

تأثیر سبک رهبری تحول آفرین مدیران بر تحلیل رفتگی معلمان مدارس متوسطه شهر رویان

محمد رضا منصور کیایی^۱

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش

دوره ۲، شماره ۳، پیاپی ۵، پاییز ۹۹

تاریخ دریافت: ۹۹/۸/۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۹/۲۰

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر رویان انجام شد. روش مطالعه حاضر، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این مطالعه مدیران و معلمان مدارس متوسطه رویان بودند. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۸۶ نفر تعیین شد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رهبری تحول آفرین ب‌اس و آولیو (۲۰۰۰) و تحلیل رفتگی شغلی مسلاج و جکسون (۱۹۸۱) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش رگرسیون چندمتغیره انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد بین متغیرهای نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه منفی وجود دارد ($P < 0/01$) و سبک رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی مؤثر است؛ بنابراین، می‌توان انتظار داشت با تغییر سبک رهبری به سوی رهبری تحول گرا، پیامدهای مثبتی حاصل شود و از تحلیل رفتگی شغلی معلمان مدارس جلوگیری به عمل آید.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک ایران.

کلیدواژه‌ها: سبک رهبری تحول آفرین، تحلیل رفتگی شغلی، معلمان مدارس متوسطه.

مقدمه

مهم‌ترین خصیصه سازمان‌های امروزی، تغییر و تحول است (Bigdeli, et al., 2018)؛ بنابراین در شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر سازمان نتواند متناسب با این تغییرات، مدیران و کارکنان را همگام سازد، دوام خود را به خطر خواهد انداخت (Moghadasi, et al., 2017) که بر اهمیت نقش رهبری تحول‌گرا در سازمان تأکید دارد. رهبری تحول‌گرا سبکی از رهبری است. هنگامی که به سبک رهبری اشاره می‌شود، منظور مجموعه رفتارهایی است که مفهوم رهبری خاصی را نشان می‌دهد (Herrmann & Felfe, 2014). رهبری تحول‌گرا که توسط برنز^۱ (۱۹۷۸) مطرح شده است، یک فرآیند انگیزشی است که طی آن کارکنان تشویق می‌شوند به‌طور فعال در کار یک سازمان مشارکت داشته باشند (Kim & Shin, 2017). رهبران تحول‌گرا احساس اعتماد به نفس و احترام در پیروان خود ایجاد می‌کنند، به‌طور واضح بینش سازمان را بیان می‌کنند و ذهنیت پیروان را بهبود می‌بخشند (Liang, et al., 2017). آن‌ها همچنین پیروان خود را به لحاظ فکری تحریک می‌کنند که یک روش جدید برای تحقق اهداف سازمان پیدا کنند، از طرفداران خود حمایت فردی داشته و پذیرش اهداف گروه را برای ارتقاء همکاری در بین کارکنان تقویت می‌کنند (Ojha, et al., 2018). رهبری تحول‌گرا همچنین موجب توسعه سازمان یادگیرنده می‌شود (Khodaparast, M., 2019).

رهبری تحول آفرین از جمله عواملی است که می‌تواند بر تاب‌آوری یا تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. به عبارتی دیگر مدیران و رهبران می‌توانند با اتخاذ تدابیر مناسب مقداری از تحلیل رفتگی کارکنان را تا آنجایی که به این مسئله مربوط می‌شود کاهش دهند و از

^۱ transformation

^۲ transformational leadership

^۳ Burns, J.M.



پیامدهای نامطلوب تحلیل رفتگی مانند کاهش اثربخشی، غیبت از کار، بی‌علاقگی نسبت به کار، سهل‌انگاری، کاهش توان کاری، نارضایتی و ... جلوگیری کنند. مفهوم تحلیل رفتگی شغلی اولین بار در سال ۱۹۷۴ توسط فرودنبرگر^۲ و به معنی احساس شکست و خستگی بکار برده شد (Jafari Iraqi, et al., 2016). او این پدیده را سندرم تحلیل قوای جسمی و روانی نامید که در افراد شاغل در حرفه‌های امدادی به وجود می‌آید (Farsi, et al., 2015). سندرم فرسودگی شغلی که در پاسخ به فشارهای کاری ایجاد می‌شود به‌عنوان فرآیندی که در آن رفتارها و نگرش کارکنان نسبت به کار خود منفی و بدبینانه می‌شود، تعریف می‌شود که دارای ابعاد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی است (Li, et al., 2014).

