

اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری حیطه‌های زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی □

The Effect of Authentic Leadership on Burnout with Mediating Areas of Worklife and Occupational Coping Self-Efficacy □

Reza Karimi, MSc □

Kiomars Beshlideh, PhD

Esmail Hashemi, PhD

رضا کریمی*

دکتر کیومرث بشلیده*

دکتر سید اسماعیل هاشمی*

Abstract

چکیده

The current study was aimed at investigating the effect of authentic leadership on burnout through mediation role of areas of worklife and occupational coping self- efficacy. The population of this research was all employees of a public company affiliated to the Ministry of Power. To reach this aim, 325 employees were selected through stratified random sampling. The instruments being applied in the study consisted of Authentic Leadership Inventory (ALI) (Walumbwa et al 2008), Areas of Worklife Scale (Leiter and Maslach), Occupational Coping Self-Efficacy Questionnaire (Peasanti et al), and Burnout Inventory (Maslach and Jackson). Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SPSS 21 and AMOS 21 softwares and Bootstrap method was utilized to test the mediation effects. Results indicated that the hypothesized model of research were fitted to data. The results also supported the role of mediation of areas of work life and occupational coping self- efficacy between authentic leadership and burnout.

هدف پژوهش حاضر، تعیین اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری حیطه‌های زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان یک شرکت دولتی تابعه وزارت نیرو در استان خوزستان بوده است. بدین منظور، تعداد ۳۲۵ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه، انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل سیاهه رهبری اصیل والومبا و همکاران، مقیاس حیطه‌های زندگی کاری لایتر و مسلس، پرسشنامه خودکارآمدی مقابله شغلی پیزانتی و همکاران و سیاهه فرسودگی شغلی مسلس و جکسون بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۱ و AMOS نسخه ۲۱ انجام گرفت. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت استرپ استفاده گردید. الگوی فرضی پژوهش از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. یافته‌ها حاکی از نقش میانجی‌گر حیطه‌های زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی میان رهبری اصیل با فرسودگی شغلی می‌باشد.

Keywords: authentic leadership, burnout , areas of worklife, occupational coping self- efficacy

کلید واژه‌ها: رهبری اصیل، حیطه‌های زندگی کاری، خودکارآمدی مقابله شغلی و فرسودگی شغلی

□ Department of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of ahvaz, Ahvaz, I. R. Iran
✉ Email: r_karimi9317@yahoo.com

□ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۲۸ تصویب نهایی: ۱۳۹۷/۸/۲۰
* گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

● مقدمه

امروزه با رشد اقتصاد جهانی، تلاش برای دستیابی به فرصت‌های رقابتی، فناوری‌های نوین، زندگی شغلی به شدت تغییر کرده است، به طوری که شاهد حضور چشمگیرتر زنان به عنوان نیروی کار هستیم. دلیل آن این است که نیروی کار از لحاظ نژاد، قومیت و سن تغییرات زیادی را بر خود دیده است و توجه به سمت توسعه فردی متمرکز شده است. نیروی انسانی سازمان، نقش کلیدی و مهمی در دستیابی آن به اهدافش دارد. در این میان، سازمان‌ها به دنبال نیروی کار متخصص و کارآمدی هستند که با استفاده از توانایی آنها به مزیت‌های رقابتی دست یابند و بتوانند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابتی موفق باشد. افزایش قابلیت‌های کارکنان، علاوه بر بهبود نتایج مالی سازمان (بکر، ۲۰۰۱؛ به نقل از باقری، رزمجویی و ساعی، ۱۳۹۷)، ارتقا بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث رونق اقتصاد ملی خواهد شد (مشبکی، ۱۳۷۶؛ به نقل از باقری و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین، توجه به توسعه فردی مهم به نظر آمد. دلیل دیگر آن را می‌توان در آن دانست که سازمان‌ها اگر از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند، حتی اگر دارای بهترین فناوری باشند و از بهترین امکانات بهره گیرند، قادر نیستند بر محیط اثر بگذارند و در عرصه رقابت موفق باشند. عوامل متنوعی در محیط‌های کاری وجود دارند که از نظر روحی و روانی بر کارکنان اثر گذاشته و نحوه کار را متأثر می‌کند. این عوامل هم می‌توانند بر کارکنان اثر مثبت داشته و منجر به شادکامی و بهبود رفاه و حال خوب آنان شود و هم اثرات منفی بر آنان گذارد. از جمله این عوامل، تنیدگی زای شغلی است که شامل حجم زیاد کار، رفتار نامطلوب و نامناسب سرپرستان، کشمکش و تضاد میان همکاران و مشکلات خارج از محیط کار هستند که به کار صدمه می‌زند.

