هوش هیجانی و اثربخشی رهبری مدیران

سوالات تحقیق

سوال اصلی تحقیق این است که چه ارتباطی بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری با توجه به تحول گرایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی گیلان وجود دارد؟ در راستای سوال اصلی تحقیق، سوالات فرعی به شرح زیر مطرح می شوند:

- ۱) چه ارتباط میان هوش هیجانی و تحول گرایی مدیران وجود دارد؟
- ۲) چه ارتباط میان تحول گرایی و اثربخشی رهبری مدیران وجود دارد؟
- ۳) چه ارتباط میان هوش هیجانی و اثربخشی رهبری مدیران وجود دارد؟

چارچوب نظری

دانشگاه نهادی با اهداف متنوع در حوزه های آموزش، پژوهش و ارائه خدمات به جامعه است. نبل به اهداف دانشگاهی و موفقیت در دستیابی به اهداف در گرو اثربخشی عملکرد مدیران در هر یک از این حوزه های وظیفه ای بوده و نیازمند ویژگی ها و قابلیت هایی است که با ساختار و نیازهای در حال تغییر فضای دانشگاهی سازگار و متجانس باشد. از آنجایی که جوهره و زیربنای توسعه سازمانی دانشگاه های علوم پزشکی بر مبنای این انطباق کارکردی سیستم

پاداش درونی و تاکید بر عوامل انگیزشی درونی، کارکنان دانشگاهی را به تفکر در نیازهای دانشگاه، نقد فرایندهای آن و ارائه راه کارهای منطقی واداشته و خود را جدای از گروه های کاری دانشگاه تصور نمی کنند. در این دیدگاه الگوی نقش بودن عنصرهسته ای در انگیزش الهامی محسوب می گردد(۹). در نهایت، در بعد ملاحظات فردی، رهبران دانشگاهی با کلیه اعضای گروه های کاری، آموزشی و پژوهشی تعامل موثر و ارتباط چند سویه داشته و به نیازها و آرمان های فردی اعضای دانشگاه نگاهی عدالت محور دارند (۱۰). تحول گرایی در معنای تلفیق دانش، مهارت و تلقی های کارکنان، یک خصیصه اکسایبی و رویه ای ارزشمند است که نیازمند وجود حس هم فکری و هم دلی رهبران با ذینفعانی است که از طرح واره ها و ایده های متنوعی برخوردار می باشند(۱). در این معنا و با وجود تفاوت های فردی متنوع در سیستم های دانشگاهی، ایجاد اشتراکات گروهی و طراحی چتر فکری مشترک و روح جمعی آکادمیک، نیازمند قابلیت های دیگری در مدیران دانشگاهی است. به منظور تامین نیازهای دانشگاهی، رهبری دانشگاه نیازمند افرادی است که به خوبی از قابلیت های عاطفی خود بهره گیرند و در هر موقعیت رابطه اثربخش و سازنده ای با محیط برقرار نمایند. ذینفعان دانشگاهی را بشناسند و آنان را به درستی مدیریت نمایند. یکی از مهم ترین قابلیت هایی که می تواند به رهبران و مدیران در انطباق با سازوکارها ی دانشگاهی کمک نماید، وجود و ارتقا هوش هیجانی در آنان است. هوش هیجانی فرآیند درک دقیق هیجان های فردی و مدیریت آن و نیز شناخت، تعبیر و تفسیر و کنترل دقیق حالات هیجانی دیگران است(۶). لذا هوش هیجانی، فرآیند منطقی ارزیابی هیجان ها است. به این معنی که فرد به چه میزانی از هیجان ها و احساس های خود آگاهی دارد و چگونه آن ها را کنترل و اداره می کند (۱۱). بار- آن هوش هیجانی را به پنج مولفه درون فردی، بین فردی، سازگاری، مدیریت استرس و خلق و خوی عمومی طبقه بندی نموده است. در رویکرد های جدید رهبری دانشگاه ها، بر انتخاب و حضور مدیرانی تاکید می گردد که از توانمندی های کنترل اجتماعی و مهارت های برقراری ارتباطات موثر برخوردار بوده، شنونده و سخن گوی خوبی باشند و با درک احساسات خود و دیگران، در بیان و انتقال احساسات به خوبی عمل کنند و قادر باشند محیطی پویا و سازنده ایجاد کنند که در آن برای کارکنان امکان خلق ایده، دیدگاه های جدید و روش های کاری جدید و توسعه و بالندگی فردی فراهم گردد. بنابراین باور، چنین مدیرانی سبب اثربخش فرایندهای سازمانی دانشگاه خواهند بود. مدیران اثربخش و موفق دانشگاهها به قابلیت های هوش عاطفی مجهزند و در ارتباطات سازمانی به طور اثربخشی عواطف و احساسات دیگران را درک نموده و متناسب با آن عکس العمل نشان میدهند (۱۲). بر این اساس هوش عاطفی(هیجانی) از پتانسیل ایجاد و تقویت تحول گرایی در رهبران دانشگاهی برخوردار است. نظریه رهبری تحول آفرین در دانشگاه رویکردی جامع به این اصل است که اثربخشی در گرو تحول آفرینی است و تحول آفرینی می تواند منتج از آموزه های هوش هیجانی در رهبران باشد(۱۱). تامل در تفاوت های نتایج رتبه بندی دانشگاه ها در سطح جهانی و ملی، کاهش متقاضیان ورود به

فرضیه های فرعی:

