



سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

بررسی رابطه بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل

مجید فتاحی^۱، جواد متولی طاهر^۲، حسین قدرتی^۳

چکیده

امروزه تنیدگی و فرسودگی شغلی، مشکلی شایع در میان افراد است. این پدیده زمینه ساز بیماری های فیزیکی و عاطفی است که می تواند به افزایش غیبت از کار، ترک کار و کاهش تولید منجر شود. روش های رهبری تأثیرات متفاوتی در پیشگیری یا وقوع استرس و فرسودگی شغلی دارند. فرسودگی شغلی از جمله عوارض مربوط به کار است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی بوده و به دلیل این که رابطه میان متغیرهای فرسودگی شغلی چون خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی و درگیری را با سبکهای رهبری مورد بررسی قرار می دهد، تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در برگزیده کلیه کارکنان اداری شرکت لبنی کاله در شهرستان آمل است. روش جمع آوری اطلاعات؛ میدانی، کتابخانه ای و نیز مراجعه به کتابها، مقالات، مجلات، فصلنامه ها و رجوع به سایت های معتبر علمی است. برای تکمیل پژوهش، داده های خام از پرسشنامه های جمع آوری گریده و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به تجزیه و تحلیل و یافته های تحقیق، بین سبک رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تعامل گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. بین سبک رهبری انفعالی / اجتنابی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به نظر می رسد سن کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند. نتایج نشان می دهد که در تمامی رده های سنی، سطح معناداری جهت آزمون از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که سن کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند. به نظر می رسد فرسودگی شغلی را تعدیل می کند. نتایج نشان می دهد که سطح معناداری جهت آزمون از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جنسیت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند. به نظر می رسد سابقه خدمت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند. نتایج نشان می دهد که در تمامی طبقه بندی سابقه خدمت به غیر از طبقه بیشتر از ۲۰ سال، سطح معناداری جهت آزمون از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر می باشد و می تواند تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان را تعدیل کند.

کلمات کلیدی: سبک های رهبری، فرسودگی شغلی، شرکت لبنی کاله

مقدمه

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری (majid.fattahi59@gmail.com)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی (نویسنده مسئول: jmotevallitaher@yahoo.com)

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

مدیران خواه در صنعت، بازرگانی یا اداره؛ مؤثرترین و مهمترین افراد به شمار می روند. بیش از هر عامل دیگری اقدامات، خصوصیات و رفتارهای مدیران از سطوح پایین تا سطوح بالای مدیریت، همگی در روحیه کارکنان و میزان کارایی آنها اثرگذار بوده و مرئوسان نیز چکیده ی خط مشی ها و سیاست دستگاه را در مدیران و نحوه ی رفتار آنها می جویند. در طرف مقابل، فشارهای مداوم و مستمری که از جانب مراجعان ویا همکاران در محیط کاری بر کارکنان وارد می شود می تواند به مرور زمان موجب نارضایتی شغلی، عدم انگیزش و کاهش بهره وری آنان شود. این امر ناراحتی های روانی، عاطفی و حتی جسمانی کارکنان را به وجود آورده و آنان را دچار فرسایش و تحلیل رفتگی می نماید. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان اشتیاق به کار توصیف می شود که به وسیله فرسودگی عاطفی، زوال شخصیت، افسردگی، روحیه پایین و انزوای عاطفی قابل شناسایی است. از این رو مدیران می کوشند از بروز فرسایش شغلی جلوگیری کرده ویا از میزان آن بکاهند. یکی از مهمترین استراتژیهای مدیران در این زمینه تحول گرایی است. مدیران سازمانها به عنوان رهبران تحول گرا در درجه اول موجب می شوند تا کارکنان تحت امرشان از آنها راضی باشند، احساس توانمندی کنند، دارای خود انگیزگی شده و ترغیب به انجام کارهایی فراتر از نقشهای رسمی شان شوند. رهبران تحول گرا اغلب باعث می شوند تا کارکنان تحت امر آنها تلاش مضاعفی برای انجام کارها انجام داده و همواره در مشاغل خود سعی در خلاق بودن و مؤثر بودن کنند. این نوع رهبران همچنین می کوشند باعث کاهش فرسودگی شغلی و سطح فشار وارده بر کارکنان شوند. (یگانه و همکاران، ۱۳۹۲)

در این فصل پس از بیان مقدمه تحقیق، بیان مسئله، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف تحقیق (هدف اصلی و اهداف فرعی)، سوالات تحقیق (سوال اصلی و سوالات فرعی)، فرضیه های تحقیق (فرضیه اصلی و فرضیات فرعی)، قلمرو تحقیق (قلمرو موضوعی، قلمرو مکانی و قلمرو زمانی)، تعاریف لغات تخصصی تحقیق و در انتها ساختار کلی تحقیق ارائه خواهد شد.

