

پژوهش‌های مدیریت عمومی

سال چهاردهم، شماره پنجاه و یکم، بهار ۱۴۰۰

صفحه ۱۷۴-۱۴۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۱

The Effect of Transormational Leadership on Job Burnout: The mediating Role of psychological Capital

***Abdul Wahab Pourghaz¹, Mohammad Norouzi², Shahin Dehghan³**

1-Associate Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. (corresponding author).

Email: w.pourghaz@ped.usb.ac.ir

2-Master of Educational Research, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

3-Master of Educational Research, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Received:21/04/2020; Accepted: 12/12/2020

Extended Abstract

Abstract

The present study aims to investigate the effect of transformational leadership on job burnout through the mediating role of psychological capital among teachers. This study is applied and correlational and is specifically implemented based on Structural Equation Modeling (SEM). The statistical population of the study consists of all male primary school teachers in the city of Zahedan in the academic year of 2019-2020 who were 512 people among whom 217 were selected as the sample using Krejcie and Morgan table by stratified random sampling method. In this study, Bass and Avolio Transformational Leadership Standard Questionnaire (1997), Luthans' Psychological Capital Questionnaire (2007), and Maslach Burnout Inventory (1981) were used. Content validity was used to determine validity of the research tools, and Cronbach's alpha coefficient was used to determine reliability, which was estimated to be 0/72, 0/83, and 0/82, respectively. Data analysis was done using SPSS 22 and LISREL 8/80 software programs. The study results showed the negative and significant effect of transformational leadership and psychological capital on job burnout. There was also a positive and significant effect of transformational leadership on psychological capital. The mediating role of psychological capital

in the relationship between transformational leadership and job burnout of teachers was also confirmed.

Introduction

In recent years, the job burnout phenomenon has been accepted by researchers and those involved in human resource productivity. Job burnout analysis is a symptom that arises as a result of chronic stress and is one of the fundamental factors in decreasing the efficiency and waste of human resources. Service occupations employees, including teachers, are more likely to develop the syndrome than other occupational groups. One of the factors that cause job burnout in employees of organizations is leadership style. Applying management methods that lead to appropriate changes in the workplace can meaningfully reduce employees' sense of job burnout. By using employee incentives, meeting individual needs, and inspiring them, transformational leaders can provide the necessary infrastructure for the growth and prosperity of an organization and the personal development of the workforce. By using transformational leadership behaviors, managers can increase self-efficacy, hope, optimism, and resilience (psychological capital) among their employees, thereby harmful consequences of job burnout such as absenteeism, decreased work capacity, reduced workload, dissatisfaction, and loss of emotional resources. So, the current study aims to investigate the effect of transformational leadership on job burnout with the mediating effect of psychological capital within a causal pattern.

Case study

The statistical population of this study consists of all primary school male teachers in the city of Zahedan in the academic year of 2019-2020 who are 512 people among whom 217 ones were selected as the sample through stratified random sampling method.

Materials and Methods

The present study is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data collection. Bass and Avolio Transformational Leadership Standard Questionnaire (1997) was used to collect the data; it examines four dimensions of idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, and individual considerations, and it is developed in 20 items based on five-point scale. To measure psychological capital, Luthans' Individual Psychological Capital Questionnaire (2007) including 24 items was used in which six items have been developed for each of the components of psychological capital including self-efficacy, hope, optimism, and resilience. Finally, to measure occupational burnout, Maslach Burnout Inventory (1981) with 22 questions and three components of emotional exhaustion, depersonalization, and sense of self-efficacy was used. Content validity method was used to determine validity of

the research tools and Cronbach's alpha method was used to measure reliability of the questionnaires. Cronbach's reliability coefficient for each of the questionnaires of transformational leadership, psychological capital, and occupational burnout was estimated as equal to 0/72, 0/83, and 0/82, respectively, which indicate favorable reliability of the questionnaires. Also, in this research, structural equation modeling method has been used to test the research model and hypotheses.

Discussion and Results

Four hypotheses were extracted within the framework of the proposed model:

1. Transformational leadership has a significant effect on psychological capital. The path coefficient of transformational leadership to psychological capital is 0.25, and t significance test also showed that this value is statistically significant at confidence level of 0.95 (t-value= 2.52).
2. Transformational leadership has a significant effect on occupational burnout. The path coefficient of transformational leadership to occupational burnout is -0.31 which is a negative coefficient, and t significance test also showed that this value is statistically significant at 99% confidence level (t-value= -3.24).
3. Psychological capital has a significant effect on occupational burnout. The path coefficient of psychological capital to occupational burnout is -0.28 which is a negative coefficient, and t significance test also showed that this value is significant at 99% confidence level (t-value= -2.91).
4. Transformational leadership has a significant effect on occupational burnout with the mediating effect of psychological capital.

In addition to the direct effect, transformational leadership through psychological capital also affects occupational burnout with a coefficient of effect of -0.07 at 95% confidence level (t-value= -2.11).

The results show that transformational leadership has a negative and significant effect on job burnout. Psychological capital also plays a mediating role in this relationship.

Conclusion

By applying transformational leadership behaviors as well as increasing psychological capital of teachers, managers can reduce their occupational burnout.

Keywords: Transformational Leadership, Psychological Capital, Job Burnout

تأثیر رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی: نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی

دکتر عبدالوهاب پورقاز* - محمد نوروزی** - شهین دهقان***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه و بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی از طریق نقش واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در میان معلمان انجام پذیرفته است. این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی است و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری (SEM) اجرا می‌شود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مرد مقطع ابتدایی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ به تعداد ۵۱۲ نفر بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۱۹۹۷)، سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و مقیاس فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) استفاده شد. جهت تعیین روابط ابزارهای تحقیق از روابط محتوایی و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار 22 Spss و Lisrel 8/80 صورت گرفت. یافته‌های تحقیق اثر منفی و معنادار رهبری تحول آفرین و سرمایه روان شناختی بر تحلیل رفتگی شغلی را نشان داد. همچنین تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول آفرین بر سرمایه روان شناختی مشاهده شد. تأثیر واسطه‌ای سرمایه روان شناختی در رابطه رهبری تحول آفرین با تحلیل رفتگی شغلی معلمان نیز به تأیید رسید.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول آفرین، سرمایه روان شناختی، تحلیل رفتگی شغلی