خستگی هیجانی را به‌عنوان فشار روانی، احساس تحت‌فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد بیان می‌کنند. مسخ شخصیت در واقع نگرش منفی و بدبینانه نسبت به دیگران و مراجعان است. کاهش احساس کفایت فردی نیز کم شدن احساس لیاقت و توان اجرای موفقیت‌آمیز وظیفه در انجام کار یا مسئولیت در ارتباط با دیگران و نگرش و ارزیابی منفی نسبت به خود است (Emold, et al., 2011; Awa, et al., 2010). فرسودگی شغلی از استرسی ناشی می‌شود که از طریق رابطه اجتماعی بین فرد کمک‌دهنده و گیرنده کمک به وجود می‌آید و معمولاً در روابط حرفه‌ای نامتقارن دیده می‌شود که به‌موجب آن، قربانی دهنده کمک و متقاضی (ها)، گیرنده کمک است. احتمالاً پیشایندها و پسایندهای فرسودگی شغلی، در هر شغلی متفاوت است (Oreyzi, et al., 2013).

تدریس یک شغل پراسترس است و تقریباً یک‌چهارم معلمان در هنگام تدریس تحت استرس می‌باشند. جلیل فراهانی و همکاران (۲۰۱۱) نقل کرده‌اند که درصد بالایی از معلمان (۳۰ تا ۷۵ درصد) مبتلا به درجه متوسط و بالایی از استرس در کارشان هستند. همچنین در کشورهای غربی و شرق اروپا حدود ۱۰ تا ۴۰ درصد از معلمان تحت استرس زیاد و تحلیل

^۱ occupational burnout

^۲ Ferudenberger

رفتگی شغلی هستند و این درصدها به طور زیادی به ۵۰ تا ۷۰ درصد در کشورهای آسیایی مانند ژاپن و تایوان می رسد. مطالعه تسیگیلیز و همکاران (۲۰۰۶) نیز نشان داد که معلمان سطح متوسطی از تحلیل رفتگی را تجربه می کنند. می توان انتظار داشت که با افزایش تحلیل رفتگی شغلی، عملکرد شخصی معلمان نیز کاهش می یابد که به نوبه خود موجب کاهش عملکرد سازمانی در مدارس می شود. از این رو در مطالعه حاضر این سؤال مطرح می شود که آیا سبک رهبری تحول آفرین مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر رویان مؤثر است؟

مبانی نظری

رهبری تحول آفرین: باس و اولیو (۱۹۹۱) نشان دادند که رهبران تحول گرا می توانند با ایجاد انگیزه و الهام بخش در پیروان عملکرد خوبی انجام دهند و از طریق ایجاد یک حس الهام بخش انتظارات بالاتری از پیروان خود داشته باشند. به علاوه، رهبران تحول گرا تحت تأثیر ارزش هایی نظیر آرمان، نیازها و اولویت های پیروان خود قرار دارند و همین امر آنان را قادر می سازد تا برای سازمان از تمام پتانسیل خودشان استفاده کنند (Kayzouri, et al., 2018). انتظار می رود که رهبری تحول گرا منجر به خلق شرایطی بهتر برای فهم چشم اندازهای راهبردی، رسالت ها، اهداف و پذیرش آنها از سوی پیروان باشد (Carter, et al., 2013). این سبک از رهبری در قالب مدل ارائه شده توسط باس و اولیو (۱۹۹۱) بر اساس نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی تحقق می یابد:

نفوذ آرمانی رهبرانی را توصیف می کند که به عنوان مدل هایی قوی برای پیروان عمل می کنند. نفوذ آرمانی مربوط به اقدامات کارزماتیک و رفتار مدل سازی است که منجر می شود پیروان با داشتن این رهبران احساس هویت کرده (Bass, 1999) و از ارزش ها و مأموریت رهبران خود حمایت کنند (Sayyadi, 2016).

۱) dealized influence



انگیزش الهام‌بخش شامل تبیین یک چشم‌انداز از آینده است که برای پیروان جذاب و الهام‌بخش است. الهام‌بخشی ویژگی رهبرانی است که انتظاراتی فراروی پیروان قرار می‌دهند و از تحریک احساسات و عواطف آنان برای تحقق این انتظارات سود می‌جویند (Bass, 1999). این عامل توصیف‌کننده رهبرانی است که از پیروانشان انتظارات بالا دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می‌بخشند تا در راستای افزایش تعهد آنان گام برداشته و تحقق چشم‌انداز مشترک را تسهیل نمایند (Moriano, et al., 2014).

ترغیب ذهنی به ترغیب پیروان به منظور به چالش کشیدن افکار و خلاقیت آنان در جهت ارائه ایده‌های جدید اشاره دارد. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند که دوباره در مورد کاری که انجام می‌دهند، تلاش کنند و در مورد کاری که می‌توانند انجام دهند، دوباره تفکر کنند (Kayzouri, et al., 2018).

