



Review Article

The Effect of the Leadership Style of Construction Project Engineers in Mashhad on Job Stress during the Covid-19 Outbreak

Mohammad Ammarlou^{1*}, Mohsen Jalali Majidi²

1. Master of Civil Engineering, Construction Management Engineering, Tous Institute of Higher Education, Mashhad, Iran

2. Management department, faculty member of Islamic Azad University, Tehran. Iran.

Received: 03 March 2023; Revised: 02 May 2023; Accepted: 05 May 2023; Published: 05 May 2023

Abstract

Quarantine and restrictions imposed on construction industries following the Covid-19 outbreak postponed construction, leading to a capital recession of engineers and occupational stress. As leaders of construction projects, engineers should be able to choose a leadership style that facilitates occupational stress management. The current descriptive study was conducted on 312 construction project engineers in Mashhad in 2022 using a simple random sampling method. The Blake and Mouton Managerial Grid, Leadership Self-Assessment Questionnaire and Schwepker and Dimitrov's job stress questionnaire (2021) were research tools. Questionnaires were prepared using the "Avalform" website, and the link to the questionnaire was sent to the engineers. The results showed participative, autocratic, conservative, and impoverished leadership styles were the most frequently used among civil engineers, respectively. The mean score of job stress was higher in the group with autocratic leadership style than in other groups (21.23 ± 5.58), followed by participative (19.76 ± 8.01) and conservative (19.07 ± 6.82) leadership styles. Given that civil engineers most frequently used the participative leadership style, and this group experienced high job stress, future studies should focus on teaching job stress management strategies.

Keywords:

Leadership, Job Stress, Covid-19.

Cite this article as: Ammarlou M, Jalali Majidi M. (2023). The Effect of the Leadership Style of Construction Project Engineers in Mashhad on Job Stress during the Covid-19 Outbreak. *Civ Proj*; 4(12):49–56. <https://doi.org/10.22034/cpj.2023.395313.1195>

ISSN: 2676-511X / **Copyright:** © 2023 by the authors.

Open Access: This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Journal's Note: CPJ remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

*Corresponding author E-mail address: ammarloum69@gmail.com



نشریه عمران و پروژه

<http://www.cpjournals.com/>

تأثیر سبک رهبری مهندسين شاغل در پروژه های عمرانی شهر مشهد بر استرس شغلی در دوران شیوع بیماری کووید ۱۹

محمد عمارلو^{۱*}، محسن جلالی مجیدی^۲

۱. کارشناس ارشد مهندسی عمران، گرایش مهندسی مدیریت ساخت، موسسه آموزش عالی توس، مشهد، ایران

۲. گروه مدیریت، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۲ اسفند ۱۴۰۱؛ تاریخ بازنگری: ۱۲ اردیبهشت ۱۴۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۵ اردیبهشت ۱۴۰۲؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۵ اردیبهشت ۱۴۰۲

چکیده

قرنطینه و محدودیت های ایجاد شده در کارگاه های ساختمانی به دنبال شیوع کووید ۱۹، منجر به تعویق افتادن ساخت و ساز، باقی ماندن سرمایه مهندسان به حالت راکد و بروز استرس شغلی در ایشان شد. مهندسان به عنوان رهبران پروژه های ساختمانی باید بتوانند سبک رهبری انتخاب کنند که آنها را در مدیریت استرس شغلی کمک کند. روش بررسی: این مطالعه توصیفی بر روی ۳۱۲ نفر از مهندسان شاغل در پروژه های عمرانی شهر مشهد در سال ۱۴۰۱ انجام شد. نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه سبک رهبری بلیک و موتون و پرسشنامه استرس شغلی شوپکر و دیمیترو (۲۰۲۱) بود. برای انجام پژوهش پرسشنامه ها با استفاده از سایت «اول فرم» آماده شد و لینک پرسشنامه ها برای مهندسان ارسال شد. نتایج نشان داد که پرکاربردترین سبک رهبری در بین مهندسان عمران به ترتیب سبک رهبری مشارکتی، استبدادی، ملاحظه کار و بی تفاوت بود. میانگین استرس شغلی در گروهی که سبک رهبری استبدادی داشتند بیشتر از سایر گروه ها بوده است (۵/۵۸ ± ۲۱/۲۳). پس از آن سبک رهبری مشارکتی (۸/۰۱ ± ۱۹/۷۶) و ملاحظه کار (۶/۸۲ ± ۱۹/۰۷) بالاترین استرس شغلی را داشتند. با توجه به اینکه پرکاربردترین سبک رهبری مهندسان عمران، سبک رهبری مشارکتی بود و این گروه هم استرس شغلی بالایی را تجربه کرده بودند. بنابراین پیشنهاد می شود مطالعات آینده متمرکز بر آموزش راهکارهایی برای مدیریت استرس شغلی در ایشان باشد.

