

بررسی رابطه بین سبک های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور تهران غرب)

علیرضا بزرگ زاده^۱، شیوا رفیع نیا^۲، فرزانه آذربایجانی^۳، نازین زیرک دزفولی^۴

^۱ استاد دانشگاه پیام نور

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور واحد کرج

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور واحد کرج

^۴ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور واحد کرج

چکیده

تحلیل رفتگی شغلی از جمله اختلالات شغلی است که در سال های اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته است. به طوریکه طبق آمار موجود از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار تحلیل رفتگی شغلی میشود. در این میان رهبری به عنوان یکی از اجزای اصلی و مهم مدیریت، نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد و رهبری مهمترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است. در همین راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران صورت گرفته است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار میگیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه سرپرستان، مدیران و کارکنان دانشگاه پیام نور تهران غرب بوده، که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه مورد نیاز پژوهش ۱۵۰ نفر تعیین گردیده است. ابزار گردآوری در این پژوهش، پرسشنامه و استفاده از اسناد و مدارک موجود می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار اموس استفاده گردید. بر اساس نتایج پژوهش حاضر بین سبک رهبری دستوری و تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ولی بین رهبری حمایتی، مشارکتی و تفویضی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: سبک های رهبری، تحلیل رفتگی شغلی کارکنان، آموزش عالی.

-۱ مقدمه

امروزه با وجود پیشرفتهای عظیم در زمینه فناوری، هنوز هم بخش اعظمی از فعالیتهای اقتصادی جهان را نیروهای انسانی انجام میدهند. (البانا، ۲۰۱۴) آنچه در سازمان‌دهی و مدیریت اهمیت فراوانی دارد، توانایی در جذب کارکنان و ترغیب آنها به تلاش بیشتر برای سازمان می‌باشد. در واقع انجام موفقیت‌آمیز هر کاری در سازمان، اعم از برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل استراتژیهای کلان سازمان، پیاده‌سازی برنامه‌های تحول، و پیشبرد اهداف سازمانی بدون مدیریت و توجه جدی به منابع انسانی، امکانپذیر نخواهد بود. (ماتیس و همکاران، ۲۰۰۸) مشکل اصلی برخی سازمانها عدم موفقیت در بک‌آپ‌گیری مناسب و کارای نیروی انسانی میباشد. امروزه تحلیل رفتگی^۱ شغلی مشکلی شایع و جدی در میان کارکنان است. (سانتوس و همکاران، ۲۰۱۶). تحلیل رفتگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی، ایجاد عوارض جسمی و روانی، کاهش کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان و به دنبال آن نارضایتی از خدمات، میباشد که این نتایج همگی پیامدهای منفی، برای سازمان و افراد به همراه دارد. از دست دادن کارکنان برای سازمان پرهزینه است، زیرا منابع زیادی در امر آموزش افرادی که سازمان را ترک می‌کنند صرف شده است و برای خود اشخاص نیز پرهزینه است، زیرا آن‌ها باید انرژی زیادی را برای یافتن کار جدید و خو گرفتن با وضعیت شغلی جدید اختصاص دهند. (بولز و همکاران، ۲۰۱۲)

مطالعات گسترده‌ای در زمینه بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی و علل مرتبط با آن در بین مشاغل مختلف در سطوح مختلف و حتی اعضای خانواده آنها صورت گرفته است که تمامی این مطالعات نشان دهنده سطح نسبتاً بالای تحلیل رفتگی شغلی در این مشاغل بوده است. (کوهپایه زاده و همکاران، ۱۳۸۹) با توجه به اهمیت این پدیده و شیوع آن در سازمانها پژوهشگران زیادی تا کنون به دنبال شناسایی پیشایندهای متعدد فرسودگی شغلی بوده‌اند. حاصل این تحقیقات شناسایی پیشایندهای متعدد سازمانی، شخصیتی و محیطی بوده است. (رابینسون و همکاران، ۲۰۱۶)

بر اساس تحقیقات انجام شده سبک رهبری مدیران یکی از عوامل موثر در کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارکنان می‌باشد. (هدر و همکاران، ۲۰۱۵) الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خود می‌شود. اخیراً بسیاری از محققان، به الزامات رهبری در محیط پویای امروزی پی برده‌اند. (ایرلند و هیت^۲، ۲۰۰۵) سبک رهبری، راهی برای دسترسی به منابع کلیدی مانند "سرمایه انسانی" به عنوان مهم‌ترین منابع شرکت، می‌باشد. قابلیت‌های رهبری بر توسعه سرمایه انسانی تمرکز می‌کند. (مهدی و همکاران، ۲۰۱۴)