ملاحظات فردی و توجه به دیگران یکی دیگر از جنبه‌های مهم رهبری تحول‌گرا است. توجه فردی مستلزم توجه به نیازهای پیروان از طریق نظارت، مربیگری و سایر فعالیت‌های مشابه است. این مقوله تأثیر مثبتی بر رضایتمندی پیروان دارد این عامل زمانی رخ می‌دهد که رهبر به پیروان خود در راستای رسیدن به نیازهای مطلوبشان خدمت می‌کند و در جهت توسعه توان بالقوه افراد تلاش می‌نماید (Montazeri & Pourhoseinali, 2019).

تحلیل رفتگی شغلی: مسلاج (۱۹۸۱) رویکرد روان‌شناختی - اجتماعی^۴ را بیان کرد. او تلاش کرد که شرایط منجر به تحلیل رفتگی شغلی را روشن نماید و به این نتیجه رسید که تحلیل رفتگی شغلی یک ساختار چندبعدی است و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل یافته است که عبارت‌اند از مؤلفه اول تحلیل یا خستگی هیجانی که به از دست رفتن انرژی‌های عاطفی شخص مربوط است. حالات قبلی فرد که دارای سطح انگیزشی بالا بوده است در اثر

^۴inspirational motivation

^۵intellectual stimulation

^۶individual consideration

^۷social psychological approach

فرسودگی از بین می‌رود و انجام کار برای وی خسته کننده است. مؤلفه دوم شامل تمایلی است که فرد، مراجعه کننده یا بیمار به صورت یک فرد انسانی در نظر گرفته نشده و وی را از فردیت خارج ساخته و به صورت یک شیء غیر انسانی درک می‌کند. سومین مؤلفه احساس موفقیت فردی پایین است. این مؤلفه توجه کمتری را به خود جلب کرده است و منظور از آن در نظر مسلاج این است که فرد احساس می‌کند عملکرد وی همراه با موفقیت نیست و یا به عبارت دقیق تر عملکرد یا موفقیت ادراکی مطرح است نه عملکرد و موفقیت واقعی (Rahimnia & Farzaneh Hasanzadeh, 2012).

این نظریه از یک مدل مرحله‌ای پیروی می‌کند. در این مدل فرسودگی عاطفی به عنوان مهم ترین جزء تحلیل رفتگی شغلی در نظر گرفته شده است. فرسودگی عاطفی مستقیماً با سطوح بالای تقاضای کاری ارتباط دارد؛ یعنی مثلاً تراکم کار تعیین کننده مهمی در فرسودگی عاطفی محسوب می‌شود. افرادی که وقت کافی برای کارشان ندارند به منظور توفیق در شغلشان ممکن است مقدار زیادی از انرژی عاطفی خود را صرف کنند و با این وقت ناکافی تلاش کنند که کارشان را در حد قابل قبولی ارائه نمایند؛ بنابراین افراد به سوی خستگی عاطفی هدایت می‌شوند (Tabarsa & Moeini Korbekandi, 2015). مسلاج و جکسون (۱۹۸۱) نشان دادند که تراکم کار و تعاملات نامناسب کاری با خستگی عاطفی رابطه مثبت دارد. پس از این، مرحله بعدی که مسخ شخصیت یا بدگمانی است فرا می‌رسد. فرسودگی عاطفی و تنبیه نامناسب یا عدم پاداش مناسب با بدبینی رابطه مثبت دارد و بدبینی ایجاد شده، انتظارات نابه جا و احساس موفقیت با هم رابطه منفی دارند.

پیشینه پژوهش

فتاحی و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل» که بر روی کارکنان اداری شرکت لبنی کاله

۱) feeling of low personal accomplishment



در شهرستان آمل انجام شد، نشان دادند بین سبک‌های رهبری تعامل‌گرا و انفعالی / اجتنابی با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.

اسکو و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر سبک رهبری بر رفاه کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان اداره آموزش و پرورش تهران)» که بر روی ۱۰۳ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش تهران انجام شد، نشان دادند سبک رهبری تحول‌گرا بر رفاه کارکنان مؤثر بوده‌اند و این سبک منجر به ارتقای کیفیت زندگی کاری و در نتیجه رضایت از زندگی کارکنان اداره می‌شود.