- ۱) بین هوش هیجانی و تحول گرایی مدیران ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۲) بین تحول گرایی مدیران و اثربخشی رهبری ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۳) بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری ارتباط معنی داری وجود دارد.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر به لحاظ اهمیت کاربرد نتایج آن در تصمیم گیریها و برنامه ریزی های دانشگاهی در زمره تحقیقات کاربردی به شمار می آید. بر اساس ماهیت و روش نیز تحقیق حاضر را میتوان توصیفی از نوع همبستگی قلمداد نمود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران دانشگاه علوم پزشکی گیلان می باشد که تعداد آنها در زمان مطالعه ۳۱۸ نفر (معاونین آموزش پایه، بالینی و تحقیقات و فناوری و مدیران دفاتر آموزش پزشکی) می باشند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی-مورگان ۲۱۵ نفر تعیین شده است. نمونه گیری در پژوهش حاضر به روش غیر تصادفی در دسترس انجام شده است. در فرایند نمونه گیری بر اساس میزان همکاری معاونین و مدیران دفاتر آموزش پزشکی انتخاب شدند. پس از بررسی پرسشنامه ها در نهایت ۲۱۳ پرسشنامه وارد تجزیه و تحلیل نهایی شدند.

روایی و پایایی ابزار پژوهش

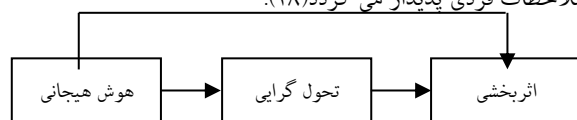
روایی پرسشنامه

در این پژوهش از میان انواع مختلف روش های تعیین اعتبار اندازه گیری روایی، از روایی محتوایی و سازه برای سنجش روایی ابزار استفاده شده است. برای اندازه گیری روایی محتوایی ابزار، از نظر متخصصان حوزه آموزش عالی، کارشناسان و اساتید مجرب و پر سابقه در کار اجرایی دانشگاه استفاده شد. در نتیجه اشکالات ساختاری و محتوایی شناسایی و اصلاحات لازم جهت برآورده ساختن روایی صوری و محتوایی صورت پذیرفت.

روایی سازه متغیر تحول گرایی

در نمودار زیر ابعاد تحول گرایی در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی روایی همگرایی آن بررسی شده است. آنچه از معادلات اندازه گیری در این نمودار نتیجه گرفته می شود این است که کلیه بارهای عاملی مقادیر بالای ۰.۴ را اختیار کرده و لذا سوالات در حد مطلوبی می توانند ابعاد رهبری تحول گرا را مورد سنجش قرار دهند.

بهداشت و درمان و کنشگران آن شکل می گیرد لزوم توجه به عوامل موثر بر این پدیده محوری دانشگاهی اهمیت فراوانی به خود می گیرد (۱۳). به منظور دستیابی به اثربخشی عملکرد به ویژه عملکرد مدیران دانشگاهی مطالعات انجام شده بر متغیرهای متنوعی تاکید نموده اند. در همین راستا هور و همکاران در تحقیقی تحت عنوان « نقش میانجی رهبری تحول گرا بین هوش هیجانی و نتایج تیم » به تعامل چهار متغیر رهبری تحول گرا، هوش هیجانی، اثربخشی رهبری و جو خدمت به عنوان موثرترین عامل توسعه دانشگاهی اشاره نمودند (۱۴). هوش هیجانی، حوزه هوش و احساس را با نگاه عمیق به فرایندهای شناخت خود-دیگران و مدیریت احساسات به عنوان منابع درک عمیق تر محیط اجتماعی، در کنار یکدیگر قرار می دهد (۱۵) و به همین دلیل با تاثیر بر ماهیت کنش مدیران دانشگاهی تحول عظیمی در سیستم های دانشگاهی به وجود آورده است (۱۶). مایر و سالوی هوش هیجانی را توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم هیجانات خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن ذکر می کنند ارتباط درون فردی، ارتباط بین فردی، انطباق با نیازها، مدیریت استرس را می توان پیامدهای هوش هیجانی قلمداد نمود که خود تعامل منطقی مدیران، کارکنان و سایر ذی نفعان دانشگاهی را بر اساس مهارت های بین فردی موثر امکان پذیر می سازد (۱۷) و کاربرد عواطف و احساسات و مجموعه ای از مهارت ها و خصایص فردی در موقعیت های تصمیم گیری و حل مسئله را ارتقاء می بخشد. به همین جهت آگاهی از اهمیت، ارزش و توسعه آن در مدیران قابل تامل و مذاقه علمی است. روانشناسان معتقدند هوش هیجانی مقوله ای اکسپاتی است لذا می توان آن را ایجاد نمود و بهبود بخشید (۱۵). با نهادی شدن هوش عاطفی در رهبران، بینش و نگرش توجه به نیازهای متنوع ایجاد می گیرد. زیرا هوش هیجانی توانایی توجه به ظرفیت های مخاطبین را برای مدیران فراهم نموده و پیش نیازهای تحول گرایی در مدیران را بوجود می آورد. اهمیت این موضوع در دانشگاه ها یعنی سازمان هایی که متولی تولید علم بوده و عامل موثر و حیاتی در توسعه شاخص های بهداشتی، سلامت، و آموزه های فرهنگی - اجتماعی و کاربست های آن محسوب می شوند، دو چندان می گردد. (۸). سبک رهبری تحول گرا در بهبود سیستم های مدیریت و نظارت دانشگاهی و ارتقا اثربخشی آن، مورد تاکید صاحب نظران مدیریت آموزش عالی است. تحول گرایی شکلی از انگیزش درونی است که با نفوذ آرمانی یا کاریزما بر ذی نفعان انگیزش الهام بخش، تحریک هوشی و ملاحظاتی فردی پدیدار می گردد (۱۸).