* نویسنده مسئول - دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

w.pourghaz@ped.usb.ac.ir

** کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

*** کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

مقدمه

از ویژگی‌های یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به اندازه تولید و بهره‌وری، مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد. بهداشت روانی در محیط کار، به معنی پیشگیری از بروز پریشانی‌های روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان (به دلیل عوامل بیماری‌زا در محیط کار) و سالم‌سازی محیط و فضای روانی کار است (Seid, Javadain & Shahbaz Moradi, 2006: 63). تحلیل رفتگی شغلی^۱ از جمله عوارض مربوط به کار است که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. تحلیل رفتگی به عنوان پاسخی روان‌شناختی به استرس شغلی تعریف شده است. تغییر میان آن‌چه که فرد می‌خواهد و آن‌چه که فرد بایستی انجام دهد و به عبارت دیگر ناهماهنگی معنادار میان ماهیت شغل با ماهیت شاغل به تحلیل رفتگی منتهی می‌شود (Maslash & Leiter, 2005). این موضوع به صورت خاص در بخش‌های امدادی و خدمت‌رسانی از جمله آموزش و پرورش بیش از قلمروهای شغلی دیگر قابل مشاهده است. از جمله پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت پذیرفته است می‌توان به پژوهش کوستلیوس و سیگیلیس^۲ (۲۰۰۵) اشاره کرد. بدیهی است عدم هماهنگی میان ماهیت شغل و ماهیت شاغل با پیامدهای منفی همراه خواهد بود به عنوان نمونه شواهد نشان می‌دهد که بروز تحلیل رفتگی در میان معلمان منجر به افسردگی، خستگی و کاهش عملکرد می‌شود (Bakker & Schaufeli, 2000 ; Vandenberghe & Huberman, 1999). تحقیقات صاحب‌نظران علوم رفتاری نشان می‌دهد یکی از مهمترین عوامل ایجاد تحلیل رفتگی شغلی در سازمان سبک رهبری است. کارکنانی که با سرپرستان دارای ملاحظه کاری کم، کار می‌کنند بیشتر در معرض ابتلا به تحلیل رفتگی شغلی قرار دارند (Sheltzer & Numerof, 1988). نتایج مطالعات متعدد در این زمینه نشان از وجود رابطه بین سبک رهبری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دارد (Rouhi, Molaie & Mahmoodi., 2008; Zopiatis & Constanti, 2010).

1-Job Burnout

2-Koustelios & Tsigilis

اخیراً سبک رهبری، توجه زیادی را در تحقیقات مربوط به مدیریت منابع انسانی به خود جلب کرده‌است. سبک رهبری ترکیبی از ویژگی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی است که مدیران از آن‌ها برای تعامل با کارکنان خود استفاده می‌کنند (Sattari Ardabili, Golmoradi & 373: 2016). پیشرفت‌های اخیر در نظریه‌های رهبری موجب شده‌است، علاقه از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی فوق‌العاده و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست به سمت نظریه‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین^۱ که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کنند تغییر یابد (Kark, 2005: 161). رهبر تحول-آفرین، با بالا بردن نیازهای سطح بالا کارکنان خود را برمی‌انگیزاند. همچنین آن‌ها را برای ارائه یک عملکرد فوق‌العاده و فراتر از انتظار همگان، ترغیب می‌کند. آن‌ها به صورت یک الگوی فردی عمل کرده و با توانمند سازی و بالا بردن ظرفیت کارکنان اعتماد و اطمینان کسب می‌کنند (Eagly & Carli, 2007). از آن جا که در علوم انسانی یک معلول نمی‌تواند به تنهایی تحت تأثیر یک علت باشد، محققان برآن شدند که در ارتباط بین رهبری تحول-آفرین و تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار به بررسی متغیرهایی بپردازند که می‌توانند در این میان به عنوان واسطه نقش آفرینی کنند. یکی از مفاهیم اساسی در عرصه مدیریت و رهبری که ریشه در رفتار سازمانی مثبت‌گرا دارد، سرمایه روان شناختی^۲ است. سرمایه روان شناختی به عنوان یک منبع روانی برای افزایش عملکرد افراد و ایجاد سازمان‌های موفق در نظر گرفته می‌شود (Luthans & Youssef, 2004). سازو کارهای موجود در اجزای سرمایه روان شناختی به عنوان تمایلات انگیزشی فردی و تلاش برای موفقیت عمل می‌کنند که برون‌داد آن افزایش عملکرد است (Avey, Rebecca, Luthans & Mhatre., 2011). سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج درخور توجهی در پی داشته باشد. سازمان‌هایی که فاقد چنین سرمایه‌ای باشند یا میزان آن در سازمان کم یا ناچیز باشد، چندان بهره‌وری و توفیقی نخواهند داشت (Sohrabi, 2017). همان طور که اشاره شد از جمله کارکنانی که در معرض تحلیل رفتگی

1-Transformational Leadership

2-Psychological Capital

شغلی قرار دارند معلمان هستند و در این بین یکی از عوامل مؤثر بر آن نحوه رفتار مدیران است. نظر به عواقب ناخوشایند تحلیل رفتگی شغلی در میان سرمایه‌های انسانی سازمان وجود رهبران و مدیران تحول آفرین ضرورتی انکار ناپذیر است. نویسندگان این مقاله بر این باورند که رهبری تحول آفرین از طریق ایجاد سرمایه روانشناختی در کارکنان بر تحلیل رفتگی شغلی آنان تأثیر می‌گذارد و در این مسیر مجال بروز می‌یابد. از این رو مقاله حاضر به دنبال بررسی این است که آیا رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تأثیر دارد؟ همچنین سرمایه روانشناختی چگونه می‌تواند این رابطه را متأثر سازد؟

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

رهبری تحول آفرین

مفهوم اولیه رهبری تحول آفرین توسط برنز^۱ (۱۹۷۸) و در نتیجه تحقیق‌های توصیفی او پیرامون رهبران سیاسی مطرح شد، لیکن کسی که با مطالعات خود، این مفهوم را وارد حیطه رهبری در سازمان‌ها کرد، باس^۲ (۱۹۸۵) بود. این نوع رهبری نمایانگر فرایندی است که منتهی به تغییر و تحول در افراد می‌شود و با ارزش‌ها، ویژگی‌های اخلاقی، اهداف بلند مدت، ارزیابی محرک‌های تاثیرگذار بر کارکنان، ارضای نیازها و شیوه رفتار با آن‌ها مرتبط است (Azizi Nejad, Jenaabadi & Moradzadeh., 2014: 77). رهبری تحول‌گرا به طور کلی به عنوان فرآیندی درک می‌شود که رهبران با انجام اقدام آگاهانه، پیروان را به سمت رهبران سوق می‌دهند، رفتارهایی را نشان می‌دهند که اعتماد را برمی‌انگیزاند، چشم اندازه‌های ایثارگرانه را برای ایجاد تعهد و تأثیرگذاری نشان می‌دهند و یک قطب نمای اخلاقی را به سمت مأموریت و هدف نشان می‌دهند (Avolio, 2011; Bass, 1985). طبق نظریه باس، رهبری تحول آفرین، مفهومی است که شامل چهار مؤلفه اصلی به شرح زیر است:

۱. نفوذ آرمانی^۳: یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های رفتاری رهبران تحول آفرین است که به صورت یک الگوی فردی عمل می‌کنند و میزان اعتماد و صداقت خود را بین کارمندان یا

1-Burns

2-Bass

3-Idealized Influence

افراد مرتبط بالا می‌برند. این رهبران به این نحو نوعی احساس تحسین، باور و عزت نفس را در بین کارکنان خود ایجاد می‌کنند و بدین شکل احساس استقلال، توانمندی و اعتماد به نفس خود را به آنها ثابت می‌کنند (Avolio & Bass, 2002).

۲. تحریک فرهیختگی^۱: رهبران تحول‌آفرین، پیروانشان را از نظر ذهنی ترغیب می‌کنند. آنها سعی می‌کنند ظرفیت‌های پیروان را توسعه بخشند به این صورت که آنها را قادر می‌سازند تا به شیوه‌های جدیدی به مشکلات قدیمی بنگرند. مثلاً آنها به پیروان کمک می‌کنند تا فرضیه‌ها را زیر سؤال ببرند و راه‌حل‌های خلاقانه‌تری ارائه دهند. رهبران تحول‌آفرین با انگیزه بخشیدن به پیروان، نوآوری را ترغیب و تشویق می‌کنند (Yamamoto & Yamaguchi, 2019:49).

۳. انگیزش الهام بخش^۲: رهبران تحول‌آفرین با بیان چشم اندازها، الهام بخش پیروانشان هستند. آنها مهارت‌های ارتباطی قوی دارند که باعث می‌شود پیروان، هدف و معنای وظیفه را از طریق اهداف مشترک احساس کنند. آنها می‌توانند خوشبینی درباره اهداف آینده را به افراد منتقل کنند (Yamamoto & Yamaguchi, 2019:48).

۴. ملاحظات فردی^۳: رهبر حمایت خود را از سطح گروهی یا سازمانی به سطح فردی گسترش می‌دهد، بنابراین، کارکنان می‌توانند ارتباط برقرار کرده و ایده‌های جدید خود را بدون هیچ گونه بی‌میلی و واهمه ابراز دارند. در چنین حالتی شناخت در سطح فردی برای عملکرد بهتر را می‌توان تضمین نمود. یک رهبر با رفتارهای تحول‌گرایانه سعی در کشف نیازهای فردی همکاران دارد. آنها نیازهای خود را با نیازهای سازمان منطبق می‌کنند. چنین شیوه‌هایی نه تنها زمینه مشورت را فراهم می‌کند، بلکه تصویر شخصی کارکنان را نیز ارتقاء می‌بخشد. بعضی اوقات آنها وظایف فردی را برای رشد فردی اختصاص می‌دهند (Bass & Avolio, 1994).

تحلیل رفتگی شغلی

اصطلاح تحلیل رفتگی اولین بار توسط فرودنبرگر در سال ۱۹۷۴ معرفی شد. وی تحلیل-رفتگی شغلی را "کاهش تدریجی عواطف، از دست دادن انگیزه و کاهش التزام کاری"

1-Intellectual Stimulation

2-Inspirational Motivation

3-Individual Consideration

شغلی را یک سندروم خستگی هیجانی و بدبینی می‌دانند که اغلب در افرادی که به نوعی "کار مردم" را انجام می‌دهند رخ می‌دهد.

ابعاد تحلیل رفتگی شغلی از دیدگاه مسلش و جکسون (۱۹۸۱):

۱. **خستگی عاطفی**^۲: خستگی عاطفی تحت تأثیر فشار روانی، احساس تحت فشار قرار گرفتن و از بین رفتن منابع عاطفی یک فرد است (Hannani, Matlabi Kashani & Gilasi., 2011: 70). این جنبه فرسودگی شغلی نشان دهنده یک پاسخ اساسی در برابر استرس است (Maslach, Schaufeli & Leiter., 2001).

۲. **مسخ شخصیت**^۳: به ایجاد نگرش‌های منفی و بی‌تفاوتی نسبت به افرادی که نیاز به خدمت دارند اشاره دارد. این واکنش‌ها ممکن است در اثر خستگی احساسی به عنوان یک مکانیسم دفاعی برای انطباق پذیری علیه فشار و استرسی که افراد در محل کار احساس می‌کنند، به وجود آید (Kimsesiz, 2019: 1414).

۳. **کاهش کفایت شخصی**^۴: به کاهش حس دستیافت در کارایی حرفه‌ای و کاهش بهره‌وری در کار اشاره دارد که فرد تمایل دارد خود را به طور منفی ارزیابی کند (Sas, Boros & Bonchis., 2011: 267).

سرمایه روان شناختی

سرمایه روان شناختی مفهوم جدیدی است که به تازگی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است و در رفتار سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار فراهم می‌کند (Luthans, 2002). این مفهوم با هدف دستیابی به پارادایم مثبت‌گرایی در حیطه سازمان مطرح شده که در آن بر ایجاد تصور مثبت در کارکنان از طریق افزایش امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی تاکید می‌کند (Danaee fard, Amrolahi, Fani & Rezaeian., 2013: 8). مرکز توجه سرمایه روان‌شناختی روی ویژگی‌های روان شناختی فردی مانند "چه کسی هستی" و

1- Maslach & Jackson

2-Emotional Exhaustion

3-Depersonalization

4-Diminished Personal Accomplishment

"چه کسی می‌خواهید بشوید" بر مبنای دیدگاه توسعه‌ای قرار دارد (Luthans, Youssef & Avolio., 2007).