تحقیقات موس و بیلینگ (۱۹۸۱) نشان می‌دهد که عواملی نظیر تنش دائم، احساس خطر، رقابت شدید، کشمکش و تضاد محیط کار، بیزاری از شغل و فقدان ارتباطات انسانی صحیح، سبب می‌شود که فرد احساس کند که شغلش بی‌معنی است. چنین حالتی در شغل باعث می‌شود که فرد احساس فشار کاری، کوفتگی، تحلیل قوا و درماندگی کند و در نتیجه به فرسودگی شغلی برسد. «فرسودگی شغلی»^۱ در واقع یک حالت روانی است که طی سه مرحله فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم کارایی شخصی رخ می‌دهد.

Archive of SID

فرسودگی شغلی همچنین احساس مداوم یا مزمونی است که به طولانی شدن بیشتر از یک دوره زمانی گرایش دارد، در برابر اینکه یک واکنش حاد و کوتاه مدت باشد. پاینر (۲۰۰۵) نیز معتقد است، فرسودگی یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر تنیدگی ناشی از شغل است و مادامی که این تنیدگی رفع نشود، پیامدهای منفی زیادی به دنبال خواهد داشت. این مطلب ضرورت روش‌های مقابله با آن را می‌طلبد.

باید در نظر داشت که روش‌های مقابله با تنیدگی و دیگر متغیرهای شخصی با عوامل محیطی و سازمانی تعامل می‌نمایند و سبب بروز عکس‌العمل‌های خاصی از سوی شخص می‌شوند (طوسی و همکاران، ۱۹۹۴؛ به نقل از شریفی، ۱۳۹۳). یکی از این روش‌های مقابله، وجود رهبری است که اعتماد و امیدواری را در سازمان رشد می‌دهد (لیو، ۲۰۱۲). این سبک نوین رهبری، در تکمیل بحث‌های مربوط به رهبری و به عنوان یک سبک مثبت رهبری مطرح شده است که از آن به عنوان «رهبری اصیل»^۲ یاد می‌شود (قانع نیا، جلیلی و فوهر، ۱۳۹۳). رهبران اصیل با تأثیر روی «هماندسازی»^۳، «اعتماد»، «امیدواری» و هیجانات مثبت کارکنان باعث افزایش عملکرد واقعی و پایدار کارکنان می‌شوند (روکس، ۲۰۱۰). در تحقیقات گذشته نشان داده شده که سبک‌های رهبری توانمندساز مانند رهبری اصیل، از طریق ایجاد تطابق بین شخص-شغل، می‌تواند احساس خوش‌بینی و تطابق بین انتظارات و واقعیت محیط کار و این حس که کارکنان مورد حمایت سازمان هستند، به آن‌ها منتقل سازد و در مقابل آنان را در کار، درگیر کند (لاشینگر، وونگ و گرو، ۲۰۱۳؛ گیلاندر، وونگ و ایواس، ۲۰۱۰)، این امر زمانی که اتفاق افتاد، با سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی مواجه می‌شویم (لاشینگر و همکاران، ۲۰۱۲).

یکی از پیامدهای رهبری اصیل تطابق حیطه‌های «زندگی کاری»^۴ است. مسلش و لایتر (۱۹۹۷) بیان کردند که شش حیطه زندگی کاری (حجم کار، کنترل، مشارکت، پاداش، انصاف، ارزش‌ها) وجود دارد که در آن تطابق شخص-شغل می‌تواند موجب افزایش تعهد کارکنان در کار شود. رهبران اصیل به احتمال زیاد برای کارکنان، جهت درک اینکه در موقعیت‌های کاری خود و در کار سازمان تأثیر دارند، فرصت‌هایی همچون «مشارکت» در تصمیم‌گیری و طراحی شغل فراهم می‌کنند. هنگامی که کارکنان، رهبران خود را به صورت خودآگاه، شفاف و اخلاقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری ادراک کنند، در حیطه‌های زندگی

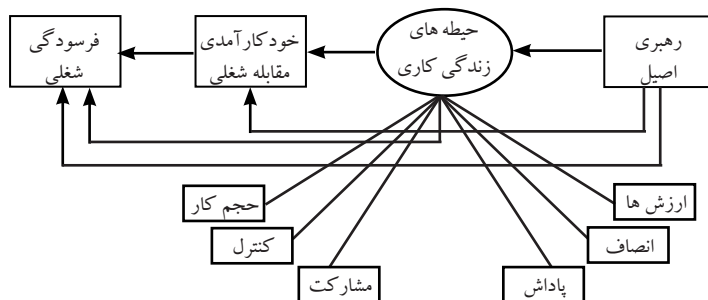
کاری احساس تناسب پیدا می‌کنند (لاشینگر و همکاران، ۲۰۱۵).