عیسی پور و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاهی» که بر روی ۲۱۰ نفر از یکی از دانشگاه‌های نظامی کشور انجام شد، نشان دادند که بین رهبری تحول‌گرا با فرسودگی شغلی رابطه‌ای منفی و معناداری وجود داشته و رفتارهای آرمانی و حمایت‌های رشددهنده به ترتیب بیشترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی داشته‌اند.

گارسیا ریورا و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان «اثر رهبری تحولی بر فرسودگی پرستاران و پزشکان در یک بیمارستان دولتی مکزیکی» رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی، تبادلی و عدم مداخله‌ای را بر فرسودگی شغلی با رویکرد کمی بررسی نمودند. نتایج نشان داد که رابطه‌ای معنادار بین سبک‌های مختلف رهبری به‌جز رهبری عدم مداخله‌ای با فرسودگی وجود دارد.

باقر سلیمی و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان گیلان)» نشان دادند سبک رهبری تحول‌گرا بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد. سبک رهبری تعامل‌گرا نیز بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر منفی دارد، اما سبک رهبری انفعالی / اجتنابی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.



زوپیائیس و کنستانتی (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان «سبک‌های رهبری و فرسودگی شغلی: آیا رابطه‌ای وجود دارد؟» نشان دادند که رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت معناداری با بعد موفقیت فردی و رابطه‌ای منفی با ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت فرسودگی شغلی دارد.

لی و کامینگز (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی روابط بین عملکرد رهبری مدیر و زندگی کاری مدیر و فرسودگی شغلی» دریافتند که مدیران ارشد می‌توانند با استفاده از سبک رهبری تحول‌گرا، زندگی کاری مدیران میانی را از طریق میزان کنترل و پاداش متناسب با کار و با ایجاد تأثیر مثبت بر رضایت شغلی آنان بهبود بخشند.

کانسته و همکاران (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین رهبری چندبعدی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان پرستار» نشان دادند سبک رهبری تحول‌گرای سرپرستان، از کارکنان در برابر فرسودگی شغلی و به‌ویژه در برابر بعد مسخ شخصیت فرسودگی شغلی محافظت می‌کند. دنستن (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین رفتارهای در نظر داشتن رهبران و فرسودگی شغلی پیروان» نشان داد که رفتارهای الهام‌بخش مدیر، فرسودگی شغلی زیردستان را با کمک کردن به آن‌ها در درک و شناخت کاهش می‌دهد که این امر شامل کاهش ناامیدی وجودی، افزایش احساس خودکارآمدی و اعتماد به نفس است.

کوریکان (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان «رهبری تحول‌آفرین و تیم سلامت روان» نشان داد رهبری تحول‌گرا رابطه مثبتی با فرهنگ سازمانی منسجم و رابطه منفی با فرسودگی شغلی دارد. استوردیور (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای با عنوان «رهبری، استرس سازمانی و فرسودگی عاطفی در بین کارکنان پرستاری بیمارستان» نشان داد رهبری کاریزماتیک (موازی با رهبری الهام‌بخش و آرمانی)، با سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی مرتبط است.



روش پژوهش

این پژوهش از نظر روش تحقیق، از دسته پژوهش‌های توصیفی از نوع روش همبستگی است. جامعه پژوهش حاضر، مدیران و معلمان مدارس متوسطه رویان به تعداد ۱۱۰ نفر بودند. براساس جامعه آماری حاضر و طبق جدول مورگان، تعداد ۸۶ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

پرسشنامه استاندارد رهبری تحول‌آفرین ب‌اس و اولیو: این پرسشنامه توسط ب‌اس و اولیو (۲۰۰۰) با استفاده از ۲۰ گویه که از پرسشنامه چندعاملی رهبری گرفته شده است، اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه دارای چهار بعد ترغیب ذهنی (گویه‌های ۱ تا ۵)، نفوذ آرمانی (گویه‌های ۶ تا ۱۲)، انگیزش الهام‌بخش (گویه‌های ۱۳ تا ۱۶) و ملاحظه فردی (گویه‌های ۱۷ تا ۲۰) است و براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. در مطالعه حاضر برای برآورد پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظه فردی به ترتیب ۰/۷۶۴، ۰/۷۶۶، ۰/۷۱۷ و ۰/۷۵۳ به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد تحلیل رفتگی شغلی مسلاج و جکسون: برای سنجش تحلیل رفتگی شغلی از پرسشنامه استاندارد تحلیل رفتگی شغلی مسلاج و جکسون (۱۹۸۱) استفاده گردید که مشتمل بر ۲۲ گویه بوده و ۹ گویه آن بعد خستگی عاطفی، ۵ گویه مسخ شخصیت و ۸ گویه احساس کفایت شخصی (موفقیت فردی) تحلیل رفتگی شغلی را می‌سنجد. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. امتیازبندی گزینه‌های این آزمون بدین صورت است که به هرگز امتیاز ۰، خیلی کم امتیاز ۱، کم امتیاز ۲، متوسط امتیاز ۳، متوسط به بالا امتیاز ۴، زیاد امتیاز ۵ و خیلی زیاد امتیاز ۶ داده می‌شود. سؤالات (۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱) این پرسشنامه به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. سؤالات (۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۱، ۲، ۳) مربوط به خرده مقیاس خستگی عاطفی می‌باشند. سؤالات (۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) نیز مربوط به خرده مقیاس شخصیت