ابعاد سرمایه روان شناختی خود کار آمدی^۱:

خودکارآمدی عبارت است از اعتقاد و قضاوت یک فرد در مورد توانایی‌های خود برای انجام یک کار معین (Bandura, 1977, 1997) و موفقیت وی در انجام یک کار خاص و ایجاد انگیزه برای خود، تأمین منابع شناختی خود و همچنین انجام اقدامات لازم (Luthans et al., 2007). خودکارآمدی ریشه در تئوری شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۷۷) دارد. تأکید این تئوری شناختی روی عامل انسانی است، به عبارتی بر توانایی فرد در خودسازماندهی و خودتنظیمی عواطف، اعمال و رفتارها تأکید دارد (Bandura, 1997, 2006). براساس این نظریه، انسان‌ها مستقیماً و به صورت فردی یا جمعی و از طریق یک عامل کمک کننده قادرند محیط اطراف خود را تحت کنترل خود قرار داده و شرایط محیطی را تغییر دهند (Bandura, 2012; Hamill, 2003).

امید^۲

امید عبارت از داشتن انتظارات یا احساسات مثبت برای کسب نتایج خوب و تحقق اهداف آینده است (Edwards, 2009). امید اشاره به یک وضعیت انگیزشی مثبت دارد که دو مؤلفه‌ی عامل (انرژی هدف-محور) و مسیر (برنامه ریزی برای دستیابی به هدف) را در بر می‌گیرد (Snyder, Rand & Sigmon., 2002).

خوش بینی^۳

خوش بینی به ویژگی‌های علی مثبت اشاره دارد و روشی است که در آن افراد علل وقایع مثبت و منفی را توضیح می‌دهند و انتظار دارند که نتایج مثبت باشد. افراد خوش بین در مواجهه با شکست‌ها و موفقیت‌های خود به ویژگی‌های کلی مسأله می‌نگرند. آنها کسب موفقیت را به توانایی‌های درونی خود نسبت داده و شکست‌ها را به برخی عوامل غیر پایدار و خارجی نسبت می‌دهند (Seligman & Schulman, 1986).

1-Self-efficacy
2-Hope
3-Optimism

تاب آوری^۱

تاب آوری عبارت است از ظرفیت یک فرد برای مقابله و ایجاد سازگاری مؤثر و موفق در شرایط نامساعد، دشوار، ناخوشایند، تهدیدآمیز یا چالش برانگیز (Herrman et al., 2011) و یا حتی در برخی رویدادها و موفقیت‌های مثبت (Luthans, 2002).

از پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- نظر علی (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان "نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه رهبری تحول‌گرا با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز" به وجود رابطه مثبت بین رهبری تحول‌گرا با سرمایه روان شناختی پی‌برد.

- میرزازاده حشکوبایی (۲۰۱۶) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان" که بر روی ۲۳۵ نفر از کارکنان سازمان بهزیستی استان گیلان انجام داد به این نتیجه دست یافت که سرمایه روان شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری ندارد.

- اسماعیلی و شریعت‌نژاد (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه رهبری تحول-گرا با سرمایه فکری و سرمایه روان‌شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا" که بر روی ۲۸۱ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه لرستان انجام دادند، بیان کردند که رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معناداری با مدیریت تحول‌گرا، سرمایه فکری و سرمایه روان شناختی کارکنان و اعضای هیئت علمی دارد.

- باقر سلیمی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان" که بر روی ۱۳۷ نفر از کارکنان ادارات امور مالیاتی استان گیلان انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر فرسودگی شغلی کارکنان معنادار و منفی بود.

- گچر^۲ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود به وجود رابطه منفی و معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و تحلیل رفتگی شغلی پی‌بردند.

1-Resilience

2-Gächter

- زوپیاتیس و کنستانتی^۱ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان "سبک رهبری و فرسودگی شغلی آیا رابطه‌ای وجود دارد؟" به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری تحولی، تبدالی و عدم مداخله‌ای بر فرسودگی شغلی در میان مدیران بیمارستانی پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که رهبری تحول‌آفرین رابطه معنادار مثبتی با موفقیت فردی و رابطه‌ای منفی با خستگی عاطفی و مسخ شخصیت دارد.

- ضیائی و نرگسیان (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و کاهش تحلیل‌رفتگی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی تهران" به بررسی اثر رهبری تحول‌آفرین بر کاهش تحلیل‌رفتگی کارکنان در میان کارکنان کتابخانه‌های شهید بهشتی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین تأثیر مهمی در کاهش تحلیل‌رفتگی کارکنان کتابخانه‌ها و ابعاد آن دارد.

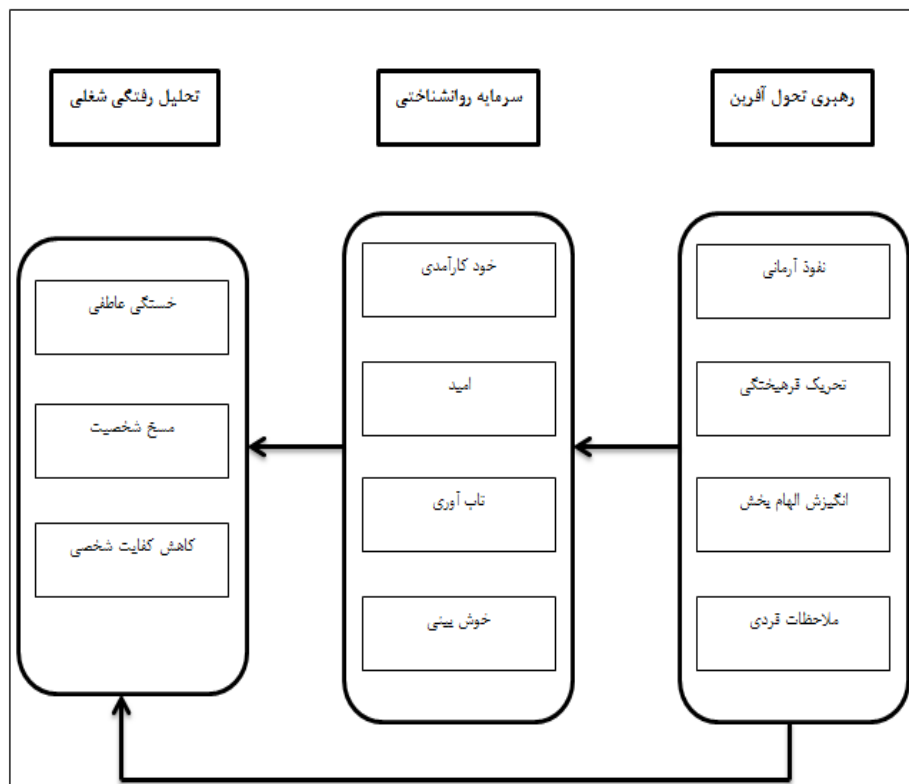
- گیل^۲ و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود با عنوان "کاهش استرس و فرسودگی شغلی با اجرای رهبری تحول‌آفرین" به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر استرس شغلی و اثر استرس شغلی بر فرسودگی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که میزان فرسودگی دریافتی با میزان استرس دریافت شده رابطه دارد و میزان استرس دریافتی با سبک رهبری اجرا شده توسط مدیران رابطه دارد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به آنچه در مبانی نظری و پیشینه پژوهش گفته شد، مدل زیر برای رهبری تحول‌آفرین (با چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، تحریک فرهیختگی، انگیرش الهام بخش و ملاحظات فردی) و تحلیل‌رفتگی شغلی (با سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی) به همراه نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی (با چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) استخراج گردیده‌است.