کلمات کلیدی

رهبری، استرس شغلی، کووید ۱۹.

۱. مقدمه

یکی از مسائلی که در چندسال اخیر منجر به بروز استرس غیرقابل کنترل در جوامع شد، بروز بیماری کووید ۱۹ بود. این بیماری از اواخر دسامبر سال ۲۰۱۹، از طریق انتقال انسان به انسان شیوع پیدا کرد (Adhikari et al., 2020; Parry, 2020) و آنقدر پیشرفت کرد که سازمان جهانی بهداشت ۱۲ اسفند ۱۳۹۸ (۱۱ مارس ۲۰۲۰) این ویروس را پاندمی اعلام کرد (Hafezi, 2020). این بیماری واگیردار نه تنها موجب تهدید سلامت جسمانی جامعه و افراد شد، بلکه با مرگ و میرها و ناتوانی های حاصل از آن، از کارافتادگی و عدم اطمینان و سردرگمی نسبت به آینده، فشار روانی غیرقابل -تحمیلی برای جوامع درگیر مانند استرس، اضطراب، افسردگی، سوگ حل نشده، اختلال استرس پس از سانحه به وجود آورد (Farnoosh, Xiao, 2020) و همکاران (۲۰۲۰). بسیاری از کشورها برای کنترل بیماری مجبور به استفاده از استراتژی های سرکوب و کاهش برای کنترل گسترش اجتماع از جمله فاصله گذاری اجتماعی اجباری، محدودیت های پزشکی و تعطیلی مشاغل غیرضروری و قرنطینه عمومی شدند (صائب نیا، ۱۳۹۹). به طوریکه تقریباً نیمی از جمعیت جهان در تعطیلی و قرنطینه قرار گرفتند و این ترس، بدترین رکود اقتصادی جهانی پس از رکود بزرگ را ایجاد نمود و تاثیر عمیقی بر دنیای کار و همچنین بهزیستی روحی و جسمی انسانها داشت (Pakzad & Owlia, 2020). به طوریکه طیف وسیعی از شاغلان را گرفتار بیکاریهای موقت یا بعضاً دائم نمود که اثری جز قطع یا کاهش درآمد آنها نداشت. این افراد علاوه بر اینکه استرس ناشی از ناشناخته بودن بیماری را تجربه نمودند استرس ناشی از بیکاری و نداشتن درآمد را نیز تجربه کردند. مهندسان عمران نیز در بین گروه های حرفه ای درگیر بیماری کارگران، رکود سرمایه، تعطیلی کارگاه و تعویق در اجرا و تحویل پروژه های عمرانی به دنبال همه گیری کووید ۱۹ شدند. همه این مسائل می تواند منبعی برای ایجاد استرس شغلی در ایشان باشد.

استرس یکی از عمده ترین مسائل پزشکی و اجتماعی روز است. استرس عاملی است که منجر به به هم ریختن تعادل فیزیکی و روانی فرد شده و با ایجاد مشکلات روان تنی و مشکلات روانی کارایی فرد را در ابعاد مختلف زندگی -شغلی؛ خانوادگی و اجتماعی کاهش می دهد (کریمی و همکاران، ۲۰۱۷). در روانشناسی استرس به معنی تحت فشار روحی و روانی قرار گرفتن معرفی شده است. استرس هنگامی رخ می دهد که فرد واکنش های خود را در مواجهه با محرک های درونی و بیرونی ناتوان ببیند و در نتیجه آن تعادل روانی وی مختل شود (سهرابی و علوی، ۱۳۸۹).