از طرف دیگر، حیطه‌های زندگی کاری، پیامدهایی را برای سازمان در بر دارد که یکی از آنها، «خودکارآمدی مقابله شغلی»^۵ است. هنگامی که کارکنان، به ویژه کارکنان جدید، احساس تعلق و عدالت کنند و احساس کنند که سازمان‌شان، ارزش‌های آنان را با خود دارد، اعتمادبه‌نفس و توانایی بیشتری در انجام مناسب کارها خواهند داشت. خودکارآمدی مقابله شغلی، اشاره به ارزیابی و اعتمادبه‌نفس کارکنان دارد، این‌که آیا آن‌ها می‌توانند خواسته‌های کار خود را اداره کنند (پیزانتی، لومباردو، لوسیدی، لازاری و برتینی، ۲۰۰۸). همچنین یکی از پیامدهای خودکارآمدی مقابله شغلی، فرسودگی شغلی است. به طور تجربی نشان داده شده که خودکارآمدی مقابله شغلی، فرسودگی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (پیزانتی و همکاران، ۲۰۰۸). کارکنان، رویدادهای محیط کاری را درک و ارزیابی می‌کنند. وقتی کارکنان رویدادهای تهدید کننده را به‌عنوان تنیدگی‌زا، طبقه‌بندی کنند، پاسخ‌های روانی نشان می‌دهند. مهارت‌های مقابله‌ای، هسته کنترل درونی فرد را غنی می‌سازد و به‌این ترتیب فرد می‌آموزد که می‌تواند بر اطراف خویش اثر گذاشته و تغییر ایجاد کند، لذا در زمان اضطراب، فرد می‌داند که چگونه با اضطراب خود مقابله نماید و چگونه فشارها و تنش‌های ناشی از شغل را تعدیل و کنترل نماید. خودکارآمدی مقابله شغلی سبب افزایش ظرفیت‌های افراد در انطباق با محیط و پاسخ مناسب به شرایط تنیدگی‌زا است که باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود (فکس و اسپکتور، ۱۹۹۹). افراد با خودکارآمدی بالا، با بروز عواطف مثبت بالا، به شرایط و اتفاقات به شیوه‌ای مثبت‌تر و سازگارانه‌تر پاسخ می‌دهند، از سطح تنیدگی کمتری برخوردار هستند، در واقع افراد شاد، در مواجهه با فراز و نشیب‌های روزمره زندگی و در کنار آمدن با حوادث تنیدگی‌زا، موفق‌تر عمل می‌کنند، انتظارات مثبت بیشتری دارند و خوش‌بین‌ترند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷)، در نتیجه کمتر دچار فرسودگی می‌شوند.

اهمیت این پژوهش در بررسی سازوکارهای زیربنایی رابطه تنیدگی‌زاها- حیطه‌های زندگی کاری است و این بررسی می‌تواند منجر به درک بهتر این مسئله شود که چگونه تنیدگی‌زاها مانع عملکرد می‌شوند، یا به آنها کمک می‌کنند. این امر ضرورت مطالعه حاضر را نشان می‌دهد؛ ازجمله از دلایل دیگر ضرورت انجام این پژوهش، خلأ مطالعاتی این متغیرهای حیاتی در سازمان‌های امروزی است که اگر بدان توجه نشود سازمان‌ها را با معضلاتی همراه

Archive of SID

خواهد داشت و مطالعه این ضرورت، دغدغه پژوهشگر است. دلیل دیگر انجام این پژوهش، توسط پژوهشگر، شناسایی عواملی است که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود و از آن به منظور تعیین راه‌هایی برای حفظ ارزش کارمند و کمک به او جهت افزایش تعادل بهتر میان کار و زندگی، خواهد بود. با توجه به موارد گفته شده، پژوهشگر مدل مفهومی ذیل را برای تسهیل انجام پژوهش طراحی و ترسیم نموده است.



شکل ۱. مدل کلی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش

● روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است که از روش الگویابی معادلات ساختاری یا الگویابی علی، استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان یک شرکت دولتی تابعه وزارت نیرو در استان خوزستان بود که در سال ۹۶ در این شرکت مشغول به کار بودند. در پژوهش حاضر با توجه به تعداد مسیرهای مستقیم (۱۲ مسیر)، تعداد متغیر برون‌زاد (۱) و تعداد واریانس‌های خطا (۹)، تعداد ۲۲ پارامتر محاسبه گردید. با در نظر گرفتن پیشنهاد کلین (۱۹۹۸)، به ازاء هر پارامتر محاسبه شده برای آزمودن مدل، دست کم نیاز به ۱۰ شرکت‌کننده وجود دارد (به نقل از بشلیده، ۱۳۹۳). با توجه به حجم نمونه پژوهش حاضر (۳۲۵ نفر)، به ازاء هر پارامتر حدود ۱۵ آزمودنی در نظر گرفته شده است که حکایت از کفایت نمونه برای آزمون مدل دارد.