1-Zopiatis & Constanti

2-Gill



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

در چارچوب مدل پیشنهادی این پژوهش، فرضیه‌های زیر استخراج گردیده است:

فرضیه ۱: رهبری تحول آفرین بر سرمایه روان‌شناختی معلمان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۲: رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۳: سرمایه روان‌شناختی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۴: رهبری تحول آفرین با اثر واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش بر حسب هدف از نوع کاربردی و از نظر اجراء، توصیفی پیمایشی مبتنی بر رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مرد

مقطع ابتدایی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ به تعداد ۵۱۲ نفر بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (به این صورت که ابتدا معلمان مرد شهر زاهدان به ناحیه‌های ۱ و ۲ طبقه‌بندی شده و سپس از هر ناحیه با توجه به تعداد معلمان، تعداد نمونه تخصیص داده شد) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو (۱۹۹۷) که چهار بعد (نفوذ آرمانی، تحریک فرهیختگی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی) را مورد بررسی قرار می‌دهد و در ۲۰ گویه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای تنظیم شده، استفاده شده است. برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی فردی لوتانز (۲۰۰۷) بهره برده شد که در آن برای هر یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی) شش گویه در نظر گرفته شده است و در نهایت برای سنجش تحلیل‌رفتگی شغلی نیز از مقیاس فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) با ۲۲ سؤال و سه مؤلفه (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی) استفاده شد. شایان ذکر است که در پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی از مقیاس شش‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) و در پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی از مقیاس هفت‌گزینه‌ای (هرگز تا خیلی زیاد) لیکرت استفاده شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب اعتماد به روش کرونباخ برای هر یک از پرسشنامه‌های رهبری تحول‌آفرین، تحلیل‌رفتگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۲ و ۰/۸۳ برآورد گردید که حاکی از سطح پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها می‌باشد. همچنین برای تعیین روایی سازه متغیرهای پرسشنامه، از روش تحلیل‌عاملی استفاده شد. در این پژوهش داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS 22 و LISREL 8.80 در دو بخش توصیفی (از جمله میانگین و انحراف معیار) و استنباطی شامل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

برای تعیین وضعیت نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در این آزمون اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد می‌شود و اگر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض یک پذیرفته می‌شود. نتایج مربوط به نرمال بودن عامل‌ها در جدول (۱) آورده شده‌است.

جدول ۱: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر	Z	سطح معناداری (Sig)
رهبری تحول آفرین	۰/۰۵۷	۰/۰۸۷
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۰۵۵	۰/۲۰
سرمایه روان شناختی	۰/۰۵۹	۰/۰۶۸

نتایج به دست آمده از آزمون نرمال بودن متغیرها نشان می‌دهد که پاسخ‌های شرکت کنندگان به تمام پرسش‌های پژوهش دارای ویژگی توزیع نرمال است. در نتیجه می‌توان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی همبستگی و فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش

در جدول (۲) همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می‌شود همبستگی رهبری تحول آفرین با سرمایه روان شناختی ۰/۲۴۸، رهبری تحول آفرین با تحلیل رفتگی شغلی ۰/۲۷۱- و ضریب همبستگی بین سرمایه روان شناختی با تحلیل رفتگی شغلی ۰/۲۸۱- است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
۱- رهبری تحول‌آفرین	۸۰/۸۴	۷/۱۴	۱		
۲- سرمایه روانشناختی	۱۰۳/۶۰	۱۲/۲۴	۰/۲۴۸*	۱	
۳- تحلیل رفتگی شغلی	۲۱/۶۵۹	۸/۹۳	-۰/۲۷۱*	-۰/۲۸۱*	۱

* $p < 0/01$

بررسی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

پیش از آزمون مدل مفهومی پژوهش لازم است ابتدا صحت مدل‌های اندازه‌گیری مورد تأیید قرار گیرد. برای این منظور از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی ارتباط گویه‌ها (متغیرهای مشاهده‌پذیر) را با عامل‌ها (متغیرهای پنهان) مورد بررسی قرار می‌دهد.

مدل اندازه‌گیری متغیر برون زای مدل

در جدول ۳، نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم رهبری تحول‌آفرین ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی رهبری تحول‌آفرین

شاخص برازندگی	مقادیر برآورد شده	مقادیر قابل قبول
شاخص کای اسکوتر (X^2)	۲۷۶/۵۰	-
درجه آزادی (df)	۱۵۹	-
مجدور خی هنجار شده (X^2/df)	۱/۷۳	کمتر از ۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۸۹	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	۰/۸۵	بیشتر از ۰/۹۰
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵۸	کمتر از ۰/۰۸

طبق جدول ۳، شاخص‌های مربوط به برازش مدل اندازه‌گیری، نشان از برازش مناسب مدل دارد زیرا نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی کمتر از ۳ و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ است.

مدل اندازه‌گیری متغیرهای درون‌زا

به منظور سنجش صحت مدل اندازه‌گیری متغیرهای درون‌زا (سرمایه روان‌شناختی و تحلیل رفتگی شغلی)، از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴، ارائه گردیده است.