استرس شغلی با تاثیر بر افکار، اندیشه ها و عواطف، توانمندی روانی و جسمانی افراد و به طور کلی مقاومت بدن در مقابل عوامل تهدید کننده را کاهش و از طریق مختل ساختن نظام ایمنی بدن، فرد را برای ابتلا به انواع بیماری های روانی و جسمانی مستعد می کند (رابینز، استفان پی، ۱۳۷۴). یکی از مسائلی که می تواند بر استرس شغلی تاثیرگذار باشد، سبک رهبری انتخابی مهندسان می باشد. رهبری به عنوان عامل، توان یا نیروی بالفعل و یا بالقوه ای است که مدیران و رهبران از آن برای اعمال نفوذ در پیروان خود برای تحقق اهداف و آرمان های سازمان استفاده می کنند (Dubrin, ۲۰۰۱). همچنین سبک رهبری نشان دهنده طرز تفکر، جهان بینی و شخصیت رهبران است (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۱). چنانچه سبک رهبری به طور نامناسبی انتخاب شود از یک سو منجر به کاهش کارایی افراد و سازمان می شود و از سوی دیگر به عنوان عامل به وجود آورنده استرس در مدیران و کارمندان عمل می کند.

مهندسان به عنوان رهبران پروژه های ساختمانی نیاز دارند بتوانند استرس شغلی خود را در دوران همه گیری کووید ۱۹ یا سایر بحران های مشابه را مدیریت کنند که این مساله از طریق تعیین رابطه سبک رهبری آنها با میزان استرس شغلی قابل بررسی خواهد بود. با توجه به دردسترس نبودن شواهد کافی در این زمینه این مطالعه با هدف تعیین رابطه بین سبک رهبری و استرس شغلی مهندسین شاغل در پروژه های عمرانی شهر مشهد در دوران شیوع بیماری کووید ۱۹ انجام خواهد شد.

۲. روش کار

مطالعه کنونی به لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، روش میدانی بوده که شامل جمع آوری داده های اولیه یا اطلاعات جدید از خود آزمودنی ها به روش پرسشنامه می باشد و از لحاظ مسیر، از نوع توصیفی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، مهندسیین شاغل در پروژه های عمرانی شهر مشهد می باشند. نمونه گیری با استفاده از جدول مورگان انجام گرفت. با توجه به اینکه ۱۵۰۰ شرکت سازنده مسکن و ساختمان (مجری ذیصلاح) در مشهد ثبت شده و در حال انجام پروژه های عمرانی هستند و نمونه پژوهش شامل مهندسان دارای پروانه اشتغال به کار فعال در سازمان نظام مهندسی شهر مشهد می باشد، بر این اساس حجم نمونه ۳۰۶ نفر می باشد. با در نظر گرفتن افرادی که ممکن است پرسشنامه ها را ناقص تکمیل نمایند یا اصلاً پاسخ ندهند (حدود ۳۰ درصد از افراد)، حجم نمونه ۳۹۸ نفر در نظر گرفته شد و پرسشنامه ها برای ایشان ارسال شد. در نهایت ۳۱۲ نفر به طور کامل به سوالات پاسخ دادند. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده بود، با توجه به اینکه لیست شرکت های مجری و شماره تماس ایشان از سازمان نظام مهندسی مشهد اخذ شده بود، با استفاده از قرعه کشی، افراد برای شرکت در مطالعه دعوت شدند.