آموزش عالی در هر کشوری نقش اساسی در توسعه پایدار دارد. در نتیجه توجه آموزش عالی به نیروی انسانی، توجه به توسعه پایدار را نشان می‌دهد. اهمیت این مسئله زمانی مشخص می‌شود که به سخن مقام معظم رهبری پیرامون زمینه‌های تحول بنیادین در آموزش عالی توجه شود که ایشان بیان فرمودند که برای ایجاد تحول با تکیه بر هویت دینی و ملی و با استفاده از نیروهای فکری و کارآمد و زنده نظام تعلیم و تربیت را تدوین نمود و بر مبنای آن تغییر داد. اساس آنچه گفته شد این پژوهش به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران می‌پردازد. بر این اساس، در این مطالعه تلاش میشود با ارائه یک مدل علاوه بر برآزش مدل ارائه شده با تکیه بر رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری، تأثیرگذاری سازه‌ها بر یکدیگر مورد بررسی قرار گیرد. نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای کلیه سازمانها، ادارات و شرکتهای باشد.

^۱ Burnout^۲ Ireland & Hitt

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- تحلیل رفتگی شغلی

تحلیل رفتگی شغلی، پدیده‌ای چند عاملی و یک موضوع جدی برای بسیاری از کارکنان است و می‌تواند باعث بروز بیماری‌های جسمی، روانی و نگرش منفی به فعالیت‌های حرفه‌ای و کاهش بهره‌وری شود. (حیدری و همکاران، ۱۳۹۳) فرسودگی شغلی در تعریفی از پینز و آرنسون (۲۰۰۹) حالت خستگی روانی و احساسی و جسمانی تعریف شده است که از طریق درگیری طولانی مدت در موقعیتهایی ایجاد میشود که از نظر احساسی، از فرد تقاضاهای زیادی میشود.

برخی‌ها به اشتباه فرسودگی را فشار یا افسردگی میدانند؛ فرسودگی شغلی در حقیقت الگوهای شخصی از پاسخ به عوامل فشارزای کاری است. همچنین فرسودگی شغلی با افسردگی متفاوت است، زیرا فرسودگی مخصوص محتوای کار است، اما افسردگی در میان همه منظرهای زندگی شخصی قرار دارد. (سوئیدر، ۲۰۱۰)

برای اولین بار هربرت فروندنبرگ (۱۹۸۱) به این پدیده اشاره کرد و آن را واکنشی در برابر تنیدگی شغلی بیش از حد دانست. مسلج و جکسون (۲۰۰۸) فرسودگی شغلی را نشانگانی روانشناختی میدانند که ترکیبی از فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت است.

رایجترین تعریفی که از فرسودگی شغلی ارائه شده عبارت است از خستگی جسمی، روحی و ذهنی که ناشی از کار بلندمدت در شرایط روحی طاقتفرسا است (شافلی، ۲۰۰۱) دیک "اظهار میدارد فرسودگی شغلی عبارت است از خستگی شدید و احساس مورد سوءاستفاده قرار گرفتن شخص، که این نوع خستگی با استراحت و استفاده از مرخصی نیز برطرف نمیشود.

۲-۲- رهبری

یکی از وظایف مهم مدیریت رهبری است. اولین وظیفه رهبری بیان دورنما و ارزشها در یک سازمان است. (اوزر و همکاران، ۲۰۱۴) رهبری در مفهوم سازمان آن به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت طرح نبوده، بلکه یکی از وظایف عمده و اصلی آن به شمار می‌آید (الوانی، ۱۳۸، ۱۳۸۴) رهبری از پدیده‌های مهم گروهی است و در اغلب اجتماعات و در اعصار مختلف به صور گوناگون وجود داشته است. مطالعه درباره رهبری به روش علمی قدمت چندانی ندارد. رهبری نفوذ بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در تحقق اهداف سازمان است (ایوانسویچ، ۵۸، ۱۹۹۷)

رهبری عبارت است از فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق هدفهای سازمان (بووی و همکاران، ۲۰۰۳: ۴۸۶)

رهبری پدیده‌های پیچیده است و شامل رهبر و خصوصیات وی، پیروان و ویژگیهای آنان و شرایط و موقعیت میباشد. بعضی از پژوهشگران رهبری، روی شخصیت، خصوصیات فیزیکی و یا رفتارهای رهبری تمرکز دارند (مهدی و همکاران، ۲۰۱۴) تاکنون تعاریف مختلفی در مورد رهبری مطرح گردیده است که برخی از آنها در اینجا آورده میشود.

