

تحلیل ساختاری رهبری اصیل و رهبری پدرسالارانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران

❖ سعید مرادی

صفحه: ۱۰۴-۷۰

چکیده:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی بود که به روش میدانی انجام شد. جامعه مورد مطالعه کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران شامل (اسلامشهر، شهر قدس، شهریار و صبا شهر) به تعداد ۱۴۰۰ نفر که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر از کارکنان این دانشگاه ها با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی به عنوان نمونه تعیین شدند. ابزار اندازه گیری سه پرسشنامه، استاندارد رهبری اصیل والمبو و همکاران (۲۰۰۸)، رهبری پدرسالارانه چنگ و همکاران (۲۰۱۴) و تحلیل رفتگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، که روایی ابزارها به صوت صوری و محتوایی و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب برای پرسشنامه رهبری اصیل (۰/۸۶۵)، رهبری پدرسالارانه (۰/۸۴۲) و تحلیل رفتگی شغلی (۰/۸۱۲) به دست آمد. داده ها با استفاده از نرم افزار Spss ۲۱ و روش مدل معادلات ساختاری مبتنی بر نرم افزار Smart PLS تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار بوده و متغیرهای مشاهده گر از پایایی و روائی لازم برخوردار می باشند. همچنین بین رهبری اصیل و رهبری پدرسالارانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه معنی داری وجود دارد. پیشنهاد می شود رهبران اصیل و پدرسالارانه با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه گذاری های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم ببخشند و در محیط کاری چنان محیطی دوستانه ایجاد کند که کارکنان دانشگاه ها خود را به عنوان یک خانواده در نظر بگیرند.

واژه های کلیدی: رهبری اصیل، رهبری پدرسالارانه، تحلیل رفتگی شغلی، دانشگاه های آزاد اسلامی

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۲۱

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران، s.moradi@iiu.ac.ir

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌های مدرن بر مدیریت سرمایه انسانی تمرکز بیشتری دارند. سازمان‌های امروزی به کارکنانی نیاز دارند که نه تنها جسمشان بلکه روح و ذهنشان نیز در کار خود درگیر باشد (Moradi Moghadam., 2017; 64). امروزه فشارهای روانی ناشی از کار و زندگی کاری در میان همه مردم رایج می‌باشد. تغییرات به وجود آمده در عرصه‌های گوناگون شغلی و عدم توانایی سازگاری و انطباق با این تغییرات، فشارهای روانی زیادی را به فرد وارد می‌کند. همه افراد بر اثر عوامل مختلف شغلی و اجتماعی در مقاطع مختلف زندگی با استرس و فشار عصبی مواجه هستند اما زمانی که فرد به مدت طولانی در معرض این فشارهای روانی قرار بگیرد دچار نوعی عارضه می‌شود که به آن سندروم تحلیل رفتگی شغلی می‌گویند (Khorasani Toroughi, 2014; 80). Harris and Dunnett (2013) نیروی انسانی مهمترین دارایی سازمان محسوب شده و عملکرد کارکنان موجب ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمان می‌شود، ضروری است تا عواملی را که باعث ایجاد فرسودگی شغلی خواهد شد، شناسایی و راه‌حل‌های مؤثر برای پیشگیری آن‌ها فراهم شود (Nowrozi et al., 2017; 158).

باید اذعان کرد که فشارهای روانی و اثرات مضر و مفید آن سال‌هاست که ذهن پژوهشگران را مشغول کرده است. یکی از مهمترین منابع این فشارهای روانی، شغل و حرفه افراد است و یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی، که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنش‌های شغلی در میان افراد مختلف دیده می‌شود تحلیل رفتگی شغلی است. (Moslesh et al(2001). مطرح می‌کنند «تحلیل - رفتگی شغلی»^۱ را روی آوردی جدید از پدیده استرس معرفی می‌کنند و آن را کارکرد سه عامل؛

¹. Job burnout

فرسودگی عاطفی، نقصان موفقیت فردی و مسخ شخصیت می‌داند (Mahdavi et al., 2013; 90). از نظر Barrett (2010) تحلیل رفتگی شغلی اثرهای نامطلوبی در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی افراد برجای می‌گذارد که مهمترین آن‌ها عبارتند از: غیبت از کار، شکایت‌های مختلف روان تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، و ترک خدمت؛ و پیامدهای ناگواری مانند فقدان واقع‌بینی، کاهش انرژی برای انجام دادن فعالیت‌ها، از دست دادن فلسفه‌نهایی زندگی، فقدان همدردی و اختلالات روحی و جسمی دارد (Ghasemi-Roshnavand et al., 2013; 867).

اولین مسئله برای قربانیان تحلیل رفتگی شغلی، فرسودگی جسمانی است که از آن رنج می‌برند. به این معنا که توانایی شان برای انجام کار کاهش پیدا کرده و در اکثر مواقع، خسته و ناتوان هستند (Bagheri, 2016; 4). فرد تحلیل رفته، اهمیت و معنای خود را در کار از دست می‌دهد. چنین فردی، حساس، زودرنج، بدگمان، بدبین، پرخاشگر و بی‌حوصله است و با کوچکترین ناراحتی از کوره در می‌رود (Shabani-Bahar and Sharifi-Iskandari, 2015; 53). Meslech and Jackson (1981) معتقدند فرسودگی شغلی مجموعه نشانگان روانشناختی سه متغیره است و هنگامی اصطلاح تحلیل رفتگی شغلی را به کار می‌گیریم که نشان دهیم فرد دچار خستگی عاطفی^۱، مسخ شخصیتی^۲ و کاهش عملکرد^۳ شده است (Bagheri, 2016; 27). خستگی عاطفی: احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می‌باشد (Qalavandi, 2017; 83). مسخ شخصیت: پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت-کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویانش اشاره دارد (Shroffi and Karimzadeh, 2014; 58). کاهش عملکرد: کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار بشمار می‌رود (Qalavandi, 2017; 83).

¹. Emotional exhaustion

². Depersonalization

³. Reduced personal accomplishment

2017). رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است. موضوعی که اخیراً توجه اکثر محققان را به خود جلب کرده این است که چه نوع رفتار رهبری در فرآیند سازمانی مفید خواهد بود (Poursoltani Zarandi et al., 2013; 74).

در پژوهش خود (Avolio & Mhatre, 2011) بررسی کردند که رهبران نقش برجسته‌ای در تداوم حیات، بالندگی و حتی زوال سازمان‌ها دارند. آن‌ها با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه‌گذاری‌های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم خواهند بخشید. از نظر Al Sahi et al (2016) رهبری اصیل^۱، در تقویت نگرش‌های مثبت کاری پیروان از جمله تعهد، درگیر شدن در کار و اشتیاق به کار، بهبود عملکرد فردی و سازمانی، رفتار سازمانی مثبت، حس امنیت و رضایت شغلی نقش به‌سزایی دارد. به نظر Gardner et al (2011) رهبران اصیل کسانی هستند که به خودشناسی رسیده‌اند، از چگونگی رفتار خود آگاهی دارند و از بینش ارزشی اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانمندی‌های افراد دیگر که با آن‌ها فعالیت می‌کنند، شناخت دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (Moradi-Moghadam et al., 2017; 64). نظریه رهبری اصیل، جدیدترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است (Jaafari and Rezaei, 2016) (Avolio, 2005). در حقیقت رهبری اصیل شاید قدیمی‌ترین شراب در بطری رهبری سنتی باشد (Shokuh and Nikpour, 2017; 247). Walumbwa et al. (2008). چهار عنصر (خودآگاهی^۲، پردازش متوازن اطلاعات^۳، شفافیت ارتباطی^۴، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده^۵) را برای توصیف رهبری

1. Authentic leadership

2. Self-awareness

3. Balanced processing of information

4. Relational Transparency

5. Internalized moral perspective

اصیل مورد اعتماد شناسایی و اعتبار بخشیدند. از نظر (Craw et al, 2010) پردازش متوازن اطلاعات به رفتار رهبرانی اشاره دارد که تلاش می کنند داده های مربوط را قبل از اینکه تصمیم بگیرند، تحلیل کنند (Ali Nejad et al., 2014; 12).