زدایی می‌باشند و همچنین سؤالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) مربوط به خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی می‌باشند. در مطالعه حاضر برای برآورد پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای خستگی عاطفی، شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی به ترتیب ۰/۷۲۶، ۰/۸۳۷ و ۰/۸۵۲ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ نشان داده شده است که بیانگر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به خرده مقیاس‌های رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظه فردی) و تحلیل رفتگی شغلی است.

جدول ۱. میانگین و شاخص‌های توزیع مشاهدات متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشدگی
ترغیب ذهنی	۳/۸۱۶۳	۰/۴۲۵۳۳	-۰/۰۵۲	۰/۲۶	۱/۳۰۴
نفوذ آرمانی	۳/۷۲۵۹	۰/۴۹۵۹۵	۰/۰۹۲	۰/۲۶	۰/۴۴۵
انگیزش الهام‌بخش	۳/۳۶۶۳	۰/۶۲۳۹۱	۰/۴۱۹	۰/۲۶	۰/۵۷۱
ملاحظه فردی	۳/۳۸۳۷	۰/۵۹۱۲۳	۰/۱۲۷	۰/۲۶	۰/۲۳۸
رهبری تحول‌آفرین	۳/۵۷۳	۰/۳۸۷۰۲	۰/۰۱۶	۰/۲۶	۰/۳۹
تحلیل رفتگی شغلی	۳/۴۴۶۵	۰/۵۱۱۸۸	-۰/۲۱۵	۰/۲۶	۰/۶۱۷

همان‌طور که در جدول ۱ حاصل گردیده میانگین نمرات متغیر رهبری تحول‌آفرین برابر با ۳/۵۷۳ و برای متغیر تحلیل رفتگی شغلی برابر ۳/۴۴۶۵ است و میانگین هر دو متغیر از عدد ۳ (متوسط طیف لیکرت ۵ تایی) بزرگ‌تر است که نشان از تمایل پاسخ‌دهندگان به گزینه‌های متوسط، زیاد و خیلی زیاد است. همچنین بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر انگیزش الهام‌بخش است که نشان از پراکندگی بیشتر این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌ها است و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به مؤلفه رهبری تحول‌آفرین است و در نتیجه کمترین مقدار



پراکندگی مربوط به این مؤلفه است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار ضریب چولگی کمتر از ۰/۵ است نشان می‌دهد که توزیع داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک است.

فرضیه پژوهش: بین رهبری تحول‌آفرین مدیران و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مدارس متوسطه رویان رابطه وجود دارد.

برای اینکه بتوان فرضیه بالا را آزمون نمود، از رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شد که با توجه به نرمال بودن توزیع نمرات مربوط به متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و تحلیل رفتگی شغلی انتخاب این روش قابل قبول و منطقی است. جدول ۲ شامل ضریب همبستگی، ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل یافته مربوط به آزمون معنی دار بودن رابطه بین متغیرها در فرضیه تحقیق است.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به متغیرهای پژوهش

شاخص دوربین واتسون	خطای معیار ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۶۴۵	۰/۴۰۱۴۱	۰/۳۸۵	۰/۴۱۴	۰/۶۴۳

از آنجایی که مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۴۵) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و تحلیل رفتگی شغلی در جدول بالا نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۶۴۳، ضریب تعیین برابر با ۰/۴۱۴ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۳۸۵ به دست آمده، بنابراین ۴۱/۴ درصد از تبیین واریانس مربوط به تحلیل رفتگی شغلی به رهبری تحول‌آفرین مربوط می‌شود.

جدول ۳، آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و تحلیل رفتگی شغلی است.