● ابزار

□ الف: سیاهه رهبری اصیل^۱: این سیاهه توسط *والومبا* و همکاران (۲۰۰۸) تهیه شده است که دارای ۱۶ ماده و چهار بعد از رفتار رهبری اصیل شامل خودآگاهی، جنبه‌های

Archive of SID

اخلاقی درونی شده، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت در روابط را مورد سنجش قرار می‌دهد. گیالوناردو و همکاران (۲۰۱۰) برای اعتبار آن ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ را گزارش نموده‌اند و اعتبار مؤلفه‌های خودآگاهی، شفافیت در روابط، جنبه‌های دورنی شده اخلاقی و پردازش متعادل اطلاعات به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۶۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۳ گزارش کردند. لاشینگر و همکاران (۲۰۱۵) اعتبار این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آوردند. شجاعی راد (۱۳۹۳) اعتبار این سیاهه را با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۲ و روایی آن را از طریق همبسته کردن با یک سؤال محقق ساخته ۰/۷۰ و سطح معنی‌داری ۰/۰۱ به دست آورده است. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب اعتبار سیاهه رهبری اصیل و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۹۴ برای کل سیاهه و برای خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی شده، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت در روابط به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۹، ۰/۸۹ و ۰/۸۶ به دست آمد.

□ ب: **مقیاس حیطه‌های زندگی کاری**^۷: این مقیاس توسط لایتر و مسلش (۲۰۰۴) ساخته شد. این مقیاس ۲۸ سؤال دارد که به ترتیب ۵ سؤال برای اندازه‌گیری حجم کار، ۴ سؤال برای اندازه‌گیری کنترل، ۴ سؤال برای اندازه‌گیری پاداش، ۵ سؤال برای اندازه‌گیری مشارکت، ۶ سؤال برای اندازه‌گیری انصاف و ۴ سؤال برای اندازه‌گیری همسانی ارزش‌ها (تجانس ارزش‌ها) می‌باشد. آلفای کرونباخ در مطالعه لاشینگر و همکاران (۲۰۱۵) ۰/۸۱ بود. در پژوهش حاضر برای اعتبار مقیاس حیطه‌های زندگی کاری و مؤلفه‌های آن، ضریب ۰/۸۶ برای کل مقیاس و برای حجم کار، کنترل، پاداش، مشارکت، انصاف و ارزش‌ها به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۵، ۰/۷۳، ۰/۷۷، ۰/۷۵ و ۰/۷۷ به دست آمد.

□ ج: **پرسشنامه خودکارآمدی مقابله شغلی**^۸: این ابزار توسط پیزانتی و همکاران (۲۰۰۸) ساخته شد و دارای ۹ ماده است. پاسخ دهندگان بر اساس آن که آن‌ها تا چه حد معتقدند که می‌توانند با موقعیت‌های تنیدگی‌زای شغلی مقابله کنند، روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) امتیاز می‌دهند. پیزانتی و همکاران (۲۰۰۸)، آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۳ به دست آوردند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب اعتبار پرسشنامه خودکارآمدی مقابله شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۴ به دست آمد.

Archive of SID

□ د: سیاهه فرسودگی شغلی^۹: این سیاهه توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۲) ساخته شد. این سیاهه دربردارنده ۲۲ سؤال است که ۹ سؤال مربوط به خستگی عاطفی، ۸ سؤال آن مربوط به احساس موفقیت فردی و ۵ سؤال آن مربوط به مسخ شخصیت است. زائری (۱۳۹۳) در پژوهش خود روایی آن این ابزار را از طریق همبسته کردن با یک سؤال محقق ساخته ۰/۶۰ و سطح معنی داری ۰/۰۱ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب اعتبار سیاهه فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۸ برای کل سیاهه و برای خستگی عاطفی، احساس موفقیت فردی و مسخ شخصیت به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۷ و ۰/۹۱ به دست آمد.

● یافته‌ها

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص توصیفی متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
رهبری اصیل	۴۱/۲۹	۱۱/۳۳	۸	۶۲
حیطه‌های زندگی کاری	۹۲/۵۹	۱۳/۵۸	۵۶	۱۳۰
خودکارآمدی مقابله شغلی	۲۸/۸۷	۷/۰۸	۹	۴۴
فرسودگی شغلی	۳۳/۴۹	۲۱/۰۸	۴	۱۰۷

تحلیل‌های همبستگی در جدول ۲، روابط دو متغیری بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. رهبری اصیل	-			
۲. حیطه‌های زندگی کاری	۰/۴۷**	-		
۳. خودکارآمدی مقابله شغلی	۰/۲۳**	۰/۲۹**	-	
۴. فرسودگی شغلی	-۰/۱۶**	-۰/۴۲**	-۰/۴۳**	-

