

نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه با رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی معلمان

اعظم معتقد*، نصرالله قشقایی زاده

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد واحد اهواز

(تاریخ دریافت: ۹۶/۷/۴، تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۶)

چکیده

زمینه: امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگونی وجود دارد. یکی از پیامدهای فوری استرس و فشارهای روانی، پدیده فرسودگی شغلی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه با رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی معلمان بخش زیدون انجام شد.

روش: روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان بخش زیدون می‌باشد و از میان آن‌ها ۱۵۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شده و به پرسشنامه‌های سرمایه روانشناختی، رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت معنادار، بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنادار، بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنادار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: سرمایه روانشناختی نقش واسطه‌ای در رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی دارد به طوری که رهبری اخلاقی هم تاثیر مستقیم و هم تاثیر غیر مستقیم بر فرسودگی شغلی دارد.

کلید واژگان: رهبری اخلاقی، سرمایه روانشناختی، فرسودگی شغلی

سرآغاز

از میان عوامل موثر بر پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی، پژوهشگران دریافته‌اند که رفتارهای اخلاقی، نوع دوستی و اعتماد می‌تواند منجر به کاهش فرسودگی شغلی گردد (۴).

در بیان اصول رهبری اخلاقی می‌توان به ویژگی‌هایی همچون: احترام به دیگران، خدمتگزاری دیگران بودن، عادل بودن، صادق بودن و جمع‌گرا بودن اشاره نمود (۵). این رهبران دارای مشخصه‌هایی مانند: صداقت، دلسوزی و انصاف می‌باشند. پیروان را به طور مرتب به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی توصیه می‌کنند و برای رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی، پاداش و مجازات در نظر می‌گیرند (۶). برخی پژوهش‌ها نشان دادند معنویت از طریق رهبری در سازمان تسهیل می‌گردد و در عین حال می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی و افزایش افزایش سلامت روان کارکنان تاثیر گذار باشد (۷).

امروزه دگرگونی‌های به وجود آمده در عرصه‌های گوناگون شغلی و عدم سازگاری و انطباق با این دگرگونی‌ها سبب گشته که افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت نمایند (۱). این امر به تدریج و در صورت استمرار موجب فرسودگی شغلی می‌گردد، که به نوبه خود موجب کاهش عملکرد شغلی و کاهش بهره‌وری و کارایی فرد می‌گردد (۲).

سازمان بهداشت جهانی در تعریف فرسودگی شغلی اظهار داشته است که؛ فرسودگی شغلی عبارت است از یک فرایند روان‌شناختی که تحت شرایط استرس شغلی شدید به وجود می‌آید و خود را به صورت فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش انگیزه و تضعیف عملکرد نشان می‌دهد (۳).

نویسنده مسوول: نشانی الکترونیکی: azam.motaghd@gmail.com

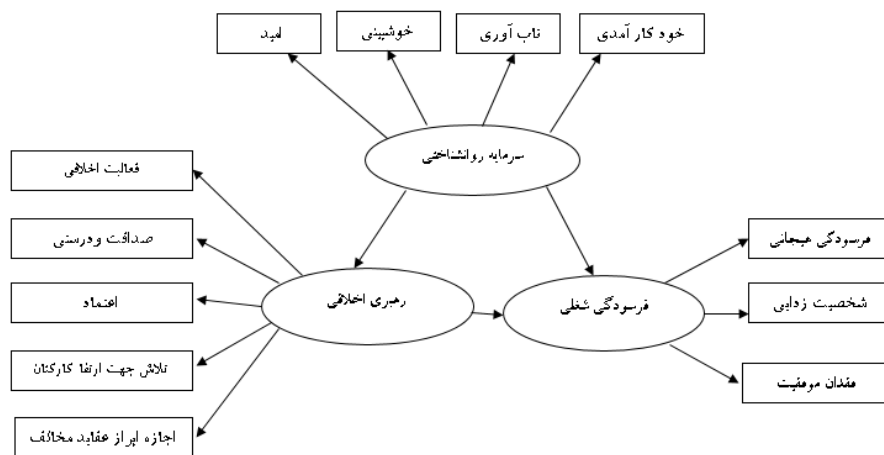
فرسودگی شغلی، رهبری است. منابع سازمانی و سرمایه روانشناختی، منابع درون فردی نقش حمایتی در برابر فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی ایفا می کنند. با بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی، بدست آمده است که، سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی اثر محدودی در رابطه بین رهبری اصیل و خلاقیت دارد (۱۴). پژوهشگران با بررسی رهبری اخلاق مدار و فرسودگی کارکنان گزارش داده اند که بین رهبری اخلاق مدار و فرسودگی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون نیز نشان داده که رهبری اخلاق مدار نیز توان پیش بینی فرسودگی را دارد (۱۷).