جدول ۳. آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای رهبری تحول آفرین و تحلیل رفتگی شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۹/۲۲	۴	۲/۳۰۵	۱۴/۳۰۵	۰/۰۰۰۱
خطا	۱۳/۰۵۲	۸۱	۰/۱۶۱		
کل	۲۲/۲۷۲	۸۵			

در جدول ۳، آماره آزمون فیشر برابر با ۱۴/۳۰۵ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰۱ نمایان شده است؛ بنابراین فرض رابطه خطی بین متغیرهای رهبری تحول آفرین و تحلیل رفتگی شغلی تأیید شده است و نشان می‌دهد که متغیر رهبری تحول آفرین قابلیت پیش‌بینی معنی‌داری برای متغیر تحلیل رفتگی شغلی را داراست.

ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور یا عدم حضور خرده مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. آنالیز ضرایب رگرسیونی تأثیر خرده مقیاس‌های متغیر رهبری تحول آفرین و تحلیل رفتگی شغلی

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱/۲۵	۰/۴۶۸		۲/۶۶۷	۰/۰۰۹
ترغیب ذهنی	-۰/۱۷۲	۰/۱۳۳	-۰/۱۴۳	-۱/۲۸۶	۰/۲۰۲
نفوذ آرمانی	-۰/۴۵۹	۰/۱۳۱	-۰/۴۴۴	-۳/۴۹۳	۰/۰۰۱
انگیزش الهام‌بخش	-۰/۰۷۵	۰/۰۹۲	-۰/۰۹۱	-۰/۸۱۲	۰/۴۱۹
ملاحظه فردی	-۰/۲۶۳	۰/۰۹۱	-۰/۳۰۴	-۲/۸۸۳	۰/۰۰۵

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد مقدار ثابت و ضرایب متغیرهای ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظه فردی در مدل رگرسیونی به ترتیب برابر با -۰/۱۴۳، -۰/۴۴۴، -۰/۰۹۱ و -۰/۳۰۴ است که با توجه به آماره‌های آزمون t و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ تنها متغیر نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی وارد مدل می‌شوند و می‌توان گفت بین متغیرهای



نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و سبک رهبری تحول‌آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی مؤثر است.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر رویان انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد بین سبک رهبری تحول‌گرا با تحلیل رفتگی شغلی رابطه وجود دارد. این یافته با نتیجه مطالعه فتاحی و همکاران (۲۰۱۸) همخوان است مبنی بر اینکه بین سبک رهبری با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این یافته همچنین همسو با مطالعه عیسی پور و همکاران (۲۰۱۷)، گارسیا ریورا و همکاران (۲۰۱۳)، باقرسلیمی و همکاران (۲۰۱۳)، زوپیاتیس و کنستانی (۲۰۱۰)، کانسته و همکاران (۲۰۰۷)، دنستن (۲۰۰۵)، کوریگان (۲۰۰۲) و استوردیور (۲۰۰۱) است که نشان دادند بین سبک رهبری تحول‌گرا و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت رفتار رهبر تحول‌گرا در مدیران مدارس، به‌احتمال‌زیاد اثربخشی و بهره‌وری معلمان را افزایش می‌دهد و معلمان احساس بهتر و مثبت‌تری نسبت به کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی خود خواهند داشت؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت تحلیل رفتگی شغلی معلمان کاهش یابد. رهبری تحول‌گرا، یک فرآیند انگیزشی است که طی آن کارکنان تشویق می‌شوند به‌طور فعال در کار یک سازمان مشارکت داشته باشند. رهبران تحول‌گرا احساس اعتماد به‌نفس و احترام در پیروان خود ایجاد می‌کنند، به‌طور واضح بینش سازمان را بیان می‌کنند و ذهنیت پیروان را بهبود می‌بخشند. آن‌ها همچنین پیروان خود را به لحاظ فکری تحریک می‌کنند که یک روش جدید برای تحقق اهداف سازمان پیدا کنند، از طرفداران خود حمایت فردی داشته و پذیرش اهداف گروه را برای ارتقاء همکاری در بین کارکنان تقویت می‌کنند؛ بنابراین اصلاح سبک رهبری در سازمان و رویکرد به رهبری تحول‌گرا به ایجاد تغییرات مناسب در محیط کار منجر می‌شود که به‌نوبه خود می‌تواند احساس تحلیل رفتگی شغلی کارکنان و

