

## The Effect of Ethical Leadership on Occupational Burnout with Emphasis on the Mediating Role of Social and Psychological Capital (Case Study: Teachers in Behbahan City)

**Masoumeh Daule \***

PhD in Sociology (Social Issues of Iran), Islamic Azad University, Dahaghan Branch, Isfahan, Iran (Education Secretary).

**Moslem Shojaie**

Assistant Professor of Educational Sciences, Educational Officer of Farhangian University of Imam Jafar Sadeqh (AS), Behbahan, Iran.

### Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of moral leadership on occupational burnout with emphasis on the mediating role of social and psychological capital. The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population was the teachers working in the secondary school of high school in Behbahan in the academic year 1399-1400 with 380 people. The sample size which was calculated using a simple random sampling method and based on Morgan table was 181 people. In order to collect data, the Ethical Leadership Questionnaire of Kalashoven et al. (2011), Maslach's Occupational Burnout Questionnaire (2002), Psychological capital Questionnaire of Luthans et al. (2007) and Abili's Social Capital Questionnaire (2011) were used. Data analysis was performed by structural equation modeling using SPSS and Amos software. The innovation of the present research is to deal with the above issue among teachers as a sensitive occupational group that plays an important role in creating students' ideas. The results showed that moral leadership has a positive and significant effect on psychological capital and social capital; social capital has a negative and significant effect on occupational burnout as well as moral leadership on occupational burnout, but psychological capital has no significant effect on occupational burnout. Psychological capital and social capital have a mediating role in the relationship between moral leadership and occupational burnout, so that moral leadership has a direct and indirect effect on burnout. Therefore, by strengthening the moral leadership, social and psychological capital of teachers, it is possible to prevent their occupational burnout.


**Keywords:** Moral Leadership, Occupational Burnout, Psychological Capital, Social Capital.

\* Corresponding Author: mdaule336@gmail.com

**How to Cite:** Dowleh, M; shojae, M. (2023). The effect of ethical leadership on occupational burnout with emphasis on the mediating role of social and psychological capital (case study: Teachers in Behbahan City), *Journal of Social Development and Welfare Planning*, 14 (53), 51-85.

## تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و روانشناختی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بهبهان)

دکتری تخصصی، جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران. دانشگاه آزاد  
اسلامی واحد دهقان، اصفهان، ایران (دبیر آموزش و پرورش).  
استادیار گروه علوم تربیتی، مأمور آموزشی دانشگاه فرهنگیان امام  
جعفر صادق (ع)، بهبهان، ایران.

معصومه دوله \* 

مسلم شجاعی 

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و روانشناختی انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری، کلیه معلمان شاغل در دوره دوم متوسطه شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ با تعداد ۳۸۰ نفر بوده‌اند. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۸۱ نفر محاسبه شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، فرسودگی شغلی مسلاج (۲۰۰۲)، سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و سرمایه اجتماعی ایبلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای Spss و Amos انجام گرفت. نوآوری پژوهش حاضر پرداختن به موضوع فوق در میان جامعه آماری معلمان به‌عنوان گروه شغلی حساس که نقش مهمی را در ساختن آینده دانش‌آموزان ایفا می‌نمایند، می‌باشد. نتایج نشان داد، رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معناداری دارد؛ سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی و همچنین رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی اثر منفی و معناداری دارد. اما سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی اثر معناداری ندارد؛ سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی دارند به طوری که رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم و تأثیر غیرمستقیم بر فرسودگی شغلی دارد. لذا می‌توان با تقویت رهبری اخلاقی، سرمایه اجتماعی و روانشناختی معلمان مانع از ایجاد فرسودگی شغلی آنها شد.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی، سرمایه اجتماعی.

## ۱. مقدمه

از آنجا که نهاد آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد آموزشی و فرهنگی نقش اساسی و محوری در رشد و اعتلای اخلاقی و فرهنگی جامعه دارد. می توان عنوان نمود که خصایص اخلاقی و ارتباطی مؤثر و سازنده در مدیران و معلمان سبب غنای محیط مدرسه و به تبع جامعه می شود. از این رو در سازمان های آموزشی، باید زمینه ای را فراهم کنند که امور اخلاقی نهادینه شده و به باور درون تبدیل شود. به همین دلیل ارزش های اخلاقی باید در چشم اندازهای درونی سازمان در نظر گرفته شود. برای قرار دادن محوریت های اخلاق در سازمان های آموزشی، مهم است که اقدامات و ارزش های کار در سازمان های آموزشی حفظ و زنده نگه داشته شود. (Kalashoven et al, 2011: 351)

رهبران در عین تأثیرگذاری بر کارکنان، ضمن دستیابی به اهداف، با مفاهیمی مانند تخصص و شایستگی، ویژگی ها و جهت گیری رفتاری، اهمیت بیشتری یافته اند. کارکنان از رهبران خود انتظار دارند که به اصول اخلاقی آنها احترام بگذارند و از ارزش های شخصی خود محافظت کنند. از همه مهم تر، آن ها انتظار دارند رهبران در رفتار خود به عنوان الگوهای سازگار باشند. از این نظر، مفهومی که در میان انواع رهبری برجسته است، رهبری اخلاقی است. (Genc, 2020: 70)

در واقع مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. رویکرد اخلاقی به عنوان رویکرد جدید رهبری، بر طرف کننده ضعف ها و مشکلات مدل های سنتی رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته است. رهبر اخلاقی کسی است که با نشان دادن رفتار درست و صادقانه، شیوه های عادلانه را در دستور کار خود قرار دهد. (Brown et al, 2005: 126)

در واقع رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه پذیر و درستکار شناخته می شوند که تصمیم های متعادل و خوب می گیرند. غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می کنند؛ معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و پاداش و تنبیه ها را به کار می گیرند تا محیطی سالم و با بهره وری بالا در سازمان ایجاد کنند (Brown & Trevino, 2006: 611).

یک رهبر مانند ناخدای یک کشتی است، رهبری یک کشتی به بیش از یک حس خوب نیاز دارد، ناخداهاى خوب قطب‌نماهاى خوب دارند و مى‌دانند که چطور از آن استفاده کنند. (Brown, 2007: 149)

استان خوزستان دارای ویژگی‌های اقتصادی و زیستی همچون وفور ذخایر نفت و گاز و امکان توسعه فعالیت‌های صنایع پالایش و پتروشیمی، وجود معادن و مصالح موردنیاز فعالیت‌های ساختمانی و صنایع تولید سیمان، فلزات اساسی و تولید شکر در استان و امکان ایجاد و توسعه صنایع پایین‌دستی و جریان رودخانه‌های بزرگ کشور با قابلیت تولید انرژی برقابی و تأمین آب موردنیاز شرب و فعالیت‌های صنعتی و کشاورزی (زراعت، باغداری و آبی‌پروری) است، از طرفی این استان در کنار داشتن این امتیازات با مسائلی از جمله آلودگی محیط‌زیست (آب، هوا و خاک) ناشی از فعالیت‌های اقتصادی، بالا بودن دما در بیش از نیمی از سال و طولانی بودن دوره گرما، تبخیر شدید، پراکندگی شدید جمعیت روستایی در مناطق کوهستانی استان، ضعف شبکه راه‌های ارتباطی و عدم تناسب آنها با فعالیت‌های صنعتی و بازرگانی و میزان جابه‌جایی بار و مسافر و ... روبرو است.

شهرستان بهبهان در جنوب شرقی استان خوزستان و در جنوب غربی ایران قرار دارد. این شهرستان به‌عنوان یکی از شهرهای مهم و تأثیرگذار اقتصادی و اجتماعی و تاریخی دارای جاذبه‌های طبیعی، تاریخی و مردم‌شناختی است. جمعیت بهبهان ۱۲۲۶۰۴ تن است (سرشماری عمومی نفوس و مسکن، ۱۳۹۵)؛ که ۳۸۰ نفر از جمعیت این شهر را معلمین مقطع متوسطه تشکیل می‌دهد که در زمینه تحصیل، یادگیری مطلوب و آینده‌سازی دانش‌آموزان و همچنین روند جامعه‌پذیری و تعلیم و تربیت آنها نقشی مهم و مؤثر را ایفا می‌کنند.