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

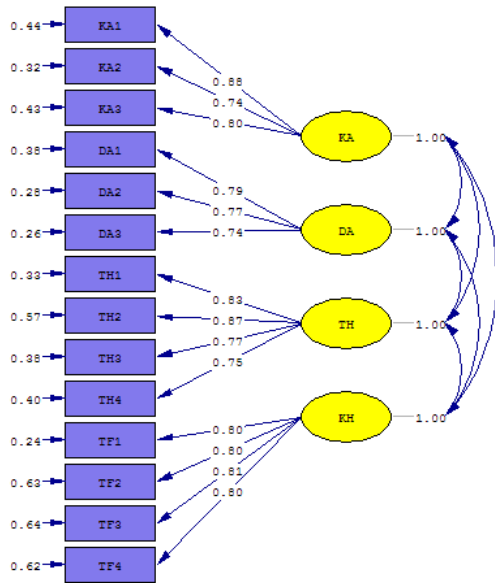
فرضیه های تحقیق

بر اساس مدل تحقیق، فرضیه های این تحقیق عبارتند از:

فرضیه اصلی:

بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری با توجه به تحول گرایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی گیلان رابطه معنی داری وجود دارد.

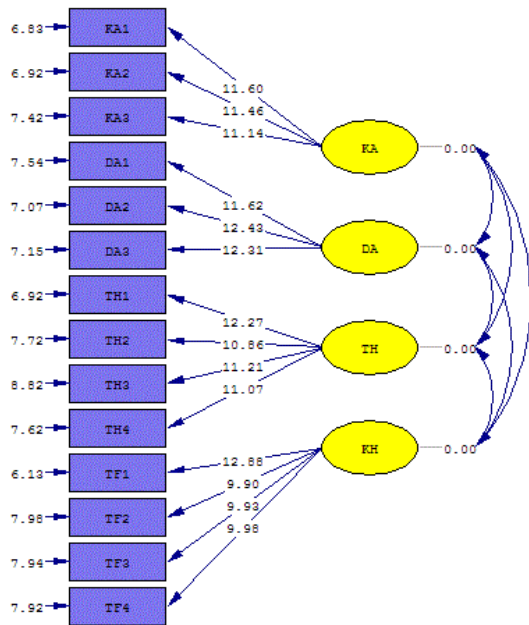
اختیار کرده و لذا سوالات در حد مطلوبی می توانند متغیرهای مکنون را مورد سنجش قرار دهند.



Chi-Square=128.26, df=68, P-value=0.00001, RMSEA=0.075

نمودار ۳. مدل اندازه گیری ابعاد هوش هیجانی در حالت بار عاملی

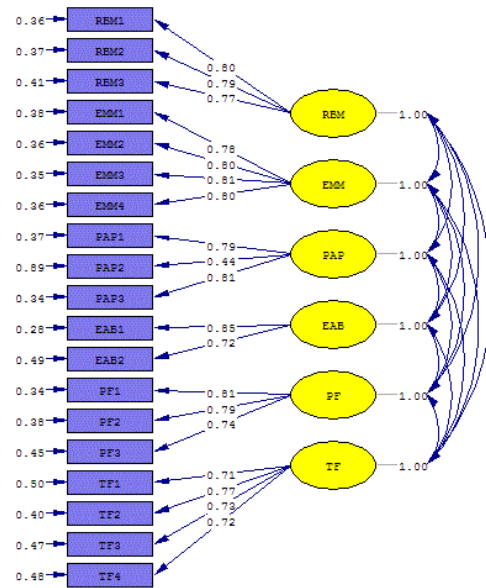
در نمودار زیر ابعاد هوش هیجانی در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده است. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه گیری نشان می دهد که ارتباط سوالات با متغیرهای مکنون ارتباطی معنادار است.



Chi-Square=128.26, df=68, P-value=0.00001, RMSEA=0.075

نمودار ۴. مدل اندازه گیری ابعاد هوش هیجانی در حالت ضرایب معناداری

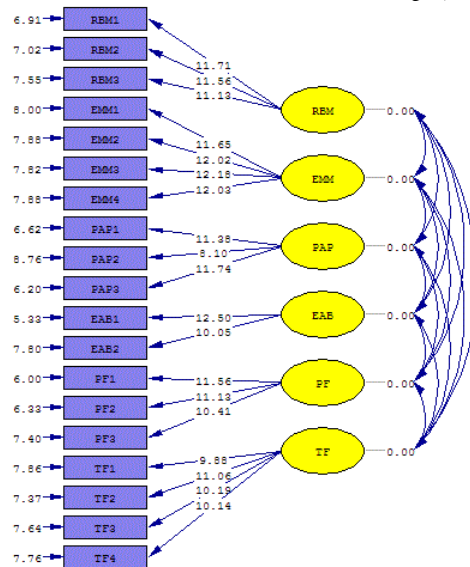
روایی سازه متغیر اثربخشی رهبری در نمودار زیر ابعاد اثربخشی رهبری در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی روایی همگرایی آن مورد بررسی قرار گرفته است. آنچه از معادلات اندازه گیری در این نمودار نتیجه گرفته می شود این است که کلیه بارهای عاملی مقادیر بالای ۰٫۴ را



Chi-Square=229.79, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

نمودار ۱. مدل اندازه گیری ابعاد رهبری تحول گرا در حالت بار عاملی

در نمودار زیر ابعاد تحول گرایی در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده است. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه گیری نشان می دهد که ارتباط گویه ها با متغیرهای مکنون ارتباطی معنادار است.