در پژوهش خود (Walumbwa et al, 2011) ادعا می کنند که خودآگاهی به میزان و حدودی اشاره دارد که رهبر از دانش دقیق و مناسبی برخوردار است و نشان می دهد که از تأثیر خود در دیگران نیز آگاه است. شفافیت ارتباطی به رفتارهایی از رهبری اشاره دارد که آشکارا و با گشودگی اطلاعات را تسهیم و احساسات و افکار خود را به روشنی مشخص می کند.

به عبارت دیگر، شفافیت ارتباطی بیانگر گشودگی و صداقت در ارتباطات است (Derakhshan et al., 2016; 772). Gardner et al (2011) بیان می کنند که چشم انداز اخلاقی درونی شده بدان معناست که رهبر استاندارد سطح بالایی را برای اخلاقیات در نظر بگیرد و اقدامات راهبردی را براساس ارزش ها و استانداردهای اخلاقی درونی هدایت کند و تصمیم گیری ها و رفتارهایش با این ارزش ها منطبق باشد. (Bagley (2006 بیان کرد رهبری اصیل تابعی از دانش، حساسیت نسبت به تمایلات دیگران و پیچیدگی های فنی است که به هماهنگی عمل رهبری منجر می شود (Hadian-Nasab et al., 2017; 127). Williams et al (2012) نشان دادند کارکنانی که به وسیله رهبران اصیل هدایت می شوند، سرمایه روانشناسی بالاتری دارند، این منبع روانشناختی آن ها را تشویق می کند تا خلاق تر باشند (Dehghani Soltani et al., 2016; 108). Toor & Ofori (2008)، معتقدند رهبری اصیل راه حلی برای چالش های رهبری معاصر و مطالبات رهبری آینده است. که از طریق افشاسازی حقیقی خود به انتقال اطلاعات در یک حالت باز و صادقانه می پردازد (Derakhshan et al., 2016; 772).

از طرفی رهبری پدرسالارانه^۱، به عنوان سبکی از رهبری تعریف می‌شود که اختیار و نظم را با نگرانی و توجه به زیردستان همراه می‌کند. (Humphreys et al (2014) معتقدند رهبری پدرسالارانه نوعی سبک رهبری است که در آن رهبر، خیرخواهی پدرانه و قدرت سلسله مراتبی را همزمان به کار می‌برد (Jafari, 2016). محققان بر اساس ویژگی‌های رهبری سازمانی چینی، «رهبری پدرسالارانه^۲» را بر پایه پیشینه تاریخ و فرهنگ چین ارائه نمودند و می‌توان گفت که رهبری پدرسالارانه به طور خاص به عنوان نظریه رهبری بومی چینی توسعه داده شد و ریشه در سنن چینی دارد (Lin et al, 2015).

پدرسالاری مفهومی برجسته در حوزه خط مشی عمومی است اما بیان آن در ادبیات رهبری بسیار چالش برانگیز می‌باشد. (Farh & Cheng (2000 نشان دادند تحقیقات جدید بیشتری رهبری پدرسالارانه را به عنوان یک سبکی که انضباط شدید و قدرت را با رفتاری پدرمابانه ترکیب می‌کنند، تعریف می‌کنند. (Pellegrin, (2008 بیان می‌کند. (Weber (1947 معتقد بود که فعالیت‌های پدرسالارانه به علت بوروکراتیک شدن سازمان‌ها و اتکای آن‌ها به قوانین و حمایت از حقوق افراد، کهنه شده‌اند. از نظر (Chen & Kao 2009)، رهبری پدرسالارانه را به عنوان سبکی از رهبری تعریف می‌شود که اختیار و نظم را با نگرانی و توجه به زیردستان همراه می‌کند و دارای سه بُعد: رهبری خیرخواهانه^۳، رهبری اخلاقی^۴، رهبری مستبدانه^۵ است (Kerimi and Shojaei, 2014; 22). رهبر پدرسالار در محیط کاری چنان محیطی دوستانه ایجاد می‌کند که کارکنان تیم خود را به عنوان یک خانواده در نظر می‌گیرند (Erben & Güneşer, 2015).

1. Paternalistic leadership

2. Paternalistic Leadership

3. Benevolent Leadership

4. Moral Leadership

5. Authoritarian

از نظر Pellegrini & Scandura (2008) رهبری پدرسالارانه یک نقش پدرمابانه را می پذیرد و حمایت می کند و از زندگی حرفه ای و شخصی کارکنان خود مراقبت انجام می دهد. در قبال وفاداری و برآورده کردن وظایف. چگونگی فضای محیط کار بعنوان محل زندگی دوم کارکنان همواره بعنوان یک دغدغه برای محققین، مدیران و کارکنان مطرح بوده و می باشد. عوامل مختلفی می تواند بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی تاثیر گذار باشند که به نظر می رسد یکی از این عوامل رهبری که از وظایف اصلی مدیریت است باشد. آنچه که مشخص است نحوه رهبری در هر سازمانی بعنوان یک عامل اصلی در ایجاد هماهنگی بین کارکنان، سازمان و اهداف مشترک آنان می تواند، تاثیر گذار باشد. پژوهش حاضر در نظر دارد رابطه رهبری اصیل و رهبری پدرسالارانه را با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران را مورد بررسی قرار دهد.

پیشینه پژوهشی

در تحقیقی Moradi-Moghadam (2017) که انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. Akradi and Sadfi Mousavi (2017) رهبری پدرسالارانه تأثیر مثبتی بر قرارداد روانشناختی، و تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد. Derakhshan et al (2016) یافته ها نشان داد که بین رهبری اصیل و ابعاد آن با شفافیت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. یافته ها همچنین نشان داد که بعد پردازش متوازن از رهبری اصیل پیش بینی کننده معنادار شفافیت سازمانی است، اما تأثیر رگرسیونی سایر ابعاد معنادار نبود.

در پژوهش خود Ogulog et al (2018) رهبری پدرسالارانه تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی و قصد ترک شغل کارکنان دارد. Karadağ & Öztekin Bayır (2018) یافته های رفتارهای اصیل رهبری مدرسه تأثیر مثبت بر ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه داشته است. Wang &

Kwan(2017) نتایج نشان داد که بُعد اقتدار گرایانه تأثیر بر تعهد سازمانی ندارد؛ در حالی که ابعاد خیرخواهی و اخلاقی ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارند. (2015)، Fida&Laschinger نشان دادند که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر توانمندسازی ساختاری دارد. (2014)، Rego et al به نقل از Derakhshan et al(2016) نشان دادند که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم با واسطه دو متغیر امید و احساسات مثبت کارکنان، در خلاقیت کارکنان تأثیرگذار است. (2014) Chen et al به نقل از Shujaei et al (2017) جنبه اخلاقی و خیرخواهانه از رهبری پدرسالارانه به صورت مثبتی با عملکرد درونی و عملکرد بیرونی تأثیرگذار است و همچنین نتایج نشان داد که جنبه‌ی رهبری مستبدانه رابطه‌ی منفی با عملکرد دارد و اعتماد رابطه‌ی بین رهبری خیرخواهانه و اخلاقی را با عملکرد کارکنان تعدیل می‌کند؛ اما رابطه‌ی بین رهبری مستبدانه و عملکرد کارکنان را تعدیل نمی‌کند.

در پژوهش خود (2013) Cerit بین رهبری پدرسالاری با مولفه‌های رفتارهای بدبینانه (انتقادات مربوط به کار، انزوای اجتماعی، انتقادات غیر مرتبط با کار، حملات به نگرش‌ها و قومیت) رابطه معنی‌داری منفی وجود دارد (2015) Muceldili et al به نقل از (2016) Derakhshan et al رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم با واسطه خلاقیت در نوآوری کارکنان تأثیرگذار بود. (2012) Wong et al رهبری اصیل به طور مثبت و معناداری بر اعتماد پرسنل کارکنان به مدیران و مشاغل کاری تأثیر می‌گذارد... با عنایت به بررسی ادبیات و مبانی نظری پژوهش، تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این فرضیه اصلی زیر است؛

بین رهبری اصیل و رهبری پدرسالارانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

بین رهبری اصیل با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران وجود دارد.