با توجه به شیوع بیماری کرونا و تأثیر آن بر نظام آموزشی مدارس، امر آموزش و شرایط تدریس در شرایط اپیدمی کرونا در سطح کشور و به تبع آن استان خوزستان و شهرستان بهبهان تحت تأثیر این شرایط قرار گرفته و نیازها، الزامات و ضرورت‌هایی جدید از جمله نیاز و دسترسی سیستم آموزشی به اینترنت پرسرعت مطرح شده است. حساسیت

دوره متوسطه دوم به لحاظ آمادگی برای شرکت در آزمون کنکور سراسری، کم برخورداری مناطق مختلف این شهرستان از امکانات آموزش مجازی و به‌روزرسانی تدریس و شیوه آموزش متناسب با شرایط جدید؛ حرفه معلمی و امر تدریس را با وجود نقاط مثبت خود به تیدگی و فرسودگی شغلی دچار نموده است. فرسودگی شغلی علاوه بر خستگی و فشار ناشی از کار مداوم در محیط آموزشی بر سبک کلی زندگی فرد و ساعت‌های بیداری او نیز تأثیرگذار است و به عدم رضایت از زندگی فرد منجر می‌شود و در درازمدت بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان نیز تأثیرگذار خواهد بود. به عبارتی فرسودگی شغلی نه‌فقط در زندگی حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار است، بلکه زندگی شخصی و اجتماعی او و دانش‌آموزانش را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

فرسودگی شغلی به‌عنوان یک سندرم باعث نگرش منفی نسبت به کار، زندگی و سایر افراد می‌شود. در واقع فرسودگی شغلی، نتیجه خستگی جسمی، خستگی طولانی‌مدت، یأس و ناامیدی است؛ به‌ویژه در افرادی که به دلیل شغل خود در معرض خواسته‌های شدید احساسی هستند و دائماً مجبورند رودرو با دیگران کار کنند. (Maslach & Jackson, 1981: 112)

اعتقاد بر این است که سبک‌های رهبری عامل مهمی بر میزان فرسودگی شغلی کارکنان است و ویژگی‌های رهبری مدیران مدارس ممکن است بر میزان فرسودگی شغلی معلمان تأثیر بگذارد. (Genc, 2020: 72)

معلمان به‌عنوان شخصیت‌های تأثیرگذار در سیستم آموزشی و تربیتی کشور با برخورداری از ویژگی‌هایی همچون صداقت، دلسوزی و انصاف می‌توانند دانش‌آموزان خود را به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی رهنمون سازند و برای رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی، پاداش و مجازات در نظر بگیرند. با توجه به مشاهدات انجام‌شده و با نگاهی به توانمندی‌ها و برخورداری معلمان شهر بهبهان از سرمایه اجتماعی و روانشناختی، این جامعه آماری در کنار پتانسیل‌های آموزشی و روانشناختی با کمبودهای بسیاری نظیر درآمد کم، عدم مطابقت سطح درآمد با هزینه‌های زندگی در شرایط اپیدمی کرونا و رفت‌وآمد به

مدارس روستایی محل خدمت و ... روبرو هستند و این موارد زمینه را برای بروز فرسودگی شغلی در بین معلمان و به‌ویژه معلمان دوره متوسطه دوم فراهم می‌کند. همین مسئله و اهمیت آنها در انجام وظایف آموزشی و پرورشی معلمان سبب پرداختن به موضوع حاضر در بین این گروه از معلمان شهر بهبهان شده است.

از آنجا که الگوهای رفتاری مناسب در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان فرسودگی شغلی آنها را کاهش می‌دهد، لذا القای امید، عشق، علاقه و نوع دوستی که از ویژگی‌های اصلی افراد معنوی است، می‌تواند با ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> و سرمایه روانشناختی<sup>۲</sup> در معلمان به صورت مستقیم و غیرمستقیم نقش مثبتی را در کاهش فرسودگی شغلی آنها داشته باشد. سرمایه اجتماعی دربردارنده پیوندهای موجود در شبکه و تناسب سازمانی، اعتماد، هنجارها، تعهدات، هویت و روایت‌های مشترک است. (Nahapit & Gushal, 1998: 253-255)

پس می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی با ایجاد ارتباطات بین افراد و سازمان‌ها، اقدامات سازمانی را تسهیل و قابلیت ارزش آفرینی در فرآیندهای سازمانی را فراهم می‌کند. (Adler & Kwon, 2002: 29)

سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه روانشناختی که دربرگیرنده صفات و توانمندی‌های مثبت در کارکنان، مدیران و فضای کلی سازمان است، می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد. (Avey et al, 2011: 133)

اهمیت برخورداری معلمان از سطح مطلوب سرمایه اجتماعی و روانشناختی ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی را فراهم می‌سازد. با عنایت به موارد مذکور می‌توان گفت رهبر اخلاقی می‌تواند به صورت مستقیم از طریق تشویق شکل‌گیری ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار، اتخاذ مدیریت مشارکتی، ایجاد جو مناسب سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار

---

1. Social Capital  
2. Psychological Capital

عدالانه، در هر موقعیتی و به صورت غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی و روانشناختی در کاهش فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد.

با نگاهی به پژوهش انجام شده پیرامون موضوع تحقیق حاضر در بخش‌های شهرستان بهبهان توسط احمدی نیک و قشقایی زاده (۱۳۹۴) و معتقد و قشقایی زاده (۱۳۹۶) این نتیجه حاصل شده است که رهبری اخلاقی هم تأثیر مستقیم و هم تأثیر غیرمستقیم (از طریق نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی) بر فرسودگی شغلی معلمان دارد و میزان همبستگی بین متغیر سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی معکوس و در سطح معناداری می‌باشد و ۴۶ درصد از تغییرات متغیر فرسودگی شغلی توسط متغیر سرمایه روانشناختی پوشش داده می‌شود. نتایج حاصل از این پژوهش‌ها بیانگر این است که با افزایش سرمایه روانشناختی معلمان، فرسودگی شغلی آنها کاهش می‌یابد. به طوری که در پژوهش حاضر با توجه به مشاهدات محقق به عنوان دبیر آموزش و پرورش در مقطع متوسطه دوم به ویژه در زمان شیوع بیماری کرونا، توجه به مسئله فرسودگی شغلی معلمان برای آموزش و پرورش شهر بهبهان به عنوان یک اولویت مطرح شده است و همین موضوع شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی از نظر تنوریکی و کاربردی (به منظور پیش‌گیری از ابتلا و یا کاهش فرسودگی شغلی و اثربخشی مدارس) را ضروری می‌سازد. از این رو در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی<sup>۱</sup> از طریق سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> معلمان پرداخته شده است.

## ۲. مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته

با توجه به عنوان پژوهش حاضر مبانی نظری تحقیق در بردارنده نظریات صاحب‌نظران در باب متغیرهای پژوهش می‌باشد؛ در ادامه به نظریات پیرامون سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی، رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی پرداخته شده است:

- 
1. Ethical Leadership
  2. burnout

### الف) سرمایه اجتماعی

سازمان‌هایی که درصدد بهبود عملکرد خود می‌باشند، برای اینکه محیط کار بهتری را برای کارکنان خود ایجاد کنند، نیازمند فراهم کردن سرمایه اجتماعی می‌باشند، که به‌طور قطع به آن‌ها کمک می‌کند به اهداف خود برسند. (Hador, 2017: 353)

سرمایه اجتماعی شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به‌منظور ارتقای عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی می‌شود. (Jansen et al, 2013: 207)

از دیدگاه آدلر و ووکون<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) اولین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسبت داشتن و به‌جا بودن اطلاعات را بهبود می‌بخشد. این دو محقق، ایجاد شبکه‌های نفوذ، کنترل و قدرت را دومین مزیت سرمایه اجتماعی دانسته و معتقدند که انسجام، سومین مزیت سرمایه اجتماعی است. همچنین کلمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) بر سودمندی سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی برای همکاری، برقراری روابط دوجانبه و توسعه اجتماعی تأکید کرده است؛ زیرا از این مسائل می‌توان به‌عنوان منابعی برای در پیش گرفتن کنشی مؤثر و دست یافتن به هدف‌های موردنظر استفاده کرد. او این روابط را به‌عنوان منابع سرمایه‌ای مفید برای افراد توصیف کرده است (اردلان و همکاران، ۱۳۵: ۱۳۹۸).

سرمایه اجتماعی به‌طور کلی، نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی را شامل می‌شود که بر رفتارها و تعامل‌های بین افراد، حاکم‌اند. سرمایه اجتماعی به‌عنوان پدیده‌ای مدیریتی دارای ویژگی‌هایی همچون، اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه می‌باشد.

ناهایپیت و گوشال<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را عبارت از جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل‌دسترس از طریق و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد

---

1. Adler & Wookwon  
2. Colman  
3. Nahapiet & Ghoshal



اجتماعی تعریف می‌کنند. آنان سرمایه اجتماعی را دارای سه بعد اساسی شناختی<sup>۱</sup>، ساختاری<sup>۲</sup> و رابطه‌ای<sup>۳</sup> می‌دانند. بعد ساختاری، به توانایی افراد در ایجاد رابطه با دیگران در یک سازمان اشاره دارد و دارای شاخص‌های پیوندهای شبکه‌ای<sup>۴</sup>، پیکربندی پیوندهای ارتباطی<sup>۵</sup> و متناسب‌سازی شبکه ارتباطی<sup>۶</sup> است؛ بعد ارتباطی، به توصیف نوع و روابط شخصی اشاره دارد که افراد در تعاملات با یکدیگر دارند و دارای شاخص‌های اعتماد<sup>۷</sup>، هنجارها<sup>۸</sup>، تعهدات/انتظارات<sup>۹</sup> و هویت<sup>۱۰</sup> است و بعد شناختی، به این موضوع اشاره دارد که افراد با یکدیگر در تعامل هستند و این تعاملات منجر به ایجاد دیدگاه و اهداف مشترک می‌شود و دارای شاخص‌های زبان و قواعد مشترک<sup>۱۱</sup> و حکایت‌های مشترک است. (Leana & Pil, 2006: 363).