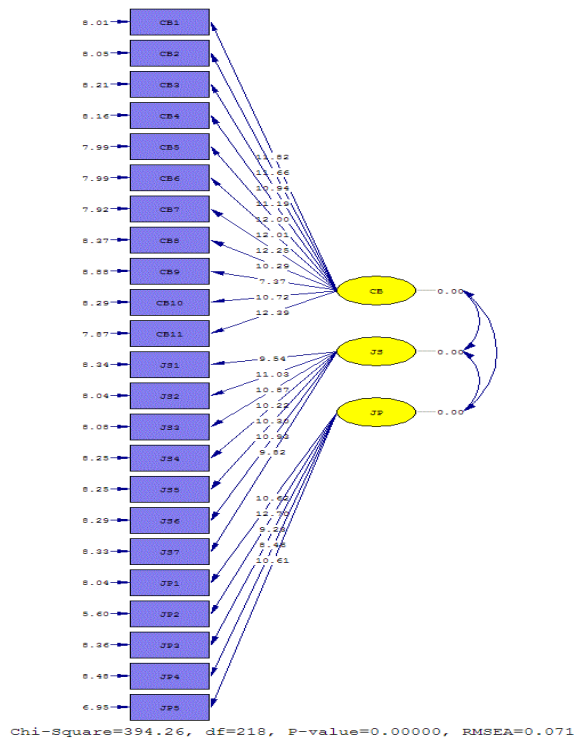


Chi-Square=229.79, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

نمودار ۲. مدل اندازه گیری ابعاد رهبری تحول گرا در حالت ضرایب معناداری

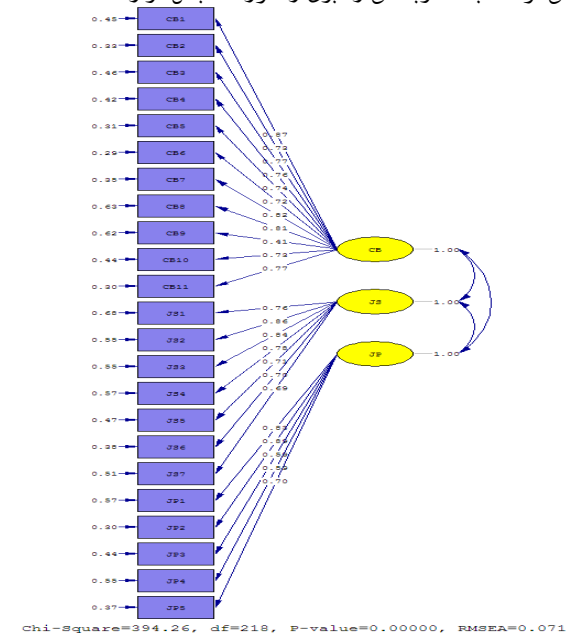
روایی سازه متغیر هوش هیجانی

در نمودار زیر ابعاد هوش هیجانی در حالت ضرایب استاندارد نشان داده شده و بر اساس بارهای عاملی روایی همگرایی آن مورد بررسی قرار گرفته است. آنچه از معادلات اندازه گیری در این نمودار نتیجه گرفته می شود این است که کلیه بارهای عاملی مقادیر بالای ۰٫۴ را



نمودار ۶. مدل تحلیل عاملی تاییدی ابعاد اثربخشی رهبری در حالت ضرایب معناداری

بررسی قرار گرفته است. آنچه از معادلات اندازه گیری در این نمودار نتیجه گرفته می شود این است که سوالات در حد مطلوبی می توانند ابعاد اثربخشی رهبری را مورد سنجش قرار دهند.



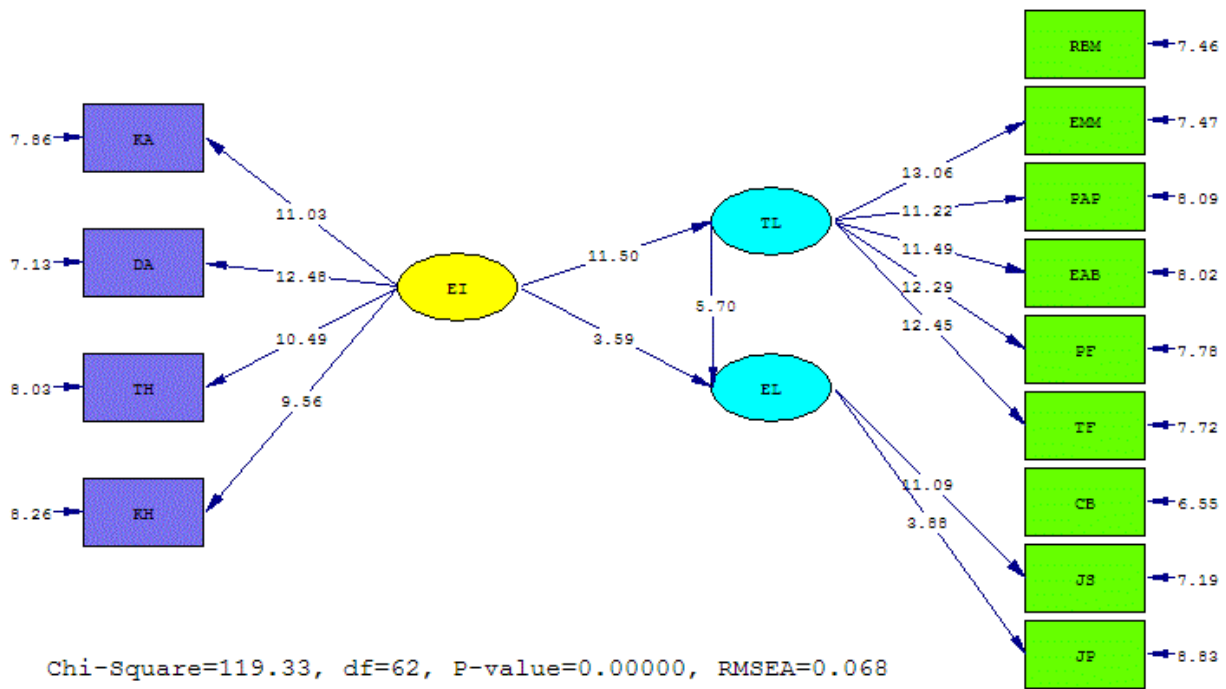
نمودار ۵. مدل تحلیل عاملی تاییدی ابعاد اثربخشی رهبری در حالت بارهای عاملی

در نمودار زیر ابعاد اثربخشی رهبری در حالت ضرایب معناداری به وسیله آماره تی نشان داده شده اند. نتایج آماره تی برای تک تک معادلات اندازه گیری نشان می دهد که ارتباط گویه ها با متغیرهای مکنون ارتباطی معنادار است.