ابزار پژوهش، پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، پرسشنامه استرس شغلی و مدیریت استرس توسط شوپکر و دیمیترو (۲۰۲۱) و پرسشنامه شبکه رهبری موتون و بلیک بود. پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی دارای سولاتی مربوط به سن، جنس، محل کار، ابتلا به بیماری کرونا و زیان پروژه ها در دوران بیماری کرونا بود. پرسشنامه استرس شغلی و مدیریت استرس توسط شوپکر و دیمیترو (۲۰۲۱) تهیه شده است. آنها از دو مقیاس استاندارد شده برای سنجش «استرس شغلی» و «مدیریت استرس» به صورت جداگانه استفاده کرده اند. برای سنجش استرس شغلی از ۹ گویه با طیف لیکرت پنج درجه استفاده شده است. نمره کل استرس شغلی بین ۹ تا ۴۵ می باشد که نمره ۹ تا ۲۷ استرس شغلی پایین، نمره ۲۷ تا ۳۶ استرس شغلی بالا و ۳۶ تا ۴۵ استرس شغلی بسیار زیاد محسوب می شود. روایی این ابزار در مطالعات قبلی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مطلوب ارزیابی شد (Schwepker Jr & Dimitriou, ۲۰۲۱). در این مطالعه نیز بر اساس نظرات اساتید متخصص در حوزه مهندسی مدیریت ساخت روایی این پرسشنامه مطلوب ارزیابی شد. پایایی پرسشنامه استرس شغلی در مطالعات قبلی با استفاده از آلفای کرونباخ ۹۴۵/۰ محاسبه شده است (Schwepker Jr & Dimitriou, 2021). در این مطالعه نیز پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۷) تایید شد.

پرسشنامه شبکه رهبری موتون و بلیک ابزاری برای خودارزیابی سبک رهبری است. این پرسشنامه ۱۸ رفتار رهبری را در دو بعد وظیفه گرایی و ملاحظه کاری (رابطه گرایی) می سنجد. گویه های ۲ و ۳ و ۵ و ۷ و ۸ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۳ و ۱۶ مربوط به بعد وظیفه گرایی و گویه های ۱ و ۴ و ۶ و ۹ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۷ و ۱۸ مربوط به بعد ملاحظه کاری (رابطه گرایی) می باشد. دامنه امتیاز هر بعد پرسشنامه بین ۰ تا ۴۵ می باشد. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده قوت آن بعد در فرد خواهد بود و بالعکس. زمانی که نمره هر دو بعد وظیفه گرایی و ملاحظه کاری (رابطه گرایی) زیر ۲۳ باشد سبک رهبری فرد بی اقتضا، زمانی که نمره هر دو بعد وظیفه گرایی و ملاحظه کاری (رابطه گرایی) بالای ۲۳ باشد سبک رهبری فرد مشارکتی، زمانی که نمره بعد وظیفه گرایی زیر ۲۳ و ملاحظه کاری (رابطه گرایی) بالای ۲۳ باشد سبک رهبری فرد ملاحظه کار و زمانی که نمره بعد وظیفه گرایی بالای ۲۳ و ملاحظه کاری (رابطه گرایی) زیر ۲۳ باشد سبک رهبری فرد خودمحوری خواهد بود. روایی این ابزار در پژوهش منوچهری و همکاران (۱۳۹۶) به تایید رسیده است (هومان و همکاران، ۱۳۹۶). در این مطالعه نیز بر اساس نظرات اساتید متخصص در حوزه مهندسی مدیریت ساخت روایی این پرسشنامه مطلوب ارزیابی شد. جهت تعیین پایایی ابزار، در پژوهش منوچهری و همکاران (۱۳۹۶) از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین همسانی درونی و از روش آزمون- بازآزمون جهت تعیین ثبات ابزار استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰.۸۵ و با استفاده از

روش آزمون بازآزمون ۰.۹ به دست آمد (Manoochehri, Blake, R.; Mouton, J. (1985) و همکاران ۲۰۱۷، مهram و دشتی رحمت آبادی، ۱۳۸۸). در این مطالعه پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۸/۶) تایید شد.