رهبری فرایند نفوذ در فعالیتهای یک گروه سازمان یافته است، برای رسیدن به اهداف (راش و همکاران، ۱۹۸۴، ۴۶)

تعاریف دیگری نیز با اختلافاتی جزئی رهبری را نفوذ و تأثیرگذاری بر مرئوسان از طریق ارتباطات و انگیزش، رهبری و هدایت دانسته‌اند. به عبارت ساده رهبری فرآیندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر، انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل کند و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند. همان‌گونه که در تعریف رهبری ملاحظه می‌شود، مهم‌ترین نکته در رهبری، جهت دادن و نفوذ بر اعضای سازمان است. رهبری مستلزم نفوذ کردن و تأثیر گذاردن بر افراد است و مدیر در نقش رهبر کسی است که بتواند بر افراد تحت سرپرستی

خود نافذ و مؤثر باشد و به عبارت دیگر مرئوسان نفوذ و قدرت او را بپذیرند (رضائیان، ۱۳۸۷). تعاریف دیگری نیز با اختلافاتی جزئی رهبری را نفوذ و تأثیرگذاری بر مرئوسان از طریق ارتباطات و انگیزش، رهبری و هدایت دانسته‌اند. به عبارت ساده رهبری فرآیندی است که ضمن آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر، انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل کند و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند. همان‌گونه که در تعریف رهبری ملاحظه می‌شود، مهم‌ترین نکته در رهبری، جهت دادن و نفوذ بر اعضای سازمان است. رهبری مستلزم نفوذ کردن و تأثیر گذاردن بر افراد است و مدیر در نقش رهبر کسی است که بتواند بر افراد تحت سرپرستی خود نافذ و مؤثر باشد و به عبارت دیگر مرئوسان نفوذ و قدرت او را بپذیرند. (همان منبع)

انواع سبک رهبری

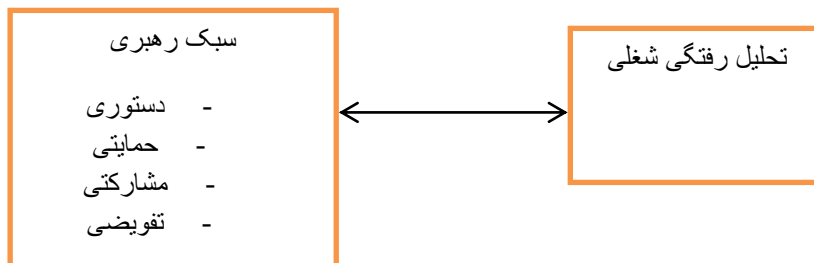
۱. سبک آمرانه و سنتی (تاکید بر وظیفه) مدیر یا رهبر به زیر دستان خود بگوید چه کار باید بکنند و چگونه باید آن کار را انجام دهند. این سبک محافظه کار (اقتداری) است.
۲. سبک دمکراتیک و غیر آمرانه رهبر یا مدیر در این سبک مسئولیت رهبری خود را با زیردستانش تقسیم می‌کند و آنها را در برنامه ریزی و اجرای آن مشارکت می‌دهد. به این سبک سبک کارمند مدار یا رابطه مدار نیز گفته اند. لیبرال (مشارکتی) عده ای از دانشمندان مدیریت بر این اعتقاد دارند که سبکهای رهبری دیگری میان این دو حالت وجود دارد که از آن به سبک میانی نام می‌برند. در سبک میانه مدیر نسبت به بعضی از جنبه های شغل دیریت محافظه کار است و نسبت به جنبه های دیگر لیبرال (مشارکتی) (رضائیان، ۱۳۸۷)

چهار سبک رهبری؛ مدل هرسی و بلانچارد:

۱. سبک دستوری
 ۲. سبک عرضه کننده
 ۳. سبک مشارکتی
 ۴. سبک تفویض کننده اختیار (هرسی بلانچارد، ۲۰۰۸)
۱. سبک دستوری در این سبک که بشدت طرفدار کار و بسیار کم توجه به کارمند است، کارکنان دقیقاً می‌دانند که سازمان از آنها چه توقعی دارد و در این راستا دستورات روشنی از طرف رهبر به آنان ابلاغ می‌شود.
 ۲. سبک عرضه کننده یا رهبری حمایتی در این سبک رهبر به صورت همزمان نسبت به مقوله کار و کارمند توجه شدید نشان می‌دهد.
 ۳. سبک مشارکتی این سبک شدیداً طرفدار کارمند و بی‌توجه به کار است. در این سبک رهبر از کارمندان به طور وسیعی نظر و پیشنهاد دریافت می‌کند لیکن در خصوص اخذ تصمیمات نهایی تفویض اختیاری صورت نمی‌پذیرد.
 ۴. سبک واگذاری اختیار در این سبک رهبر به هیچوجه دخالتی در امور نمی‌کند و اختیارات به طور کامل به زیردستان واگذار می‌شود، زیرا تصور بر این است که زیردستان دارای شایستگی کافی برای تشخیص موقعیت و انجام وظایف هستند (هرسی بلانچارد، ۲۰۰۸)

۲-۵- چارچوب مفهومی پژوهش

بر پایه زمینه نظری پژوهش و نتایج پژوهشهای پیشین، ارتباط بین مفاهیم این پژوهش میتواند به شکل زیر نشان داده شود:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش (شانافلت و همکاران، ۲۰۱۵؛ هدر و همکاران، ۲۰۱۵)

فرضیات پژوهش

۱. بین سبک رهبری دستوری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران غرب رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین سبک رهبری حمایتی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران غرب رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین سبک رهبری مشارکتی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران غرب رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. بین سبک رهبری تفویضی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران غرب رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- مواد و روشها

۳-۱- جامعه آماری و نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه پیام نور تهران غرب می باشند. به منظور تعیین حجم نمونه نیز در این پژوهش جدوا مورگان استفاده شده است. بر این اساس نمونه آماری این تحقیق را ۱۵۰ نفر از کارکنان تشکیل می دهند. روش انتخاب نمونه آماری کارکنان به صورت روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. به نحوی که در هر دفتر اسامی پرسنل را نوشته سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی، نمونه های مورد نظر استخراج شده اند. همچنین روش نمونه گیری مشتریان در این پژوهش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس می باشد.

۳-۲- روش و ابزار جمع آوری داده ها

برای جمع آوری داده های مورد نیاز از روش مطالعات کتابخانه ای و مطالعات میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای استاندارد فرسودگی شغلی (مسلش و همکاران، ۱۹۸۱) و پرسشنامه سبک رهبری لیکرت می باشد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال بسته مربوط به سبک مدیریت مدیران بود. پاسخ سؤال ها در مقیاس لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم) گروه بندی شده بود. این پرسشنامه چهار سبک مدیریت - سبک مدیریت مشورتی، سبک مدیریت

مشارکتی، سبک مدیریت خیرخواهانه و سبک مدیریت مستبدانه- را مورد بررسی قرار می دهد. بخش اول پرسشنامه شامل متغیرهای جمعیت شناختی (جنس، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، تجربه شغلی)، است و بخش دوم حاوی سوالات مرتبط با متغیرهای پژوهش می باشد، که بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شد. همچنین محقق به منظور افزایش قابلیت اعتماد ابزار اعتبار آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار داده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آموس بهره برده ایم.

۴- تجزیه و تحلیل یافته ها

۴-۱- آزمون (KMO)

برای انجام تحلیل عاملی، باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا خیر؟ و آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص کی. ام. او و آزمون بارتلت استفاده می شود.