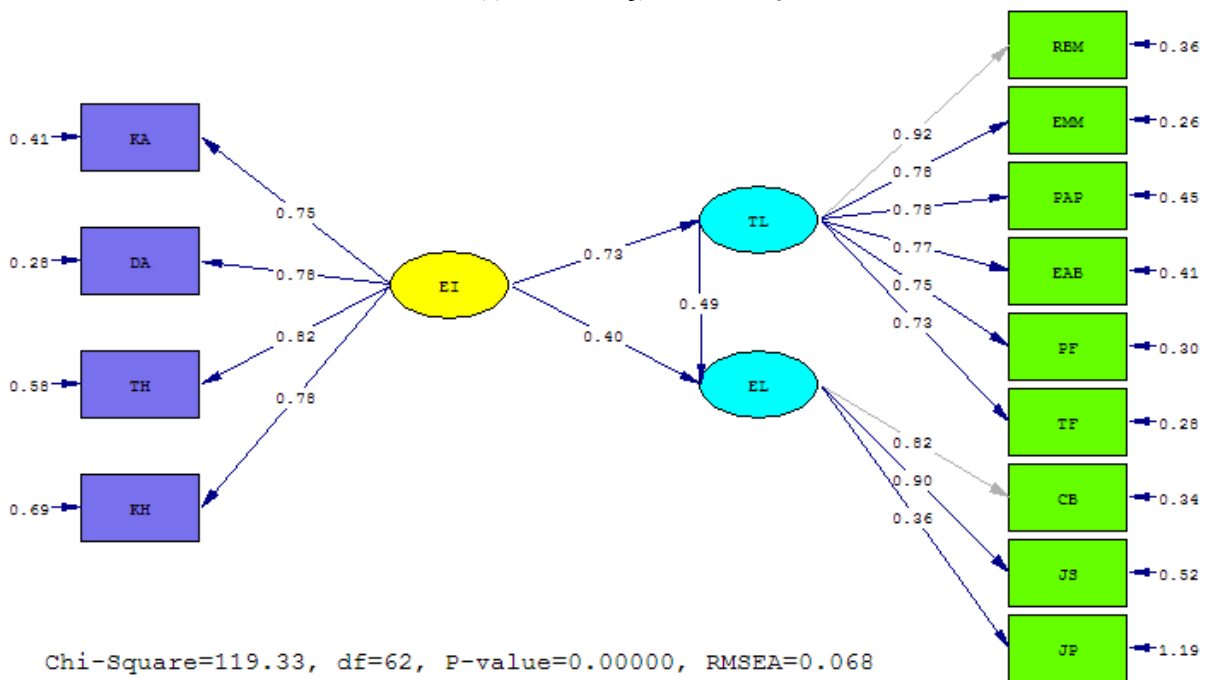
آزمون فرضیات تحقیق

در نمودارهای زیر به ترتیب مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق در حالت ضرایب معناداری و ضرایب ساختاری نشان داده شده است. چنانچه در حالت ضرایب معناداری، آماره t خارج از بازه $+1,96$ و $-1,96$ قرار داشته باشد فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. همچنین ضریب ساختاری نیز نشان از میزان رابطه یا تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دارد.

بر اساس این نمودارها همچنین می توان میزان تاثیرات غیر مستقیم متغیر هوش هیجانی را بر متغیر اثربخشی رهبری از طریق متغیر تحولگرایی محاسبه نمود. شاخصهای برازش ارائه شده از دو مدل نشان می دهد که طراحی مدل مناسب بوده و مدل با داده های تجربی که محقق جمع آوری نموده است تطابق دارد.



نمودار ۷. مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری



نمودار ۸. مدل تحقیق در حالت ضرایب ساختاری

شاخصهای برازش مدل

شاخصهای برازش مدل تحقیق که در جدول ۸ آمده، نشان می دهد که مدل با داده های جمع آوری شده از نمونه های آماری تحقیق، برازش مناسبی دارد. یعنی این مدل روابط را به درستی نشان می دهد.

جدول ۳. شاخصهای برازش مدل کلی تحقیق

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NNFI	NFI	χ^2/df	RMSEA
مقدار به دست آمده	۰٫۹۰	۰٫۹۴	۰٫۹۷	۰٫۹۵	۰٫۹۵	۱٫۹۳۵	۰٫۰۶۸
مقدار مجاز	> ۰٫۸	> ۰٫۹	> ۰٫۹	> ۰٫۹	> ۰٫۹	> ۳	> ۰٫۰۸

نتایج آزمون فرضیات

فرضیه اصلی: بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری با توجه به تحول گرایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، مشاهده شد که میزان آماره ی t بین دو متغیر هوش هیجانی و رهبری تحول گرا و همچنین بین دو متغیر رهبری تحول گرا و اثربخشی رهبری معنادار است و از آن جا که این دو مقدار در خارج از بازه ی $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارند فرضیه اول تحقیق تایید شده است و هوش هیجانی رابطه معناداری با اثربخشی رهبری با توجه به رهبری تحول آفرین دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه هور و همکاران همخوانی دارد. آنها نیز در پژوهش خود دریافته اند که هوش هیجانی با اثربخشی رهبری با توجه به تحول گرایی رابطه معنی داری دارد (۱۴). کاربست این یافته در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان تقویت آموزه های نظریه هوش هیجانی در مدیران است. توجه به این نکته حائز اهمیت است که عناصر هوش هیجانی مادام که خصلتهای تحول گرایی را در مدیران ارتقا دهد قادر است اثربخشی آنها را پیش بینی و کنترل نماید. لذا تعامل کارکردی این سه پدیده در آموزش عالی یک فلسفه تربیتی کارساز در این نظام حیاتی جامعه است.