** $p \leq 0.01$

جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی^{۱۰} (GLM) می‌باشد

Archive of SID

که محقق را قادر میسازد تا مجموعه ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید. در روانشناسی و علوم اجتماعی این روش های تأییدی ابزار جامعی برای پژوهشگران فراهم میکند که به وسیله آن میتوان به ارزیابی و اصلاح الگوهای نظری پرداخت و همین مسئله دلیل عمده افزایش روزافزون استفاده از الگویابی معادلات ساختاری است (براون و کودک، ۱۹۹۳ به نقل از هاشمی شیخشبنانی، ۱۳۸۶). در پژوهش حاضر به منظور بررسی برازندگی مدل پیشنهادی، از نرم افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS) استفاده شد. مجذور کای (χ^2) شاخص برازندگی مطلق مدل است و میزان انطباق کوواریانس‌هایی که ساختار عاملی دلالت ضمنی بر آن‌ها دارد را با کوواریانس مشاهده شده نشان می‌دهد. هر اندازه که مجذور کای از صفر بزرگ‌تر شود، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور کای معنی دار تفاوت بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور کای حجم نمونه را در بر دارد، برای نمونه‌های حجم بالا، معمولاً مجذور کای متورم و از لحاظ آماری معنی دار می‌شود. از این رو پیشنهاد شده است به جای شاخص مجذور کای از شاخص دیگری به نام مجذور کای نسبی (χ^2/df) استفاده شود. مجذور کای نسبی نزدیک به ۲ و کمتر به عنوان ملاکی قراردادی برای برازندگی مدل به حساب می‌آید. همچنین شاخص‌های برازش افزایشی (IFI) و برازش تطبیقی (CFI)، دو شاخص برازندگی هستند که برازش یک مدل معین را با مدل پایه که قائل به وجود کوواریانس میان متغیرها نیست، مقایسه می‌کنند. هرچه مقدار این دو شاخص به ۱ نزدیک‌تر باشد، برازش بهتری را نشان می‌دهد و مقدار ۰/۰۹ به عنوان یک ملاک سرانگشتی نیکویی برازش تعیین شده است (بتنلر، ۱۹۹۰؛ به نقل از هاشمی شیخشبنانی، ۱۳۸۶). یکی دیگر از شاخص‌های ارائه شده، ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است. RMSEA به این سؤال مربوط است که تا چه اندازه مدل واجد مقادیر پارامترهای انتخاب شده نامشخص اما بهینه، با ماتریس کوواریانس برازش دارد. اگر ماتریس کوواریانس موجود باشد، این ناهمخوانی را اندازه‌گیری و آن نسبت را به درجه آزادی بیان می‌کند. اگرچه صفر نشان دهنده برازش کامل است، ولی براون و کودک (۱۹۹۳) عنوان می‌کنند که به دست آوردن چنین مقداری ممکن نیست. آن‌ها استدلال می‌کنند که مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۱ برازش ضعیف، مقادیر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ بیانگر برازش متوسط هستند و مقادیر بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ برازش معقول و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ نشان

Archive of SID

دهنده برازش خوب هستند (به نقل از هاشمی شیخ‌شبابی، ۱۳۸۶). ضرایب استاندارد و دیگر پارامترهای اندازه‌گیری متغیرهای این مدل در جدول ۳ ارائه شده است. همان‌گونه که نتایج مندرج در این جدول نشان می‌دهد، از مجموع مسیرهای مستقیم، یک مسیر داری ضریب معنی‌دار نمی‌باشد که شامل رهبری اصیل به خودکارآمدی مقابله شغلی است.

جدول ۳. پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل پیشنهادی

سطح معنی- داری	ضریب تعیین	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد غیر استاندارد	برآورد استاندارد	پارامترها مسیرها
۰/۰۰۱	۰/۲۳	۷/۹۰	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۵۳	رهبری اصیل به حیطه‌های زندگی کاری
۰/۱۹	۰/۰۲	۱/۲۶	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۹	رهبری اصیل به خودکارآمدی مقابله شغلی
۰/۰۰۵	۰/۰۵	-۲/۷۲	۰/۱۱	-۰/۳۲	-۰/۱۷	رهبری اصیل به فرسودگی شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۸	۳/۲۸	۰/۲۸	۰/۹۲	۰/۲۶	حیطه‌های زندگی کاری به خودکارآمدی مقابله شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱۸	-۵/۹۹	۰/۸۲	-۲/۱۷	-۰/۴۷	حیطه‌های زندگی کاری به فرسودگی شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱۸	-۵/۹۶	۰/۱۶	-۰/۹۶	-۰/۳۲	خودکارآمدی مقابله شغلی به فرسودگی شغلی

از آنجایی که مدل از برازندگی خوبی برخوردار است، ولی یک مسیر معنی‌دار نشد در نتیجه اصلاحی در مدل انجام شد. در این گام مسیر رهبری اصیل به خودکارآمدی مقابله شغلی که معنی‌دار نبود از الگوی پیشنهادی حذف شد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، شاخص‌های نیکویی برازش حاصل از اصلاح مدل با حذف مسیر غیرمعنی‌دار در الگوی اصلاح شده تا حدودی بهبود یافت. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، شاخص‌های نیکویی برازش شامل مجذور کای نسبی ($\chi^2/df=۲/۳۵$)، شاخص برازش افزایشی ($IFI=۰/۹۴۷$) و برازش تطبیقی ($CFI=۰/۹۴۶$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI=۰/۹۵۷$)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ($AGFI=۰/۹۲۰$)، شاخص توکر - لویس ($TLI=۰/۹۲۰$)، شاخص بنتلر- بونت یا شاخص نرم شده برازندگی ($NFI=۰/۹۱۲$) و شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب ($RMSEA=۰/۰۷۰$)، حاکی از برازش معقول مدل پیشنهادی یا فرضی با داده‌هاست. بنابراین مدل اصلاح شده یا نهایی از برازندگی مطلوبی برخوردار است.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی‌داری این روابط واسطه‌ای، از روش بوت استراپ استفاده شد. جدول ۵