معیار کفایت نمونه گیری کی. ام. او^۳، آماره ای برای بررسی کفایت داده ها (نمونه گیری) است و نشان دهنده نسبت واریانس مشترک در واریانس متغیرها است که ممکن است به وسیله عوامل مهم ایجاد شده باشد. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. مقادیر بالاتر برای این آماره (نزدیک به یک) نشان می دهد که تحلیل عاملی با استفاده از این داده ها قابل انجام است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۶ باشد، نتایج تحلیل عاملی چندان قابل استفاده نخواهد بود. رابطه زیر مبین معیار کفایت نمونه گیری

$$KMO = \frac{\sum_i \sum_j r_{ij}^2}{\sum_i \sum_j r_{ij}^2 + \sum_i \sum_j a_{ij}^2} \quad (KMO) \text{ است (مؤمنی و فعال، ۱۳۹۱: ۱۹۳).}$$

که در آن :

$$r_{ij} = \text{ضریب همبستگی ساده بین متغیرهای } i \text{ و } j$$

$$a_{ij} = \text{ضریب همبستگی جزئی بین متغیرهای } i \text{ و } j$$

آزمون کروی بودن بارتلت^۴، این فرضیه را آزمون می کند که ماتریس همبستگی یک ماتریس همانی است یا خیر. اگر ماتریس همبستگی، یک ماتریس همانی باشد، در این صورت متغیرها با هم ارتباطی ندارند و در نتیجه امکان شناسایی عوامل جدید بر اساس همبستگی بین متغیرها وجود ندارد. اما اگر همانی نباشد، در این صورت متغیرها با هم ارتباط دارند و در نتیجه امکان شناسایی عوامل جدید بر اساس همبستگی بین متغیرها وجود دارد. این آزمون به بررسی مرتبط و مناسب بودن متغیرها برای کشف ساختار می پردازد. مقادیر کوچک (کمتر از ۰/۰۵) برای سطح معنی داری نشان می دهد که ماتریس همبستگی بین متغیرها، همانی نیست و تحلیل عاملی برای داده های موجود مفید خواهد بود.

جدول (۳) نتایج آزمون KMO

متغیر	KMO	نتیجه
دستوری	۰.۸۸۷	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
حمایتی	۰.۸۱۵	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود
مشارکتی	۰.۸۶۳	توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود

³ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

⁴ Bartlett's Test of Sphericity

توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود	۰.۸۴۱	تفویضی
توان آماری و کفایت نمونه تایید می شود	۰.۸۵۲	تحلیل رفتگی شغلی

نتیجه آزمون KMO در جدول فوق نشان می دهد که مقدار KMO برای همه مقیاس ها بیشتر از ۰/۶ می باشد بنابراین حجم نمونه از کفایت خوبی برای انجام تحلیل عاملی برخوردار است.

۴-۴- روش مدل معادلات ساختاری (SEM)

در این پژوهش برای بررسی و آزمون مدل مفهومی ارائه شده توسط پژوهشگر از روش معادلات ساختاری و نرم افزار Amos استفاده شده است. مدل سازی معادله ساختاری به پژوهشگر یاری میرساند تا الگویی نظری را که از اجزای مختلف و متنوعی تشکیل یافته، هم به طور کلی و هم به گونه ای جزئی مورد آزمون و واریسی قرار دهد. با اجرای آزمون مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار، شاخصهای برازشی ارائه میگردند که نشان میدهند تا حدی مدل مفهومی مورد ادعا به وسیله داده های تجربی برازش میشود. بر خلاف آزمونهای مرسوم آماری که با یک آماره مورد تایید و یا رد قرار میگیرند، در مدلسازی معادلات ساختاری، دستهای از شاخصها معرفی میشوند. وضعیت شاخصهای برازش برای مدل مفهومی پژوهش در جدول زیر آورده شده است.