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا پرسشنامه ها با استفاده از سایت طراحی پرسشنامه اول فرم به صورت الکترونیک آماده شد، سپس لینک پرسشنامه ها برای نمونه های پژوهش در نرم افزار واتساپ ارسال گردید. پس از پاسخ دهی مشارکت کنندگان به سوالات، پاسخ ها در نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ گردآوری و تحلیل شد.

۳. یافته ها

میانگین سنی شرکت کنندگان در مطالعه $37/78 \pm 6/37$ ، کمترین سن ۲۴ و بالاترین سن ۶۴ سال بود. در این مطالعه ۲۵۸ نفر (۸۲/۷ درصد) از مهندسان مرد و ۵۴ نفر (۲۰/۲ درصد) زن بودند. از نظر محل کار ۱۴۴ نفر (۴۶/۲ درصد) شاغل در کارگاه های ساختمانی و ۱۶۸ نفر (۵۳/۸ درصد) شاغل در دفتر و کارگاه ساختمانی بودند.

۲۰۸ نفر (۶۶/۷ درصد) از مهندسان مبتلا به بیماری کرونا را تجربه کرده بودند. در رابطه با زیان پروژه، ۲۸۵ نفر (۹۱/۳ درصد) در دوران شیوع کرونا، نوعی از زیان به پروژه خود را تجربه کرده بودند. بیشترین زیان تجربه شده مربوط به تاخیر در اجرای پروژه های عمرانی بوده که ۱۱۲ نفر (۳۵/۹ درصد) این نوع زیان را گزارش کردند. دومین زیانی که ۱۰۸ نفر (۳۴/۶ درصد) از مهندسان آن را تجربه کردند، آسیب به نیروی انسانی و مبتلا آن ها به بیماری کرونا بوده است و در نهایت ۶۵ نفر (۲۰/۸ درصد) وارد آمدن زیان مالی را گزارش کردند. در رابطه با تاثیر قرنطینه ها بر پروژه های عمرانی، ۲۲۴ نفر (۷۱/۸ درصد) از مهندسان اظهار کردند که قرنطینه ها منجر به تاخیر در اجرای پروژه های ایشان شده است. و بیشترین زیان مالی که ۲۴۹ نفر (۷۹/۸ درصد) از مهندسان تجربه کردند مربوط به تاخیر در تحویل پروژه های عمرانی بوده است. همچنین ۶۳ نفر (۲۰/۲ درصد) از مهندسان بیان کردند که به دنبال ابتلا نیروی انسانی به کرونا دچار زیان مالی شده اند.

نتایج مطالعه نشان داد که بیشترین سبک رهبری مهندسان سبک رهبری مشارکتی می باشد (۲۱۲ نفر)، پس آن به ترتیب سبک رهبری استبدادی، بی تفاوت و ملاحظه کار سبک های رهبری مورد استفاده توسط مهندسان در دوران شیوع کرونا بود. میانگین استرس شغلی در گروهی که سبک رهبری استبدادی داشتند بیشتر از سایر گروه ها بوده است ($21/23 \pm 5/58$). پس از آن سبک رهبری مشارکتی ($19/76 \pm 8/01$) و ملاحظه کار ($19/07 \pm 6/82$) بالاترین استرس شغلی را داشتند. سبک رهبری بی تفاوت ($6/87 \pm 16/82$) کمترین میزان استرس شغلی را داشتند (جدول ۱).

جدول ۱: توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره استرس شغلی مهندسان بر اساس سبک رهبری

سبک رهبری	تعداد (درصد)	میانگین \pm انحراف معیار (استرس شغلی)	حداقل	حداکثر
بی تفاوت	۳۵	$6/87 \pm 16/82$	۸	۳۵
مشارکتی	۲۱۲	$19/76 \pm 8/01$	۹	۳۵
ملاحظه کار	۲۶	$19/07 \pm 6/82$	۹	۳۵
استبدادی	۳۹	$21/23 \pm 5/58$	۹	۳۵

نتیجه آزمون آماری ANOVA نشان داد که با اینکه بین استرس شغلی در سبک های رهبری تفاوت وجود دارد، اما این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۲).