جدول ۴. شاخص های برازندگی مدل تعدیل یافته

شاخص های برازش متغیر	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی اولیه	۶۹/۷۵	۲۴	۲/۹۰	۰/۹۴۷	۰/۹۰۱	۰/۹۰۹	۰/۹۲۶	۰/۹۲۸	۰/۹۰۲	۰/۰۸۳
الگوی نهایی	۵۶/۴۱	۲۴	۲/۳۵	۰/۹۵۷	۰/۹۲۰	۰/۹۱۲	۰/۹۴۶	۰/۹۴۷	۰/۹۲۰	۰/۰۷۰

نتایج حاصل از بوت استرپ در برنامه ماکرو، پریچر و هیز (۲۰۰۸) را برای روابط واسطه‌ای نشان می‌دهد. نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که صفر در فواصل اطمینان یاد شده قرار نمی‌گیرد، بنابراین تمامی روابط غیرمستقیم معنی‌دار می‌باشند. فاصله اطمینان در این روابط ۰/۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ تعیین شد.

جدول ۵. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیر	مقدار	سوگیری		خطای معیار	حد پایین		حد بالا
		بوت			حد پایین	حد بالا	
رهبری اصیل ← حیطه‌های زندگی کاری ← خودکارآمدی مقابله شغلی	۰/۰۶۹۷	۰/۰۷۱۷	۰/۰۰۲۰	۰/۰۲۳۷	۰/۰۲۴۴	۰/۱۱۷۴	
حیطه‌های زندگی کاری ← خودکارآمدی مقابله شغلی ← فرسودگی شغلی	-۰/۱۵۲۷	-۰/۱۵۲۱	۰/۰۰۰۵	۰/۰۳۷۷	-۰/۲۳۸۰	-۰/۰۸۱۸	
رهبری اصیل ← حیطه‌های زندگی کاری ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۰۸۲	-۰/۴۰۴۳	-۰/۰۰۳۹	۰/۰۷۶۷	-۰/۶۲۲۷	-۰/۲۹۰۴	
رهبری اصیل ← خودکارآمدی مقابله شغلی ← فرسودگی شغلی	-۰/۱۸۲۴	-۰/۱۸۲۶	-۰/۰۰۰۲	۰/۰۵۸۰	-۰/۲۹۶۰	-۰/۰۶۷۰	

● بحث و نتیجه گیری

○ پژوهش حاضر با هدف، اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری حیطه‌های زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد متغیر رهبری اصیل بر حیطه‌های زندگی کاری اثر می‌گذارد. این نتیجه با پژوهش‌های پژوهش لاشینگر و همکاران (۲۰۱۵)، لاشینگر و همکاران (۲۰۱۳)، گیلاندرو و همکاران (۲۰۱۰) همسو است. می‌توان گفت، رهبران اصیل به احتمال زیاد برای کارکنان جهت درک اینکه در موقعیت‌های کاری خود و در کار سازمان تأثیر دارند، فرصت‌هایی همچون مشارکت در تصمیم‌گیری و طراحی شغل فراهم می‌کنند. هنگامی که کارکنان، رهبران خود را به صورت خودآگاه، شفاف و اخلاقی در فرآیندهای تصمیم‌گیری درک کنند، آن‌ها یک احساس تناسب در حیطه‌های زندگی کاری پیدا می‌کنند (لاشینگر و همکاران، ۲۰۱۵).

Archive of SID

○ همچنین مطالعه حاضر نشان داد که بین رهبری اصیل با فرسودگی شغلی رابطه معنی دار منفی وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش لاشینگر و فیدل (۲۰۱۳، ۲۰۱۴)، لاشینگر و همکاران (۲۰۱۲) همسو است. رهبری اصیل با درگیر ساختن کارکنان با کار و حمایتی که از آن‌ها می‌کند، آنان را از تنش‌های شغلی دور می‌سازد، در نتیجه فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که بین حیطه‌های زندگی کاری با فرسودگی شغلی رابطه منفی مستقیم وجود دارد.