فرضیه فرعی ۱: بین هوش هیجانی و تحول گرایی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده ها، مشاهده می شود که میزان آماره ی t بین دو متغیر هوش هیجانی و تحول گرایی برابر با $11/50$ است و از آن جا که این مقدار در خارج از بازه ی $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد، این فرضیه تایید شده است. با توجه به ضریب استاندارد هم می توان گفت که میزان تاثیر هوش هیجانی بر تحول گرایی مدیران برابر با $0/73$ است. یعنی چنانچه هوش هیجانی بالاتر باشد، تحول گرایی مدیران نیز افزایش خواهد یافت. این نتیجه با نتایج مطالعه هور و همکاران (۱۴) و یعقوبی و همکاران (۷) همخوانی دارد. آنها نیز در پژوهش خود دریافته اند که بین هوش هیجانی و تحول گرایی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین تحول گرایی مدیران و اثربخشی رهبری مدیران ارتباط معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده ها، مشاهده می شود که میزان آماره ی t بین دو متغیر تحول گرایی مدیران و اثربخشی رهبری برابر با $5/70$ است و از آن جا که این مقدار در خارج از بازه ی $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد، این فرضیه تایید شده است. با توجه به ضریب استاندارد هم می توان گفت که میزان تاثیر تحول گرایی مدیران بر اثربخشی رهبری برابر با $0/49$ است. یعنی چنانچه تحول گرایی مدیران بیشتر بشود، اثربخشی رهبری نیز افزایش خواهد یافت. این نتیجه با نتایج مطالعه هور و همکاران (۱۴) و ایسا (۱۰) همخوانی دارد. آنها نیز در پژوهش خود دریافته اند که بین تحول گرایی مدیران و اثربخشی رهبری رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری مدیران ارتباط معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل داده ها، مشاهده می شود که میزان آماره ی t بین دو متغیر هوش هیجانی و اثربخشی رهبری برابر با $3/59$ است و از آن جا که این مقدار در خارج از بازه ی $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد، این فرضیه تایید شده است. با توجه به ضریب استاندارد هم می توان گفت که میزان تاثیر هوش هیجانی بر اثربخشی رهبری برابر با $0/40$ است. یعنی چنانچه هوش هیجانی بالاتر باشد، اثربخشی رهبری نیز افزایش خواهد یافت. این نتیجه با نتایج مطالعه هور و همکاران (۱۴) و فانون (۶) همخوانی دارد. آنها نیز در پژوهش خود دریافته اند که بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری رابطه معنی داری وجود دارد.

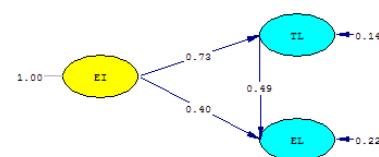
مدل تحلیل مسیر

در جدول شماره ۴ کلیه مسیرهای مستقیم در مدل تحقیق و همچنین اعداد معناداری و ضرایب تاثیر به همراه میزان ضریب تعیین نشان داده شده است.

جدول ۴. مسیرهای مستقیم مدل تحقیق

فرضیه فرعی	مسیر	بتا	آماره تی	R ²	نتیجه
۱	هوش هیجانی به رهبری تحول گرا	۰,۷۳	۱۱,۵۰	۰,۵۲	تایید
۲	رهبری تحول گرا به اثربخشی رهبری	۰,۴۹	۵,۷۰	۰,۲۲	تایید
۳	هوش هیجانی به اثربخشی رهبری	۰,۴۰	۳,۵۹		تایید

با توجه به نتایج جدول شماره ۴ می توان نتیجه گرفت که قویترین مسیر مربوط به ارتباط علی متغیر هوش هیجانی و تحول گرایی است. از طرف دیگر ضرایب تعیین نشان می دهد که رهبری تحول گرا و هوش هیجانی مجموعاً ۲۲ درصد از واریانس یا تغییرات متغیر اثربخشی رهبری را در مدل تحقیق تبیین می نمایند. هوش هیجانی نیز حدود ۷۳ درصد از تغییرات رهبری تحول گرا را تبیین می نماید. در جدول شماره ۵ نیز کلیه مسیرهای غیرمستقیم نشان داده شده است.



Chi-Square=119.33, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

نمودار ۹. مدل تحلیل مسیر

جدول ۵. مسیرهای غیرمستقیم مدل تحقیق

آماره تی	ضریب	مسیر تاثیر	فرضیه
۱۱،۵۰ و ۵،۷۰	۰،۳۶ × ۰،۴۹ × ۰،۷۳	EL → TL → EI	۱

همانگونه که مشخص می باشد آماره تی برای مسیرهای هوش هیجانی به تحولگرایی و اثربخشی رهبری معنی دار است. بنابر نتایج به دست آمده می توان گفت بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری با توجه به رهبری تحولگرا ارتباط معناداری وجود دارد. شدت این رابطه غیر مستقیم ۳۶ درصد می باشد. لذا نتیجه تحلیل مسیر سه گانه یعنی حضور متغیر میانجی تحول گرایی نشان میدهد که با ورود متغیر میانجی تحولگرایی، قدرت تبیین مدل افزایش می یابد.