بیان مسأله

امروزه به سبب پیشرفتهای تکنولوژی نیازهای بشر و روشهای رفع آنها تغییر یافته است و سرعت تحول، بشر را بر آن داشته است تا هرچه سریعتر خود را با این تغییرات سازگار نماید. اما جریان سازگاری گاهی به دلایلی میسر نمی شود و به استرس منجر می شود. به دلیل اهمیت و ضرورت زندگی سازمانی، در محیطهای کاری به ویژه در حیطه های شغلی که کارکنان آنها دبیشتر با مردم سر و کار دارند یا صاحبان مشاغل خدماتی، استرس مشهودتر است و از آن به یاد می شود. هر چند تمام استرس ها مضر نیستند و استرس مفید نیز « استرس شغلی» عنوان وجود دارد و آن وجود اندک استرسی است که برای ترغیب کارکنان به کار مفید است. (سید قراعی و همکاران، ۱۳۸۷)

از ویژگیهای یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به اندازه تولید و بهره وری، مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد. بهداشت روانی در محیط کار، به معنی پیشگیری از بروز پریشانی های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان (به دلیل عوامل بیماریزا در محیط کار) و سالم سازی محیط و فضای روانی کار است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴). امروزه تنیدگی و فرسودگی شغلی، مشکلی شایع در میان افراد است. این پدیده زمینه ساز بیماری های فیزیکی و عاطفی است که می تواند به افزایش غیبت از کار، ترک کار و کاهش تولید منجر شود. روش های رهبری تأثیرات متفاوتی در پیشگیری یا وقوع استرس و فرسودگی شغلی دارند. فرسودگی شغلی از جمله عوارض مربوط به کار است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این سندروم در شاغلانی که زمان زیادی را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می گذرانند به وجود می آید (حنانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۷). کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می برند، در کار خود کم انگیزه و کم فعالیت می شوند. آنها از نظر روانی بی تفاوت، افسرده، خستگی پذیر و زودرنج شده و کیفیت (و نه لزوماً کمیت) کار آنها کاهش می یابد (قدم پور و همکاران، ۱۳۹۵)

فرسودگی شغلی به عنوان ناتوانی تحمل استرس شغلی است. بر این اساس فرسودگی شغلی به عنوان فقدان اشتیاق به کار توصیف می شود که به وسیله فرسودگی عاطفی، زوال شخصیت، افسردگی، روحیه پایین و انزوای عاطفی قابل شناسایی است. فرسودگی شغلی عوارض متعددی در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و سازمان برجای می گذارد که از مهمترین آن ها می توان غیبت و ترک خدمت، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف روانشناختی، تضاد، تغییر شغل و تعارضات بین فردی با همکاران را نام برد (شاکری نیا و محمدپور، ۱۳۸۹: ۱۶۱)

یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، سبک های رهبری است که تحقیقات و مطالعات متعددی در زمینه رابطه آن با فرسودگی شغلی در کشورهای دیگر انجام شده است. از جمله این مطالعات می توان به پژوهشی اشاره نمود که توسط زوپیاتیس و کنستانتی^۳ (۲۰۱۰) انجام شده است و در آن رابطه بین سبک های رهبری و فرسودگی شغلی در میان مدیران صنعت هتلداری در قبرس بررسی گردیده است. در این پژوهش به محققان آتی پیشنهاد گردید تحقیقات بیشتری در این رابطه، در جوامع دیگر و با حجم نمونه بزرگ تر انجام دهند و همچنین متغیرهای سن، جنسیت و سابقه خدمت به عنوان عوامل تعدیل کننده این رابطه مورد بررسی قرار گیرند.

با توجه به مباحث مطرح شده، ضرورت پژوهش هایی که رابطه بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان را در ایران مورد بررسی قرار دهد به خوبی احساس می شود. در نتیجه پژوهشگر با توجه به پیشنهادات پژوهشگران قبلی مبنی بر مطالعات بیشتر در این زمینه و همچنین بررسی مقالات ارائه شده برون کشوری و مطالعات کتابخانه ای، این موضوع را برای پایان نامه خود برگزیده است. لذا این تحقیق، به منظور آگاه نمودن مدیران مجموعه مورد مطالعه از تناسب سبک های رهبری با شرایط موجود و جلب توجه ایشان به پیامدهای این سبک های رهبری و میزان فرسودگی شغلی کارکنان و تأثیر آن بر افزایش و یا کاهش کمیت و کیفیت ارائه خدمات در سازمان می تواند موثر باشد. بر این اساس و با توجه به اینکه تحقیق مشابهی در این زمینه در کشور ما صورت نگرفته است هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل می باشد.