○ این یافته با نتایج پژوهش پاینز (۲۰۰۵)، ولایتی و مسلس (۲۰۰۴) همسو است. هنگامی که فرد در برابر ابهام نقش، تضاد بین فردی و مشکلات اقتصادی قرار می‌گیرد و همزمان سعی می‌کند که به انتظارات خود و سازمانش پاسخ دهد، محتمل‌ترین اثر ایجاد شده، خستگی، ناامیدی و فرسودگی است، همان‌طور که کوک و همکاران (۱۹۹۷) نیز به این امر اشاره داشتند. در استناد به این موضوع پژوهش بویاس و واینده (۲۰۰۹) می‌باشد که معتقدند که طی یک فرایند زنجیره‌ای، عوامل تنیدگی زای مختلف محیط کار، نظیر محدودیت در اختیارات و منابع، تعارض، ابهام و احساس ناکارآمدی در توانایی مقابله، منجر به احساس فرسودگی هیجانی می‌شوند (به نقل از گلپرور، نیری، و مهداد، ۱۳۸۸). فکس و اسپکتور (۱۹۹۹) دریافتند که کارکنان، رویدادهای محیط کاری را درک و ارزیابی می‌کنند. وقتی کارکنان رویدادهای تهدید کننده را به‌عنوان تنیدگی‌زا، طبقه‌بندی کنند، پاسخ‌های روانی نشان می‌دهند. مهارت‌های مقابله‌ای، هسته کنترل درونی فرد را غنی می‌سازد و به این ترتیب فرد می‌آموزد که می‌تواند بر اطراف خویش اثر گذاشته و تغییر ایجاد کند، لذا در زمان اضطراب، فرد می‌داند که چگونه با اضطراب خود مقابله نماید و چگونه تنیدگی‌ها و تنش‌های ناشی از شغل را تعدیل و کنترل نماید. خودکارآمدی مقابله شغلی سبب افزایش ظرفیت‌های افراد در انطباق با محیط و پاسخ مناسب به شرایط تنیدگی‌زا است که باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. در این پژوهش بین رهبری اصیل با خودکارآمدی مقابله شغلی رابطه مثبت مستقیم وجود نداشت. این یافته با نتایج پژوهش روکس (۲۰۱۰)، لاشینگر و همکاران (۲۰۱۵)، لوتانز و آوالیو (۲۰۰۳)، آوالیو و گاردنر (۲۰۰۵) ناهمسو است. با توجه به معنی داری ضریب غیر مستقیم میان رهبری اصیل با خودکارآمدی مقابله شغلی، همچنین ضریب همبستگی ساده میان این متغیرها، به نظر می‌رسد عدم معنی داری ضریب مسیر مستقیم به این دلیل می‌باشد

که اثر رهبری اصیل از طریق متغیرهای دیگر بوده است.

○ به علاوه، یافته‌های این پژوهش نشان داد متغیر رهبری اصیل به طور غیرمستقیم از طریق حیطه‌های زندگی کاری بر خودکارآمدی مقابله شغلی اثر می‌گذارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های بام‌فورد و همکاران (۲۰۱۳)، لاشینگر و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. تحقیقات گذشته نشان داده شده که سبک‌های رهبری توانمندساز مانند رهبر اصیل، از طریق ایجاد تطابق بین شخص-شغل می‌تواند کمک کند کارکنان احساس درگیری در کار کنند و این‌که در کار خود حمایت می‌شوند (لاشینگر و همکاران، ۲۰۱۳؛ گیلاندر و همکاران، ۲۰۱۰).

○ نتایج این پژوهش با یافته‌های لاشینگر و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. رهبران اصیل با تأثیر روی همانندسازی، اعتماد، امیدواری و هیجانات مثبت کارکنان باعث افزایش عملکرد واقعی و پایدار کارکنان می‌شوند (روکس، ۲۰۱۰). چنین رهبرانی به احتمال زیاد به دنبال فرصت‌های آموزشی برای کارکنان خود هستند و از آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های دشوار اخلاقی در کار حمایت می‌کنند. آموزش، از جمله تجربه موفقیت و مشاهده موفقیت دیگران روی درک خود آگاهی اشخاص اثر مثبت دارد. زمانی که افراد، افکار آزردهنده و نگرانی در خصوصی توانایی‌هایشان را تجربه می‌کنند، واکنش‌های منفی‌ای را برمی‌انگیزند که از طریق افزایش اضطراب و تنیدگی موجب یک حالت روانشناختی ناخوشایند می‌شود، که اگر ادامه پیدا کند، منجر به فرسودگی شغلی می‌شود.

○ رهبران اصیل در روابط خویش با کارکنان، شفافیت بالایی را نشان می‌دهند و کارکنان را در اطلاعات خویش و تصمیم‌گیری‌های سازمانی سهیم کرده و به آنان حق مشارکت می‌دهند. در این صورت می‌توانند از نیازها و خواسته‌های کارکنان آگاه شده و به درستی تصمیم‌گیری کنند. هنگامی که فرد در برابر ابهام نقش، تضاد بین فردی و مشکلات اقتصادی قرار می‌گیرد و همزمان سعی می‌کند که به انتظارات خود و سازمانش پاسخ دهد، محتمل‌ترین اثر ایجاد شده، خستگی، ناامیدی و فرسودگی است (کوک و همکاران، ۱۹۹۷).