نتایج حاصل از پژوهشی نشان داد که سرمایه روانشناختی می تواند واسطه ای میان فرسودگی شغلی و سبک زندگی باشد (۱۸). سرمایه روانشناختی می تواند راه کار اجرایی مناسبی جهت کاهش فرسودگی شغلی باشد. سازمان ها می توانند از طریق سرمایه روانشناختی، فرسودگی شغلی را کاهش دهند (۱۹). سرمایه روان شناختی عموماً واسطه ای میان استرس شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارمندان است. سرمایه روانشناختی ممکن است یک منبع مثبت بالقوه در کاهش اثرات منفی تنش شغلی بر فرسودگی شغلی و کاهش فرسودگی شغلی در میان کارکنان باشد (۲۰). سرمایه روان شناختی عموماً واسطه میان استرس شغلی و فرسودگی شغلی است. سرمایه روانشناختی ممکن است یک منبع بالقوه مثبت در کاهش اثرات منفی تنش شغلی بر فرسودگی شغلی و کاهش فرسودگی شغلی در میان کارکنان باشد (۲۱). بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با آزمون الگوی پیشنهادی، رابطه مستقیم و غیر مستقیم سرمایه روانشناختی را بر رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار دهد. نگاره ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می دهد.

در یک پژوهش تجربی به بررسی تاثیر رهبری مثبت بر روی سرمایه روان شناختی و عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری مثبت بر روی سرمایه روانشناختی و عملکرد کارکنان تاثیر دارد (۸).

نقش سرمایه روانشناختی^۲ را در افزایش انگیزه تایید کرده و معتقد است افزایش سرمایه روانشناختی امید و اعتماد به نفس را افزایش داده و بر میزان تلاش افراد می افزاید (۹).

بین رهبری تحولگرا با بعد موفقیت فردی، رابطه ی مثبت و با ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، رابطه منفی وجود دارد (۱۰) در پژوهشی به بررسی تحلیل چندسطحی از رهبری معنوی و تعهد به تغییر یا میانجی گری اثر همبستگی گروه و سرمایه روانشناختی پرداخت نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری معنوی اثر معناداری بر همبستگی گروه و سرمایه روانشناختی و تعهد به تغییر دارد (۱۱). پژوهشی با عنوان سرمایه روانشناختی به عنوان یک میانجی در رابطه رهبری و رفتار عملکرد خلاق انجام شد. نتایج گویای آن است که سرمایه روانشناختی کاملاً رابطه بین رهبری و رفتارهای خلاق را میانجی گری می کند (۱۲). در مطالعه ای، وجود رابطه منفی سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی را گزارش شده است (۱۳). که آموزش رفتارهای مثبت رهبری باعث افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان و مولفه های آن (خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب آوری) میشود (۱۴). در پژوهشی با پیش بینی سرمایه روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی نتیجه گرفته شده که بین رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روانشناختی رابطه معنادار وجود دارد (۱۵). همچنین بین رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی^۴، امیدواری^۵، تاب آوری^۶، خوشبینی^۷) رابطه چندگانه معنادار وجود دارد. میان رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱۶) یکی از مهمترین منابع سازمان برای جلوگیری از افزایش



نگاره ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شهرستان زیدون در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بوده است. از این جامعه آماری ۱۵۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. اطلاعات جمعیت شناختی گروه نمونه حاکی از آن است که حدود ۴۸/۳ درصد از معلمان را مردان و ۴۸/۷ درصد آن را زنان تشکیل می‌دهد. بیشتر معلمان دارای مدرک کارشناسی (۶۶/۳ درصد) بوده و از نظر سنی بیشتر بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۲/۰) می‌باشد.

جهت سنجیدن سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی اولیه با زمینه کاربری در محیط های حرفه ای طراحی شده و از ۴ خرده مقیاس امید، خوشبینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل شده است. سوالات با توجه به طیف لیکرت ۶ گزینه ای طراحی شده است. سوالات مربوط به مؤلفه های سرمایه روانشناختی سوالات (۱ تا ۶) مربوط به خرده مقیاس امید می باشد. سوالات (۷ تا ۱۲) مربوط به خرده مقیاس خوشبینی می باشد. سوالات (۱۳-۱۸) مربوط به خرده مقیاس تاب آوری می باشد و سوالات (۱۹-۲۴) مربوط به خرده مقیاس خودکارآمدی می باشد (۲۲).

ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف برای خرده مقیاس مقیاس امید، ۷۵/۰؛ برای مقیاس خوشبینی، ۸۵/۰؛ برای مقیاس تاب آوری ۷۴/۰ و برای مقیاس خودکارآمدی برابر ۷۷/۰ می باشد.

جهت سنجیدن رهبری اخلاقی از پرسشنامه اخلاقی ۴۱ گویه ای که دارای پنج مؤلفه رهبری اخلاقی که عبارتند از: صداقت و درستی، تنظیم فعالیتها در چارچوب اخلاقی، اعتماد، تلاش در جهت ارتقای کارکنان، اجازه ابراز عقاید مخالف است، استفاده شده است. این پرسشنامه در مقیاس چهار درجه ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، مخالف، کاملاً مخالف) تهیه و تنظیم شده است (۲۳). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف برای خرده مقیاس

صداقت و درستی ۷۱/۰، تنظیم فعالیتها در چارچوب اخلاقی ۷۰/۰، تلاش در جهت ارتقای کارکنان ۷۰/۰ و اجازه ابراز عقاید مخالف ۶۸/۰ بدست آمد.

جهت سنجیدن فرسودگی شغلی از پرسشنامه ۲۲ ماده ای که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده های شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی در چهار چوب فعالیت حرفه ای می پردازد و بخصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروههای حرفه ای مانند پرستاران و معلمان و غیره استفاده شده است. نحوه نمره گذاری ماده های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای صورت میگیرد. گزینه های این آزمون با کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه های تحت اختیار بیان می کند. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف برای خرده مقیاس فرسودگی هیجانی ۷۷/۰، شخصیت زدایی ۷۴/۰ و فقدان موفقیت فردی ۷۴/۰ به دست آمد. برای تحلیل داده ها جهت قضاوت در مورد فرضیات پژوهش از آزمون های همبستگی و نرم افزار آماری SPSS استفاده کردیم. همچنین جهت آزمودن فرضیه های تحقیق از مدل معادلات ساختاری نرم افزار AMOS استفاده شد.

یافته ها

در ابتدا تحلیل داده ها به صورت توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. جدول ۱ یافته های توصیفی را نشان می دهد.

جدول ۱. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۱ رهبری اخلاقی	-													
۲ فعالیت اخلاقی	۰/۹۷**	-												
۳ صداقت و درستی	۰/۹۶**	۰/۹۱**	-											
۴ اعتماد	۰/۹۳**	۰/۸۸**	۰/۸۷**	-										
۵ تلاش جهت ارتقای کارکنان	۰/۹۶**	۰/۹۲**	۰/۹۱**	۰/۸۸**	-									
۶ اجازه ابراز مخالفت	۰/۹۳**	۰/۹۱**	۰/۸۶**	۰/۸۳**	۰/۸۷**	-								
۷ سرمایه روانشناختی	۰/۳۱**	۰/۳۱**	۰/۳۳**	۰/۲۴**	۰/۲۷**	۰/۳۰**	-							
۸ امید	۰/۱۵*	۰/۱۵*	۰/۲۰**	۰/۱۴*	۰/۱۰*	۰/۱۴*	۰/۷۳**	-						
۹ خوشبینی	۰/۲۳**	۰/۲۶**	۰/۲۵**	۰/۱۶*	۰/۱۶*	۰/۲۰**	۰/۸۱**	۰/۶۵**	-					
۱۰ تاب آوری	۰/۱۷*	۰/۱۸*	۰/۱۶*	۰/۱۵*	۰/۱۶*	۰/۱۶*	۰/۷۲**	۰/۳۵**	۰/۴۴**	-				
۱۱ خودکارآمدی	۰/۳۵**	۰/۳۳**	۰/۳۶**	۰/۲۹**	۰/۳۴**	۰/۳۷**	۰/۷۰**	۰/۳۹**	۰/۳۶**	۰/۴۱**	-			
۱۲ فرسودگی شغلی	۰/۱۵**	۰/۱۶**	۰/۱۹**	۰/۱۲**	۰/۱۷**	۰/۱۱**	۰/۳۴**	۰/۳۷**	۰/۳۹**	۰/۱۱**	۰/۲۷**	-		
۱۳ فرسودگی هیجانی	۰/۱۵**	۰/۱۳**	۰/۱۸**	۰/۱۱**	۰/۱۶**	۰/۱۱**	۰/۲۸**	۰/۳۳**	۰/۳۶**	۰/۱۴**	۰/۱۸**	۰/۸۰**	-	
۱۴ شخصیت زدایی	۰/۱۵**	۰/۱۶**	۰/۱۸**	۰/۱۱**	۰/۱۷**	۰/۱۲**	۰/۳۲**	۰/۲۹**	۰/۴۰**	۰/۱۷**	۰/۱۹**	۰/۷۹**	۰/۸۱**	-
۱۵ فقدان موفقیت	۰/۱۴**	۰/۱۲**	۰/۱۲**	۰/۱۳**	۰/۱۳**	۰/۱۷**	۰/۲۳**	۰/۲۵**	۰/۲۱**	۰/۱۴**	۰/۱۷**	۰/۷۰**	۰/۲۰**	۰/۲۴**

میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) در جدول ۲ نیز گزارش شده است. مندرجات جدول ۲ نشان می دهد که مقدار مجذور کای نسبی (۱/۱۷۸) کمتر از ۲ و مقادیر NFI، AGFI، GFI، IFI، CFI بیشتر از ۰/۹ و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۵ است که همگی حاکی از برازندگی مدل پژوهشی با داده ها است.

همان گونه که مندرجات جدول ۱ نشان می دهد، ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در سطح $p < 0/01$ معنی دار می باشند. جهت آزمون الگوی پیشنهادی رابطه سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی با واسطه رهبری اخلاقی از روش الگو یابی معادلات ساختاری نرم افزار AMOS استفاده شد. شاخص های برازندگی شامل مقدار مجذور کای (χ^2)، شاخص هنجار شده مجذور کای (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر _ لویس (TLI) و جذر

جدول ۲. نتایج الگو یابی معادله ساختاری برای الگوی مفهومی و نظری پژوهش

شاخص های برازش	X ²	df	X ² /df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
برازش الگو	۱۰۱/۰۶	۵۰	۲/۰۲	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۰۸

جدول ۳. تحلیل مسیر مستقیم و غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی

مسیر	ضریب (β)	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی ← سرمایه روانشناختی	۰/۲۶	۰/۰۰
رهبری اخلاقی ← فرسودگی شغلی	-۰/۰۳	۰/۷۲
سرمایه روانشناختی ← فرسودگی شغلی	-۰/۴۵	۰/۰۰
رهبری اخلاقی ← سرمایه روانشناختی ← فرسودگی شغلی	-۰/۱۱	۰/۰۰

می شود و تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی نیز موجب ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید می گردد. روابط واسطه ای با استفاده از روش بوت استرپ (Bootstrap) با استفاده از برنامه ماکرو پرپیچر و هیز آزمون شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای الگوی پیشنهادی را می توان در جدول ۴ مشاهده نمود.

جدول ۴. نتایج بوت استرپ برای مسیر غیرمستقیم در الگوی پژوهش حاضر

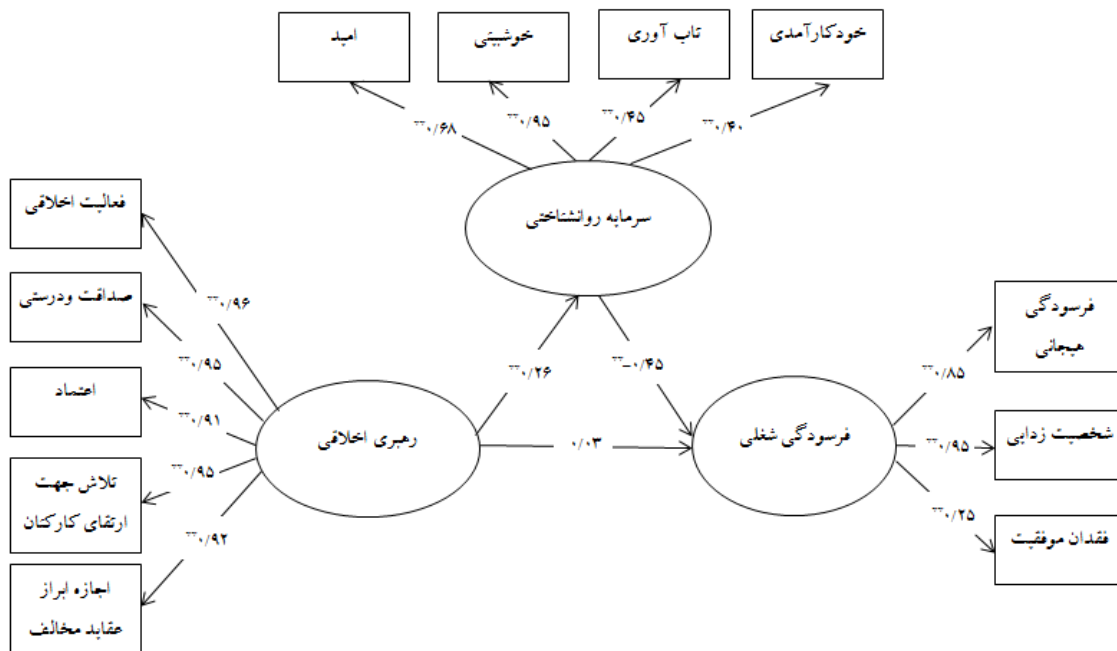
مسیر غیر مستقیم	ضریب	معنی داری	خطای استاندارد
رهبری اخلاقی، سرمایه روانشناختی، فرسودگی شغلی	۰/۱۱۹	۰/۰۰۱	۰/۰۴۹