مبانی و چارچوب نظری تحقیق:

تعاریف و مفاهیم

فرسودگی شغلی

مزلاچ و همکارانش، فرسودگی شغلی را به عنوان یک سندرم شامل ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم احساس کفایت شخصی همراه با اثرات زیانبار هم برای فرد و هم برای سازمانی که در آن فعالیت می کند تعریف کرده اند. (زوپیاتیس و کنستانتی، ۲۰۱۰: ۳۰۱)

سبک رهبری

در تعاریف مدرن، رهبری عبارتست از فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق اهداف سازمانی (خدایی و همکاران، ۱۳۹۵)

رهبری تعامل گرا

³ Zopiyatis & Constanti

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

برنز، رهبری تعامل گرا را به عنوان یک فرایند مبادله اجتماعی در نظر می گیرد. رهبران تعامل گرا پیروان خود را در جهت اهداف و نقش های مورد نیاز هدایت کرده و برای انگیزش دادن به آن ها به پاداش و تنبیه سازمانی متکی هستند. علاوه بر این، آن ها بر تکالیف، استانداردهای کاری و اهداف وظیفه محور تأکید دارند (خدایی و همکاران، ۱۳۹۵)

رهبری تحول گرا

جیمز مک گرگور برنز نخستین اندیشمندی است که رویکرد رهبری تحول آفرین را در برابر رهبری تعامل گرا در سال ۱۹۷۸ ارائه کرد. رابینز بر این باور است که رهبران تحول آفرین، رهبرانی هستند که الهام بخش پیروان خود بوده و قادرند به آنها روحیه دهند و آنها را در مسیر تأمین منافع سازمان هدایت کنند. این رهبران موجب می شوند که زیردستان با روحیه ای بسیار بالا عمل نموده و اثراتی عمیق بر سازمان بگذارند (زاهدبالان و همکاران، ۱۳۹۵)

رهبری انفعالی / اجتنابی

این سبک رهبری منطبق با شکل های غیرفعال و منفعلانه فرایندهای رهبری بوده و شامل دو نوع رهبری است: مدیریت (رهبری) برمبنای استثناء (انفعالی): در این نوع رهبری، رهبر به صورت منفعلانه منتظر می ماند تا اشتباهی صورت بگیرد و سپس فعالیت اصلاحی را انجام دهد. مدیریت (رهبری) بی قید و بند (آزادی مطلق): مدیریت بی قید و بند به فقدان رهبری برمی گردد. رهبران بی قید و بند در رابطه با رهبری هیچ نوع فعالیتی انجام نمی دهند و هنگامی که مسائل مهمی نیز مطرح می شود آن ها معمولاً مداخله ای انجام نمی دهند (معايير حقیقی فرد و همکاران، ۱۳۸۹، ۲۰)

اهمیت و ضرورت پژوهش

فرسودگی شغلی علاوه بر اینکه بر افراد تأثیر منفی دارد، سازمان ها را نیز با پیامدها و هزینه های قابل توجهی مواجه می سازد. عملکرد کاری پایین افراد، سطوح پایین تعهد سازمانی، هزینه های درمانی بالا و کاهش عواملی چون رضایت شغلی، خلاقیت، توانایی حل مسئله و نوآوری از جمله تأثیرات منفی هستند که سازمانها در نتیجه فرسودگی شغلی تجربه می کنند (هوگان و مک نایت، ۲۰۱۴: ۱۱۹). اگرچه نمی توانیم فرسودگی شغلی را در محیط کار از بین ببریم، حداقل می توانیم آن را بهتر بشناسیم و در نتیجه از اثرات آن برای یادگیری و رشد استفاده کنیم تا هم فردی که قربانی آن شده است و هم سازمان جهت حفظ ثبات خود از آن بهره مند گردند (زوپیاتیس و کنستانتی، ۲۰۱۰: ۳۱۴)

فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده مربوط به کار و محیط کاری، محصول عواملی است که وجود آن ها احتمال ابتلا به فرسودگی را بالا برده و عدم وجود آن ها منجر به کاهش یا عدم ظهور فرسودگی شغلی می شود. فرسودگی شغلی در کارکنان یک سازمان از دو جنبه حائز اهمیت است: اولاً فرسودگی، سلامت روانی فرد را تحت تأثیر قرار می دهد و باعث علائم جسمی و روانی، غیبت از شغل و تعویض شغل می شود و ثانياً کیفیت ارائه شده به جامعه را کاهش داده و نارضایتی از خدمات را به ارمغان می آورد. (باقری و همکاران، ۱۳۹۵)

مدیر در نقش رهبری سازمان، می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آنها از شغل و حرفه خویش را افزایش می دهد. مدیران با استفاده از سبک رهبری صحیح می توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره وری سازمان خود را افزایش دهند. سبک رهبری یا مدیریت، تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است (دارابیان، ۱۳۸۹: ۳۸)