جدول ۲: نتیجه آزمون آماری ANOVA

معنی داری	F	درجه آزادی	مجموع مربعات	نتیجه آزمون بین گروهی ANOVA
۰/۰۸	۲/۲۶	۳	۳۸۵/۳۰۳	

نتیجه آزمون تعقیبی LSD نشان داد که بین استرس شغلی مهندسان با سبک رهبری بی تفاوت با استرس شغلی مهندسان با سبک رهبری مشارکتی، تفاوت آماری معنی داری وجود دارد ($P= ۰/۰۳$). همچنین نتیجه این آزمون نشان داد که بین استرس شغلی مهندسان با سبک رهبری بی تفاوت با استرس شغلی مهندسان با سبک رهبری استبدادی، تفاوت آماری معنی داری وجود دارد ($P= ۰/۰۱$). (جدول ۳).

جدول ۳: نتیجه آزمون تعقیبی LSD

بی تفاوت	مشارکتی	ملاحظه کار	استبدادی
بی تفاوت	۰/۰۳۳	۰/۲۵۰	۰/۰۱۳
مشارکتی	۰/۰۳۳	۰/۶۵۹	۰/۲۶۷
ملاحظه کار	۰/۲۵	۰/۶۵۹	۰/۲۶۰
استبدادی	۰/۰۱۳	۰/۲۶۰	-

۴. بحث و نتیجه گیری

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین استرس شغلی در گروهی که سبک رهبری استبدادی داشتند بیشتر از سایر گروه ها بوده است. در تفسیر این یافته می توان گفت افرادی که سبک رهبری استبدادی دارند؛ پیشبرد کار و وظیفه سازمان برای آنها در بالاترین اولویت است، همانطور که در این مطالعه مشخص شد مهندسان به دلیل بیماری کرونا و قرنطینه های عمومی زیان های زیادی از جمله زیان مالی و تاخیر در اجرا و تحویل پروژه ها را تجربه کردند. و این انتظار می رود که افرادی با سبک رهبری استبدادی به دنبال این وقایع استرس شغلی بالایی را تجربه نمایند. در این رابطه نتیجه مطالعه رجیبی و منشی (۲۰۲۰) نشان داد که افراد با سبک رهبری استبدادی تمایلی به تغییر و نوآوری ندارند و اجازه خلاقیت در سازمان را نمی دهند (Rajabi & Monshi, ۲۰۲۰). مطالعه یاو (Yao) و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان داد که رهبری خودشیفته ارتباط مستقیمی با بروز استرس شغلی در کارمندان دارد (Yao و همکاران، ۲۰۲۰). رهبران خودشیفته سبکی جذاب، منفعت طلبانه، دارای اهداف بزرگ و خودخواهانه هستند که مانع از عملکرد دیگران شده و سطحی نگر هستند (Ouimet, ۲۰۱۰)، این نوع سبک رهبری مشابه سبک رهبری استبدادی است.