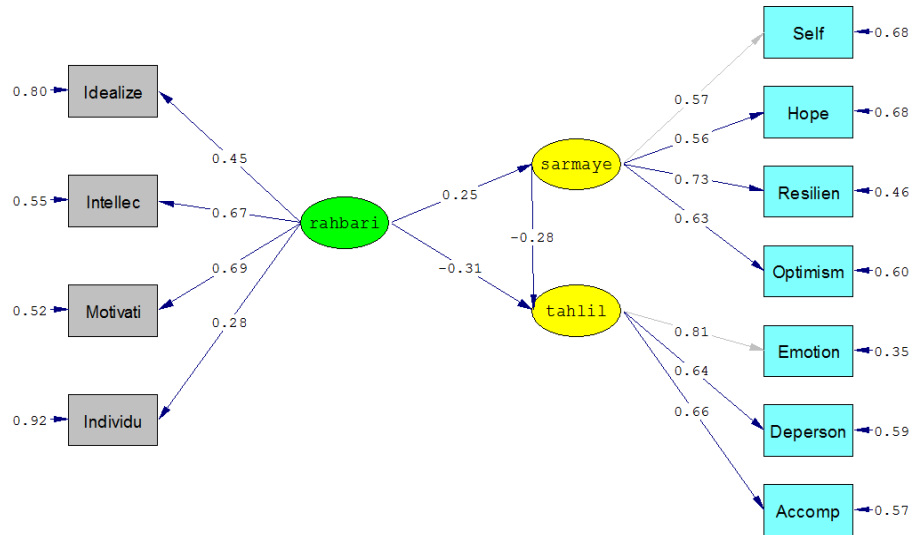
جدول ۴: نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول متغیرهای درون‌زا

شاخص برازندگی	مقادیر برآورد شده	مقادیر قابل قبول
شاخص کای اسکوتر (X^2)	۱۹/۱۴	-
درجه آزادی (df)	۱۳	-
مجدور خی هنجار شده (X^2/df)	۱/۴۷	کمتر از ۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۸	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۴۷	کمتر از ۰/۰۸

طبق جدول ۴، شاخص‌های مربوط به برازش مدل اندازه‌گیری، نشان از برازش مناسب مدل دارد.

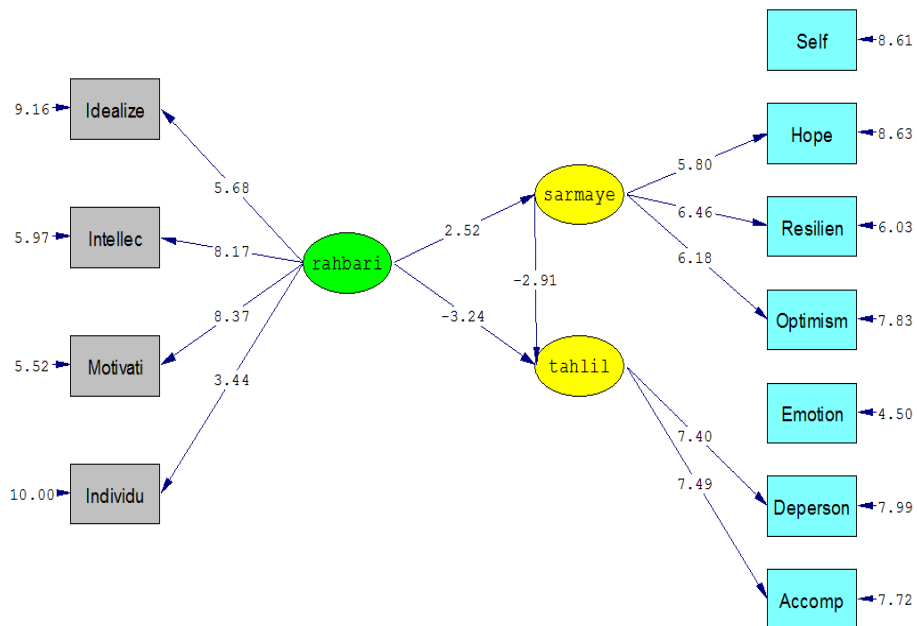
بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر) تحقیق

شکل‌های ۲ و ۳ مدل ساختاری پژوهش را در حالت تخمین استاندارد و معناداری نشان می‌دهند.



Chi-Square=66.28, df=41, P-value=0.00746, RMSEA=0.053

شکل ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=66.28, df=41, P-value=0.00746, RMSEA=0.053

شکل ۳: مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری

برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۵، نشان داده شده‌است.

جدول ۵: برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص برازش مدل	مقدار به دست آمده	مقدار مناسب شاخص	وضعیت
مجذور کای	۶۶/۲۸		
درجه آزادی مدل	۴۱	+	مناسب
سطح معنی‌داری مجذور کای	۰/۰۰۷۴۶	$۰/۰۵ >$	نامناسب
مجذور کای تقسیم بر درجه آزادی	۱/۶۱	$۳ <$	مناسب
GFI	۰/۹۵	$۰/۹۰ >$	مطلوب
AGFI	۰/۹۱	$۰/۹۰ >$	مطلوب
CFI	۰/۹۶	$۰/۹۰ >$	مطلوب
NFI	۰/۹۰	$۰/۹۰ >$	مطلوب
IFI	۰/۹۶	$۰/۹۰ >$	مطلوب
RMSEA	۰/۰۵۳	$۰/۱۰ <$	مطلوب

همان‌گونه که جدول ۵، نشان می‌دهد، الگوی نهایی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است و ساختار کلی روابط مورد آزمون، از طریق داده‌های به دست آمده تأیید می‌شود و در میان شاخص‌ها به غیر از شاخص مجذور کای که تحت تاثیر حجم نمونه است و از آن به عنوان شاخص بد یاد می‌شود، دیگر شاخص‌ها مناسب است. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش با توجه به مدل آزمون شده به صورت خلاصه در جدول ۶، آورده شده‌است.

جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	مقدار تی	ضریب استاندارد	فرضیات
تأیید فرضیه	۲/۵۲	۰/۲۵	رهبری تحول‌آفرین بر سرمایه روان‌شناختی معلمان تأثیر معناداری دارد.
تأیید فرضیه	-۳/۲۴	-۰/۳۱	رهبری تحول‌آفرین بر تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد.
تأیید فرضیه	-۲/۹۱	-۰/۲۸	سرمایه روان‌شناختی بر تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد.
تأیید فرضیه	-۲/۱۱	-۰/۰۷	رهبری تحول‌آفرین با اثر واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد.