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

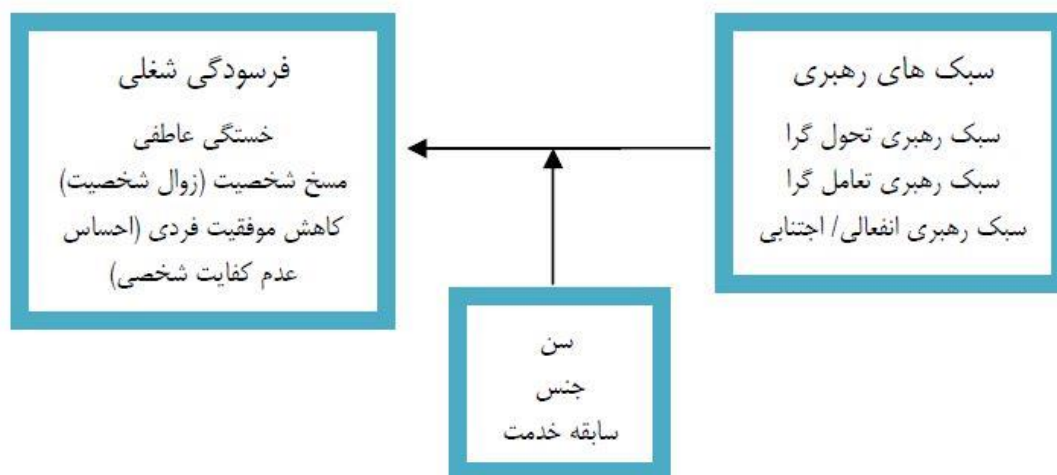
طی جستجوهای انجام شده و بررسی های صورت گرفته در مقالات مجلات علمی-پژوهشی و کنفرانس های داخلی و پایان نامه های کارشناسی ارشد و دکترا در حوزه مدیریت نشان می دهد که موضوع " بررسی رابطه بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان" علی رغم سپری نمودن سالهای نسبتاً طولانی از مطرح شدن آن در سطح جهان، نزد محققین و پژوهشگران کشور ما مغفول و مهجور مانده است و چندان به آن پرداخته نشده است. لذا محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ به سوال اصلی زیر است:

رابطه بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان چگونه است؟

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به اهمیت موضوع و شواهد موجود مبنی بر وجود رابطه بین سبک های رهبری و فرسودگی شغلی کارکنان، همچنین خلاء و نبود تحقیقاتی از این دست در کشور ما، محقق درصدد برآمد تا برای دست یابی به نتایج مستدل و علمی در این زمینه به انجام تحقیق حاضر اقدام نماید. مدل تحقیق به شرح زیر می باشد:

6



نمودار (۲-۲): مدل مفهومی تحقیق: توماس و لانکاوا (۲۰۰۹)

اهداف پژوهش

از آنجا که هر تحقیقی برای دستیابی به هدف و منظور خاص صورت می گیرد، اهداف این تحقیق بر مبنای دو طبقه بندی زیر ارائه می شود:

الف) هدف کلی:

بررسی رابطه بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل

سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

ب) اهداف ویژه:

- ۱- بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل
- ۲- بررسی رابطه بین سبک رهبری تعامل گرا با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل
- ۳- بررسی رابطه بین سبک رهبری انفعالی/اجتنابی با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل
- ۴- بررسی اینکه سن کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.
- ۵- بررسی اینکه جنسیت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.
- ۶- بررسی اینکه سابقه خدمت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.

فرضیه های پژوهش

نقطه آغاز هر علمی، تعدادی فرضیات بدیهی است که نیازی به اثبات آنها نیست. از این عبارت می توان دلایل وجود فرضیات بدیهی را تشخیص داد. استدلال را نمی توان بدون داشتن یک نقطه آغازین شروع کرد. فرضیات سنگ زیربنای هر تئوری را تشکیل می دهند. مهم این است که فرضیات وجود داشته باشند خواه حقیقت داشته باشند و خواه نداشته باشند، زیرا بدون اینها نمی توان نقطه آغازی داشت. فرضیه هایی که در این تحقیق با استفاده از روش علمی مورد بررسی قرار می گیرند به شرح زیر هستند:

الف) فرضیه اصلی:

بین سبک های رهبری با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه های فرعی:

- ۱- بین سبک رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین سبک رهبری تعامل گرا با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین سبک رهبری انفعالی/اجتنابی با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- سن کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.
- ۵- جنسیت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.
- ۶- سابقه خدمت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.

روش پژوهش:

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش زیر استفاده شد:

۱) روش کتابخانه ای: در این روش، به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت تدوین طرح تحقیق و ادبیات پژوهش با استفاده از مطالعات منابع موجود در ارتباط با موضوع مورد پژوهش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، پایگاه های

اطلاع رسانی و منابع اینترنتی جمع آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش برداری و ترجمه متون خارجی اقدام گردید.

۲) روش میدانی: ابزار اصلی جهت گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه دو قسمتی استاندارد است. قسمت اول سوالات پرسشنامه به منظور کسب اطلاعات فردی تدوین گردید و اطلاعاتی درباره سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سمت، واحد و شرایط استخدامی را جمع آوری می نماید. قسمت دوم سوالات پرسشنامه به منظور سنجش رابطه بین فرسودگی شغلی و سبکهای رهبری در میان کارکنان شرکت کاله بوده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان اداری شرکت کاله در شهرستان آمل است که این تعداد برابر ۷۰۰ نفر است.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان ۲۴۸ نفر می باشد و برای نمونه گیری از جامعه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است که در این میان فقط ۲۴۸ پرسشنامه برگشت داده شد.