بین رهبری پدرسالارانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

بین خودآگاهی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

بین پردازش متوازن با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

بین شفافیت ارتباطی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

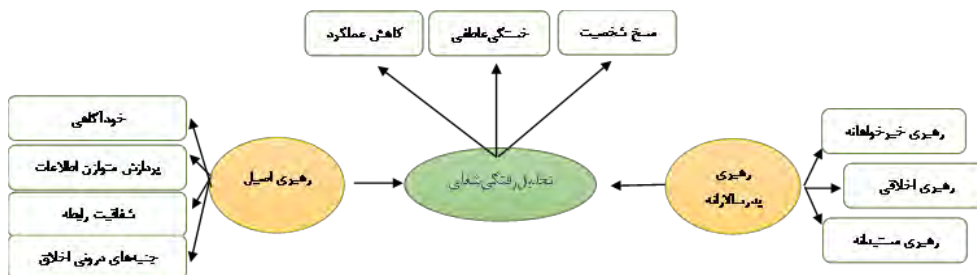
بین چشم انداز اخلاقی درونی شده با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

بین رهبری مستبدانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

بین رهبری خیرخواهانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

بین رهبری اخلاقی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران رابطه وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱- برگرفته از الگوی های رهبری اصیل والمبو و همکاران (۲۰۰۸)، رهبری

پدرسالارانه چنگ و همکاران (۲۰۱۴) و تحلیل رفتگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱)

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی - همبستگی است. اعضای جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران شامل (اسلامشهر، شهر قدس، شهریار و صبا شهر) به تعداد ۱۴۰۰ نفر که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۰۲ نفر (۷۷ درصد پاسخگویان مرد به عبارتی ۲۳۳ نفر و ۲۳ درصد زن به عبارتی ۶۹ نفر) از کارکنان این دانشگاه ها با روش نمونه گیری طبقه ای نسبی به عنوان نمونه تعیین شدند. ابزار اندازه گیری در این تحقیق عبارت است از: پرسشنامه

استاندارد رهبری اصیل (Wallambo et al (2008) که شامل ۴ خرده آزمون (خودآگاهی، پردازش متوازن اطلاعات، شفافیت رابطه، جنبه‌های درونی اخلاق) و ۱۶ گویه، نمونه سؤال آن: رهبرم نشان داده است که از قوت‌ها و ضعف‌هایش آگاه است. ضریب پایایی پرسشنامه رهبری اصیل بر اساس آلفای کرونباخ توسط (Ghanbari et al (2015) ۰/۹۶ گزارش شده است. پرسشنامه استاندارد رهبری پدرسالارانه (Cheng et al (2014) که شامل ۳ خرده آزمون (رهبری خیرخواهانه، رهبری اخلاقی، رهبری مستبدانه) و ۱۵ گویه، نمونه سؤال آن: سرپرست من، هنگامی که عملکرد مطلوبی ندارم سعی می‌کند تا متوجه علت شود. ضریب پایایی پرسشنامه رهبری پدرسالارانه بر اساس آلفای کرونباخ توسط (Akradi et al (2017) ۰/۹۰ گزارش شده است و پرسشنامه استاندارد تحلیل رفتگی شغلی (Moslesh and Jackson (1981) که شامل ۳ خرده آزمون (مسخ شخصیت، خستگی عاطفی، کاهش عملکرد) و ۱۵ گویه، نمونه سؤال آن: احساس می‌کنم از نظر روانی، این شغل توان و نیروی مرا گرفته است. از میان روش‌های متعددی که برای تعیین اعتبار اندازه‌گیری وجود دارد روایی صوری (استفاده از نظریات اساتید خبره و مطالعات مقالات و کتب) برای این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی بر اساس آلفای کرونباخ توسط (Bagheri (2016) ۰/۷۷، گزارش شده است. که به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. اعتبار ابعاد این مقیاس‌ها توسط محقق به روش آلفای کرونباخ به ترتیب با ضرایب: رهبری اصیل (۰/۸۲۳)؛ رهبری پدرسالارانه (۰/۸۶۴) و تحلیل رفتگی شغلی (۰/۷۹۶) محاسبه شده است. برای تحلیل داده‌ها از بسته‌بندی آماری برای تحلیل داده‌های علوم اجتماعی نسخه Spss 21، نرم‌افزار روابط خطی ساختاری نسخه Smart PLS استفاده شد. شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی محاسبه شد. روابط فرضی ساختاری با مدل معادلات ساختاری آزمون شد. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی که میزان $GOF=0/627$ گزارش شد.

یافته‌های پژوهش

در توصیف متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق می‌توان گفت که ۷۷ درصد پاسخگویان مرد و ۲۳ درصد زن بوده‌اند، در مورد سن پاسخگویان می‌توان گفت که ۹ درصد در رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال، ۲۶ درصد در رده سنی ۲۶ تا ۳۰ سال و ۶۵ درصد در رده سنی بالاتر از ۳۰ سال داشته‌اند. در مورد سطح تحصیلات پاسخگویان ۵۷ درصد لیسانس (۱۷۲ نفر)؛ ۳۷ درصد (۱۱۲ نفر) فوق لیسانس و ۶ درصد (۱۸ نفر) دانشجوی دکترا و دکترا به بالا هستند.

با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ، محاسبه شده برای همه متغیرها بالای ۰/۷ است که بیانگر پایایی ابزارهای تحقیق می‌باشد. روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی (CR)، از ۰/۷ بزرگتر باشد و CR باید از AVE بزرگتر باشد. همچنین میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است که نشان دهنده وجود روایی همگرا است. نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در شکل شماره (۲)، ارائه شده است.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری پایایی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE
رهبری اصیل	۰/۸۲۳	۰/۸۶۵	۰/۷۹۸
رهبری پدرسالارانه	۰/۸۶۴	۰/۸۴۲	۰/۷۶۵
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۷۹۶	۰/۸۱۲	۰/۷۸۳

شکل ۲ - آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها

بررسی روایی واگرا

برای بررسی روایی واگرا، مقایسه-ی جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه-ها را پیشنهاد کرده-اند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، ادعا می-کنند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف-های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرف-های خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۶؛ ۱۴۶). برای کاهش محاسبات می-توان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی-ها بهره برد. طبق شکل شماره (۳)، بر اساس نتایج به دست آمده از همبستگی-ها و جذر AVE که بر روی قطر این جدول قرار داده شده می-توان روایی واگرای سازه-های انعکاسی مدل را از نظر معیار فورنل و لاکر نتیجه گرفت.