همچنین عوارض ناشی از آن را کاهش دهد. مدیران و رهبران سازمان با شناخت این رابطه در ایجاد شرایطی تلاش می‌نمایند تا تمامی توان نیروی کار در سازمان به کار گرفته شود و امکان رشد و شکوفایی سازمان و توسعه فردی نیروی کار فراهم گردد. چنین تلاشی موجب خواهد شد ضمن تأمین بهداشت روانی کارکنان، عملکرد آن‌ها در جهت تحقیق هدف‌های سازمان بهبود یابد. به عبارتی دیگر مدیران مدارس می‌توانند با اتخاذ تدابیر مناسب، تحلیل رفتگی معلمان را کاهش دهند و از پیامدهای نامطلوب تحلیل رفتگی مانند کاهش اثربخشی، غیبت از کار، بی‌علاقگی نسبت به تدریس، سهل‌انگاری، کاهش توان کاری، نارضایتی و... جلوگیری کنند. این یافته از این نظر همسو با مطالعه اسکو و همکاران (۲۰۱۸)، لی و کامینگز (۲۰۰۸) و دنستن (۲۰۰۵) است که نشان دادند سبک رهبری تحول‌گرا موجب پیامدهای مثبت از قبیل رفاه کارکنان، ارتقای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغل و رضایت از زندگی می‌شود.

یافته‌های این مطالعه همچنین نشان داد بین متغیرهای نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه منفی وجود دارد که با نتیجه مطالعه عیسی پور و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد. این محققین نشان دادند بین رهبری تحول‌گرا با فرسودگی شغلی رابطه‌ای منفی وجود دارد و رفتارهای آرمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارند. نفوذ آرمانی عبارت است از سرافرازی، فرهنگ‌مندی، احترام و وفاداری بی‌چون و چرای پیروان به رهبری که حس آرمانی را انتقال می‌دهد. نفوذ آرمانی باعث می‌شود، رهبران تحول‌آفرین به‌عنوان الگوهای از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند. در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کارزماتیک را دارد؛ مورد اعتماد و تحسین زیردستان است، زیردستان او را به‌عنوان یک الگو و مدل می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند او شوند. در نتیجه این تأثیر، پیامدهای مثبت در زندگی شغلی کارکنان ایجاد می‌شود که یکی از آن‌ها کاهش تحلیل رفتگی و فرسودگی شغلی است.

با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر می‌توان انتظار داشت با تغییر سبک رهبری مدیران مدارس شهر رویان به‌سوی رهبری تحول‌گرا، پیامدهای مثبتی حاصل شود و از تحلیل رفتگی شغلی معلمان جلوگیری به عمل آید. پیشنهاد می‌شود به‌منظور حفظ سلامت جسمی و روانی



معلمان و همچنین کاهش غیبت از کار، ترک کار یا بی‌انگیزگی آنان، عوامل سبک‌های رهبری تحول‌گرا مورد توجه قرار گیرد. عدم تعمیم نتایج این تحقیق به سایر سازمان‌ها از جمله محدودیت‌های این مطالعه بود که بایستی لحاظ گردد.

Reference

- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184-190.
- Baghersalimi, S., Rezaidizgah, M., & Abed, K. (2013). The Impact of Leadership Style on Employees Burnout (Case Study of Guilan Province Tax Directorte), *Iranian National Tax Administration*, 20 (16), 141-161. (In Persian)
- Bass, B. M. (1999). Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1991). The Multifactor Leadership Questionnaire: Form 5x. *Center for Leadership Studies, State University of New York, Binghamton, NY*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *MLQ, Multifactor Leadership Questionnaire sampler set: Technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ form 5x-short*. Mind Garden.
- Bigdeli, M., Davoudi, R., Kamali, N., Entesar Fomani, G. (2018). Identifying the Dimensions and Components of Human Resource Improvement in Education for Proposing a Conceptual Model. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(2), 73-100. (In Persian)
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Mossholder, K. W. (2013). Transformational Leadership, Relationship Quality, and Employee Performance During Continuous Incremental Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 942-958.