#### ب) سرمایه روانشناختی

سرمایه روانشناختی با ظهور نهضت مثبت‌گرایی در کار، در آغاز هزاره سوم مطرح شد. بدین‌سان سرمایه روانشناختی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرایی می‌باشد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) تعریف جامعی از سرمایه روانشناختی به‌عنوان وضعیت روانشناختی مثبت، ارائه کرده‌اند که با مؤلفه‌هایی همچون خودکارآمدی<sup>۱۲</sup>، امیدواری<sup>۱۳</sup>، خوش‌بینی<sup>۱۴</sup>، تاب‌آوری<sup>۱</sup> مشخص می‌شود. (Tang, 2020: 5)

1. Cognitive
2. Structural
3. Relational
4. Network ties
5. Configuration of ties
6. Network appropriability
7. Trust
8. Norms
9. Obligations and expectations
10. dentity
11. Language and common rules
12. Self-efficacy
13. Hope
14. Optimism

مورگان و لوتانز (۲۰۱۵) تعاریفی از چهار ویژگی تشکیل‌دهنده سرمایه روانشناختی را ارائه داده‌اند؛ امید به عنوان یکی از چهار ویژگی مدنظر آنها به عنوان حالت انگیزشی مثبت یک فرد تعریف می‌شود که مبتنی بر حس تعاملی از عاملیت و مسیرهای موفق است. (Youssef Morgan and Luthans, 2015: 185; Tang, 2020: 7)

در این زمینه کاوس و گوکچن<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) از منظر سازمانی امید را عبارت از اراده درونی شده و عزم فرد برای سرمایه‌گذاری انرژی برای تحقق اهداف سازمانی دانسته‌اند و بیان نموده‌اند که امید یک رهبر بر انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد اعضای تیم تأثیر می‌گذارد؛ به عبارتی امید از تمایل به نتایج مثبت حمایت می‌کند و احساس بهزیستی عاطفی را فراهم می‌کند. امید همچنین به عنوان ویژگی‌ای تعریف شده است که افراد را از نظر احساسی وامی‌دارد تا داوطلبانه به نقش‌های شغلی خود متعهد شوند و بهترین توانایی‌های خود را انجام دهند. دومین منبع سرمایه روانشناختی کارآمدی است. آن‌ها کارآمدی را به عنوان باور شخصی یک فرد برای بسیج منابع شناختی، انگیزه و دوره‌های عمل برای انجام یک عمل خاص در یک زمینه خاص تعریف کرده‌اند؛ در واقع افراد با ارتقاء خودکارآمدی، از ویژگی‌هایی همچون تعیین اهداف والا و تلاش جهت رسیدن به آنها، استقبال از چالش‌ها و تلاش برای رویارویی با آنها، افزایش انگیزه فردی، تلاش برای دستیابی به هدف‌های خود و ثابت‌قدم بودن برخوردار می‌شوند. (Okun & kalyoncu, 2020: 3-6)

سومین منبع سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری است که با توانایی فرد در پس رفتن از تعارض، ناملازمات و شکست تعریف شده است. برخوردهای واکنشی یک چالش یا یک شکست شخصی را تعیین می‌کند. (Youssef Morgan and Luthans, 2015: 185)

از منظر سازمانی، می‌توان بیان کرد که افراد با تاب‌آوری بالا می‌توانند به جای بی‌انگیزگی در زمینه‌های حرفه‌ای خود، بر ناکامی‌ها غلبه کنند و خوش‌بینانه به وضعیت

---

1. Esiliency  
2. Cavus and Gokcen

نگاه کنند. (Cavus & Gokcen, 2015: 247; Tang, 2020: 1)؛ به عبارتی افراد تاب‌آوری با ویژگی‌هایی همچون سهولت در پذیرش واقعیت‌های زندگی، باور به زندگی پرمعنا، توانایی بالا در وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ برخوردار می‌شوند.

(Luthans & Vogelgesang Lester, 2006: 1; Okun&kalyoncu, 2020: 7)

منبع نهایی سرمایه روانشناختی خوش‌بینی است؛ خوش‌بینی را به‌عنوان یک دیدگاه مثبت تعمیم‌یافته و انتظار فرد نسبت به موقعیت‌های بیرونی تعریف کرده‌اند. نگرش خوش‌بینانه، رویدادهای مثبت را با پیامدهای مطلوب، برحسب علل دائمی، شخصی و فراگیر تعریف می‌کنند، درحالی‌که رویدادهای منفی به‌عنوان ماهیت خاص موقعیت، بیرونی و موقتی تعریف می‌شوند. خوش‌بینی را به‌عنوان ویژگی دیگر سرمایه روانشناختی، برحسب سلامت روانی و جسمی فرد تعریف کرده‌اند و بیان نموده‌اند که افراد خوش‌بین شاغل در یک سازمان، بیشتر از بقیه انتظار نتایج مثبت از هر موقعیتی را دارند و این می‌تواند منجر به کاهش استرس ناشی از کار و افسردگی شود. (Cavus & Gokcen, 2015: 249; Tang, 2020: 3)

به عبارتی افراد خوش‌بین، در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود، با تکیه بر اسنادهای کلی و پایدار، موفقیت‌های خود را به توانایی‌های درونی و شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند. (Carver & Scheier, 2003: 81; Okun & kalyoncu, 2020: 7) در واقع افراد خوش‌بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگی‌شان هستند.

### پ) رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی، پایبندی رهبر به ارزش‌های اخلاقی و ارتباط رفتار با آن ارزش‌ها است؛ در واقع رهبری اخلاقی مسئولیت ایجاد اصول اخلاقی در ساختار سازمانی را بر عهده می‌گیرد. (Eisenbess, 2015: 191)

رهبران اخلاقی کارکنان خود را به‌عنوان دارایی ارزشمند، قابلیت‌های اصلی توسعه‌یافته و مزایای رقابتی در نظر می‌گیرند که به‌طور مؤثر از آنان بهره می‌گیرند (Ullah et al, 2018: 254).

بیشتر محققان، رهبری اخلاقی را نمایش رفتارهای اخلاقی از جانب رهبر در روابط درون شخصی و برون شخصی وی و انتقال این هنجارها به پیروان که از طریق سه روش ارتباطات دوجانبه، تقویت رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی صورت می‌گیرد، می‌دانند. (Resick et al, 2011: 449)

رهبری برای آینده سازمان در محیط رقابتی امروز اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. رهبری توانایی تأثیرگذاری و بسیج اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمانی با استفاده مؤثر از قدرت است (Daft & Marcic, 1998: 451).

رهبران از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان خود منتقل می‌کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند و به‌عنوان الگوهای نقش اخلاقی، برای پیروان عمل می‌کنند. علاوه بر این، رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب به‌منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل‌اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند. رهبری اخلاقی، "نمایش رفتار مناسب به‌صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان از طریق اعمال دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری می‌باشد." (Brown, 2007: 143)

محققان برای رهبری اخلاقی هفت بعد را در نظر گرفته‌اند که شامل مردم‌گرایی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای ثبات، راهنمایی اخلاقی، وضوح نقش و صداقت می‌شود. انصاف<sup>۱</sup> به این معنی است که اقدامات رهبری از گروه خاصی طرفداری نکنند و

---

1. Fairness

تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید...، دوله و شجاعی | ۶۳

با پیروان عادلانه رفتار کند و انتخاب‌هایش منصفانه و اصولی باشد. تسهیم قدرت<sup>۱</sup> به معنای اجازه به پیروان برای اظهارنظر در تصمیمات و گوش دادن به ایده‌ها و نظرات آنها است. وضوح نقش<sup>۲</sup> به معنی مشخص کردن مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکرد است. مردم‌گرایی<sup>۳</sup>، مراقبت، حمایت و احترام برای پیروان است. صداقت<sup>۴</sup> به معنای عمل به وعده‌ها و با ثبات بودن اقدامات و سخن رهبر است. راهنمایی اخلاقی<sup>۵</sup> به معنای گفتگو کردن دربارهٔ اخلاقیات، توضیح دادن قواعد اخلاقی و ترویج و پاداش دادن به رفتار اخلاقی است و نهایتاً مفهوم نگرانی برای ثبات<sup>۶</sup>، بیانگر پایش محیطی است. (Kalashoven et al, 2011: 352-353)

#### ت) فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی واژه نسبتاً جدیدی است که از آن برای توصیف پاسخ‌های انسان در حین کار در برابر استرس‌های تجربه‌شده، استفاده می‌شود و شامل واکنش‌های روانی است که افراد هنگام روبرو شدن با استرس‌های شغلی از خود نشان می‌دهند. فرسودگی شغلی ممکن است بر جسم، احساس و زندگی اجتماعی افراد اثر بگذارد. البته فرسودگی شغلی تنها مسئله برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارکنان نیست؛ بلکه مرتبط با محیط کار و نبود هماهنگی بین خصوصیات درونی افراد و ماهیت شغل آنها، نیز می‌باشد. (Maslach & Leiter, 2005: 45)

فرسودگی شغلی اخیراً به‌عنوان یک وضعیت مرتبط با کار تعریف شده است که شامل خستگی، از دست دادن کنترل بر فرآیندهای عاطفی و شناختی و فاصله ذهنی است. (Fontova-Almato, 2020: 3)؛ فشار در محل کار می‌تواند کارکنان را به فرسودگی

- 
1. Power Sharing
  2. Role clarity
  3. Populism
  4. Honesty
  5. Ethical guidance
  6. Concern for stability

شغلی سوق دهد و این می‌تواند منجر به زیان مالی ناشی از غیبت، تغییر موقعیت کار و مشکلات سلامتی شود. (Fontova-Almato, 2020: 3-4؛ Adriaenssens 2015: 653)

سندرم فرسودگی شغلی به‌عنوان پاسخی به استرس محل کار، بر سلامت پرسنل و همچنین روابط حرفه‌ای و اجتماعی تأثیرگذار است. (Fontova-Almato, 2020: 3)

این سندرم با سطوح بالای خستگی عاطفی<sup>۱</sup>، مسخ شخصیت<sup>۲</sup> و احساس کم‌کاری شخصی (کاهش پیشرفت فردی<sup>۳</sup>) مشخص می‌شود و علل فردی و محیطی متنوعی دارد. (Fontova-Almato, 2020: 4)

در واقع افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، ممکن است یک مورد یا ترکیبی از احساسات فوق‌الذکر را تجربه نمایند که در ادامه به تعریف هر کدام از آنها پرداخته شده است:

- خستگی عاطفی: احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می‌باشد.