○ همچنین نتایج نشان دادند که حیطه‌های زندگی کاری بر فرسودگی شغلی از طریق خودکارآمدی مقابله شغلی اثر غیرمستقیم دارد. این یافته با نتایج پژوهش پیزانتی و همکاران (۲۰۰۸)، لاشینگر و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. هنگامی که تطابق بین شخص-شغل وجود داشته باشد، کمک می‌کند کارکنان احساس درگیری در کار کنند و این‌که در کار خود

حمایت شوند (لاشینگر و همکاران، ۲۰۱۳؛ گیلاندر و همکاران، ۲۰۱۰)، که این تناسب همراه با حمایت در رویارویی با شغل، با سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی مرتبط است (لاشینگر و همکاران، ۲۰۱۲).



یادداشت‌ها

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. job burnout | 2. authentic leadership |
| 3. identification | 4. areas of worklife |
| 5. occupational coping self-efficacy | 6. Authentic Leadership Inventory |
| 7. Areas of Worklife Scale | 8. Occupational Coping Self-Efficacy Questionnaire |
| 9. Burnout Inventory | 10. general linear model (GLM) |

● منابع

باقری، حدیث؛ رزمجویی، دامون و ساعی، الهام (۱۳۹۷). رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مبتنی عملکرد شغلی کارکنان. *مجله روانشناسی*، ۲۲ (۱)، ۵۰-۶۶.

بشلیده، کیومرث (۱۳۹۳). روش‌های پژوهش و تحلیل آماری مثال‌های پژوهشی با *SPSS* و *AMOS*. اهواز: دانشگاه شهید چمران اهواز.

زائری، سمیه (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس به شیوه شناختی- رفتاری بر استرس شغلی، فرسودگی شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان پالایشگاه نفت آبادان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی.

شجاعی راد، محمدحسین (۱۳۹۳). طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای رهبری اصیل در یک واحد نظامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی.

شریفی، رستگار (۱۳۹۳). طراحی و آزمون الگویی از پیامدهای رهبری خدامتگزار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. قانع نیا، مریم؛ صدیقه جلیلی؛ فروهر، محمد (۱۳۹۳). رهبری اصیل: رویکرد نوین به رهبری. سومین کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری.

گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین و مهداد، علی (۱۳۸۸). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب‌آهن «شواهدی برای مدل استرس - فرسودگی (عدم تعادل) - جبران».

یافته‌های نو در روانشناسی، ۲ (۸)، ۱۹ - ۳۴.

محمدی، لیلا؛ بشارت، محمدعلی؛ رضازاده، محمدرضا و غلامعلی لواسانی، مسعود (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای عواطف مثبت و منفی در رابطه بین معنای زندگی و سلامت روانی. *مجله روانشناسی*، ۲۲ (۲)، ۱۵۷-۱۷۱.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی.

Avolio, B.J., & Gardner, W.L., (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadersh. Q.* 16 (3), 315-338.

Bamford, M., Wong, C.A., & Laschinger, H., (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of Nurs Manage*, 21 (3), 529-540.

Cook, C.W., Hansaker, P.L., & Coffey, R. (1997). *Management and organizational behavior*. McGraw Hill Companies Lnc.

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.

Ghanenia, M., Jalili, S., & Foruhar, M. (1393). Pure leadership: A new approach to leadership. *The third international conference on behavioral science* (Text in Persian).

Giallonardo, L.M., Wong, C.A., & Iwasiw, C.L., (2010). Authentic leadership of preceptors: Predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nurs Manage*, 18(8), 993-1003.

Laschinger, H.K., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E., (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies* 52 1080-1089.

Laschinger, H.K., Wong, C.A., & Grau, A.L., (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *Int. Journal of Nurs, Stud.* 49(10), 1266-1276.

Laschinger, H.K.S., & Fida, R., (2013). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *Eur. Journal of Work Organ Psychol*, 23 (5), 739-753.

Leiter, M.P., & Maslach, C., (2004). *Areas of worklife: A structured approach to*

Archive of SID

- organizational predictors of job burnout*. In Perrewe, P.L., Ganster, D.C. (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, 3. Elsevier, Oxford, UK, pp. 91–134.
- Liu, y. (2012). *Linking authentic leadership to positive employee health, behavioral engagement, and job performance*. DBA Dissertation. The Louisiana Tech University.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241-258). San Francisco: Barrett-Koehler. *Journal of Management*, 34, 89-125.
- Maslach, C., & Leiter, M.P., (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Maslach C. , & Jaskson, S. (1982). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto,CA.
- Moos, R.H., & Billing, A.G. (1981). Different effects of administrative, organizational and personality factors in teachers burnout. *Teaching and Teacher Education*, 334-358.
- Pines, A. M. (2005). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(2), 121-140.
- Pisanti, R., Lombardo, C., Lucidi, F., Lazzari, D., & Bertini, M., (2008). Development and validation of a brief Occupational Coping Self-Efficacy Questionnaire for Nurses. *J. Adv. Nurs.* 62(2), 238–247.
- Roux, S. (2010). *The relationship between authentic leadership, optimism, self-efficacy and work engagement: An exploratory study*. Thesis presented in partial fulfillment of the requirements for the degree Master of Commerce (Industrial Psychology) at Stellenbosch University.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89–126.