نتیجه گیری

هدف از مطالعه حاضر سنجش ارتباط بین هوش عاطفی، تحولگرایی و اثربخش رهبری در مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق نشان داد که مسیرهای علی این سه متغیر معنی دار می باشند. به عبارت دیگر وجود هوش عاطفی در مدیران دانشگاه بر بروز قابلیت تحولگرایی در مدیران اثر عارضی اعمال می کند. زیرا ترکیب روانشناختی متجانس هوش عاطفی و تحولگرایی سبب ایجاد اثرات هم افزایانه بر مدیران دانشگاه می گردد. هوش عاطفی سبب افزایش قدرت شناخت خود و دیگران و در نتیجه مدیریت موثر خود و دیگران می گردد. به همین ترتیب تحولگرایی که خود ترکیبی از قدرت الهام بخشی، نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی است بر اثر تاثیرات علی عناصر عاطفی مدیران تقویت می گردد. بنابراین با تاثیرات مثبت بر ذینفعان دانشگاهی (دانشجویان، خانواده ها، کارکنان) سبب اثربخش شدن فرایندهای رهبری می گردد. زیرا فرایند نفوذ رهبری و ایجاد ارتباطات موثر ذی نفعان دانشگاهی را به انجام با انگیزه وظایف ترغیب نموده و حکم پاداش درونی دارد که با رضایتمندی توأم است. در چنین شرایطی نیل به اهداف دانشگاهی و موفقیت و تعالی سازمانی دانشگاهی به سبب تعامل سه عنصر هوش عاطفی، تحولگرایی و اثربخشی رهبری امکان پذیر می گردد. نتایج حاضر به ویژه در قلمرو دانشگاه علوم پزشکی که متولی تربیت نیروی انسانی متخصص پزشکی است حائز مذاقه موکد است. این نهاد مسئولیتی حیاتی در امر بهداشت و درمان جامعه را بر عهده داشته و برخورداری از قابلیت های تحولگرایی و هوش هیجانی سبب می گردد که اثربخشی عملکرد مدیران در امر آموزش، پژوهش و ارائه خدمات بهداشت و سلامت به جامعه تقویت و ارتقا یابد.

پیشنهادات کاربردی تحقیق

با توجه به نتایج بدست آمده و تائید فرضیه ها و مشاهده ارتباط هوش هیجانی و اثربخشی رهبری از طریق تحول گرایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی گیلان، موارد زیر پیشنهاد می گردد:

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی، اول، دوم و سوم تحقیق

- پیشنهاد می گردد:

• در فرایند تعیین شاخصهای رهبران دانشگاه علوم پزشکی به شاخص های هوش هیجانی: خود آگاهی هیجانی، دیگر آگاهی هیجانی، تنظیم هیجانات خود و کاربرد هیجانات توجه شده و در فرمهای گزینش آنان نمرات مشخصی به هر یک اختصاص داده شود.

• فرایند مصاحبه های گزینشی رهبران دانشگاهی، به شکل تخصصی تر و با لحاظ کردن خصیصه های روانشناختی ضروری شغل آنان لحاظ گردد.

پیشنهاد می شود که مدیران دانشگاه علوم پزشکی گیلان برای تاثیر گذاری و ارتقا روحیه تحول گرایی به نکات زیر توجه نمایند:

• از روحیات و ویژگی های کارکنان و مدیران آگاه شوند. این معرفت امکان کنترل هیجانات آنان و القا رهیافتهای ماموریت و چشم انداز سازمانی را فراهم می کند.

• همچنین مدیران می توانند با افزایش روحیه نقدپذیری در خود و بالا بردن توان خویشتن داری، در جهت افزایش دقت و صحت تصمیمات مبتنی بر تحول گرایی دانشگاه گام بردارند.

• با کنترل کردن استرس و فشارهای ناشی از کار، اقدامات و تصمیمات خود را با پشتوانه منطقی بیشتری اتخاذ نمایند و از این طریق رهبری تحول گرایانه خود را در اتخاذ ایده های جدید، فرایندهای پژوهشی و آموزشی نوین جهت دهند.

پیشنهاد می شود که مدیران بواسطه روحیات تحول گرایانه برای کسب اثربخشی

• همچنین در مواقعی که به مشکلاتی در روابط خود با کارکنان بر می خورند، به صورت رودر رو با فرد مورد نظر روبرو شده و در جهت کاهش اختلافات و بهبود روابط کاری مبتنی بر آموزه های عدالت محوری گام بردارند.

• از طرف دیگر مدیران باید تلاش کنند تا نحوه ارتباط با کارکنان روشن و متناسب با جایگاه مدیریتی و رهبری آنها باشد، در غیراین صورت با مشکلاتی در حوزه مدیریت روابط با کارکنان مواجه خواهند بود.

• پیشنهاد می شود مدیران در انجام امور کاری، الگوی برای کارکنان باشند و از این طریق روشهای مناسب انجام کارها را به کارکنان ارائه دهند. در همین راستا پیشنهاد می شود مدیران همکاری میان گروههای کاری را در جهت بهبود اثربخشی ترغیب و تشویق نمایند.

• پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه ضمن تشویق کارکنان به کار تیمی، اهداف مشترک دانشگاه را برای گروه های کاری مختلف تشریح و تبیین نمایند و از گروه بخواهند برای دستیابی به این اهداف مشترک، با یکدیگر همکاری کنند. همچنین پیشنهاد می شود روحیه تیمی و نگرشهای کارکنان را نسبت به افق های رشد دانشگاه و چشم اندازهای دانشگاهی تقویت نمایند.

• پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه کارکنان را به تفکر در مورد

Ghanbari, Ali (1392). The Relationship between Emotional Intelligence and the Performance of Greater Tehran Road Managers, *Management Studies on Law Enforcement Education*, No. 3 (23), Year 6, pp. 93-67.