- مسخ شخصیت: پاسخی منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند.

- کاهش پیشرفت فردی: کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار بشمار می‌رود. (Fontova-Almato, 2020: 5).

## ۱-۲. چارچوب نظری تحقیق

با توجه به مطالب برگرفته از ادبیات و پیشینه، از آنجا که آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از نهادهای جامعه‌پذیری کشور، منشأ همه تحولات اساسی جامعه از جمله اقتصادی، فرهنگی

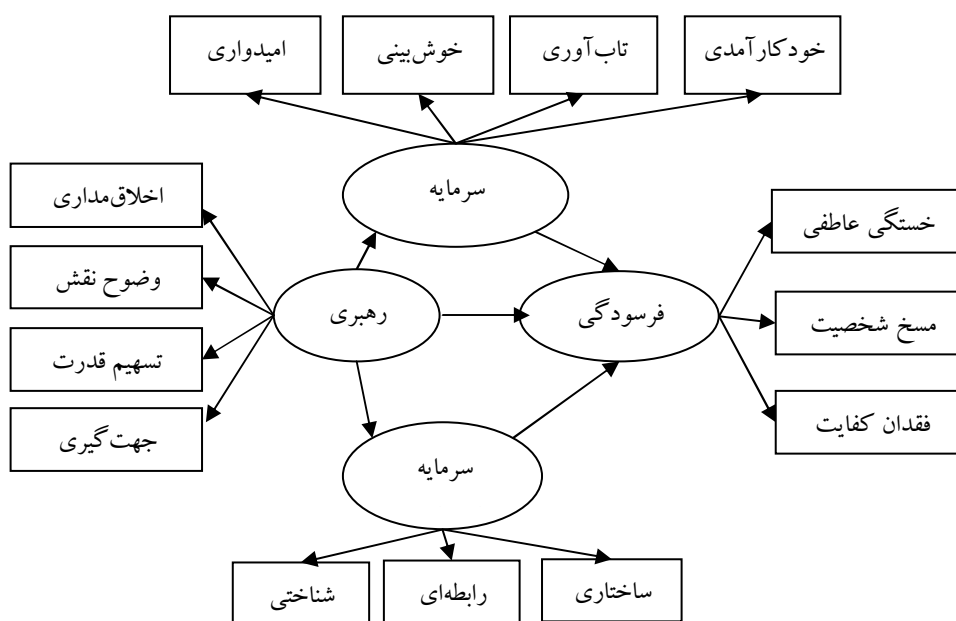
- 
1. Emotional exhaustion
  2. Depersonalization
  3. Development Personal

و اجتماعی است و عنصر اساسی و بسیار تأثیرگذار در این فرآیند، جامعه دبیران می‌باشند، می‌توان عنوان نمود که حرفه معلمی به‌عنوان یکی از مشاغل حساس و پراسترس در معرض مسائل مهمی از جمله فرسودگی شغلی است.

لذا رهبران اخلاقی با تنظیم معیارهای اخلاقی شفاف و تصمیمات درستی که در محیط کار می‌گیرند، می‌توانند شرایطی را به وجود آورند که کارکنان آموزشی، رخدادهای و فعالیت‌های اصلی و همچنین مهارت‌های زندگی‌شان را تحت کنترل قرار دهند و فرصت به‌کارگیری مهارت‌ها، حق انتخاب، روابط مثبت با دانش‌آموزان و مقام و جایگاهی با احترام را داشته باشند و عاملی برای جلوگیری و یا کاهش فرسودگی شغلی دبیران باشد. اما رهبری اخلاقی به‌تنهایی نمی‌تواند عامل تعیین‌کننده باشد. حاصل مهارت‌های رهبری اخلاقی مدیران مدارس، شکل‌گیری رفتارهای فرانقشی و تعاملات مثبت در قالب مفاهیم رفتار سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی در معلمان است. در این میان برخورداری مدیران و معلمان از سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی به بهترین شکل می‌تواند این تأثیرگذاری را در جهت مثبت و به عبارتی در راستای کاهش فرسودگی شغلی هدایت نماید.

با توجه به مبانی نظری تحقیق حاضر، جهت تدوین چارچوب نظری و ارائه مدل مفهومی تحقیق از نظریات لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) در باب سرمایه روانشناختی که دربردارنده مؤلفه‌هایی خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری؛ نظریه فرسودگی شغلی مسلاچ و همکاران (۲۰۰۱) شامل مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کم‌کاری شخصی؛ نظریه کالشوون (۲۰۱۱) در باب رهبری اخلاقی شامل مردم‌گرایی، تسهیم قدرت، وضوح نقش و اخلاق‌مداری و نظریه سرمایه روانشناختی نهاییت و گوشال (۱۹۹۸) شامل ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای استفاده شده است. لذا با نظر به موضوع و هدف تحقیق، رهبری اخلاقی به‌عنوان متغیر مستقل، فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیرهای واسطه‌ای در نظر گرفته شده‌اند؛ مدل مفهومی تحقیق برگرفته از تحقیقات معتقد و قشقایی‌زاده

(۱۳۹۶) و لاشینگر و روبرتا<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) است. لازم به ذکر است که در تحقیق حاضر متغیر سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای دوم به مدل مفهومی تحقیقات موردنظر اضافه گردیده است. که در نهایت با توجه به چارچوب نظری و پیشینه مدل مفهومی فرضیه‌های زیر استخراج شده‌اند



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

## ۲-۲. فرضیه‌های پژوهش

- ۱) رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناختی تأثیرگذار است.
- ۲) رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است.
- ۳) رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است.
- ۴) سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است.



- ۵) سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است.
- ۶) رهبری اخلاقی از طریق سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است.
- ۷) رهبری اخلاقی از طریق سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است.

### ۲-۳. مطالعات پیشین

گینک<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان «اثرات رهبری اخلاقی و ویژگی‌های شخصی بر سطوح فرسودگی شغلی معلمان» به این نتیجه رسیده است که بین رهبری اخلاقی و فرسودگی احساسی و موفقیت شخصی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. از سویی سطح خستگی عاطفی و شخصیت زدایی معلمان پایین و پیشرفت شخصی و درک رهبری اخلاقی آنها بالا بوده است.

فریره و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان «سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای شکوفایی» به این نتیجه رسیده‌اند که شکوفایی تا حدی واسطه تأثیر منفی سرمایه روانشناختی بر سه علامت فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، شخصی‌سازی و عدم موفقیت حرفه‌ای) است. به عبارتی سرمایه روانشناختی و شکوفایی ممکن است منابع شخصی مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی معلمان باشند.

افوکوگنه و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «نقش واسطه‌ای خودکارآمدی عمومی و حمایت سرپرستی ادراک شده در رابطه بین رفتار رهبری اخلاقی و جنبه‌های مختلف فرسودگی شغلی پزشکان» به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری اخلاقی تأثیر غیرمستقیم منفی بر خستگی عاطفی از طریق حمایت سرپرستی ادراک شده و تأثیر غیرمستقیم مثبت بر پیشرفت شخصی از طریق خودکارآمدی عمومی دارد. بااین حال، حمایت سرپرستی ادراک شده و خودکارآمدی عمومی تأثیری در رابطه ارتباط بین رهبری اخلاقی و شخصی‌سازی ندارند.

---

1. Genc

2. Freire et al

3. Afokoghene et al

مرادی و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی» به این نتیجه رسیده‌اند که بین هوش معنوی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد؛ سرمایه روانشناختی نقش میانجی در رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی دارد.

اردلان و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «نقش رهبری اخلاقی مدیران مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی» به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری اخلاقی مدیران دارای اثر مستقیم و غیرمستقیم مثبت و معنادار بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. سرمایه اجتماعی معلمان دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان است. رهبری اخلاقی مدیران به صورت غیرمستقیم و به واسطه سرمایه اجتماعی معلمان دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان است.

قلاوندی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی دبیران زن دبیرستان‌های ناحیه یک شهرستان ارومیه» به این نتیجه رسیده است که با کاربست رهبری اخلاقی، فرسودگی شغلی کاهش و با کاهش میزان فرسودگی شغلی در سازمان می‌توان افزایش در میزان رضایت از زندگی را پیش‌بینی کرد و در نهایت با افزایش میزان رهبری اخلاقی می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را نیز پیش‌بینی کرد.