متغیر	رهبری اصیل	رهبری پدرسالارانه	تحلیل رفتگی شغلی
رهبری اصیل	۰/۸۹۳۳۰۸		
رهبری پدرسالارانه	۰/۶۵۷۸۴۲	۰/۹۱۱۵۹۲	
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۵۲۴۷۸۵	۰/۵۶۸۷۴۱	۰/۸۹۲۱۸۸

شکل ۳- ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

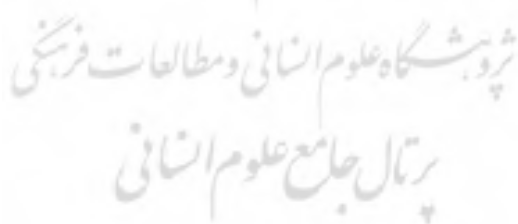
بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌های اصلی

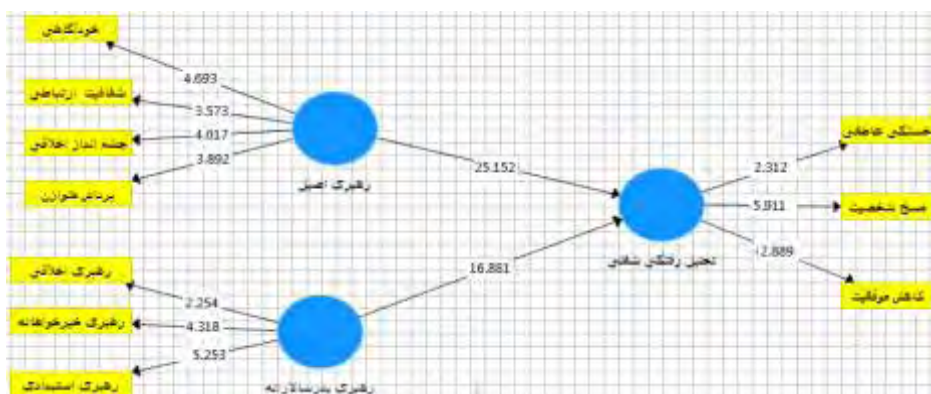
مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ است. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات، بیشتر از $0/4$ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. برای بررسی فرضیه-های پژوهش از مقادیر T در شکل (۲) و ضرایب مسیر (بتا) یعنی اعداد روی مسیر و معنی‌داری ضریب مسیر و مقادیر R^2 یا واریانس تبیین شده شکل (۳) استفاده شده است. اعداد روی خطوط مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر t هستند. اگر مقادیر بیش از $1/96$ باشند در سطح $0/05$ و اگر مقادیر بیش از $2/58$ باشند، در سطح $0/01$ معنی دار هستند. با توجه به مقدار t-value

در رابطه بین رهبری اصیل و رهبری پدرسالارانه با تحلیل رفتگی شغلی می توان گفت این رابطه معنی دار است.

سنجش بارهای عاملی

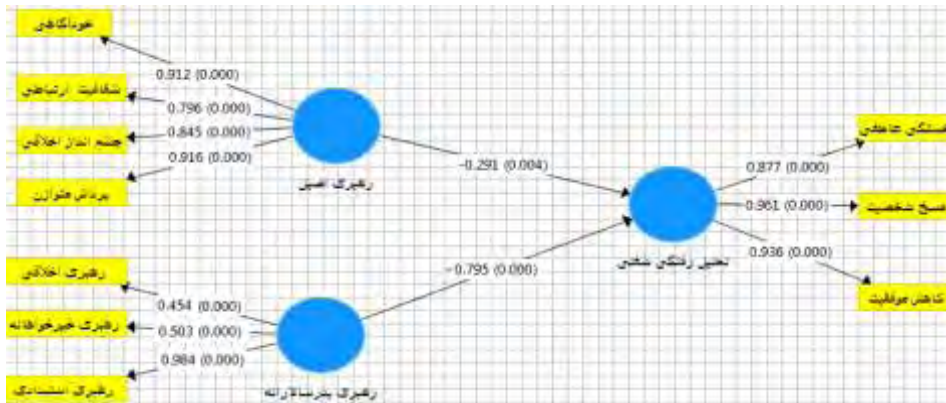
با توجه به نتایج بدست آمده مقادیر بارهای عاملی برای متغیر رهبری اصیل به ترتیب شامل خودآگاهی (۰/۸۴۲، ۰/۷۵۶، ۰/۶۸۴، ۰/۵۸۷)، شفافیت ارتباطی (۰/۵۹۸، ۰/۶۵۸، ۰/۷۲۵، ۰/۷۴۶)، چشم انداز اخلاقی (۰/۶۹۱، ۰/۸۲۱، ۰/۷۰۳، ۰/۷۴۶)، پردازش متوازن اطلاعات (۰/۸۶۲، ۰/۷۶۲، ۰/۷۰۴، ۰/۸۳۶)، متغیر رهبری پدرسالارانه به ترتیب شامل رهبری خیرخواهانه (۰/۶۳۲، ۰/۷۶۵، ۰/۸۵۴، ۰/۷۹۵، ۰/۷۶۵، ۰/۷۲۲)، رهبری اخلاقی (۰/۵۸۲، ۰/۸۴۱، ۰/۸۶۵، ۰/۶۵۵، ۰/۵۳۹)، رهبری استبدادی (۰/۵۴۷، ۰/۷۵۶، ۰/۷۸۵، ۰/۷۸۹)، متغیر تحلیل رفتگی شغلی به ترتیب شامل خستگی عاطفی (۰/۷۶۵، ۰/۶۵۸، ۰/۶۲۳، ۰/۹۸۵، ۰/۶۵۸)، مسخ شخصیت (۰/۵۳۸، ۰/۵۴۲، ۰/۶۵۳، ۰/۵۸۹، ۰/۵۲۱)، کاهش موفقیت فردی (۰/۶۳۱، ۰/۷۴۵، ۰/۷۸۹، ۰/۷۷۷، ۰/۸۵۲)، بدست آمد.





شکل ۴- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T برای فرضیه های تحقیق

با توجه به شکل (۴) و ضرایب معناداری، از آنجا که برای رد یا تایید فرضیه ها مقدار T باید بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر ۱-۱/۹۶- باشد، مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم شمرده نمی شود، همچنین مقادیر بین این مقادیر حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۹۵ درصد می باشد. از آنجا که مقدار معناداری (T-value) فرضیه کلی تحقیق از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است (رهبری اصیل: ۲۵/۱۵ و رهبری پدرسالارانه: ۱۶/۸۸) در سطح ۹۵٪ می توان گفت رابطه بین این متغیرها معنادار است. بنابراین فرض صفر تایید نمی شود و قابلیت های رهبری اصیل و رهبری پدرسالارانه بر تحلیل رفتگی شغلی اثر مثبت و معناداری دارد پس فرضیه تحقیق تایید می شود



شکل ۵- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value و ضرایب استاندارد فرضیه های تحقیق

مدل مفهومی آزمون شده در حالت استاندارد در شکل (۵) ارائه شده است. اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است.

برآزش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه حلی برای بررسی برآزش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برآزش کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF=0/1$ میزان کم، $GOF=0/25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF=0/36$ برای سنجش

اعتبار مدل های PLS به کار می رود (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹). با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۲۷ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می شود. علاوه بر این با توجه به شکل (۵)، ضرایب R² معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است. ضریب تعیین R² معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می شود. هرچه مقدار R² مربوط به سازه های درون زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می شود. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها در جدول (۳)، ارائه شده است.

نتایج برازش کلی مدل در جدول (۳)، ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communality}) \times \text{Avg}(R^2)}$$

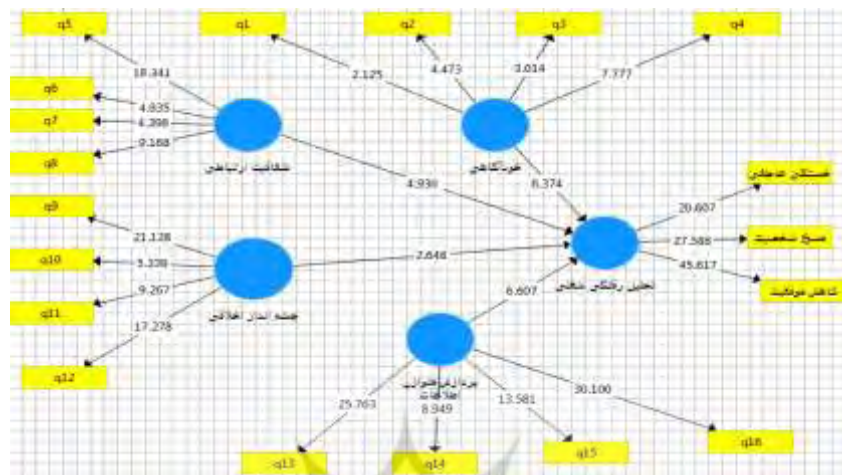
با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۲۷ برازش بسیار مناسب مدل کلی تایید می شود. علاوه بر این با توجه به جدول (۳)، ضرایب R² معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به دست آمده، مقادیر R² مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه در شکل (۶) ارائه شده است.