همان طور که در جدول نشان داده شده است، روابط واسطه ای معنی دارند. به عبارت دیگر متغیرهای سرمایه روانشناختی نقش واسطه رابطه رهبری اخلاقی با فرسودگی شغلی بازی می کنند.

همه ضرایب مسیرهای مستقیم بجز یک مسیر (مسیر رهبری اخلاقی به فرسودگی شغلی) در الگوی نهایی معنی دار هستند. همچنین مسیر غیرمستقیم نیز معنی دار می باشد. لازم به ذکر است که سطح اطمینان برای این روابط ۹۵ درصد و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۲۰۰۰ مرتبه می باشد.

با استناد به جدول فرضیه اول مبنی بر اثر مثبت رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناختی، ضریب رهبری اخلاقی به سرمایه روانشناختی معنی دار می باشد ($\beta = 0/26, P = 0/004$) که این را فرضیه مورد قبول واقع می شود. ضریب رهبری اخلاقی به فرسودگی شغلی معنی دار نمی باشد ($\beta = -0/03, P = 0/72$). این یافته، فرضیه دوم را مبنی بر اثر منفی رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی را رد می کند. همچنین فرضیه سوم مبنی بر اثر منفی سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی ($\beta = -0/45, P = 0/000$) نیز مورد قبول واقع می شود.

همان طور که در نگاره ۲ مشاهده می گردد، ضریب مسیرهای مستقیم مزبور به رابطه بین متغیرها به طور کامل معنی دار به دست آمده است. به عبارت دیگر جو اخلاقی موجب افزایش تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی



نگاره ۲. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر همراه با ضرایب مسیرهای استاندارد

که در این بین حائز اهمیت است این است که نمی توان با تکیه بر رویکردهای سنتی به مدیریت منابع انسانی، به ایجاد مثبتگرایی در کار همت گماشت، بلکه این امر مستلزم اتخاذ یک سبک رهبری مثبت گرایانه است که هم اهمیت و لزوم مثبت گرایی را درک کند و هم بتواند مروج مثبت گرایی در سازمان و توانمندیها و ظرفیتهای مثبت کارکنان (۲۴).

نگاهی عمیق بر عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی نشان می دهد که فرسودگی شغلی بیشتر قربانیان خود را از بین سازمانها و موسساتی می گیرد که رفتارهای گرم، عاطفی و قابل اعتماد کمتری از طرف مدیران و روسای آنها سر می زند. بنابراین به نظر می رسد مدیران سازمانها در صورت کاربست سبک های رهبری رابطه مدار و اخلاقی و نشان دادن اعتماد و احترام به کارکنان می توانند موجبات کاهش فرسودگی شغلی را فراهم آورند (۲۵).

بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج قبلی همخوانی دارد. (۱۱-۱۲).

سرمایه روانشناختی یکی از مقولاتی است که به تازگی و با الهام از روان شناسی مثبت گرا در ادبیات رفتار سازمانی مطرح شده و امروزه از آن به عنوان منبع خلق مزیت رقابتی پایدار سازمانها یاد کرده می شود. آنچه که در این بین حائز اهمیت است این است که نمی توان با تکیه بر رویکردهای سنتی به مدیریت منابع انسانی، به ایجاد مثبتگرایی در کار همت گماشت، بلکه این امر مستلزم اتخاذ یک سبک رهبری مثبت گرایانه است که هم اهمیت و لزوم مثبت گرایی را درک کند و هم بتواند

بحث

پژوهش حاضر باهدف نقش واسطه ای سرمایه روانشناختی در رابطه با رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان زیدون انجام گرفت.