روایی و پایایی پرسشنامه

روایی^۵

روایی اصطلاحی است که با هدفی که آزمودنی برای تحقق بخشیدن به آن درست شده است اشاره می کند آزمون دارای روایی است که برای اندازه گیری آنچه مورد نظر است کافی و متناسب باشد یک آزمون ممکن است از جهتی روا باشد اما از جهاتی دیگر نباشد و روایی یک امر نسبی است (سیف، ۱۳۸۹).

برای بدست آوردن روایی پرسشنامه در این تحقیق، از نظرات و راهنمایی های استادان راهنما و مشاور استفاده گردید. در ضمن با برخی صاحب نظران مشورت های لازم انجام شد و در مجموع ابهامات شکلی و محتوایی آن برطرف گردید که این امر بیانگر روایی پرسشنامه می باشد.

پایایی^۶

5- Validity

6- Reliability

هرگاه ابزار در شرایط و زمان های مختلف بکار برده شود و آزمودنی های یکسان دارای نمرات مشابهی باشند پایایی یک وسیله اندازه گیری است که به دقت نتایج حاصل اشاره می کند. پایایی در واقع به دقت، اعتمادپذیری و ثبات و تکرارپذیری آزمون اشاره می کند؟ (سیف، ۱۳۸۰)

پایایی یا اعتبار یاهمان اعتمادپذیری ابزار جمع آوری اطلاعات یک تحقیق، میزان پایایی و سازگاری آن را در اندازه گیری یک مفهوم نشان می دهد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می شود. به طوری که ضریب آلفای کرونباخ کمتر از ۰.۶ درصد اعتبار ضعیف، دامنه ۰.۷۰ درصد اعتبار قابل قبول و دامنه ۰.۸۰ درصد اعتبار خوب را نشان می دهد. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها نیز تعداد ۳۰ نفر از اعضای نمونه به طور تصادفی انتخاب گردید و پرسشنامه ها جهت پیش آزمون در اختیار آنان قرار گرفت. پس از جمع آوری پرسشنامه های تکمیل شده و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS مشخص گردید که پایایی پرسشنامه سبک رهبری ۰.۸۹٪ و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰.۷۰،۳٪ بوده و در سطح قابل قبول قرار دارند.

روش و ابزار تجزیه و تحلیل داده ها

9

برای تکمیل پژوهش، داده های خام از پرسشنامه های جمع آوری گردیده و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت و تبدیل به دانش شد. برای تحلیل داده های پژوهش از دو روش آماری ذیل استفاده شد:

الف - آمار توصیفی: از آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی های جمعیت شناختی همچون جنسیت، میزان تحصیلات، رتبه علمی، میزان تحصیلات و سابقه خدمت استفاده گردید که شامل جداول توزیع فراوانی و درصد، میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین می شود.

ب - آمار استنباطی: به منظور آزمون فرضیات از روش آمار استنباطی استفاده شده است که لازم به ذکر است آزمون های رگرسیون ساده و سلسله مراتبی یا چندگانه مورد استفاده قرار گرفته اند.

یافته های پژوهش

داده ها و اطلاعات جمع آوری شده در این پژوهش، در واقع منابعی خامی بوده اند که می بایست با ابزار مناسب تجزیه و تحلیل و تشریح گردد تا بتوانند بار کاربردی اطلاعاتی خود را منتقل نمایند. بر همین مبنا، مناسب ترین وسیله برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های به دست آمده، آزمون های آماری می باشد. با آزمون های آماری پژوهش، رابطه بین متغیرهای مختلف را پیدا نموده و به فرضیات تحقیق پاسخ داده خواهد شد. در تحقیق حاضر روند تجزیه و تحلیل داده ها، تبدیل داده ها به اطلاعات جهت بررسی به فرضیه ها و پاسخ به سئوالات بطوریکه بتواند اهداف اصلی و فرعی تحقیق را دنبال نماید صورت می گیرد. جهت استفاده و بکارگیری آزمون های آماری مناسب لازم است وضعیت نرمالیتیه داده ها مورد بررسی قرار گیرد. از این رو در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول (۴-۶): آزمون کولموگروف اسمیرنوف

وضعیت	p-value	شاخص ها
نرمال	۰/۳۳	رهبری تحول گرا

نرمال	۰/۱۰	رهبری تعامل گرا
نرمال	۰/۱۰	رهبری انفعالی / اجتنابی
نرمال	۰/۳۸	فرسودگی شغلی

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری جهت آزمون فرضیه اصلی تحقیق برابر با ۰/۰۰ بوده و این مقدار از ۰/۰۵ کوچکتر بوده و فرضیه صفر رد می شود. بنابراین بین سبک رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحول گرا با فرسودگی شغلی برابر با ۰/۳۷ بوده که نشان دهنده رابطه مستقیم و ضعیف بین دو متغیر می باشد.