متغیر پنهان	Communalities	R ²
رهبری اصیل	۰/۷۵۳	-
رهبری پدرسالارانه	۰/۷۳۲	-
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۶۹۸	۰/۵۴۱
میانگین	۰/۷۲۷	۰/۵۴۱
GOF	۰/۶۲۷	

شکل ۶- شاخص های کلی برازش مدل

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

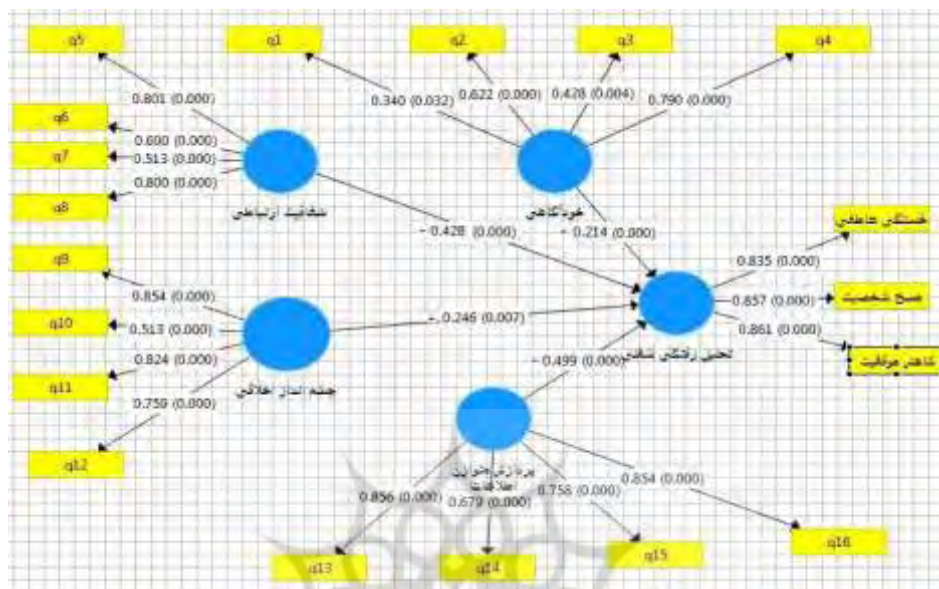
آزمون فرضیه‌های فرعی



شکل ۷- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T برای فرضیه‌های فرعی تحقیق

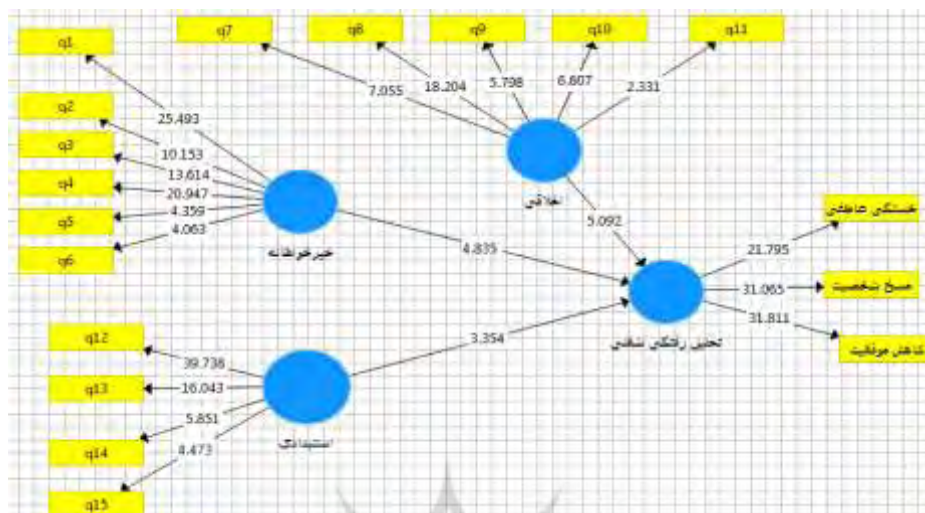
با توجه به شکل (۷) برای فرضیه‌های تحقیق ضرایب معناداری (T-value) از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است (خودآگاهی: ۶/۳۷۴، شفافیت ارتباطی: ۴/۹۳۶، چشم انداز اخلاقی: ۲/۶۴۸، پردازش متوازن اطلاعات: ۶/۶۰۷) و در سطح ۹۵٪ می‌توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است. بنابراین فرض صفر تایید نمی‌شود و قابلیت مولفه‌های رهبری اصیل بر تحلیل رفتگی شغلی اثر مثبت و معناداری دارد پس فرضیه‌های تحقیق تایید می‌شوند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۸- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value و ضرایب استاندارد فرضیه‌های فرعی تحقیق

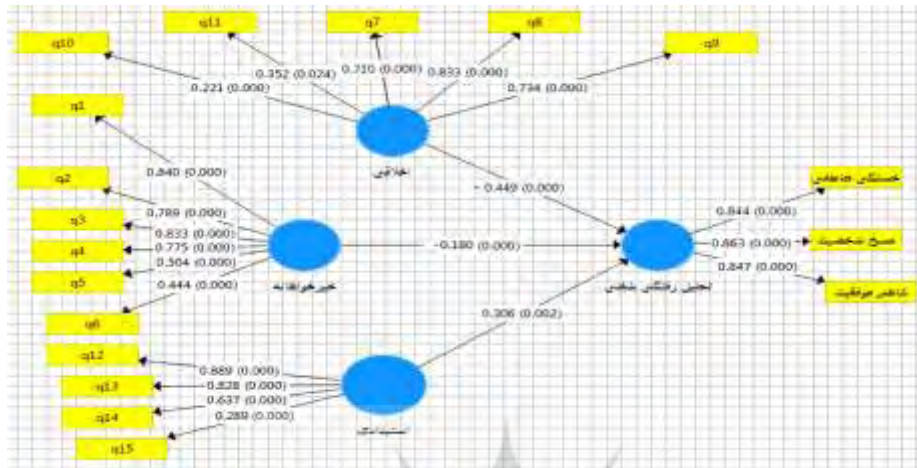
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۹- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره T برای فرضیه‌های فرعی تحقیق

با توجه به شکل (۹) برای فرضیه‌های تحقیق ضرایب معناداری (T-value) از عدد $1/96$ بزرگتر است (رهبری اخلاقی: $5/092$ ، رهبری خیرخواهانه: $4/835$ ، رهبری استبدادی: $3/354$) و در سطح 95% می‌توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است. بنابراین فرض صفر تایید نمی‌شود و قابلیت مولفه‌های رهبری پدرسالارانه بر تحلیل رفتگی شغلی اثر مثبت و معناداری دارد پس فرضیه‌های تحقیق تایید می‌شوند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱۰ - مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value و ضرایب استاندارد فرضیه های فرعی تحقیق

پروژه‌های علمی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه
تایید فرضیه	۰/۰۰۴	۲۵/۱۵۲	-۰/۲۹۱	رهبری اصیل بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۱۶/۸۸۱	-۰/۷۹۵	رهبری پدرسالارانه بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۶/۳۷۴	-۰/۲۱۴	خودآگاهی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۶/۶۰۷	-۰/۴۹۹	پردازش متوازن بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۹۳۶	-۰/۴۲۸	شفافیت ارتباطی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۷	۲/۶۴۸	-۰/۲۴۶	چشم انداز اخلاقی درونی شده بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۲	۳/۳۵۴	۰/۳۰۶	رهبری مستبدانه بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۸۳۵	-۰/۱۸۰	رهبری خیرخواهانه بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.
تایید فرضیه	۰/۰۰۷	۵/۰۹۲	-۰/۴۴۹	رهبری اخلاقی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر دارد.