همانطور ملاحظه گردید، در رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی، سرمایه های روانشناختی می تواند نقش واسطه را ایفا نماید. در تبیین این یافته تحقیق کنش های افراد تحت تاثیر و تاثیر کنش های محیطی و سازمانی هستند. به بیان دیگر، رهبران اگر چه ممکن است از ویژگی های مطلوب همچون صداقت، درست کاری، اخلاق حرفه ای، توانایی همدلی و برخوردار باشند اما در عین حال این ویژگی ها زمانی می تواند در کاهش فرسودگی کارکنان نقش داشته باشد که بستریهای الگودهی و الگوپذیری رفتارهای اخلاقی در محیط کار فراهم باشد.

بنابراین با توجه به این یافته تحقیق سرمایه های روانشناختی می تواند در رابطه بین رهبری اخلاقی و کاهش فرسودگی شغلی بسیار تاثیر گذار و نقش واسطه را ایفا نماید. هر یک از این انواع ارزشهای رهبری، برای سبکها و راهبردهای رهبری دستورالعملهای خاصی را دربر دارند. بنابراین رهبران اخلاقی در کنار استفاده از ابعاد سرمایه های روانشناختی میتوانند کمک کنند تا رفتارهای انحرافی و منفی در سازمان کاهش پیدا کند و در نتیجه فرسودگی شغلی کارکنان کاهش می یابد.

سرمایه روانشناختی یکی از مقولاتی است که به تازگی و با الهام از روان شناسی مثبت گرا در ادبیات رفتار سازمانی مطرح شده و امروزه از آن به عنوان منبع خلق مزیت رقابتی پایدار سازمانها یاد کرده می شود. آنچه

از جمله رضایت شغلی، انگیزش، سالم سازی روانی محیط کار، بهره وری، ارتقای شغلی.

نتیجه گیری

وجود رفتار اخلاقی در سازمان منوط به داشتن معنویت در محیط کار است. دلیل این امر این است که رهبری اخلاقی نسبت به ارزش های اخلاقی (پاکدامنی، مهربانی، ایثار و...) ارزش های هنجاری (وفاداری، صداقت، اعتبار، اعتماد واصناف) ارزش های غایی (نظم، امنیت، آزادی و برابری) توجه دارد. رعایت این مهم توسط مدیران در سازمان ها باعث می شود که افراد سرمایه های روانشناختی (امید، خوشبینی، تاب آوری و خودکارآمدی، را بیشتر از خود نشان دهند. رعایت شدن اخلاق در سازمان باید از سطوح بالاتر سازمان آغاز شود که برای سطوح پایین تر سازمان نیز مورد الگو قرار گیرد. برگزاری کلاسهای ورزشی و نیز توسعه به محیط مدارس برای معلمان نیز در راستای کاهش خستگی عاطفی می تواند موثر باشد. همچنین، باید در فرآیند طراحی مشاغل دقت بیشتری شود و از روش انگیزشی طراحی شغل بیشتر بهره برداری کرد، تا نیازهای عاطفی و ارتباطی و هویت کار کارکنان فراهم شود. با توجه به نتیجه حاصل شده از تحلیل، به دلیل اهمیت سرمایه روانشناختی و تاثیر آن در متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی، باید مسئولین نهادها و سازمانها و همچنین مسئولین آموزش و پرورش بیشتر از پیش در جریان اهمیت و نقش سرمایه روانشناختی قرار بگیرند و دوره هایی در محیط کاری برگزار شود تا به این وسیله بتوان باعث افزایش سرمایه روانشناختی و کاهش میزان فرسودگی شغلی کارکنان شود. با توجه به تاثیر رهبری اخلاقی بر کاهش فرسودگی شغلی به مدیران پیشنهاد می شود زمانی را به شنیدن صحبت ها و مشکلات اختصاص دهند، در برخورد با کارکنان احترام و صداقت خود را همواره نشان دهند. به دلیل اهمیت سرمایه روانشناختی و تاثیر آن در متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی، باید مسئولین نهادها و سازمانها و همچنین مسئولین آموزش و پرورش بیشتر از پیش در جریان اهمیت و نقش سرمایه روانشناختی قرار بگیرند و دوره هایی در محیط کاری برگزار شود تا به این وسیله بتوان باعث افزایش سرمایه روانشناختی و کاهش میزان فرسودگی شغلی کارکنان باشد.