فرضیه اول: بین سبک رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.

بین سبک رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. $H_0 =$

بین سبک رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. $H_1 =$

فرضیه دوم: بین سبک رهبری تعامل گرا با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.

بین سبک رهبری تعامل گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. $H_0 =$

بین سبک رهبری تعامل گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. $H_1 =$

فرضیه سوم: بین سبک رهبری انفعالی / اجتنابی با فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد.

بین سبک رهبری انفعالی / اجتنابی و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. $H_0 =$

بین سبک رهبری انفعالی / اجتنابی و فرسودگی شغلی کارکنان در شرکت لبنی کاله آمل رابطه معناداری وجود دارد. $H_1 =$

فرضیه چهارم: سن کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند نتایج نشان می دهد که در تمامی رده های سنی، سطح معناداری جهت آزمون از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که سن کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.

فرضیه پنجم: جنسیت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.

نتایج نشان می دهد که سطح معناداری جهت آزمون از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که جنسیت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.

فرضیه ششم: سابقه خدمت کارکنان، تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی را تعدیل می کند.

نتایج نشان می دهد که در تمامی طبقه بندی سابقه خدمت به غیر از طبقه بیشتر از ۲۰ سال، سطح معناداری جهت آزمون از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر می باشد و می تواند تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان را تعدیل کند.

در طول این پژوهش همواره تمام تلاش ما بر این بود که از یک رویکرد منصفانه در تمامی مراحل تحقیق، اعم از جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شود تا در نهایت بتوان به یک پاسخ عادلانه در مورد سوالات و فرضیه های تحقیق برسیم. اما در پژوهشی که از پیش روی گذشت همچون سایر پژوهش های دیگر محدودیت هایی وجود داشته که به نوعی مانع از تحقق اهداف تعیین شده بوده اند. از جمله آنمی توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱- فقدان یک پایگاه اطلاعاتی مناسب و جامع درباره موضوع پژوهش در جامعه آکادمیکی .
- ۱- عدم به موقع پاسخگویی نسبت به تکمیل پرسشنامه که منجر به اتلاف وقت پژوهشگر شد.
- ۲- پرسشنامه: پرسشنامه خود به عنوان یک محدودیت تلقی می شود. بدین معنا که پرسشنامه، نگرش افراد را بررسی می کند، نه واقعیت را، که این امر می تواند به عنوان یک محدودیت تلقی شود و محققان دیگر میتوانند از مصاحبه برای تایید یا رد پرسشنامه استفاده نمایند .
- ۳- از آنجائی که هریک از روشهای گردآوری اطلاعات نواقص خاص خود را دارند استفاده از پرسشنامه هم محدودیت هایی را در بر دارد که بهتر است برای برطرف کردن آن از روش های چندگانه گردآوری اطلاعات (کثرت گرایی) استفاده نمود.
- ۴- عدم تعمیم نتایج تحقیق به سایر ارگان ها.
- ۵- همچون هر پژوهش علمی دیگر، ضعف فرهنگ تحقیق در جامعه کنونی ما عاملی بازدارنده برای به ثمر رسیدن تحقیقات است.

۵-۵- محدودیت های خارج از کنترل محقق

- ۱- عدم وجود ابزار استاندارد در کشور و تدوین پرسشنامه توسط محقق.
- ۲- دخالت تعصبات و نگرشهای پاسخگویی در امر پاسخگویی.

۵-۵- محدودیت های خارج از کنترل محقق

- ۳- عدم وجود ابزار استاندارد در کشور و تدوین پرسشنامه توسط محقق.
- ۴- دخالت تعصبات و نگرشهای پاسخگویی در امر پاسخگویی.

۵-۵- محدودیت های خارج از کنترل محقق

- ۵- عدم وجود ابزار استاندارد در کشور و تدوین پرسشنامه توسط محقق.
- ۶- دخالت تعصبات و نگرشهای پاسخگویی در امر پاسخگویی.



سومین همایش بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران

۶-پیشنهادهای پژوهش

چنانچه پژوهش علمی از یک رویه سیستماتیک و پژوهشگرانه برخوردار باشد، پژوهشگری تواند نظراتی را هم در مورد یافته‌ها و نتایج پژوهش، و هم راه کارها و پیشنهادهایی را به منظور بهبود و بسط پژوهش‌های آتی بیان کند. بدین سبب در ادامه پیشنهادهایی توسط پژوهشگر ارائه می‌شود.

۵-۱-۶-پیشنهادهایی مبتنی بر یافته‌های پژوهش

۱- در این تحقیق میان میان سابقه خدمت و میزان فرسودگی شغلی رابطه وجود داشت. این امر نشان می‌دهد که این گذشت عمر نیست که انسان را فرسوده می‌سازد، بلکه عواملی غیر از سن در آن دخیل هستند. عواملی سازمانی همچون مطالبات شغلی، سیستم‌های پاداش دهی سازمانی، جبران خدمات و ... در واقع می‌توان ادعا کرد در صورتی که شرایط روحی و روانی شغلی، مناسب کارکنان باشد، حتی در سنین بالا نیز منشأ خدمات ارزنده می‌توانند باشند. شایان ذکر است که سابقه زیاد لزوماً به معنای داشتن سن بالا نیست، چرا که افراد در سنین مختلف استخدام می‌شوند.