معتقد و قشقایی‌زاده (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه با رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی معلمان» به این نتیجه رسیده‌اند که بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معنادار، بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنادار و بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنادار وجود دارد.

قدم پور و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در میان مدیران مدارس» به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سکوت سازمانی و سرمایه

تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید...، دوله و شجاعی | ۶۹

روانشناختی اثرگذار است و سرمایه روانشناختی نیز به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سکوت سازمانی تأثیرگذار است.

نیک پی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجی‌گری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد»، به این نتیجه رسیده‌اند که سبک رهبری اخلاقی با سرمایه اجتماعی معلمان رابطه معناداری دارد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت که فضیلت سازمانی، شدت رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی معلمان را افزایش می‌دهد.

احمدی نیک و قشقایی زاده (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس ابعاد سرمایه روانشناختی در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان بهبهان» به این نتیجه رسیده‌اند که میزان همبستگی بین متغیر سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی معکوس و در سطح معناداری می‌باشد و ۴۶ درصد از تغییرات متغیر فرسودگی شغلی توسط متغیر سرمایه روانشناختی پوشش داده می‌شود. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که با افزایش سرمایه روانشناختی معلمان، فرسودگی شغلی آنها کاهش می‌یابد.

سپهوندی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد» به این نتیجه رسیده‌اند که بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی در پرستاران همبستگی معناداری وجود دارد؛ همچنین ابعاد سرمایه اجتماعی می‌توانند واریانس فرسودگی شغلی پرستاران را تبیین کنند.

نصیری ولیک بنی (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی» به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری اخلاقی و معنویت در کار رابطه منفی و معنی‌داری با فرسودگی شغلی پرستاران دارند. معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در افزایش ارتباط بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی ایفا نماید.

تفاوت تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده در این است که به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی معلمان شهرستان بهبهان با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و روانشناختی پرداخته است؛ در صورتی که در تحقیقات انجام شده تنها به بررسی تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر و در موارد استثنایی با در نظر گرفتن یک متغیر واسطه‌ای به بررسی موضوعات فوق پرداخته‌اند. لذا تحقیق حاضر با در نظر گرفتن اهمیت متغیرهای سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی معلمان و تأثیر مستقیم و غیرمستقیم آنها بر متغیر وابسته، سعی در بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی داشته است و جهت بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر مستقل بر وابسته از معادلات ساختاری استفاده نموده است.

### ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، معلمان شاغل در مقطع متوسطه دوم شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ با تعداد ۳۸۰ نفر بوده‌اند. طبق جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۱۸۱ نفر از معلمان مقطع متوسطه دوم محاسبه شده است. شیوه نمونه‌گیری با توجه به اشتغال محققان در اداره آموزش و پرورش به‌عنوان دبیر مقطع متوسطه دوم و دسترسی آسان به لیست معلمان و شماره تماس آنها جهت در اختیار گذاشتن لینک پرسشنامه به‌صورت آنلاین، نمونه‌گیری تصادفی ساده<sup>۱</sup> بر اساس جدول اعداد تصادفی<sup>۲</sup> بدون جایگذاری بوده است.

علت انتخاب معلمان مقطع متوسطه دوم به‌عنوان جامعه آماری تحقیق، تأثیر عملکرد معلمان این مقطع بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان با در نظر گرفتن شرایط اپیدمی کرونا و مجازی بودن دو سال متمادی کلاس‌ها و حساسیت این مرحله از تحصیل دانش‌آموزان جهت آماده شدن برای آزمون کنکور سراسری می‌باشد؛ در این شرایط که جامعه درگیر

---

1. Simple Random Sampling  
2. random digits table

تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید...، دوله و شجاعی | ۷۱

بیماری کروناس، وضعیت زندگی و روحیات معلمان نیز به صورت خودآگاه و ناخودآگاه از تحت تأثیر این شرایط قرار گرفته است و از نظر شغلی، در مواردی طبق مشاهدات محقق به فرسودگی شغلی دچار شده‌اند.

برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی از چهار پرسشنامه رهبری اخلاقی ۱۶ پرسشی کالسون و همکاران، فرسودگی شغلی ۲۲ پرسشی ماسلاچ، سرمایه روانشناختی ۲۴ پرسشی لوتانز و همکاران و سرمایه اجتماعی ۲۴ پرسشی ایلی و زارخ خلیلی استفاده شد. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها برای اطمینان بیشتر پژوهشگران جهت روایی صوری و محتوایی، به نظرخواهی از کارشناسان پرداختند و برای اطمینان از پایایی، پرسشنامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر به صورت آزمایشی اجرا و پایایی آنها با روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای پرسشنامه رهبری اخلاقی ۰/۸۹، پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۸۱، پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰/۹۵، پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۹۲ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه‌ها می‌باشد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آمار توصیفی و نیز آمارهای آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع در ابتدا با استفاده از نرم‌افزار SPSS18، هر متغیر در قالب جداول و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی توصیف (میانگین، انحراف معیار) و سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و در کل برای تعمیم نتایج از نمونه به جامعه آماری از روش معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Amos استفاده شده است.

#### ۴. یافته‌ها

##### ۴-۱. یافته‌های توصیفی

با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی مورد بررسی در تحقیق حاضر می‌توان عنوان نمود که ۵۱/۳۸ درصد از نمونه مورد بررسی را زنان و ۴۸/۶۲ درصد را مردان معلم مقطع

متوسطه دوم تشکیل داده است؛ ۸۰/۱۱ درصد از معلمان از نظر وضعیت تأهل، متأهل و ۱۹/۸۹ درصد مجرد؛ ۱۲/۱۶ درصد از معلمان از نظر سن در دامنه سنی (۲۵-۳۵)، ۴۹/۱۷ درصد در دامنه سنی (۳۶-۴۶) و ۳۸/۶۷ درصد در دامنه سنی (۴۷-۵۷) سال قرار گرفته‌اند؛ ۵۶/۹۰ درصد از معلمان دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۷/۰۲ درصد کارشناسی ارشد و ۶/۰۸ درصد دارای تحصیلات دکتری بوده‌اند.

از خروجی جدول (۱) می‌توان نتیجه گرفت که میانگین و انحراف معیار متغیرها به ترتیب برای رهبری اخلاقی ۲۷/۰۳ و ۶/۵، سرمایه روانشناختی ۴۸/۴۳ و ۱۶/۵۷، سرمایه اجتماعی ۴۲/۲۷ و ۱۳/۹۵، فرسودگی شغلی ۱۱۲/۲۴ و ۲۱/۰۶ می‌باشند. از سویی توزیع فراوانی و درصد متغیرها بر طبق دسته‌بندی‌های انجام شده بیانگر این است که ۸۶/۱۹ درصد معلمان از نظر متغیر رهبری اخلاقی، ۸۸/۹۵ درصد از نظر سرمایه روانشناختی و ۸۸/۳۹ درصد از نظر سرمایه اجتماعی در سطح متوسط و متوسط به پایین و ۶۸/۵۰ درصد از نظر فرسودگی شغلی بالاتر از حد متوسط می‌باشند.

#### جدول ۱- یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

(فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌ها).

شاخص‌های آمار متغیر	طبقات	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
رهبری اخلاقی	پایین	۶۷	۳۷/۰۲	۲۷/۰۳	۶/۵	۱۶	۴۵
	متوسط	۸۹	۴۹/۱۷				
	بالا	۲۵	۱۳/۸۱				
سرمایه اجتماعی	پایین	۱۱۹	۶۵/۷۴	۴۲/۲۷	۱۳/۹۵	۲۴	۸۴
	متوسط	۴۱	۲۲/۶۵				
	بالا	۲۱	۱۱/۶۱				

۹۹	۲۴	۱۶/۵۷	۴۸/۴۳	۶۷/۴۰	۱۲۲	پایین	سرمایه روانشناختی
				۲۱/۵۵	۳۹	متوسط	
				۱۱/۰۵	۲۰	بالا	
۱۴۹	۳۸	۲۱/۰۶	۱۱۲/۲۴	۸/۸۴	۱۶	پایین	فرسودگی شغلی
				۲۲/۶۶	۴۱	متوسط	
				۶۸/۵۰	۱۲۴	بالا	

N= 181

#### ۴-۲. یافته‌های مربوط به فرضیه الگو یابی معادلات ساختاری

خروجی جدول (۲)، شاخص‌های مدل، آزمون نیکویی برازش ساختار نظری مطرح‌شده با داده‌های مشاهده‌شده و اعتبار سازه‌ای وسیله اندازه‌گیری موردبخت را نشان می‌دهد. کلیه شاخص‌های تطبیقی مدل مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ را نشان می‌دهند که به معنای توان مدل از فاصله گرفتن از یک مدل استقلال و نزدیک شدن به یک مدل اشباع‌شده بر مبنای معیارهای تعریف‌شده برای آنها است. چنانچه شاخص CMIN/DF کمتر از ۲ باشد برازندگی عالی و بین ۲ تا ۵ برازندگی خوب و بزرگ‌تر از ۵ برازندگی ضعیف و نامقبول الگو را نشان می‌دهد.