شکل ۱۱ - خلاصه آزمون فرضیه‌ها

بحث و نتیجه گیری

این مطالعه بر اساس تحلیل ساختاری رهبری اصیل و رهبری پدرسالارانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی جنوب غرب تهران انجام شد. نخستین یافته پژوهش آشکار ساخت که رهبری اصیل با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت منفی وجود دارد و رهبری اصیل در کاهش تحلیل رفتگی شغلی کمک می کند. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش های (Moradi Moghadam et al(2017) . Derakhshan et al(2016)

Rigo and colleagues, (2015) Laschinger and Fida, (2013) alMusildily and colleagues (2014)، (2017) Setin et al, (2018) Karadz and Ozdekan Bayer همسو می باشد. رهبری اصیل به عنوان سبکی نسبتاً کامل از سبک های رهبری می تواند برای اثربخشی سازمان و در حمایت از کارکنان بکار گرفته شود به نحوی که این نوع رهبری باعث کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارکنان می گردد یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین رهبری پدرسالارانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار در جهت منفی وجود دارد و رهبری پدرسالارانه در کاهش تحلیل رفتگی شغلی کمک می کند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش Akradi and Sadafi (2018), Serit (2017), and Ogulog et al (2017). Mousavi (2017) همسو می باشد. رهبری پدرسالارانه بر مبنای اعتقاد و تعهد می تواند بر عملکرد و رضایت شغلی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان اثر بگذارد. رهبری پدرسالارانه در قبال وفاداری و برآورده کردن وظایف کارکنان از زندگی حرفه ای و شخصی کارکنان خود مراقبت کند. همواره در سازمان ها نقش پدری دلسوزانه ی رهبر سازمان نسبت به کارکنان که در آن تمامی نقش های پدر به فرزند رعایت می شود، می تواند نقش بسیار مهم و حیاتی در تعهد کارکنان به عنوان فرزند به سازمان را تضمین نموده و قوی تر نماید و انگیزه آنان را برای کار با تلاش بیشتر سازمان را به وجود آورد.

یافته بعدی پژوهش نشان داد که بین خودآگاهی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت منفی وجود دارد به عبارت دیگر، هر چه خودآگاهی آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه تحلیل رفتگی شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش (2016) Derakhshan et al, (2017) Moradi-Moghadam et al, (2015) Fida, Valambo et al همسو می باشد. داشتن خودآگاهی موجب می شود که فرد به باورها، هیجانات و جریان های درونی آگاهی روشنی داشته باشد. رهبران برای بهبود ارتباطات

خود با کارکنان، همواره به گرفتن بازخورد از دیگران اهمیت دهند و برای نظراتی که کارکنان در مورد آن‌ها دارند، احترام قائل شوند. بنابراین داشتن خودآگاهی نقش مهمی در موفقیت کارکنان خواهد داشت و هر میزان این خودآگاهی بیشتر باشد تحلیل رفتگی شغلی و عدم موفقیت کارکنان کمتر خواهد بود و بالعکس.

یافته چهارم پژوهش نشان داد که بین پردازش متوازن اطلاعات با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت منفی وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش Moradi-Moghadam et al. (2017), Karadj and Ozdiken Bayer (2018), Laschinger and Weng et al (2008), Valambo et al (2015), Fida (2012). همسو می‌باشد. اطلاعات بعنوان یکی از منابع هم حیاتی سازمان برای حرکت در مسیر پویایی همواره مورد تاکید بوده است. اگر سازمان یک سیستم باشد پردازش اطلاعات بعنوان قسمت تبدیل اطلاعات خام و داده ها به اطلاعات مورد نیاز سازمان جز اصلی سیستم و سازمان می باشد. لذا اگر این پردازش بصورت صحیح انجام شود کارکنان از اطلاعات کامل برخوردار بوده و دچار سردرگمی در استفاده از اطلاعات نخواهند داشت و از سویی نیاز به پردازش اطلاعات که کار سنگینی خواهد بود که باعث خستگی و زوال کارکنان می گردد نخواهند بود. دیگر یافته پژوهش نشان داد که بین شفافیت ارتباطی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت منفی وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش Derakhshan et al. (2017), Moradi-Moghadam et al (2016), Laschinger and Fida (2015), Rigo et. Wong et al (2014), Valambo et al (2012). همسو می‌باشد. یکی از عوامل موثر بر سازمان و میزان کارایی و بهره‌وری آن، نحوه ارتباطات موجود در سازمان است، هر میزان کارکنان متوجه شوند که این ارتباطات دارای شفافیت بوده و هر کدام به میزان عادلانه از جریان ارتباطات بهره برده و به شفافیت تسهیم آن پی ببرند میزان خستگی و تحلیل رفتگی شغلی

در بین کارکنان پایین تر و هر میزان شفافیت پایین باشد باعث عدم انگیزه، خستگی و تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان خواهد شد.

یافته ششم پژوهش نشان داد که بین چشم انداز اخلاقی درونی شده با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت منفی وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش Moradi Moghadam et al. (2017), Derakhshan et al. (2016), Karadj and Ozdiken Bayer (2018), Laschinger and Fida (2015), Rigo et al. (2014), Wong et al. (2012). همسو می باشد. هر سازمانی دارای چشم اندازی است که دورنمای خود را برای جامعه بیرونی و درونی خود ترسیم می نماید، یکی از این چشم اندازها بحث های درونی اخلاقی و دورنماهای اخلاقی سازمان می باشد، هر میزان این چشم اندازهای اخلاقی درونی شده و به نحوی به عنوان هنجار در سازمان بوجود آید و کارکنان به عنوان جوامع درون سازمانی به آن پی ببرند میزان تحلیل رفتگی شغلی آنان پایین خواهد بود و بالعکس.

همچنین یافته بعدی پژوهش نشان داد که بین رهبری مستبدانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت مثبت وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش Karimi and Shujaei (2013), Chen and Cao (2009), Linda (2016), Wang and Kavan (2017), Jordan and Begum Otken (2019). همسو می باشد. با توجه به سطح بلوغ فکری کارکنان که روز به روز در حال افزایش است و همچنین شرایط محیطی که بحث مشارکت و دموکراسی را به عنوان یک بحث مهم در سازمان مطرح می نماید، داشتن روشی مستبدانه که همراه با اجبار و عدم مشارکت کارکنان است باعث عدم انگیزه کارکنان و در نهایت تحلیل آنان در شغل که وظیفه انجام آن را دارند خواهد شد. بنابراین هر میزان رهبری به سبک مستبدانه باشد میزان تحلیل رفتگی بالاتر خواهد رفت و بالعکس.

دیگر یافته پژوهش آشکار ساخت که بین رهبری خیرخواهانه با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت منفی وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتایج پژوهش Karimi and Shojaei (2013) and Karimi and Shojaei (2014), Chen and Cao (2009), Wang and Kavan (2014). Chen et al(2017). همسو می-باشد. هر زمان که کارکنان یک سازمان متوجه شوند که رهبران و مدیران سازمان به دنبال خیر و صلاح آنان هستند متقابلاً آنان نیز به دنبال خیر و صلاح آنان و به تبع کل سازمان خواهند بود بنابراین رهبری خیرخواهانه و اجرای آن در سازمان باعث انگیزه و تلاش کارکنان در سازمان و عدم تحلیل رفتگی شغلی آنان در سازمان خواهد شد.

در نهایت یافته نهم پژوهش مشخص ساخت که بین رهبری اخلاقی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری در جهت منفی وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش Karimi and Shojaei(2013), Chen and Cao(2014). Wang Kavan(2009). , Chen et al(2017). همسو می-باشد. اخلاق به عنوان یک بعد موثر در دنیایی ماشینی باعث انسجام، همدلی و تشویق کارکنان در انجام و وظیفه محوله خواهد شد، و عدم توجه به اخلاقیات می-تواند باعث عدم انگیزه، خستگی، بی-تفاوتی و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان خواهد شد، بنابراین هر میزان مدیران و رهبران در سبک اخلاق در سازمان استفاده و اجرا کنند میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان پایین خواهد بود و بالعکس. هر میزان مدیران و رهبران در سبک اخلاق در سازمان استفاده و اجرا کنند میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان پایین خواهد بود و بالعکس.