۲- رفتارهای الهام بخش مدیر، فرسودگی شغلی زیردستان را با کمک کردن به آنها در درک و شناخت، کاهش می‌دهد.

۳- موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبکهای مؤثر رهبری مدیر است. مدیریت و رهبری، همواره به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موفقیت و شکست هر سازمانی قلمداد شده است بنابراین به سازمان پیشنهاد می‌گردد به منظور حفظ سلامت جسمی و روانی کارکنان و همچنین کاهش غیبت از کار، ترک کار یا بی انگیزگی آنان، فاکتورهای سبک های رهبری تحول گرا و تعامل گرا را که برخی از آنها عبارتند از: بیان روشن ارزش ها، هدف و مأموریت سازمان، القای حس اعتماد به کارکنان، احترام و اهمیت دادن به آنان، حمایت از نظرات و پیشنهادات آنها و روشن بینی نسبت به آینده، روشن ساختن انتظارات و در نظر گرفتن پاداش هایی برای برآورده کردن آنها، پیش بینی مشکلات و سعی در رفع آنها از طریق داشتن تعامل با کارکنان را هرچه بیشتر مورد توجه و پرورش قرار دهند

۵-۲-۶-پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی

به نظر پژوهشگران، هنوز موضوع های مختلفی در این زمینه وجود دارد که برای انجام پژوهش های آینده اهمیت دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود به منظور استفاده هر چه بیشتر از نتایج پژوهش به موضوعات زیر توجه بیشتری شود:

۱- بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد.

۲- پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی سایر عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی نیز سنجیده شوند تا میزان تأثیر این عوامل بر ایجاد و توسعه آن تعیین گردد به عنوان مثال بررسی عواملی که وبستر و هکت (۱۹۹۹) در پژوهش خود به محققین آتی پیشنهاد کرده اند از جمله شرایط جسمی مورد نیاز کار، حجم کار، وضعیت تأهل، ویژگی های شخصیتی، تأثیر سیستم پرداخت سازمان و عوامل مطرح شده در پژوهش سیگال و مک دونالد (۲۰۰۴) که شامل مدت زمان لازم برای انجام فعالیت های کاری می‌باشد.

۳- پیشنهاد می‌شود مشابه این پژوهش در استان‌های دیگر و نیز در سطح کشور انجام پذیرد.

۴- بررسی سبک رهبری و پیامدهای آن در چارچوب الگوی رهبری تمام عیار برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد.

۵- پیشنهاد می‌شود مدل جامعی از علل فرسودگی شغلی کارکنان در سطح کشور ارایه گردد.

۶- پیشنهاد می‌شود به دلیل گسترده بودن موضوع پژوهش هر کدام از مولفه‌های موجود فرسودگی شغلی و سبک های رهبری مطرح شده در پژوهش به طور مجزا مورد مطالعه قرار گیرد.

۷- پیشنهاد می شود درباره رابطه فرسودگی شغلی با عوامل دیگر نظیر مشکلات مالی، خانوادگی، و ... هر کدام به طور جداگانه پژوهش به عمل آمده و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد.

منابع

۱. جاودانی، محمد (۱۳۹۰)، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با تعهد سازمانی معلمان، پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت دانشگاه فردوسی مشهد، سال ۱، شماره ۱
۲. حسینی سرخوش، سیدمهدی (۱۳۸۹)، چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ ۵۹. سازمانی، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰
۳. حنانی، میترا، مطلبی کاشانی، مسعود، گیلاسی، حمیدرضا (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط ابعاد فرسودگی شغلی با ویژگیهای فردی تحویلداران بانکهای دولتی شهرکاشان، فصلنامه علمی - پژوهشی فیض، ۶۶- دوره پانزدهم، شماره ۱
۴. دارابیان، حسن (۱۳۸۹)، سبک های رهبری، اصلاح و تربیت، شماره ۱۰۵
۵. سلطانیان، محمدعلی، امین بیدختی، علی اکبر (۱۳۸۸)، بررسی نقش ورزش بر فرسودگی شغلی کارمندان، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، جلد ۱۰، شماره ۴ (پیاپی ۳۲)
۶. سیدجوادین، سیدرضا، شهباز مرادی، سعید (۱۳۸۵)، فرسودگی شغلی: پژوهشی در شرکت حفاری نفت جنوب، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره اول، شماره ۲
۷. شاکری نیا، ایرج، محمدپور، مهدی (۱۳۸۹)، رابطه استرس شغلی و تاب آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن، فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، سال چهاردهم، شماره دوم، ص ۱۶۱
۸. صفری، شهربانو، گودرزی، حسنیه (۱۳۸۸)، بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت شناختی در بین اساتید و کارکنان دانشگاه، فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی/ سازمانی، سال نخست، شماره ۱، صص
۹. عزیزی، لیلا، فیض آبادی، زهرا، صالحی، مریم (۱۳۸۷)، تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج در کارکنان دانشگاه تهران، مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و ۷۳- روانشناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۴، شماره ۳
۱۰. غفوری، فرزاد، تجاری، فرشاد، بهاری، صالح (۱۳۸۸)، رابطه بین سبک های رهبری و بهره وری مدیران سازمان های ورزشی، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۵
۱۱. معایر حقیقی فرد، علی، یوسفی، سجاد، میرزاده، اکبر (۱۳۸۹)، سب ک رهبری و پیامدهای آن در چارچوب الگوی رهبری تمام عیار، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸
12. CEEHRN (2006), "Burnout Syndrome :Prevention and Management", The Handbook for workers of harm reduction
13. programs edited by The Central and Eastern European Harm Reduction Network (CEEHRN).
14. Corrigan, PW. , Diwan, S., Campion, J., Rashid, F " (۲۰۰۲), "Transformational leadership and the mental health team"
15. Administration and Policy in Mental Health, Vol. 30, No. 2, pp. 97.۱۰۸-