مندرجات جدول ۲ مقدار (CMIN/DF=۲/۴) را نشان می‌دهد که حاکی از برازش خوب مدل است. شاخص نیکویی برازش (GFI)، (TLI) و شاخص برازندگی مقایسه‌ای (IFI) شاخص‌هایی هستند که برازش یک مدل خوب را با مدل پایه نشان می‌دهند. هر چه این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشند، برازش مدل بهتر است. البته، این مقدار باید حداقل ۰/۹۰ باشد تا مدل موردنظر پذیرفته شود. از آنجاکه معیارهای (GFI, TLI=۰/۹۸) و (IFI=۰/۹۹) نزدیک به عدد یک می‌باشند، حاکی از برازش نسبتاً خوب مدل است. شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) یکی دیگر از شاخص‌های برازندگی است که به‌عنوان ریشه دوم میانگین مجذورات باقی‌مانده تابعی از مقدار

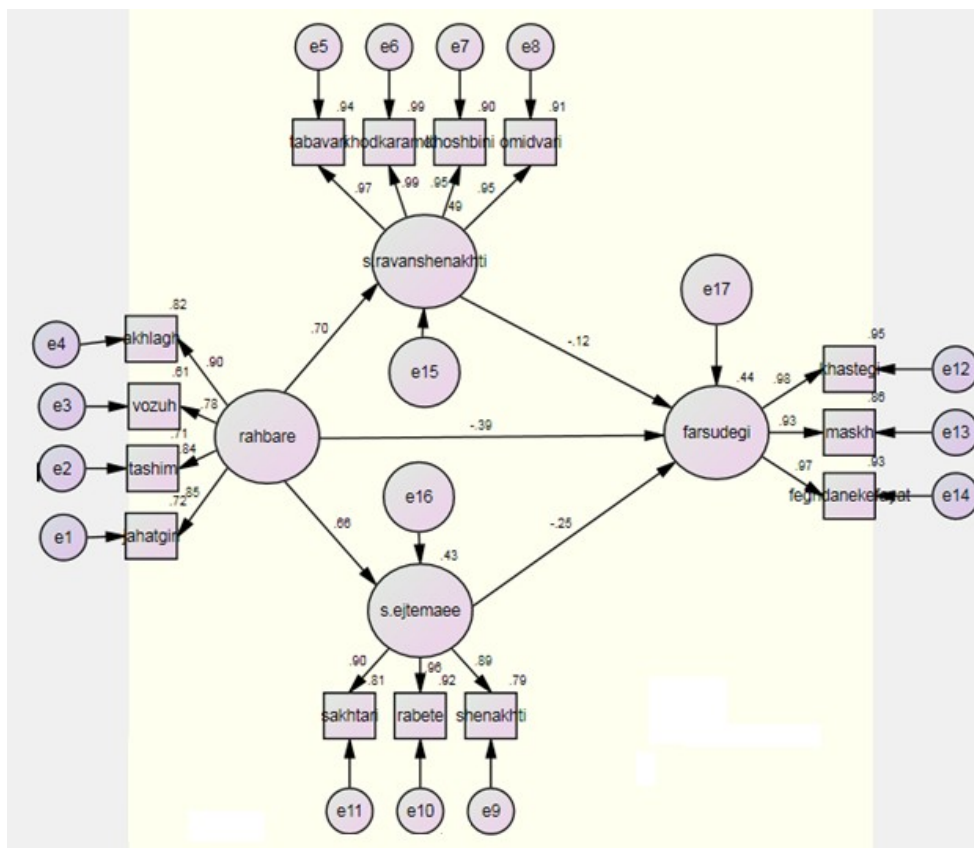
کوواریانس می‌باشد. براون و کودک<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) مقادیر بالاتر از ۰/۱۰ را نشان‌دهنده برازش ضعیف، بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ برازش متوسط، بین ۰/۵ تا ۰/۰۸ برازش قابل قبول و کمتر از ۰/۵ را نشان‌دهنده برازش عالی می‌دانند. بر اساس مندرجات جدول ۳ این مقدار ۰/۰۹ است که نشانگر برازش متوسط مدل است.

در واقع نیکویی شاخص‌های برازش بیانگر این است که شاخص‌ها در دامنه مورد قبول واقع شده‌اند و مورد تأیید می‌باشند.

جدول ۲- برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازش	الگوی پیشنهادی	الگوی نهایی	حد پذیرش
$\chi^2/df > 5$	۳/۵۷۷	۲/۴	قابل قبول
$GFI \geq 0.9$	۰/۸۵۸	۰/۹۸۰	قابل قبول
$0.05 \leq RMSEA \leq 0.1$	۰/۱۲	۰/۰۷۱	قابل قبول
$TLI \geq 0.9$	۰/۹۳۱	۰/۹۸۴	قابل قبول
$IFI \geq 0.9$	۰/۹۴۶	۰/۹۹۴	قابل قبول
$NFI \geq 0.9$	۰/۹۲۶	۰/۹۷۸	قابل قبول
$AGFI \geq 0.8$	۰/۸۳۴	۰/۹۳۶	قابل قبول





نمودار ۱- ضرایب مسیر در حالت استاندارد در الگوی نهایی

در بخش اندازه‌گیری همچنان که از مدل برمی‌آید بیشتر معرف‌های متغیرهای مکنون به‌طور نسبتاً مناسب روی آنها بار شده‌اند. بخش ساختاری مدل حاکی از آن است بار عاملی ابعاد رهبری اخلاقی شامل اخلاق ( $\lambda = 0/9$ )، وضوح نقش ( $\lambda = 0/78$ )، تسهیم قدرت ( $\lambda = 0/84$ ) و جهت‌گیری مردمی ( $\lambda = 0/85$ ) می‌باشد. همچنین میزان اثر متغیر رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی ( $\beta = 0/66$ )، سرمایه روانشناختی ( $\beta = 0/7$ ) و فرسودگی ( $\beta = -0/39$ ) می‌باشد. بار عاملی ابعاد سرمایه اجتماعی شامل ساختاری ( $\lambda = 0/9$ )، رابطه‌ای ( $\lambda = 0/96$ ) و شناختی ( $\lambda = 0/89$ ) می‌باشد. همچنین میزان اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر

فرسودگی ( $\beta = -0/25$ ) می‌باشد. بار عاملی ابعاد سرمایه روانشناختی شامل تاب‌آوری ( $\lambda = 0/95$ )، خودکارآمدی ( $\lambda = 0/94$ )، خوش‌بینی ( $\lambda = 0/98$ ) و امیدواری ( $\lambda = 0/96$ ) می‌باشد. همچنین میزان اثر متغیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی ( $\beta = -0/12$ ) می‌باشد؛ بار عاملی ابعاد فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی ( $\lambda = 0/95$ ) مسخ شخصیت ( $\lambda = 0/86$ ) و فقدان کفایت شخصی ( $\lambda = 0/93$ ) می‌باشد.

طبق مندرجات خروجی جدول (۳)، نتایج حاصل از آزمون فرضیه تأثیر رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناختی ( $\beta = 0/704$ ،  $p = 0/0001$ )، تأثیر رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی ( $\beta = 0/656$ ،  $P = 0/0001$ )، تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی ( $\beta = 0/386$ ،  $P = 0/0001$ )، تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی ( $\beta = -0/247$ ،  $P = 0/002$ ) بیانگر تأیید فرضیات فوق در میان نمونه آماری می‌باشد. به عبارتی تقویت رهبری اخلاقی باعث افزایش سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی و کاهش فرسودگی شغلی و از سویی افزایش سرمایه اجتماعی نیز سبب کاهش فرسودگی شغلی معلمان می‌شود. اما نتایج حاصل از آزمون فرضیه سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی معلمان بیانگر عدم تأیید ( $\beta = -0/12$ ،  $P = 0/1$ ) آن می‌باشد به عبارتی تغییر در سرمایه روانشناختی معلمان نمونه آماری تغییری را در سطح فرسودگی شغلی آنها ایجاد نمی‌کند.

جدول ۳- الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش حاضر

الگوی نهایی		الگوی پیشنهادی		مسیر
معنی‌داری	$\beta$	معنی‌داری	B	
0/0001	0/704	0/0001	0/756	رهبری اخلاقی ← سرمایه روانشناختی
0/0001	0/656	0/0001	0/687	رهبری اخلاقی ← سرمایه اجتماعی
0/0001	-0/386	0/0001	-0/386	رهبری اخلاقی ← فرسودگی شغلی
0/1	-0/124	0/2	-0/09	سرمایه روانشناختی ← فرسودگی شغلی
0/002	-0/247	0/008	-0/235	سرمایه اجتماعی ← فرسودگی شغلی

#### ۳-۴. یافته‌های مربوط به روابط واسطه‌ای متغیرهای الگوی پیشنهادی

در این پژوهش، ۲ فرضیه مبنی بر وجود روابط غیرمستقیم می‌باشد. همچنین سطح اطمینان برای این روابط ۹۵ درصد و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۲۰۰۰ مرتبه می‌باشد. جدول ۴ نتایج بوت استرپ را برای مسیرهای غیرمستقیم در الگوی نهایی پژوهش حاضر نشان می‌دهد. با توجه به مندرجات جدول (۴) برای متغیر میانجی سرمایه روانشناختی حد پایین فاصله اطمینان (-۰/۱۳۵) و حد بالای آن (-۰/۰۳۶) می‌باشد، با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، فرضیه مبنی بر تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با واسطه سرمایه روانشناختی مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روانشناختی نقش میانجی در تأثیر رهبر اخلاقی بر فرسودگی شغلی دارد. همچنین برای متغیر میانجی سرمایه اجتماعی حد پایین فاصله اطمینان (-۰/۲۱۷) و حد بالای آن (-۰/۰۵۱) می‌باشد، با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، فرضیه مبنی بر تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با واسطه سرمایه اجتماعی نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی نقش میانجی در تأثیر رهبر اخلاقی بر فرسودگی شغلی دارد.