نتایج جدول ۶، نشان می‌دهد رهبری تحول‌گرا ($T\text{-Value}=۲/۵۲$ ؛ $\beta=۰/۲۵$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد توانسته است بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بگذارد لذا فرضیه اول تأیید می‌گردد. ضریب مسیر رهبری تحول‌گرا بر تحلیل‌رفتگی شغلی ($-۰/۳۱$) است که ضریب منفی است و آزمون معناداری t نیز نشان داد که این مقدار به لحاظ آماری معنادار است ($T\text{-value}= -۳/۲۴$). بنابراین فرضیه دوم تحقیق نیز تأیید می‌گردد. همچنین سرمایه روان‌شناختی ($\beta=۰-/۲۸$ ؛ $T\text{-value}= -۲/۹۱$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد توانسته است بر تحلیل‌رفتگی شغلی تأثیر منفی و معناداری بگذارد لذا فرضیه سوم تأیید می‌گردد. آخرین فرضیه تحقیق نیز که به بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین با تحلیل‌رفتگی شغلی می‌پردازد ($-۲/۱۱$ - $T\text{-Value}= -۰/۰۷$ ؛ $\beta=$) تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با تحلیل‌رفتگی شغلی با اثر واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی پرداخته است. بر اساس پیشینه نظری الگویی ارائه گردید و با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش اثر مثبت و معنی‌دار رهبری تحول‌آفرین بر سرمایه روان‌شناختی را نشان داد و فرضیه اول تحقیق تأیید گردید. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسماعیلی و شریعت‌نژاد (۲۰۱۵) و نظر علی (۲۰۱۷)، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت، رهبران تحول‌گرا افرادی هستند که قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام‌بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می‌-

کنند و می‌توانند باورها، نگرش‌ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند (Forouzandeh Dehkordi, Shakhshian & Hosseini., 2013: 115). این موضوع باعث ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود و میزان خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری در کارکنان را افزایش می‌دهد و بدین طریق سرمایه روان شناختی کارکنان افزایش می‌یابد. یافته دیگر پژوهش نشان داد سبک رهبری تحول آفرین بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر معنادار و معکوس دارد و فرضیه دوم تحقیق تأیید گردید. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات صورت گرفته در این زمینه از جمله پژوهش‌های گیل و همکاران، (۲۰۰۶)؛ زوپیاتیس و کنستانتی (۲۰۱۰)؛ ضیائی و نرگسیان (۲۰۱۰) و باقر سلیمی و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد. همان طور که در پیشینه ذکر شد این مطالعات رابطه بین رهبری تحولی و تحلیل رفتگی شغلی را در جامعه آماری خود تأیید کردند. این نتیجه بیان کننده این واقعیت است که رهبران تحول آفرین با برقراری روابط مبتنی بر مبادلات فردی و عاطفی، حمایت‌گری، الهام بخشی و القای تفکر مثبت در کارکنان نفوذ نموده و پیروی آنان را موجب می‌شوند و باعث می‌شوند کارکنان مشکلاتشان را بدون ترس بیان کنند. از این رو کارکنانی که متأثر از رفتارهای سبک رهبری تحولی هستند به ندرت دچار نارضایتی شغلی و افت منابع هیجانی می‌شوند. همچنین در این پژوهش به اثر معنادار و معکوس سرمایه روان شناختی بر تحلیل رفتگی شغلی پی برده شد و فرضیه سوم تحقیق تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش گچر و همکاران (۲۰۱۱) همسو و با نتایج پژوهش میرزازاده حشکواپی (۲۰۱۶) ناهمسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که سرمایه روان شناختی نیرویی برای ایجاد مزیت رقابتی سازمان‌ها (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴) و یکی از عوامل رضایت شغلی کارکنان به عنوان جزئی از روانشناسی مثبت گرا است. سرمایه روان شناختی به عنوان متغیر اساسی رفتار سازمانی مثبت، لازمه کارکنان است. مادامی که سطوح بالایی از منابع روان شناختی در افراد قرار داشته باشد، بینش کارکنان به سمت مثبت تغییر می‌یابد، به محیط کار علاقه مند می‌شوند و میزان کمتری از ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی در کارکنان احساس می‌شود.

از یافته‌های مهم دیگر این پژوهش این بود که سرمایه روان شناختی رابطه بین رهبری تحول آفرین و تحلیل رفتگی شغلی را متأثر می‌سازد. این امر بدین معناست که رهبری تحول آفرین از طریق افزایش در سرمایه روان شناختی موجبات کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارکنان را فراهم می‌سازد. در نتیجه فرضیه چهارم پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

به طور خلاصه، نهاد آموزش و پرورش تاثیر انکارناپذیری در قلمروهای مختلف زندگی فردی و اجتماعی انسان دارد. اهداف و مسئولیت‌های خطیر آموزش و پرورش توسط مدیران و معلمان تحقق می‌یابد. از این رو افت کمی و کیفی آنان عملکرد این نهاد آموزشی را متاثر می‌سازد. معضل تحلیل‌رفتگی شغلی در بین کارکنان سازمان‌ها، از جمله آموزش و پرورش که افت شدید بهره‌وری سازمان را به همراه دارد، نیاز به اسقرار و استفاده از مهارت‌های رهبری قوی و کارآمد را نمایان می‌سازد. طبق نتایج این پژوهش یکی از عوامل موثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان مرد به کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا توسط مدیران مدارس می‌باشد. مدیران تحول-گرا با خلق چشم اندازهای جدید، انگیزه کارکنان خود را بالا برده که این امر به نوبه خود سبب افزایش بهره‌وری و کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی آنان می‌شود. با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان دادند رهبری تحول‌آفرین تأثیر معنادار و معکوسی بر تحلیل‌رفتگی شغلی دارد، پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش در پی شناسایی و پرورش مدیران تحول‌گرا و کارآمد برآید. مدیرانی که به بکارگیری فاکتورهای رهبری تحول‌آفرین نظیر: بیان باورها و ارزش‌های اساسی، روشن بینی نسبت به آینده، معنا بخشی به کار پیروان و حمایت از نظرات و پیشنهادات آن‌ها اهتمام ورزند و بدین طریق به ارتقای بهداشت جسمی و روانی کارکنان و کاهش تحلیل‌رفتگی و بی‌انگیزگی آنان کمک کنند. همچنین با توجه به تاثیر منفی و معنادار سرمایه روان‌شناختی بر تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان به مسئولین سازمان آموزش و پرورش و مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود با ایجاد کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های مداخلاتی از جمله برنامه مداخلاتی لوتانز نسبت به افزایش سرمایه روان‌شناختی معلمان و متعاقب آن کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی آنان اقدام نمایند. مطالعه حاضر محدودیت‌هایی نیز داشت که در تفسیر نتایج باید آن‌ها را در نظر گرفت. اولین محدودیت نمونه پژوهش است که داده‌ها فقط از معلمان مرد مقطع ابتدایی شهر زاهدان جمع‌آوری شد، از این رو در تعمیم نتایج این مطالعه به معلمان زن و همچنین به سایر معلمان در مقاطع دیگر باید جانب احتیاط رعایت شود. محدودیت دیگر این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه است که با توجه به این مطلب، احتمال ارائه پاسخ‌های غیرواقعی و جامعه‌پسند از سوی شرکت‌کنندگان می‌تواند نتایج را مخدوش سازد.