16. Densten, I.L. (2005), "The relationship between visioning behaviors of leaders and follower burnout" *British Journal of Management*, Vol. 16, pp. 105–118.
17. Devalk, M., Oostrom, ch. (2007), "Burnout in the medical profession: Causes, consequences and solutions" *Occupational Health at Work*, Vol. 07, pp. 1-5.
18. Eid, J., Johnsen, B.H., Bartone, P.T., Nissestad, O.A. (2008), "Growing transformational leaders: exploring the role of personality hardiness", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol 29 No. 1, pp 4-23
19. Gill, S.A., Flaschner, A.B., Shachar, m. (2006), "Mitigating stress and burnout by Implementing transformational-leadership", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 18, No. 6, pp. 469-481.
20. Hogan, R.L., McKnight, M.A. (2007), "Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation", *Internet and Higher Education*, Vol 10, pp. 117–124.
21. Judge, T.A, Piccolo, R.F. (2004), "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 5, pp.755–768.
22. Kanste, O., Kyngas, H., Nikkila, J. (2007), "The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff", *Journal of Nursing Management*, 15, pp 731–739.
23. Lee, H., Cummings, G.G. (2008), "Examining relationships between director leadership practices and manager work life and burnout", *Journal of leadership studies*, Vol. 2, No. 2, pp. 47-62.
24. Melchior, M. E. W., Van den berg, A. A., Halfens, R., Huyer Abu-Saad, H., Philipsen, H., Gassman, P. (1997), "Burnout and the work environment of nurses in psychiatric long-stay care setting", *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 32:158- 164.
25. Muhammad, A. H., Hamdy, H.I. (2005), "Burnout, supervisory support, and work outcomes: A study from an Arabic cultural perspective", *IJCM*, Vol. 15 (3 & 4), 2005, pp. 230-242.
26. Seltzer, J., Numerof, R.E., Bass, B.M. (1989), "Transformational leadership: is it a source of more burnout and stress?", *Journal of Health and Human Resources Administration*, Vol. 12, pp.175-185.
27. Schaufeli, W.B. (2003), "Past performance and future perspectives of burnout research", *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (4), pp 1-15.
28. Schaufeli, W.B., Buunk, B.p. (2003), "burnout: An Overview of 25 years of research and theorizing", *The handbook of work and health psychology* edited by M.J.Schabracq, J.A.M, Winnubst and C.L, Cooper.



30. Schepman, S.B., Zarate, A.M.(2008), "The Relationship between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employees", World Academy of Science ,Engineering and Technology,vol 40, pp. 437-442.
31. Siegall, M., Mc Donald,T.(2004), "Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources", Personnel Review ,Vol. 33 No. 3, pp. 291-301.
32. Stordeur,S., D'hoore,W., and Vandenberghe,C" ,(۲۰۰۱) Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff" Journal of Advanced Nursing, 35(4),pp. 533.۵۴۲ –
33. Thomas,CH.H., Lankau, M.J. (2009), "Preventing burnout: The effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout", Human Resource Management, Vol. 48, No. 3, pp. 417.۴۳۲ –
34. Webster, L., Hackett, R.K. (1999), "Burnout and leadership in community mental health systems", Administration and Policy in Mental Health,Vol. 26, No. 6, pp. 387-399.
35. Winston, B.E, Patterson, K. (2006), "An Integrative Definition of Leadership" International Journal Of Leadership Studies, Vol. 1 Iss. 2, 2006, pp. 6-66.
36. Zopiatis, A. Constanti, P.(2010), "Leadership styles and burnout: is there an association?" , International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22, No. 3, pp. 300-320.