نتیجه مطالعه علوی و کاظمی زاده (۱۳۸۷) نیز نشان داد که مدیرانی که سبک رهبری استبدادی دارند منجر به افزایش استرس شغلی در کارکنان خود می شوند و در مقابل کسانی که سبک رهبری مشارکتی دارند منجر به کاهش استرس شغلی در کارکنان خود می شوند (علوی و کاظمی زاده، ۲۰۰۸). نتایج مطالعه زینلی و همکاران (۱۳۹۶) نیز نشان داد که سبک رهبری ستمگرانه در رابطه با بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان نقش تعدیلگر دارد به این صورت که رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان تحت تاثیر سبک رهبری مدیران قرار می گیرد و هر چقدر سبک رهبری مدیر در راستای در نظر گرفتن منافع کارکنان و سازمان باشد و مدیر، کارکنان را در امور سازمانی مشارکت دهد، تاثیر استرس شغلی بر رفتارهای انحرافی کارکنان کمتر می شود (زینلی و همکاران، ۲۰۱۹). در رابطه با همسویی نتایج مطالعات فوق با مطالعه حاضر می توان اینچنین تفسیر کرد که سبک رهبری استبدادی هم در خود مدیران و هم در کارگران و کارمندان پایین رده ایشان می تواند منجر به ایجاد استرس شغلی شود.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر این بود که مهندسانی که سبک رهبری مشارکتی داشتند نیز استرس شغلی بالایی را در دوران شیوع بیماری کرونا تجربه کرده بودند. در سبک رهبری مشارکتی، به تولید و مدیران و کارکنان اهمیت زیادی داده می‌شود. به زعم بلیک و موتون، این وضعیت مؤثرترین سبک رهبری است. به عبارت دیگر مدیری که توجه زیادی به اشخاص و تولید دارد، رهبری اثربخش خواهد بود و در واقع تعهد به انجام کار، روابط مبتنی بر اعتماد و همبستگی بین مدیر و کارکنان وجود دارد. در رابطه با افزایش استرس شغلی در این گروه از مهندسان نیز می‌توان چنین تفسیر کرد که ایشان به دلیل اینکه در دوران بیماری کرونا، هم ابتلا کارگران و نیروی انسانی به کرونا و استرس ناشی از آن را تجربه کردند و هم به دلیل تاخیر در تحول پروژه و زیان‌های ناشی از آن دچار استرس شدند، استرس شغلی بالایی را تجربه کردند. سایر مطالعات نیز نتایج مشابه مطالعه حاضر را گزارش کردند، به طور مثال نتیجه مطالعه پیشگویی و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که سبک رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا در مدیران پرستاری می‌تواند منجر به کاهش استرس شغلی و تمایل به ترک کار در پرستاران شود (Pishgooe و همکاران، ۲۰۱۹). این سبک‌های رهبری از نظر تعریف و عملکرد مشابه سبک رهبری مشارکتی می‌باشند.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر این بود که مهندسانی که سبک رهبری ملاحظه‌کار داشتند نیز استرس شغلی بالایی را در دوران شیوع بیماری کرونا تجربه کردند. در سبک رهبری ملاحظه‌کار مانند سبک رهبری مشارکتی، رابطه مداری بالایی وجود دارد با این تفاوت که در این سبک رهبری وظیفه‌گرایی کمتر از سبک رهبری مشارکتی می‌باشد. این گروه از مهندسان در مطالعه حاضر با اینکه استرس شغلی بالایی داشتند اما استرس ایشان از گروه دارای سبک رهبری مشارکتی کمتر بود. یکی از دلایل کمتر بودن استرس شغلی این گروه می‌تواند توجه کمتر ایشان به وظیفه‌گرایی در مقایسه با سبک رهبری مشارکتی باشد.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر این بود که مهندسانی که سبک رهبری بی‌تفاوت داشتند، کمترین میزان استرس شغلی را تجربه کردند. در تفسیر یافته فوق می‌توان گفت در این سبک مدیریت، مدیریت نامحسوس بوده و به افراد و تولید هیچ توجهی نمی‌شود. گاهی این سبک را مدیریت بی‌قید و بند یا سبک نامحسوس می‌نامند. زیرا مدیر دست از نقش رهبری برداشته و حداقل تلاش برای انجام کار تا حدی که ضامن عضویت در سازمان باشد، انجام می‌پذیرد (Schwepker Jr & Dimitriou, 2021). بنابراین اینکه این گروه از رهبران در دوران شیوع کرونا استرس شغلی کمتری را نسبت به سایر گروه‌ها تجربه کردند قابل انتظار بوده است.

با توجه به اینکه پرکاربردترین سبک رهبری مهندسان عمران، سبک رهبری مشارکتی بود و این گروه هم استرس شغلی بالایی را تجربه کرده بودند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده متمرکز بر آموزش راهکارهایی برای مدیریت استرس شغلی در ایشان باشد.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از مدیران و مسئولان موسسه آموزش عالی توس مشهد، سازمان نظام مهندسی مشهد و تمامی شرکت‌کنندگان در این مطالعه قدردانی می‌گردد.