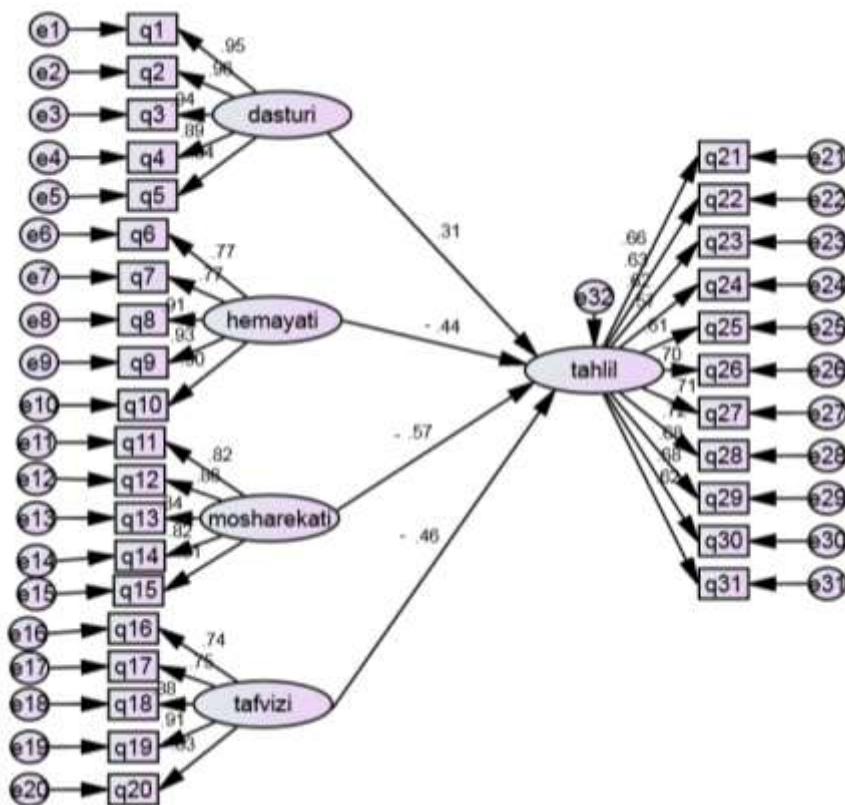
وضعیت برازش مدل تحقیق حاضر با توجه به داده های حاصل از نتایج نرم افزار اموس به شرح ذیل می باشد :

جدول (۴) شاخصهای برازش مدل

شاخص	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	<۰.۸	<۰.۹	<۰.۹	<۰.۹	<۰.۰۸
معیار گزارش شده	۰.۹۰۱	۰.۹۱۵	۰.۹۶۳	۰.۹۵۴	۰.۰۰۵

همان طور که در جدول مشخص است کلیه شاخصهای برازش مدل از وضعیت مناسبی برخوردار هستند. به عنوان مثال سطح معناداری کای اسکوئر مدل از ۵ درصد بیشتر است و این نشان از آن دارد که دادههای تجربی به نحو مناسبی از مدل مفهومی پژوهش حمایت میکنند. همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد نیز کمتر از ۱۰ درصد است و این شاخص نیز برازش مدل را تایید میکند. قابل قبول بودن سایر شاخصهای مدل نیز در خروجیهای نرم افزار دیده میشود.

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق، از مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) با به کارگیری روش حداکثر درستنمایی در نرم افزار اموس استفاده شد که در طی همه مراحل تحلیل، ماتریس کواریانس مبنای کار قرار گرفت. شکل زیر روابط ساختاری مدل تحقیق را نشان میدهد.



شکل (۲) مدل مفهومی پژوهش به همراه بارهای عاملی

جدول (۶) ضریب مسیر فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
سبک رهبری دستوری -> تحلیل رفتگی شغلی کارکنان	۰.۳۱	۸.۱۲۸	۰.۰۰۰	تایید
سبک رهبری حمایتی -> تحلیل رفتگی شغلی کارکنان	-۰.۴۴	-۱۰.۳۰۷	۰.۰۰۰	تایید
سبک رهبری مشارکتی -> تحلیل رفتگی شغلی کارکنان	-۰.۵۷	-۱۰.۹۶۵	۰.۰۰۰	تایید
سبک رهبری تفویضی -> تحلیل رفتگی شغلی کارکنان	-۰.۴۶	-۱۰.۰۹۱	۰.۰۰۰	تایید

بر اساس نتایج آزمون فرضیات تحقیق و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل تحقیق را نشان میدهند. بر اساس این مدل، فرضیه نخست تحقیق که به رابطه مثبت و معنادار بین رهبری دستوری و تحلیل رفتگی شغلی میپردازد با توجه به ضریب مسیر ۰.۳۱ نسبت بحرانی (۸.۱۲۸) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس بین رهبری