- Corrigan, P. W., Diwan, S., Campion, J., & Rashid, F. (2002). Transformational leadership and the mental health team. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 30(2), 97-108.
- Densten, I. L. (2005). The relationship between visioning behaviours of leaders and follower burnout. *British Journal of Management*, 16(2), 105-118.
- Emold, C., Schneider, N., Meller, I., & Yagil, Y. (2011). Communication skills, working environment and burnout among oncology nurses. *European Journal of Oncology Nursing*, 15(4), 358-363.
- Farsi, Z., Rajaei, N., & Habibi, H. (2015). The relationship between burnout and quality of working life in nurses of AJA hospitals in Tehran, *Journal of Military Caring Sciences*, 1(2), 63. (In Persian)
- Fatahi, M., Motevali, T. J., & Ghodrati, H. (2018). Investigating the relation between leadership styles and occupational burnout in Kaleh, Amol. *Third International Conference on Management and Humanities Science Research*. Tehran, Iran: Tehran University. (In Persian)
- Rahimnia, F., & Farzaneh Hasanzadeh, J. (2012). The Impact of Job Burnout on the Dimensions of Denison Organizational Culture, *Journal of Tomorrow Management*, 11 (33), 143-129. (In Persian)
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martinez, I. A. A., & Ramírez-Barón, M. C. (2013). The impact of transformational leadership in burnout of nurses and doctors in a public hospital of Mexico. *American Journal of Health Sciences (AJHS)*, 4(1), 1-12.
- Herrmann, D., & Felfe, J. (2014). Effects of leadership style, creativity technique and personal initiative on employee creativity. *British Journal of Management*, 25(2), 209-227.
- Isapour, A., Maozollahi, R., & Rouhollahi, A. A. (2017). The Effect of Transformational Leadership Style on Job Burnout of University Employees. *Naja Human Resources*, 8(47), 9-38. (In Persian)
- Jafari Iraqi, I., Mahmoudi, H., Sirati Nir, M., & Ebadi, A. (2016). Burnout in military hospital nurses in 2015 - a cross-sectional study, *Journal of Military Medicine*, 18(3), 262-270. (In Persian)
- Jalali Farahani, Sajjadi, S. N., Alidost Ghahfarokhi, E., & Islami, Y. (2011). The relationship between personality dimensions and job



- burnout in physical *education men teachers of Zanjan*, , 1(1), 37- 48. (In Persian)
- Kanste, O., Kyngäs, H., & Nikkilä, J. (2007). The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff. *Journal of nursing management*, 15(7), 731-739.
- Kayzouri, A., Mohammadi Hosseini, A., Hossein Poor, O. (2018). The role of Transformational Leadership in Organizational health in schools: Testing the Mediator Role OF Organizational Justice. *Jsa*, 5(2), 151-171. (In Persian)
- Khodaparast, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences, *Journal of Management and educational perspective*, 1(1), 31-43. <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2019.100582>. (In Persian)
- Kim, S., & Shin, M. (2017). The effectiveness of transformational leadership on empowerment: the roles of gender and gender dyads. *Cross Cultural & Strategic Management*, 24(2), 271-287.
- Lee, H., & Cummings, G. G. (2008). Examining relationships between director leadership practices and manager worklife and burnout. *Journal of Leadership Studies*, 2(2), 47-62.
- Li, A., Early, S. F., Mahrer, N. E., Klaristenfeld, J. L., & Gold, J. I. (2014). Group cohesion and organizational commitment: protective factors for nurse residents' job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout. *Journal of Professional Nursing*, 30(1), 89-99.
- Liang, T. L., Chang, H. F., Ko, M. H., & Lin, C. W. (2017). Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 374-392.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Moghadasi, J., Mohammadkhani, K., Mohammaddavoudi, A. (2017). Compare current and desired status dimensions and components of staff development in higher educational system of Iran (case of study: Islamic Azad University). *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 12(3), 81-63. (In Persian)



- Montazeri, M., Pourhoseinali, N. (2019). The relationship between transformational leadership of schools' managers and teachers' performance: exploring the moderator role of public service motivation. *Journal of School Administration*, 7(3), 67-45. doi: 10.34785/J010.1398.291. (In Persian)
- Moriano, J. A., Molero, F., Topa, G., & Mangin, J. P. L. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Ojha, D., Acharya, C., & Cooper, D. (2018). Transformational leadership and supply chain ambidexterity: Mediating role of supply chain organizational learning and moderating role of uncertainty. *International Journal of Production Economics*, 197, 215-231.
- Oreyzi, H. R., Nouri, A., Zare, R., Amiri, M. (2013). Meta-Analysis of the Researches Done About the Relationship between Burnout and Mental Health, *Social Welfare*, 13(48), 93-112.
- Oskoo, Z., Piraliyi, N., & Yazdan Panah, A. A. (2018). The effect of leadership style on employees Welfare (case Study: The employees of Education and instruction office of Tehran province), *Journal of Educational Leadership and Management*, 2(8), 71-95. (In Persian)
- Sayyadi, Y. (2016). The Effect of Dimensions of Transformational, Transactional, and Non-leadership on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teachers in Iran. *Management in Education*, 30(2), 57-65. (In Persian)
- Stordeur, S., D'hoore, W., & Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of advanced nursing*, 35(4), 533-542.
- Tabarsa, Gh., & Moeini Korbekandi, M. (2015). Investigation The Relationship Between Impression Management and Job Burnout, *Management Studies in Development & Evolution*, 23(76), 157-186. (In Persian)
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Reviews*, 1(8), 256-261.



Zopiatis, A., & Constanti, P. (2010). Leadership styles and burnout: is there an association?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.