مراجع

Adhikari, S. P., Meng, S., Wu, Y.-J., Mao, Y.-P., Ye, R.-X., Wang, Q.-Z., . . . Raat, H. (2020). Epidemiology, causes, clinical manifestation and diagnosis, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) during the early outbreak period: a scoping review. *Infectious diseases of poverty*, 9(1), 1-12.

Blake, R.; Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.

Dubrin, A. J., (2001) *Leadership-Research Finding, Practices and Skills*, Third Edition, Houghton Mifflin Company Boston, New York. pp.643-668.

Farnoosh, G., Alishiri, G., Zijoud, S., Dorostkar, R., & Farahani, A. J. (2020). Understanding the 2019-novel coronavirus (2019-nCoV) and coronavirus disease (COVID-19) based on available evidence-a narrative review. *J Mil Med*, 22(1), 1-11.

Hafezi, R. (2020). Scenarios, strategies and requirements for responding to pandemic crises: the case study of COVID-19 pandemic. *Popularization of Science*, 11(1), 83-108.

KARAMI, M., KARAMI, Z., & SAHRANAVARD, Y. (2017). The Effect of Job Stress and Work Load on Job Satisfaction among Employees of Sarcheshmeh Copper Mine. *occupational hygiene and health promotion journal*, 1(2), 104-110.

Manoochchri, H., Shahab Lavasani#, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., & Akbarzadeh Baghban, A. (2017). Relationship between leadership style and perceived organizational justice. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 6(1), 62-71. doi:10.29252/ijnv.6.1.62

Ouimet, G. (2010), "Dynamics of narcissistic leadership in organizations: towards an integrated research model", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 No. 7, pp. 713-726.

Pakzad, B., & Owlia, M. B. (2020). Corona Pandemic, Earth Restart Button. *Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences*.

Parry, J. (2020). China coronavirus: cases surge as official admits human to human transmission. In: *British Medical Journal Publishing Group*.

Pishgooie, A. H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A., & Lotfi, Z. (2019). Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 527-534.

Rajabi Farjad, H. & Monshi, G. (2020). The Impact of Tyrannical Leadership on Creativity of Staff in Light of the Role of the Leader's Exchange and the Power distance. *Journal of Public Administration Perspective*, 11(1), 144-167.

Schwepker Jr, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860.

Xiao, C. (2020). A novel approach of consultation on 2019 novel coronavirus (COVID-19)-related psychological and mental problems: structured letter therapy. *Psychiatry investigation*, 17(2), 175.

Yao, Z., Zhang, X., Liu, Z., Zhang, L. and Luo, J. (2020), "Narcissistic leadership and voice behavior: the role of job stress, traditionality, and trust in leaders", *Chinese Management Studies*, Vol. 14 No. 3, pp. 543-563. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2018-0747> .

Ziynali, S., Tavakoli, A. M., & Salaghche, S. (2019). Relationship between Ethical Climate and Job Stress with Deviant Behavior of Employees: Mediating Role of Oppressive Leadership. *Ethics in Science and Technology*, 14(3), 116-124.

Sarabi sh, Alavi S. (2010). *Stress management*. 18.

Saeb Nia, S. Karimi F. Investigating the impact of the corona disease (Covid-19) on business performance (case study: small and medium businesses in Ardabil province). (2019). *Accounting and Management Perspective Quarterly*. Vol.3, No.24.(persian)

Alavi HR, Kazemizadeh S. (2008). Comparing the effect of managers' leadership styles on the level of stress of government employees according to their personality type. *Clinical psychology and personality*, 6(2), 1-14.(persian)

Manoochchri H, Lavasani Fariba Sh, Ateshzadeh Shurideh F, Akbarzadeh Baghban AR. (2016). The relationship between leadership style and nurses' perceived organizational justice. *Nursing Management Quarterly*. 6 (1): 62-71.

Mehram B, Dashti Rahmatabadi M. The effect of managers' leadership style on employees' sense of equality in Mashhad University of Medical Sciences. *Health Management Quarterly*. 2008; 12 (38): 7-16.