ملاحظه های اخلاقی

در این تحقیق معلمان به طور آگاهانه و با رضایت کامل شرکت کرده اند. همچنین امانتداری در متن و ارجاع به منابعی که از آنها استفاده شده، رعایت شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می دانند که از مشارکت صمیمانه معلمان زیدون که در انجام این پژوهش همراهی نمودند، تشکر و قدردانی کنند.

مروج مثبت گرایی در سازمان و توانمندیها و ظرفیتهای مثبت کارکنان باشد (۱۶).

بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی معنی دار وجود دارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش های قبلی همخوان است (۴) در جستجوی شناسایی عوامل موثر بر پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی، پژوهشگران دریافتند رهبرانی که رفتارهای اخلاقی، نوع دوستی و اعتماد را ترویج می دهند، می توانند منجر به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان گردند. از نظر اندیشمندان و پژوهشگران عوامل سازمانی موثر بر ایجاد فرسودگی عبارتند از: حجم کار زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزش بین ارزش های فرد و ارزش های محیط کار.

بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی همبستگی منفی معنی دار وجود دارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش های قبلی (۲۰-۲۵) همخوانی دارد.

مادامی که منابع روانشناختی در افراد در سطح بالایی قرار داشته باشد، میزان کمتری از ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی را احساس می کنند و با آغوش باز و به صورت خودکارآمد به سمت حل مشکلات و رویارویی با سختیها میروند.

مادامی که منابع روانشناختی در افراد در سطح بالایی قرار داشته باشد، میزان کمتری از ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی را احساس می کنند و با آغوش باز و به صورت خودکارآمد به سمت حل مشکلات و رویارویی با سختیها میروند. تحقیقات پیشتر بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی به وجود رابطه ای منفی پی بردند (۲۵). هر پژوهش دارای محدودیت های است که تعمیم پذیری آن را با مشکل مواجه می سازد. با توجه به اینکه این پژوهش در میان معلمان شهر زیدون انجام گرفته است در تعمیم نتایج پژوهش به معلمان دیگر، جانب احتیاط را رعایت کردم. به علت محدودیت زمانی تنها از پرسشنامه جهت گردآوری داده ها استفاده شد و از سایر روش ها از جمله مصاحبه و مشاهده استفاده نگردیده است.

به دلیل کثرت معلمان در مقاطع مختلف کشور و عدم سهولت در دستیابی به کلیه معلمان، محقق به ناچار معلمان شهر زیدون را به عنوان جامعه آماری خود انتخاب نموده و بنابراین امکان تعمیم نتایج حاصل از پژوهش به کلیه معلمان در سطح کشور وجود ندارد. محقق پیشنهادات خود را در مورد مسائلی که می تواند برای تحقیقات آتی موثر بوده و قابل طرح و پیگیری باشد به شرح ذیل مطرح می نماید: شناسایی روش های اثر بخش آموزش، ترویج و پیاده سازی سبک رهبری اخلاقی به مدیران و مبتنی بر فرهنگ اسلامی که در واقع به نوعی بومی سازی مفهوم رهبری اخلاقی در کشور که تناسب زیادی نیز با فرهنگ مذهبی و اعتقادی ما داشته و لذا جهت اجرای آن بستر مناسبی را متصور است. بررسی سایر ابعاد رهبری اخلاقی مانند توانمندسازی و انگیزه و شخصیت رهبر مورد بررسی و پژوهش و مقایسه آنها با سایر ابعاد مطرح شده در موضوع رهبری اخلاقی. بررسی وجود رابطه میان رهبری اخلاقی و سایر متغیرهای رفتاری و یا سازمانی

recessionary times. New Zealand: Applied Business Educators Conference.