جدول ۴- نتایج بوت استرپ برای مسیرهای غیرمستقیم در الگوی نهایی پژوهش حاضر

خطای استاندارد	سطح معنی‌داری	حد پایین	حد بالا	مقدار به‌دست‌آمده	مسیر
۰/۰۵۲	۰/۰۳۵	-۰/۱۳۵	-۰/۰۳۶	-۰/۱۹۳	رهبری اخلاقی سرمایه روانشناختی فرسودگی شغلی
۰/۰۵۱	۰/۰۱۴	-۰/۲۱۷	-۰/۰۵۱	-۰/۱۲۷	رهبری اخلاقی سرمایه اجتماعی فرسودگی شغلی

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

نهادهای آموزشی از جمله مدارس بدنه اصلی هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند. می‌توان عنوان نمود که رفتارهای اخلاق‌مداری مدیران این مؤسسات، همواره آن‌ها را در جایگاه الگوی مناسب و مشروع نسبت به اعضای سازمان قرار می‌دهد. رهبری اخلاقی یک موضوع مهم برای مدارس تلقی می‌شود؛ زیرا شواهد تجربی تأثیرات رهبری اخلاقی بر رفتار و عملکرد کارکنان را تأیید نموده است. رعایت اخلاق کادر آموزشی، به‌عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش عالی تعریف می‌شود. بر این اساس در محیط‌های علمی اصول اخلاقی زندگی مورد توجه قرار گرفته و رعایت فضائل اخلاقی به‌عنوان معیار کنش علمی بیش‌ازپیش مورد تأکید قرار می‌گیرد. ضعف در چارچوب اخلاق حرفه‌ای، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش زیان‌ها در سازمان خواهد شد. به‌کارگیری رهبری اخلاقی هم در افزایش سطح سرمایه روانشناختی و اجتماعی و هم در کاهش فرسودگی شغلی می‌تواند تأثیرگذار باشد. لذا پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی معلمان شهرستان بهبهان انجام گرفته است.

فرضیه تأثیر رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناختی تأیید شده است؛ نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات (معتقد و قشقایی زاده، ۱۳۹۸)، (احمدی نیک و قشقایی زاده، ۱۳۹۴) و (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۶) همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هر چه پایبندی رهبران به اصول اخلاقی و معنویت بیشتر باشد، کارکنان خود را متعهدتر و ملزم‌تر به رهبری سازمان خواهند دید؛ به دلیل اینکه التزام و تعهد را پاسخی برای جبران اصول اخلاقی (کاهش رفتارهای انحرافی و منفی) حاکم بر سازمان می‌دانند؛ در نتیجه سرمایه روانشناختی بالاتری خواهند داشت.

فرضیه تأثیر رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تأیید شده است؛ نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات (اردلان، ۱۳۹۸) و (نیک‌پی و همکاران، ۱۳۹۵) همخوان می‌باشد. در واقع با به‌کارگیری رهبری اخلاقی می‌توان برای اعضای سازمان آینده مشترکی تصور نمود که سبب ایجاد وحدت میان اعضای سازمان خواهد شد. این وحدت سرانجام به تعامل سازنده

و آن هم به رابطه‌ای برد - برد میان اعضا می‌انجامد. به عبارتی می‌توان گفت با توجه به میزان مطابقت رفتار رهبر با ابعاد رهبری اخلاقی، چگونه رهبران سازمان‌ها با رفتار خود می‌توانند حداقل بر رشد همدلی، اعتماد و مشارکت کارکنان خود مؤثر باشند و این تأثیر و تأثر می‌تواند دوسویه باشد.

فرضیه مبنی بر همبستگی منفی بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی تأیید شده است. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج تحقیقات (گینک، ۲۰۲۰)، (معتقد و قشقایی زاده، ۱۳۹۸)، (قلاوندی، ۱۳۹۷)، (افو کوگنه و همکاران، ۲۰۱۷)، (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۲) همخوانی دارد. در تبیین تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی، نگاهی عمیق بر عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که مدیران سازمان‌ها در صورت کاربست سبک‌های رهبری رابطه مدار و اخلاقی و نشان دادن اعتماد و احترام به کارکنان می‌توانند موجبات کاهش فرسودگی شغلی را فراهم آورند.

فرضیه تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار نگرفته است. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج تحقیقات (فریره و همکاران، ۲۰۲۰)، (معتقد و قشقایی زاده، ۱۳۹۸)، (مرادی و همکاران، ۲۰۱۷) و (احمدی نیک و قشقایی زاده، ۱۳۹۴) همخوان نمی‌باشد؛ به عبارتی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات پیشین در تأیید وجود رابطه معکوس بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی مطابقت ندارد. علت آن را بیشتر می‌توان در ماهیت متغیر فرسودگی شغلی جستجو کرد؛ زیرا پدیده فرسودگی شغلی از متغیرهای زیادی مانند ارتباطات، صداقت، اخلاق و.. تأثیر می‌پذیرد و همین مسئله باعث کاهش تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی معلمان می‌گردد.

درواقع با توجه به مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی (امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) می‌توان گفت که این مؤلفه‌ها در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهر بهبهان بی‌تأثیر از شرایط اپیدمی کرونا نبوده است؛ از سویی از آنجا که سرمایه روانشناختی می‌تواند راهکار اجرایی مناسبی جهت کاهش فرسودگی شغلی باشد، لذا نهاد آموزش و پرورش می‌تواند از طریق افزایش سطح سرمایه روانشناختی، فرسودگی شغلی را کاهش

دهد. با نظر به مشاهدات محققین مبنی بر برخورداری معلمان شهر بهبهان از سطح مطلوب سرمایه‌های اجتماعی و روانشناختی می‌توان عنوان نمود که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های انجام‌شده بیانگر نتیجه‌ای عکس تصورات محققین بود؛ به عبارتی می‌توان عنوان نمود که معلمان مورد بررسی از سرمایه روانشناختی و اجتماعی پایین‌تر از متوسط برخوردار بوده‌اند و از سویی سطح فرسودگی شغلی آنها بالاتر از سطح متوسط بوده است که همین می‌تواند به‌عنوان یک هشدار برای نهاد آموزش و پرورش و سیستم آموزشی این شهر باشد.

فرضیه تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج تحقیق (سپهوندی و همکاران، ۱۳۹۳) همخوان می‌باشد؛ در تبیین این یافته می‌توان گفت سرمایه اجتماعی میراث روابط اجتماعی است و فعالیت‌های اجتماعی را تسهیل کرده و دربرگیرنده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است که باعث اجتماع افراد به‌صورت منسجم و با ثبات برای تحقق هدفی مشترک می‌شود، این امر نخست باعث افزایش سلامتی، کارآمدی و مفید بودن و در نهایت باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. فرضیه مبنی بر تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی به‌واسطه سرمایه روانشناختی مورد تأیید قرار گرفته است. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه فوق با نتایج تحقیقات (معتقد و قشقایی زاده، ۱۳۹۸) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان اذعان کرد که کنش‌های افراد تحت تأثیر و تأثر کنش‌های محیطی و سازمانی هستند. فرضیه مبنی بر تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی به‌واسطه سرمایه اجتماعی مورد تأیید قرار گرفته است.

فرضیه فوق در پژوهش حاضر برای اولین بار است که مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به نقاط مثبت سیستم آموزشی شهر بهبهان که بین کارکنان این نهاد هم‌اندیشی و همدلی و مشارکت بالایی وجود دارد و در مجموع از نظر آموزشی در سطح استان از سطح علمی بالایی برخوردار است، می‌توان گفت که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل‌های به‌عمل‌آمده در تحقیق حاضر باید مدیران بیش‌ازپیش موجبات همدلی، همراهی،

هم‌اندیشی و هم‌افزایی را در میان کارکنان خود فراهم آورند تا از این طریق بتوانند به تقویت سرمایه اجتماعی و روانشناختی آن‌ها کمک نمایند. از سویی اگر مدارس، به منزله واحدهای اجتماعی، بتوانند سرمایه اجتماعی را ایجاد کنند، قادر خواهند بود فعالیت بهتر و بیشتری داشته باشند. با افزایش این سرمایه از طریق نظام آموزشی، جامعه نیز از مواهب سرمایه اجتماعی، که همانا فضای اعتماد و اطمینان عمومی است، بهره‌مند خواهد شد.