دستوری و تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. فرضیه دوم به بررسی رابطه بین رهبری حمایتی و تحلیل رفتگی شغلی می پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۴۴- و نسبت بحرانی (۱۰.۳۰۷) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت ولی این رابطه معکوس است یعنی با وجود سبک رهبری حمایتی، تحلیل رفتگی شغلی کاهش می یابد. فرضیه سوم به بررسی رابطه بین رهبری مشارکتی و تحلیل رفتگی شغلی می پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۵۷- و نسبت بحرانی (۱۰.۹۵۶-) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت ولی این رابطه معکوس است یعنی با وجود سبک رهبری مشارکتی، تحلیل رفتگی شغلی کاهش می یابد. فرضیه چهارم به بررسی رابطه بین رهبری مشارکتی و تحلیل رفتگی شغلی می پردازد که با توجه به ضریب مسیر ۰.۴۶- و نسبت بحرانی (۱۰.۰۹۱-) در سطح تشخیص ۰.۰۵ مورد تأیید قرار گرفت ولی این رابطه معکوس است یعنی با وجود سبک رهبری تفویضی، تحلیل رفتگی شغلی کاهش می یابد.

۵- نتیجه گیری

هر سازمان نیازمند یک سبک رهبری خاص است و بی شک هم آمدیران می دانند که موفقیت آنان به نیروی انسانی موجود در سازمان ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان ها باشند. از طرفی یکی از عوامل مؤثر در کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارکنان یک سازمان، سبک رهبری مدیران آن سازمان است (نکویی مقدم، ۱۳۸۶). در واقع سبک مدیریت مناسب، یک عامل تسهیل کننده و برانگیزنده کارکنان است که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار آنان تأثیر می گذارد. اعمال یک نگرش ویژه و سبک مدیریت خاص و ثابت در سازمان به خصوص در سازمان های آموزشی نمی تواند ضامن رشد و پیشرفت سازمان گردد. مطالعاتی از این قبیل پژوهش ها یعنی بررسی سبکهای رهبری مدیران شرکت ها، به افزایش آگاهی و دانش آنان نسبت به سبک های مختلف رهبری کمک می کند و همچنین توانمندی آنان را در اعمال مداخلات و تصمیم گیری های صحیح ارتقا می دهد (زارعی، ۱۳۸۴) از این رو در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سبک های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران پرداخته شد، در این پژوهش برای مطالعه سبک رهبری در آموزش عالی ایران چهار نوع سبک مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر بین سبک های رهبری و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در آموزش عالی ایران رابطه معنی داری وجود دارد. بدین صورت که بین رهبری دستوری و تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین رهبری مشارکتی و تحلیل رفتگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. بین رهبری تفویضی و تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. حال برای رسیدن به ایجاد چنین موقعیتی در سازمانها و شرکتهای نیازمند کوشش و تلاش برنامه ریزی شده همه جانبه از طرف مدیریت، افراد و مسئولین ذیربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه ها و روشهای انگیزشی کارکنان، بهبود نظامها، دستورالعملها، قوانین، بخشنامهها، دستورالعملها، روشها، فناوری و غیره می باشد

پیشنهادات

در راستای نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهادات زیر برای استفاده سازمانها ارائه می گردد:

- پراهمیت دانستن و توجه به فعالیت های انجام شده توسط کارکنان و همچنین بازخوردهای مستقیم و به هنگام، توسط مدیران
- افزایش سطح تعامل مدیران و کارکنان
- کاهش میزان کنترل های رسمی سازمان

- بهبود فضای ارتباطات سازمانی
- متعهد شدن در برابر مسئولیتها در قبال سازمانها و مشتریان در زمان مقرر نسبت به تعهدات خود
- ایجاد جو اعتماد و اطمینان در محیط سازمان
- ایجاد فضای خلاقیت و نوآوری در محیط سازمان

محدودیت‌های پژوهش

پژوهشگر در زمان انجام پژوهش در زمینه مشارکت پاسخ دهندگان با مشکلاتی روبرو بود. مساله قابل توجه دیگر، محدود بودن قلمرو مکانی این مطالعه است.

پیشنهادات برای محققان آتی

محققین آینده میتوانند متغیرهای جدیدی را به مدل اضافه کرده تا تاثیر این متغیرها را نیز بسنجند.