10. Aesupor A, Moazz allahi R, Rohallahi A. (2017). The effect of transformational leadership style on the burnout of academic staff. The scientific journal of development; 12(47). (In Persian)
11. Lin TL. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and employees' job burnout in international tourist hotels. Life Science Journal; 10(3): 2104-2112.
12. Gupta Visha, Singh Shailendra. (2014) Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: Empirical evidence from The Indian R&D Sector. The International Journal of Human Resource Management; 67(9):1373-1394.
13. Lin WH. (2011). A multilevel analysis of spiritual leadership and commitment to change : The mediating effects of group cohesion; 9(10):56-60.
14. Mir- Mohamadi SM, Rahimian M. (2014). Investigating the effect of genuine leadership on individual creativity of employees regarding the mediating role of psychological capital. Management Research;(3)18:67-77. (In Persian)
15. Mahdad A, Asadi M, Golparvar M (2015). The prediction of psychological capital through spirituality in the workplace and ethics. Ethics in Science and Technology; 10 (1):20-25. (In Persian)
16. Ghanahniya M, Arshadi N, Bashlidh K, Forohr M. (2014). The effect of teaching leadership behaviors to managers on increasing the employees. Management Research; 10(8):98-123. (In Persian)
17. Rahimnia-Emami M. (2016). The effect of lifestyle on job burnout among nurses working in public hospitals in north khorasan province with an emphasis on the role of the interface between psychological capitals. Daneshvar Physician; 9(112):21-28. (In Persian)
18. Nazami A, Gyriyan H. (2016). Psychological impact of psychological factors on burnout of nurses in a military hospital in Tehran. Scientific Journal of Nursing & Midwifery; (1)18:44-51. (In Persian)
19. Laschinger K, Roberta F. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. Burnout Research; 5(9): 19-28.
20. Li Xirui. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China. International Journal of Environmental Research and Public Health; 12(3): 2984-3001.
21. Luthans F, Avolio BJ, Avey j. (2007). Positive psychological capital easurement and relationship with performance and satisfaction. Personel Psychology; 60(3): 541-572.

واژه نامه

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 1. Burnout | فرسودگی شغلی |
| 2. Job satisfaction | رضایت شغلی |
| 3. Deviant behavior | رفتار انحرافی |
| 4. Emotional exhaustion | فرسودگی هیجانی |
| 5. Leadership style | سبک رهبری |
| 6. Ethical values | ارزش های اخلاقی |
| 7. Emotional needs | نیازهای هیجانی |
| 8. Ethical leadership | رهبری اخلاقی |
| 9. Rapprt | همدلی |
| 10. Confidence | اعتماد |
| 11. Fidelity | وفاداری |
| 12. Ethical Leadership | رهبری اخلاقی |
| 13. Efficacy | کارآمدی |
| 14. Hope | امیدواری |
| 15. Resiliency | تاب آوری |

References

1. Rezaei-manash B, Kermanshahi SH. (2010). Relationship of spirituality with organizational commitment in the workplace case study of mehrabad air port. Strategic Management Research Papers; (46)17:56-89. (In Persian).
2. Vahdani M, Seyed-Ameri MH. (2012). The relationship between personality dimenions (five factor model) and job fatigue among primary school teachers in north khorasan province. Exceptional Educational and Discipline; (113)2: 5-14. (In Persian)
3. Shabani- Bahar R, Konani MZ. (2012). The relationship between burnout and general health. Physical Education Teachers Inlorestan Province; (3)2: 77-91. (In Persian).
4. Gol-Parvar M, Nairi SH. (2013). Relationship of organizational and ethical values ith the stress and diligence of employees of Zob Ahan joint stock company. [Ph.D Thesis]. Isfahan University. (In Persian).
5. Sayyidat SA, Isfahanin. AN, Allalhyari S. (2010) Ethical leadership in educational organations. Cultural Engineeri; (45-46)5:38-46. (In Persian).
6. Gol-parvar M, Javadyin R, Hosseinzadeh KH. (2011). Structural modeling contract organizational justice ethhical leadership membership and organizational security. Quarterly Journal of Industrial Organizational Psychology; (7)2:21-31.
7. Bindlish P, Dutt P, Pardasani R. (2012). From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory. Journal of Spirituality, Leadership and Management; 6 (1): 3-22.
8. Avey James B. Avolio Bruce J. Luthans Fred. (2009). Experimentally analyzing the process and impact of leader positivity on follower positivity and performance. Leadership Quarterly.
9. Silva D. (2010). The Contribution of psychological capital to entrepreneur's success during



- among urmiaerly high school teachers .Quartrly Journal of Education ;5(6):65-68. (In Persian)
25. Luo H, Hao ZH. (2010). The relationships among psychological capital, job burnout and turnover intention in 466 nurses. Chinese J Nurs; 45(10): 933–935.
22. Emadifar AE. (2007).A survey on ethical leadership among managers from ferdowsi univercity of mashhad perspectives and its substance with their empowerment [MA thesis]. Mashhad: Ferdowsi University. (In Persian)
23. Salehnia M. (2012). The effect of ethical leadership on organizational ethics. Ethics in Science and Technology; 7 (2): 1-13. (In Persian)
24. Ghraeiyni KH, Abbas- Zadegan SM.(2009).survey of leadership styles of managers and career styles