References

- Aghighi, A. & Ghoreishi Zadeh, A. (2017). Development leadership on automating staff by madding of effective lolls. Organizational Culture study item. Education ministry of Islam, new national thought conference at management. *Accounting and social and justice study Azad Islamic of Zarghan unit. High education of Alameh Khuei*. [In Persian]
- Ali Nezhad, M., Abbasian, H. & Behrangi, M. R. (2015). Trust leading on organizational fidelity on organizational pledge on madding organizational justice. *A Biannual Scientific Research Journal of Educational and Management Studies*, 4(13), 9-26. [In Persian]
- Al Sahi AL Zaabi, M. S., Ahmad, K. Z. & Hossan, C. (2016). Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in Petroleum Company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 811-830.
- Almasyan, A & Rahimi kia, A. (2012). Research of the connection between leadership style and managers and job emotional exhaustion of employers of medical university in lorestan2011. *Scientific Research Quarterly of Medical University of lorestan*, 14(1), 69-79. [In Persian]
- Argentero, P., Dell'Olivo, B. & Ferretti, M.S. (2008). Staff burnout and patient satisfaction with the quality of dialysis care. *American. Journal of Kidney Diseases*, 51(1), 80-92.
- Avolio, B. J. & Mhatre, K. H. (2011). Advances in theory and research on authentic leadership. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 773-783.
- Avolio, B. J. (2005). *Leadership Development in Balance, Made/born*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Bager Salimi, S., Morad, R. D. & Abed, K. (2012), the impact of leadership style on job exhaustion of the staff (Gilan Tax office) Tex research quarterly. *Tax Research Quarterly*, 20(16), 141-162. [In Persian]
- Bagheri, P. (2017). To survey the connection between EQ and job exhaustion of ministry of road and urban development. *The thesis of MA Azad Islamic Aligoodarz University*. [In Persian]
- Barrett, M. Jason. (2010). "An exploration of employee burnout in the ambulatory care setting" .a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy Capella University.144-130.
- Basemi, A., Chizari, M. & Abbasi, E. (2015). Job species and professional analysis of scientific quarterly Staff among Job tension burn out among agriculture organization of

- Kurdistan Province. *Agriculture Promotion Education Researcher*, 7(4), 27-41. [In Persian]
- Begley, P. T. (2006). Self-knowledge, capacity, and sensitivity: Prerequisites to authentic leadership by school principals, *Journal of Educational Administration*, 44(3), 570-589.
- Cerit, Yusuf. (2013). The Relationship between Paternalistic Leadership and Bullying Behavior's towards Classroom Teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(2), 847-851.
- Chen, Y., Zhou, X & Klyver, K. (2018). Collective Efficacy: Linking Paternalistic Leadership to Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Chen, X., Eberly, M.B., Chiang, T.Farh,J & Cheng , B.(2014). Affective trust in Chinese leaders: linking paternalistic leadership to employee performance. *Journal of management*, .40(3),796-819.
- Chen,H & Kao. S. (2009). "Chinese paternalistic leadership and non-Chinese subordinates' psychological health". *The international journal of human resource management*, 2533-2546.
- Cheng, J., Chang, S., Kuo, J., & Cheung, Y. (2014). Ethical leadership, work engagement and voice behavior. *Journal of Industrial Management and Data System*, 114(5), 817-831.
- Cheng, B.S., Chou, L.F., Wu, T.Y., Huang, M.P. & Farh, J.L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 89-117.
- Cottrill, K., Denise, L. P. & Hoffman, C. C. (2014). "How authentic leadership and inclusion benefit organizations", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(3), 275-292.
- Crow, M. M., Lee, B.C. & Joo, J. J. (2011). Organizational commitment among South Korean police officer. *An International journal of police strategies & management*. 35, 402-423.
- Dehghani Soltani, D., Shiri, A. Farsizahed, H., Tayebi, D. & Fallahi, F. (2018). Originally leadership effect acquiring the component privilege regarding the role of staff psychologically. *Scientific Quarterly of Insurance*, (1) 32, 107-126. [In Persian]
- Derakhshan, M., Sirus Ghanbari, S., Zandi, K. & Seyf Panahi, H. (2018). Original leadership connection with organizational clarification. Ministry Road and Urban Development of Kerman *Organizational Culture Magazine*. *Journal of Organizational Culture Management*, 15(4), 767-488. [In Persian]

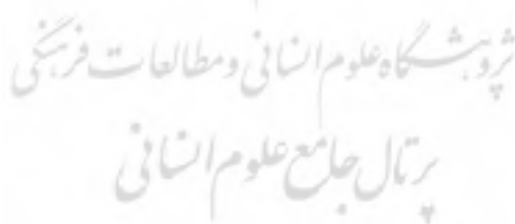
- Droogenbroeck, F.V., Spruyt, B & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work, *Journal Teaching and Teacher Education*, 43, 99-109.
- Ekradi, E. & Sadafi Mousavi, S. S. (2018), Surveying the arbitrator role in connected with patriarch leadership and tending to job relinquish. *Counseling and Psychotherapy Culture Quarterly of Allameh Tabatabaei University*, 9 (53)-99-116. [In Persian]
- Erden, P & Begum Otken, A. (2019). The Dark Side of Paternalistic Leadership: Employee Discrimination and Nepotism. *European Research Studies Journal Volume XXII*, Issue 2, 154-180.
- Farh, J. L. & Cheng, B. S. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. In J. T. Li., A. S. Tsui, & E. Weldon (Eds.), *Management and organizations in the Chinese context*, 84-127.
- Fornell, C. & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 39-50.
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Ghalavandi, H. (2017). Behavior relation with exhaustion and life satisfaction ethic. *Quarterly at Technical Science*, 13(1), 82-90. [In Persian]
- Ghasemi Roshavand, J. Khoshbakhti, J. & Asgari, A. (2014). Cooperating survey among the staff in predicting staff exhaustion. *Khorasan supreme office of sport quarterly of management. Journal of Sports Management*, 7(6), 866-874. [In Persian]
- Gholam Ali Tabarsy, G. A. Yazdani Ziarat, M., Raeesi, H. & Taheri, T. (2011). Organizational ties survey and analyzing the exhaustion at job among Shahid Beheshti staff. *Quarterly of job consulting and organizational*, 3(9), 88-103. [In Persian]
- Hadian Nasab, A., Ebrahim Pour, M. & Noe' Passand Asil. S.M. (2018). Original leadership effect on social operation in organization regarding the middle man role in. *Gilan supreme office of ports and sea affairs management quarterly. Journal of Organizational Culture Management*, 10 (1), 117-148. [In Persian]
- Harris L. C. & Daunt K. (2013) "Managing customer misbehavior: Challenges and strategies", *Journal of Services Marketing*, 27(4), 281-293.