4. Shariati, Massoud and Hashemi, Mohammad, (1397). Strategies to Improve Effectiveness in Nedaja Managers, *Law Enforcement Knowledge Quarterly*, Volume 5 Number 20, pp. 128-85

5. Shams Morkani, Gholamreza, (1389). The Effectiveness of Leadership in Iran and India: The Impact of Gender and the Type of School, *Journal of New Educational Approaches*, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Fifth Year, No. 1, Serial No. 11, pp. 108-87.

6. Fannon, D. (2018). The relationship between emotional intelligence and leadership styles in educational leaders, A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of doctor of education in organizational leadership. Graduate school of Education and Psychology, Pepperdin University.

7. Yaghoubi, N., Moghaddami, M., & Keikha, A. (2010) Survey of the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior of Employees, *Transformation Management Journal*, Vol.2, no. 4, pp. 64-96

8. Sobhani Jo, Sobhan. Rahimian, Hamid (1393). The Effectiveness of Transformational Educational Leadership, *Roshd Educational Monthly, School Management*, Volume 12, Number 101, pp. 15-14.

9. Riaz, A., & Haider, M. H. (2011) The Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction. *Business and Economic Horizons*, Vol. 1, No. 1, pp. 29-38.

مشکلات گذشته و جستجوی راه‌های نوآورانه و جدید برای حل این مشکلات ترغیب نمایند و این فرصت به آنها داده شود تا در روشهای روزانه و روتین انجام کارهای خود، تجدید نظر نمایند.

محدودیت‌های تحقیق

محدودیت‌های تحقیق حاضر به شرح زیر می‌باشند:

۱- این پژوهش به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر اثربخشی رهبری تنها در میان مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان پرداخته است و سایر مناطق و نیز دانشگاه‌های دولتی در حیطه بررسی قرار نگرفته‌اند.

۲- جامعه تحقیق حاضر مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای مستقر در استان گیلان می‌باشند لذا کارکنان بویژه بدلیل ماهیت متغیرهای تحقیق و عنوان تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

۱- پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی در ابعاد گسترده‌تر و با لحاظ نمونه آماری بیشتر برای بررسی تاثیر هوش هیجانی بر اثربخشی رهبری صورت گیرد. به عنوان مثال دانشگاه‌های علوم پزشکی در سایر استان‌ها مورد بررسی تحقیق مشابهی قرار بگیرند.

۲- پیشنهاد می‌گردد تحقیق مشابهی بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی انجام شده و اثرات این سه متغیر در جامعه کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

۳- پیشنهاد می‌گردد مطالعه مشابهی بر روی مدیران شبکه بهداشت و درمان که حلقه واسط دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز بهداشتی و درمانی می‌باشند انجام گردد. بررسی متغیرهای تحقیق بر روی این جامعه می‌تواند سیاست‌های اجرایی کارکردی و الگوهای موثر برای فرایند انتخاب مدیران در سطوح مدیریتی متنوع را فراهم نماید.

References

1. Saidian N., & Moradi, M. (2009) The Relationship Between Bass Leadership Styles With Work Ethic and Work Commitment of Managers of Boys' Secondary Schools in Isfahan. *Knowledge and Research in Education - Curriculum*, Isfahan Islamic Azad University, Branch unit of Khorasgan, Vol.22, pp. 119-140.
2. Bukani, Nasser; Abbaszadeh Mir Mohammad; Qalavandi, Hassan and Hassani, Mohammad (1397). Analysis of Multiple Relationships between Effective Leadership and Strategic Planning with Manpower Productivity in Training Centers of West Azerbaijan Province, *Productivity Management*, Volume 12, Number 45, pp. 69-31
3. Hashemi, Nezam. Sadeghi, Mohammad Sadegh Shakib, Mehdi

17. Kawtranshan, Mohammad Reza Shahbazi, Mohammad Javaheri Kamel, Mehdi, (2009). Emotional Intelligence and Transformational Leadership, Tadbir Monthly, No. 205, pp. 53-49.
18. Motalebi Asl, Samad (2007), Transformational Leadership in Organizations, Tadbir Magazine, No. 188, pp. 53-49.
10. Issah, M. (2018). Change Leadership: The role of emotional intelligence, Sage open, Doi: 10.1177 / 21582440188009, pp.1-6
11. Mokhtari Dinani, Maryam. Koozehchian, Hashem. Amiri, Mojtaba Ehsani, Mohammad (1393). The relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness of sports managers, Journal of Sports Management Studies, No. 23, pp. 66-53.
12. Moradi, Mohammad (1385). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Alborz Chelik Iran Company, M.Sc. Thesis, Faculty of Management, University of Tehran
13. Danaeifard, Hassan. Momeni, Nona, (1387). Theory of effective leadership from the perspective of Imam Ali (AS) Strategy of data theory of textual foundation, Journal of Islamic Revolution Studies, Volume 4, Number 14, pp. 110-75.
14. Hur, Y.V., Petera T. and Wilderom, P.M. (2011). Transformational Leadership as a Mediator between Emotional Intelligence and Team Outcomes, The Leadership Quarterly, Vol. 22, pp. 591-603.
15. Qarabaghi, Nastaran. Rahimnia, Fariborz, (1392). Investigating the mediating role of managers 'emotional intelligence in the effect of transformational leadership style on employee land performance (Case study: girls' schools in districts 6 and 7 of Mashhad), Transformation Management Research Journal, Fifth Year, No. 10, pp. 26-45.
16. Bany Hashemian, K., Bahrami E. & Moazzen, M. (2010). The Relationship Between Public Health and Emotional Intelligence of Managers and Job Satisfaction of Teachers, Journal of Behavioral Sciences, Vol. 4, No. 1, pp. 45-50