با نگاهی به عملکرد مطلوب نظام آموزشی شهر بهبهان با تمرکز بر مشکلات به وجود آمده در این سیستم به ارائه راه‌حلهایی با توجه به شرایط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی این شهر می‌توان راهکارهایی ارائه نمود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر در نهایت راهکارهای زیر برای بهبود وضعیت رهبری اخلاقی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی و کاهش فرسودگی شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود که مهارت‌های برقراری ارتباط برای مدیران و سرپرستان، آموزش داده شود؛ مدیران می‌توانند با اختصاص زمانی برای شنیدن صحبت‌ها و مشکلات کارکنان ضمن رعایت احترام و صداقت در برخورد با آنها گامی در جهت کاهش فرسودگی شغلی بردارند.

از سویی مدیران با اهمیت به اصل مشارکت کارکنان و کار گروهی، به زیردستان اجازه دهند که در تصمیم‌های مهم و حیاتی تأثیرگذار باشند و کارکنان را در مشخص کردن اهداف آموزشی سهیم کنند؛ به عبارتی رهبر اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی، ایفای نقش اخلاقی برای کارکنان و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان با استفاده از روش‌های تقویت رفتار اخلاقی و کاهش رفتار غیراخلاقی می‌تواند بر فضای اخلاقی سازمان تأثیرگذار باشد. از سویی می‌توان با تقویت ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و ابعاد تاب‌آوری، خوش‌بینی، امیدواری و خودکارآمدی سرمایه روانشناختی در راستای جلوگیری و یا کاهش فرسودگی شغلی معلمان گام برداشت.

محدودیت‌های پژوهش حاضر در مواردی از قبیل تعمیم نتایج، روش پژوهش، ابزار و شیوه تحلیل داده‌ها مطرح است. لذا می‌توان عنوان نمود که نتایج صرفاً قابل تعمیم به جامعه پژوهش است و در جوامع دیگر باید با احتیاط تعمیم داد. روش پژوهش کمی بود و از ابزار پرسشنامه استفاده شد. لذا تطبیق آن با نتایج مطالعات کیفی دارای محدودیت است.

## منابع

- ایلی، خدایار و زارع خلیلی، مجتبی. (۱۳۹۲)، «رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی»، پژوهشنامه بیمه، دوره ۲، شماره ۱۱: ۱۵۲-۱۷۹.
- اردلان، محمدرضا؛ عبدالملکی، جمال و حیدری سورشجاعی، نسرين. (۱۳۹۸)، «نقش رهبری اخلاقی مدیران مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی»، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، شماره ۴: ۱۵۹-۱۳۳.
- سپهوندی، محمدعلی؛ موحدی، یزدان؛ عزیزی، امیر؛ لشنی، آرزو و محمدزادگان، رضا. (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد»، فصلنامه آموزش پرستاری، دوره ۳، شماره ۱ (پیاپی ۷): ۴۱-۵۰.
- سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال. (۱۳۹۵)، درگاه ملی آمار تعداد جمعیت و خانوار به تفکیک تقسیمات کشوری.
- قدم پور، عزت اله؛ زند کریمی، مریم؛ صحرائی بیرانوند، مهدی و قارلقی، سجاد. (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در میان مدیران مدارس»، نشریه خانواده و پژوهش، دوره ۱۴، شماره ۳۵: ۱۰۵-۱۲۴.
- قشقایی زاده، نصراله و احمدی نیک، فاضل. (۱۳۹۴)، «پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس ابعاد سرمایه روانشناختی در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان بهبهان»، کنگره بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه کسب‌وکار، کد مقاله: ICMBAA01\_016
- قلاوندی، حسن. (۱۳۹۷)، «رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی»، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۳، شماره ۱: ۸۲-۹۰.
- معتقد، اعظم و قشقایی زاده، نصرالله. (۱۳۹۸)، «نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در رابطه با رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی معلمان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۲: ۱۱۳-۱۲۰.
- نیک‌پی، ایرج؛ ستار، آریتا و ملکیان مفرد، مرجان. (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد». مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال پنجم، شماره ۱: ۱۳۱-۱۶۲.



– نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ زندگی، خلیل و سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۲)، «تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی»، فصلنامه اخلاق کار در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۱: ۱-۱۱.

- Adler, Paul S, and Wookwon. Seok. (2002). "Social Capital: Prospects for a new Concept.", *Academy of management Review*, 1(1), 17-40.
- Adriaenssens, Jef, De Gucht, Véronique, and Maes. Stan. (2015). "Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research". *International Journal Nursing Studies*, 52(1), 649–661.
- Avey James B, Reichard, Rebecca J, Luthans, Fred, and Mhatre. Ketan H. (2011). "The implications of positive psychological capital on employee absenteeism", *Journal of Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Brown, Michael E, Trevino, Linda K, and Harrison. David A. (2005). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Brown, Michael E, and Trevino. Linda K. (2006), "Role modeling and Ethical leadership". *Paper presented at in Academy of Management Annual Meeting Atlanta, GA*.
- Brown, Michael E. (2007). "Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls", *Organizational Dynamics*, 36(2), 140–155.
- Cavus, Mustafa Fedai, and Gokcen. Ayse. (2015). "Psychological capital: definition, components and effects", *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Carver, Charles S. and Scheier. Michael F. (2003). "Optimism. In Lopez, S., & Snyder, C. R. *Positive psychology assessment: a handbook of models and measures*", (75-89), Wash.
- Daft, Richard L, and Marcic, Dorothy. (1998). "Understanding Management". London: Harcourt.
- Eisenbeiss, Silke Astrid, and Knippenberg. Daan van. (2015). "On ethical leadership impact: The role of follower mindfulness and moral emotions", *Journal Organizational Behavior*, 36(2), 182–195.
- Fontova-Almato, Aurora, Suñer-Soler, Rosa, Salleras-Duran, Laia, Bertran-Noguer, carme, Congost-Devesa, Laura, Ferrer-Padrosa, Marta, and

- Juvinyà-Canal, Dolors. (2020). "Evolution of Job Satisfaction and Burnout Levels of Emergency Department Professionals during a Period of Economic Recession", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1-12.
- Freire, Carlos, del Mar Ferradás, María, García-Bértoa, Alba, Carlos Núñez, José, Rodríguez, Susana, and Piñeiro, Isabel. (2020). "Psychological Capital and Burnout in Teachers: The Mediating Role of Flourishing. International", *Journal of Environmental Research and Public Health*. 17, 2-14.
  - Genç, Emine. (2020). "The effects of ethical leadership perceptions and personal characteristics on professional burnout levels of teachers", *Journal of HR Management*, 11(5), 70-80.
  - Hador, Batia. Ben. (2017). "Three levels of organizational social capital and their connection to performance", *Journal of Management Development*, 36(3), 348-360.
  - Jansen, Roby.c, Curseu, Petru. L, Vermeulen, Patrick A. M, Geurts, Jac L.A, and Gibcus. Petra. (2013). "Information processing and strategic decision-making in smalland medium-sized enterprises: The role of human and social capital in attainingdecision effectiveness". *International Small Business Journal*, 31(2), 192-216.
  - Kalshoven, Karianne, Den Hartog, Deanne N, and Hoogh. Annebel H. B. (2011). "Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure". *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
  - Leana, Carrie R, and Pil. Frits K. (2006). "Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools". *Organization Science*, 17, 353-366.
  - Luthans, Fred, Vogelgesang, Gretchen R, and Lester. Paul B. (2006). "Developing the Psychological Capital of Resiliency", *Human Resource Development Review*, 5, 1.
  - Maslach, Christina, and Jackson. Susan E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
  - Maslach, Christina, and Leiter. Michael. (2005). "Reversing Burnout: How to rekindle your Passion for your work". *Stanford Social Innovation Review*, (3, 4), 42-49.
  - Moradi, Masoud, Sadri Damirchi, Esmail, Khazan, Kazem, and Dargahi. Shahriar. (2017). "The mediating role of psychological capital on the

- relationship between spiritual intelligence and job burnout", *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 6 (2), 84-91.
- Nahapiet, Janine, and Ghoshal. Sumantra. (1998). "social capital, intellectual capital and the organizational advantage", *Academy of management review*, 23, 242-266.
  - Okun, Olcay, and kalyoncu, Hasan. (2020). "The Positive Face of Human Capital, Psychological Capital, and Well-Being", See *discussions, stats, and author profiles for this publication at:* <https://www.researchgate.net/publication/340498380>.
  - Resick, Christian J, Martin, Gillian S, Keating, Mary A, Dickson, Ho Kwong Kwan, Marcus W, and Peng. Chunyan. (2011). "What Ethical Leadership Means to Me: Asian, American, and European Perspectives", *Journal of Business Ethics*, 101, pages 435-457.
  - Tang, Jun-Jun. (2020). "Psychological Capital of Entrepreneur Teams and Human Resource Development", *Organizational Psychology*. 11: 274. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00274.
  - Ullah, Irfan, Hameed, Raja, and Kashif. Muhammad. (2018). "Ethical Leadership Impacts Intellectual Capital Facets Paving Way to Foster Innovative Performance: A Pakistani Software Houses Perspective", *Journal of Managerial Sciences*, 1(3), 231-262.
  - Youssef-Morgan, Carolyn M, and Luthans. Fred. (2015). " Psychological Psychological capital and well-being", *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(3), 180-188.

استناد به این مقاله: دوله، معصومه و شجاعی، مسلم. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و روانشناختی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان بهبهان)، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۴ (۵۳)، ۸۵-۵۱.



Social Development and Welfare Planning Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.