- Nowrozi, S., Ganj Alivand, S. & Abdollah Pour, S. (2017). Customers violent effect on job exhaustion parallel of organization back up to understanding one another. *Organizational Resource Management Research Quarterly*. 8(1), 167-176. [In Persian]
- Humphreys, j., Randloph-seng, B., Pane Haden. S. & Novicevic, M. (2014). "Integrating liberation paternalism into paternalistic leadership: the choice architecture of H. J. Heinz". *Journal of leadership and organizational studies*, 1-15.
- Jafari, M. & Rezaei, J. (2018), Original leadership views and new approaches of smartening of hospitals. *Journal of Management Strategies in the Health System*, 2(4), 251-259. [In Persian]
- Jafari, Z. (2018). To survey the patriarch leadership effect on local marketing regarding the middle man role on emotional wealth of staff study item trade – industry and mining. *Master's Thesis of Management Bakhtar Ilam Institute of Higher Education*. [In Persian]
- Karadag, E. & Oztekin Bayir, O. (2018). El Effector Del Liderazgo Auténtico en la Culture Escolar: un Model de Ecuación Estructural. *IJELM international journal of Education Leadership and management*. 6 (1), 40-75.
- Karimi, M. & Shojaee, S. (2014) Patriarch leadership and staff voice regarding balancing the staff knowledge emphasizing on staff role on knowledge balance of saderat Bank of Gilan province. *Scientific Research Quarterly of Government Organization Management*, 10(4), 21-38. [In Persian]
- khorsani Toroghi. H. (2018) the relation between exhaustion and deviant behavior northern Khorasan youth and sport office. *Applied Researches in Sports management*, (4)3, .79-90. [In Persian]
- Ladkin, D. & Taylor, S.S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 64-74.
- Laschinger, H. K.S. & Fida, R. (2015). Linking Nurses' Perceptions of Patient Care Quality to Job Satisfaction: The Role of Authentic Leadership and Empowering Professional Practice Environments. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 45(5), pp. 276-283.
- Laschinger, H.K. & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739–753.
- Lin, C., Meizhen, L. & Li, Y. (2015). An empirical study on the effect of paternalistic leadership on employees' voice behaviors the intermediary role of psychological empowerment. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 18(6), 89–810.

- Mahdavi, F. Kowsari, S. & Shafi Nia. P. (20146). The rate of exhaustion predicted based on personal dimension of football players of Khozestan. *Journal of Sports psychology Studies*, 13(2), 61-79. [In Persian]
- Majid Moradi, M., Jafari, S. & Nabavi, S. M. (2013). Constructional behavior of the original leadership style on job. eagerness and organizational behavior on teachers. *Educational Management Innovation Quarterly*, 13(2), 61-79. [In Persian]
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. B. (2001). Job Burnout. *Annul. Rev. Psychol.*, 52 (2), 397-422.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout"; *Journal of organizational Behavior*, 2(2).
- Moneta, G. (2010). Need for achievement, burnout, and intention to leave: testing an occupational model in educational settings" *personality and individual differences*, 50, 274-78.
- Muceldili, B.; Turan, H. & Erdil, O. (2013). "The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 673-681.
- Mussolino, M. & Calabro, A. (2014). "Paternalistic leadership in family firms: types and implications for intergenerational succession". *Journal of family business strategy*, 5, 197-210.
- O'Brien, Janice. (2010). structural empowerment ,psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers "a dissertation submitted to the graduate school-newarkrutgers, the state university of new jersey in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy graduate program in nursing.
- Pellegrini, E.K., Scandura, T.A. & Jayaraman, V. (2010). Cross-Cultural Generalizability of Paternalistic Leadership: An Expansion of Leader-Member Exchange Theory, *Group & Organization Management*, 35(4), 391-420.
- Pellegrini, E.K. & Scandura, T.A. (2008). "Paternalistic leadership: a review and agenda for future research". *Journal of management*, 34(3), 566-593.
- Pines, A. (1993). *Burnout: Existential Perspectives*. In W. B. Schaufeli., C. Maslach., and T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*, Washington, DC: Taylor and Francis, 33-52.
- Rahimnia, F. & Hossein Pour, F. (2017) Surveying the impact of the leadership on staff creativity regarding positive statuses. And positive emotion and confers of management

- of economy accounting, *Salahan Institute of Higher Education, Faculty of management university Tehran*. [In Persian]
- Rego, A.; Sousa, F., Marques, C. & Pina e Cunha, M. (2014). "Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship", *Journal of Business Research*, 67 (2), 200 -210.
- Sepahvand, R., Shamsh, Z. & Aref Nezhad, M. (2017). Organizational Culture effect (humanist, Victorist) on innovation with the middle man role to increase the staff spirit. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 9(3), 61-82. [In Persian]
- Shabani, B., Sharifi, G. T. & Eskandari, A. (2016). To distinguish the ties between organizational silence and job exhaustion at youth and sport organization behaviors study. *Journal of Contemporary in Sports Management*. 6(4), 131-160. [In Persian]
- Shojaee, S., Sadeghi, M. & Denkouh, M. (2016). Surveying the connection between original leadership tending to shitting with the middling role of stubborn characteristic quarterly of organizational behavior. *Organizational study of behaviors' quarterly* 65-91. (1)5. [In Persian]
- Shokouh, Z. & Amin Nikpour, A. (2018). The impact of original leadership behavior on middle man role to motivational part of staff needs. *Journal of Public Management*, 11(40), 243-266. [In Persian]
- Shoroufi, S. A. & Karim Zadeh, M. (2016). Nurses Exhaustion reasons reviewing study of house, *physics magazine*.51-61, (1)6. [In Persian]
- Soylo, S. (2011). "Creating a family or royalty based framework: the effects of paternalistic leadership on workplace bullying". *Journal of business ethics*, 99, 217-231.
- Toor, S. R. & Ofori, G. (2008). "Leadership for future construction industry: Agenda for authentic leadership", *International Journal of Project Management*, 26 (6), 620-630.
- Ugurluoglu, O., Ugurluoglu Aldogan, E., Turgut, M. & Ozatkan, Y. (2018). The Effect of Paternalistic Leadership on Job Performance and Intention to Leave the Job. *Journal of Health Management*, 20(1), 46-55.
- Wang, H. & Kwan, K. J. (2017). A Study on the Influence of Paternalistic Leadership on Organizational Commitment: Focus on the Mediating Effect of Organizational Identification. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 8(2), 109-116.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T.S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, 34 (1), 89-126.

- Wetzels, M. G., Odekerken-Schroder, C. & Van, O. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Williams, E.A., Pillai, R., Deptula, B. & Lowe, K.B.(2012). The effects of crisis, cynicism about change, and value congruence on perceptions of authentic leadership and attributed charisma in the 2008 presidential election. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 324-341.
- Wong & Heather K.S. Laschinger. (2012). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediatingrole of empowerment Carol A. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 889 – 900.
- Wu,M., Huang, X., Li, C, & Liu, W. (2011). "Percieved interactional justice and trust in supervisor as mediators for paternalistic leadership". *Management and organization review*,8(1),97-121.
- Zarandi Poursoltani, H. Faraji, R. & Allahyari, M. (2012), Leadership style among school principals and staff. Motivational needs of trainers of physical education based on Mc Gregory. *Biannual Research Sports management and Movement Behavior*, 2(4), 73-86. [In Persian]



Relationship with Job Burnout Staff of Islamic Azad Universities Southwest of Tehran

Saeid Moradi¹

Abstract:

The aim of this study was the structural analysis of patriarchal and paternalistic leadership with job burnout staff of Islamic Azad Universities southwest of Tehran. The research method was applicable in terms of purpose and correlation type that was conducted in field method. The population studied of staff of Islamic Azad Universities southwest of Tehran (Islamshahr, Qods City, Shahriar and Saba Shahr) with 1400 people, that using Krejcie and Morgan table were determined 302 Staff of these Universities by stratified random sampling method as a sample. The measurement instrument for three questionnaires, standard of ingenuous leadership (Valmbo et al. 2008), patriarchal leadership (Chang at al. 2014) and job burnout (Maslash and Jackson 1981), the validity of instrument based on content and formal and whose stability by Cronbach alpha was calculated, and was obtained for questionnaire of ingenuous leadership (0/865), patriarchal leadership (0/842), and job burnout (0/812) respectively. Data were analyzed using spss 21 software structural equation modeling method based on smart pls software. The findings showed that the model has a suitable practice and observant variables have the necessary stability and fluidity. There is also a meaningful relationship between the ingenuous leadership and patriarchal leadership with job burnout staff of Islamic Azad Universities southwest of Tehran. It is suggested to continue the organizational dynamism by supporting of the constructive behaviors and optimal investment and to create an adaptive and friendly environment in the workplace so that the personnel consider their universities as a family.

Keywords: ingenuous leadership, patriarchal leadership, job burnout, Islamic Azad Universities

¹. Assistant Professor Department of Educational Sciences, Islamshahr branch, Islamic Azad University, Islamshahr, IRAN (Corresponding Author), s.moradi@iaau.ac.ir