- بررسی تاثیر سبکهای رهبری بر بهره وری کارکنان
- بررسی تاثیر سایر عوامل موثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی
- بررسی تاثیر عوامل جمعیت شناختی بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی
- بررسی موضوع در جوامع آماری دیگر

منابع

۱. حیدری، عباس، آهنچیان محمدرضا، مهدی زاده سیدموسی (۱۳۹۳) بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل محیط کار موثر بر آن در اعضای هیات علمی دانشکده های پرستاری استان خراسان رضوی، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار (اسرار) : بهار ۱۳۹۳، دوره ۲۱، شماره ۱، از صفحه ۱۷ تا صفحه ۲۷
۲. رضائیان، علی (۱۳۸۳). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت
۳. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۷، چاپ اول، ص ۳۴۱.
۴. زارعی، علی، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین استرس شغلی مدیران با سلامت سازمانی دبیرستان های شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
۵. کوهپایه زاده اصفهانی جلیل، عقیلی نژاد ماشاله، کبیرمکمل خواه الهه، گل آبادی مجید (۱۳۸۹) بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی ایران سابق در سال ۱۳۸۹، علوم پزشکی رازی (مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران) : (آذر ۱۳۹۰، دوره ۱۸، شماره ۹۰، از صفحه ۲۷ تا صفحه ۳۶.
۶. نکویی مقدم، احمد، ۱۳۸۷، تعیین رابطه بین سبک های مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره دهم، شماره ۲۹.
۷. الوانی، مهدی (۱۳۸۴)، مدیریت عمومی، تهران: انتشارات نی، چاپ بیست و سوم، ص ۴
8. Boles, J. S., Dudley, G. W., Onyemah, V., Rouziès, D., & Weeks, W. A. (2012). Sales force turnover and retention: A research agenda. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32, 131–140.
9. Bovee, Courtland.L, Thill, John.V, Wood, Marian Burk, Dovel, George.P (2003), *Managment, International Ed: Mc Grow Hill Book Co*

10. Elbanna ,Said (2016)Managers' autonomy, strategic control, organizational politics and strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel sector , *Tourism Management* 52 (2016) 210e220.
11. Environment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 129 (2014) 289 – 296
12. Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21 st century : The role of strategic leadership. *Management*, 19(4), 63–77.
13. Ivancevich, J.M (1997), *Organizational Behavior And Performance* Californiya: Goodyear Publishing Co
14. Mahdi ,Omar Rabeea, Mahmoud Khalid Almsafir (2014)The Role Of Strategic Leadership In Building Sustainable Competitive Advantage In The Academic
15. Özer ,Funda, Cihan Tinaztepe(2014) Effect of Strategic Leadership Styles on Firm Performance: A study in a Turkish SME , *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 778 – 784.
16. Perspectives. *The Journal of Higher Education*, 74(1), 1–25.
17. Robbins p.stephen. (2005). "Essential of Organizational Behavior", 10th Edition. Prentice hall.
18. Robinson, Laura, Christopher A Magee Peter Caputi , (2016),"Burnout and the work-family interface: a two-wave study of sole and partnered working mothers", *Career Development International*, Vol. 21 Iss 1 pp
19. Roos, G. and Roos, J., Edrin sson, L. and pragonetti, N.C.(1997): “intellectual capital navigation in new business landscape new York University press”, New York, NY
20. Rosser, V. J., Johnsrud, L. K., & Heck, J. R. H. (2003). *Academic Deans and Directors : Assessing*
21. Santos Michael Mustafa Gwi Terk Chern , (2016),"The Big Five personality traits and burnout among Malaysian HR professionals", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 8 Iss 1 pp. 2 – 20
22. Shanafelt, MD; Grace Goringe, MS; Ronald Menaker, EdD; Kristin A. Storz, MA; David Reeves, PhD; Steven J. Buskirk, MD; Jeff A. Sloan, PhD; and Stephen J. Swensen, MD(2015) Impact of Organizational Leadership on Physician Burnout and Satisfaction, *Mayo Clin Proc.* n April 2015;90(4):432-440 n <http://dx.doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.01.012>.
23. Spence, L.A.S.C.H.I.N.G.E.R.H.K., Laura, B.O.R.G.O.G.N.I., Chiara, C.O.N.S.I.G.L.I.O., Emily, R.E.A.D.,The Effects of Authentic Leadership, Six Areas of Worklife, and Occupational Coping Self-Efficacy on New Graduate Nurses' Burnout and Mental Health: A Cross-sectional Study, *International Journal of Nursing Studies* (2015), <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.002>
24. Swider, B. W., Zimmerman, R. D. (2010). “Born to burnout: A metaanalytic path model of personality, job burnout, and work outcomes”. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), pp: 487-506.