References

- 1-Avey, JB., Rebecca, J., Luthans, RF. & Mhatre, KH. (2011). Meta- Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and performance, *Human resource development quarterly*, 22(2): 127-152.
- 2-Avolio, B. J. (2011). *Full range leadership development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 3-Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Manual for the multifactor leadership questionnaire (Form 5X)*. Redwood City, CA: Mind garden.
- 4-Azizi Nejad, B., Jenaabadi, H., & Moradzade, A.,. (2014). Designing a Model on Impact of Leadership Style on Purposeful Organizational Forgetting and Organizational Performance by Using of Structural Equation Modeling. *Public Management Researches*, 7(25), 75-96. (In Persian)
- 5-Baghersalimi, S. Rezaidizgah, M. Abed, K. (2013). The Impact of Leadership Style on Employees Burnout (Case Study of Guilan Province Tax Directorte). *Journal of tax Research* ,20 (16): 141-162. (In Persian)
- 6-Bakker, A. B., Schaufeli, W.B. (2000). Burnout contagion process among teachers, *Journal of Applied Social Psychology*, 30: 2289–2308.
- 7-Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- 8-Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- 9-Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84: 191-215.
- 10-Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- 11-Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents 5*: 1-43. Greenwich: Information Age.
- 12-Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1): 9-44.
- 13-Danaee fard, H., Amrolahi, N., Fani, A. A., & Rezaeian, A.(2013). Inquiry about Variables Affecting on the Formation the Phenomenon of Organizational Well-being (Case Study: public organizations). *Public Management Researches*, 6(19), 5-24. (In Persian)
- 14-Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard business review*, 85(9), 62.
- 15-Edwards, L. M. (2009). Hope. In S. J. Lopez (Ed.).*The encyclopedia of positive psychology* (pp. 487-491). Oxford: Wiley-Blackwell.

- 16-Esmaeili,MR. Shariat Nejad,A. (2015). The Role of Transformational leadership in Intellectual Capital and Psychological Capital with emphasis on Transformational Management. *Journal of Management Studies in Development and Evolution*, 23(77): 77-97. (In Persian)
- 17-Forouzandeh Dehkordi, I., Shakhsian, F., & Hosseini, F.,. (2013). Investigation on Islamic Factors Formed Authentic Transformational Leadership (ATL) base on Comparison Study between Islamic and Western Issues (By Using Delphi Fuzzy Technique). *Public Management Researches*, 5(18), 109-133. (In Persian)
- 18-Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn out. *Journal of social issues*, 30(1): 159-165.
- 19-Gächter, M., Savage, D. A. & Torgler, B. (2011). The relationship between stress, strain and social capital. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(3): 515-540.
- 20-Gill, A. S., Flaschner,A. B., Shachar, M. (2006). “Mitigating stress and burnout by Implementing transformational-leadership”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18 (6): 469-481.
- 21-Golmoradi, R. & Sattari Ardabili, F. (2016). The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230: 372-378. (In Persian)
- 22-Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35: 115-146.
- 23-Hannani. M., Matlabi Kashani. M., & Gilasi. H.R. (2011). Investigation of relationship between job burnout dimensions and individual characteristics of government bankers. *Journal of Fayz University of Medical Sciences, Kashan-Iran*, 15(1): 69-76. (In Persian)
- 24-Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T., (2011). What is resilience? *Canadian Journal of Psychiatry*, 56:258-265.
- 25-Kark, J. (2005). The Transformational Leader. Who is (s)he? A Feminist Perspective”, *Journal of Organizational Change Management*, 17(2): 160-176.
- 26-Kimsesiz, F. (2019). The effect of school type on EFL teachers’ burnout: The case in Turkey. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(4): 1413-1425.
- 27-Koustelios, A., Tsigilis, N. (2005). Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11: 189-203.

- 28-Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- 29-Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.
- 30-Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- 31-Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2(2): 99-113.
- 32-Maslach, C., and Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: the critical research. In: Cooper, C.L. (Ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health*, CRC Press, Lancaster, pp. 155-72.
- 33-Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1): 397-422.
- 34-Mirzazadeh Hashkavaee, O. (2016). The impact of psychological capital on job burnout of the mediator role of organizational commitment employee. Master's thesis for human resources, Payame Noor University Faculty Humanities Rasht. (In Persian)
- 35-Nazarali, F. (2017). The Mediating Role of Psychological Capital on transformational leadership and employee creativity Education District 4 Shiraz. Master's thesis for Educational Administration, Islamic Azad University Marvdasht Branch. (In Persian)
- 36-Rouhi GH, Molaei E, Mahmoodi GH. (2008). The management approach of nurse administrators and occupational burnout among nurses staff of Golestan university hospitals. *Journal of Jahrom University of Medical Sciences*, 6(2): 38-55. (In Persian)
- 37-Sas, C., Boroş, D., Bonchiş, E. (2011). "Aspects of the burnout syndrome within the teaching staff", *Procedia Social and Behavioral Sciences*: 266-270.
- 38-Seid Javadain, S R. Shahbaz Moradi, S. (2006). Job burnout: A study in Haffar Naft-e Jonoub Company. *Iranian journal of management sciences*, 1 (2): 63-78. (In Persian)
- 39-Seligman, M. E. P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50: 832-838.
- 40-Sheltzer Y, Numerof RE. (1988). Supervisory leadership and subordinate Burnout. *Academy of Management Journal*; 71: 231-43.
- 41-Sohrabi, E. (2017). Review and comparison of secure-Base Leadership style on job burnout with intermediary psychological capital of Lorestan university

and medical science employees. Master's thesis for Educational Management, University of Lorestan. (In Persian)

42-Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford, UK: Oxford University Press.

43-Yamamoto, Y., & Yamaguchi, S.H. (2019). Relationships between ICT Implementation at Schools and Factors Related to Transformational Leadership: A Case of primary school in Mongolia. *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT)*, 15(2): 45-61.

44-Vandenberghe, R., Huberman, A.M. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

45-Ziaei, M.S., Nargessian, J. (2010). Study of Transformational Leadership Style and Reduction of Job Burn-outs among Library Staff in Tehran Shahid Beheshti University. *Journal of Academic Librarianship and Information Research*, 44 (52), PP.13-33. (In Persian)

46-Zopiatis, A., & Constanti, P. (2010). "Leadership styles and burnout: is there an association?" *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (3): 300-320.