(مقالۀ پژوهشی)

رابطۀ بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی

دکتر حسن قلاوندی *

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: 95/8/5، تاریخ پذیرش: 95/11/10)

چکیده

زمینه: بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای کارکنان از حیطه‌های پژوهشی مهمی به شمار می‌رود، زیرا سازمان‌های آموزشی با ایجاد یک برنامۀ رهبری اخلاقی می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار رهبری کنند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی انجام گردید.

روش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است .جامعه آماری تحقیق شامل 650 نفر دبیران زن دبیرستان‌های ناحیه یک شهرستان ارومیه بودند که 159 نفر آنها از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری و به وسیله نرم‌افزار آماری LISRE تحت روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی تاثیر دارد، و منفی بودن ضریب مسیر نشان می‌دهد که با افزایش رهبری اخلاقی می‌توان کاهش فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد. همچنین فرسودگی شغلی نیز بر رضایت از زندگی تاثیر دارد. به این صورت که با کاهش میزان فرسودگی شغلی در سازمان می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را پیش‌بینی کرد. و در نهایت رهبری بر رضایت از زندگی اثر مثبتی دارد. یعنی با افزایش میزان رهبری اخلاقی می توان افزایش میزان رضایت از زندگی را نیز پیش‌بینی کرد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات تحقیق تأیید و این نتیجه حاصل گردید که بین متغیرهای رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

کلیدواژگان : *رضایت از زندگی ،رهبری اخلاقی، فرسودگی شغلی*

سرآغاز

آموزش و پرورش، محور اصلی توسعۀ انسانی[1] در سراسر جهان می‌باشد (1). آموزش و پرورش برای پاسخ به اقتضائات محیط و تضمین بقا و اثر بخشی خود در شرایط متحول امروزی باید بتواند خود را بطور مستمر و به نحو اثر بخش بازآفرینی نماید. تحقق این مهم مستلزم آن است که رفع مشکلات کارکنان به‌ویژه دبیران آموزش و پرورش در اولویت اول قرار گرفته باشد. پیچیده‌تر شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث مدیریت و رهبری اخلاقی[2] معطوف ساخته است. سازمان‌های آموزشی با ایجاد یک برنامۀ رهبری اخلاقی می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار رهبری کنند و در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند(2). با توجه به اینکه آموزش و پرورش و نظام آموزشی هر کشور، منشأ همۀ تحولات اساسی جامعه از جمله اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی است و عنصر اساسی و بسیار تأثیر گذار در این فرآیند، کارکنان به ویژه دبیران می‌باشند، بنابراین شایسته است با نگاه ویژه‌ای به مسائل نظام آموزشی کشور، کارکنان و دبیران نگریسته شود. رهبران اخلاقی با تنظیم معیارهای اخلاقی شفاف و تصمیمات خوبی که در محیط کار می‌گیرند، شرایطی را به‌وجود می‌آورند که کارکنان آموزشی رخدادها و فعالیت‌های اصلی و همچنین مهارت‌های زندگی‌شان را تحت کنترل قرار

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: galavandi @ gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

دهند و فرصت بکارگیری مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، حق انتخاب، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، روابط مثبت با دانش آموزان و مقام و جایگاهی با احترام را داشته باشند (3).

ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی ازآن جا ناشی می‌شود که در تحقیقات به عمل آمده، نتایج مثبت رهبر اخلاقی برای سازمان ثابت شده است. مقتضای این نوع رهبری، توسعهٔ استانداردهای اخلاقی[3] برای ادارهٔ رفتار کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. رهبری اخلاقی یا اخلاق مدار، مشتمل بر شیوه‌های سرپرستی و مدیریتی است که در آنها حقوق و شأن دیگران به عنوان انسان مورد احترام و ارزش است (4). از طرف دیگر، گسترهٔ وقایع و رویدادهای غیراخلاقی متعدد در سطح خرد و کلان در سازمان‌ها و محیط‌های کار، خود مؤید نیاز به مدیریت و رهبری هر چه مطلوب تر رفتار و عملکرد اخلاقی در محیط‌های کار است (5). با جمع‌بندی نظرات مطرح در باب نحوه تأثیر رهبری اخلاقی، ویژگی‌هایی نظیر صداقت در تعاملات و روابط، ایجاد فضای کاری قابل اعتماد، رعایت عدالت و انصاف در رهبری مدیریت و کارکنان و سازمان را از مهم‌ترین ویژگی‌های رهبران اخلاقی‌گرا معرفی کرده‌اند (6).

سه عنصر برای رهبری اخلاقی عبارتند از :

انصاف[4] : رهبران اخلاقی، صادق، قابل اعتماد، منصف و نوع دوست می‌باشند.

شفاف سازی نقش[5]: به اهمیت شفافیت و روشنی در اهداف عملکردی و انتظارات اشاره دارد.

تسهیم قدرت[6] : رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهار نظر می‌دهند. (7).

از آنجا که در این پژوهش، متغیر اصلی دیگر فرسودگی شغلی[7] است، در ادامه به تبیین این متغیر پرداخته می‌شود. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش، برای دستیابی و اجرای موفقیت‌آمیز هر فعالیت آموزشی، افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری[8]، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می‌کند (8).حرفه معلمی وتدریس از جمله مشاغل پرتنیدگی[9] است و فرسودگی شغلی فقط به منزلهٔ خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعت‌های بیداری او نیز سرایت کرده و عدم رضایت از زندگی را در پی‌دارد (9). افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، ممکن است یک مورد یا ترکیبی از احساسات زیر را تجربه نمایند:

1.خستگی عاطفی[10]: احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد می‌باشد.

2. مسخ شخصیت[11] پاسخی منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولا دریافت کنندگان خدمت از سوی فرد هستند.

3.کاهش پیشرفت فردی[12]: کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار بشمار می‌رود (10).

یکی از شاخص‌های مهم سنجش سلامت روان[13] ،رضایت از زندگی[14] است. رضایت از زندگی بازتاب توازن میان آرزوهای شخص و وضعیت فعلی او می‌باشد. به بیان دیگر هر چه شکاف میان سطح آرزوهای فرد و وضعیت عینی وی بیشتر گردد، رضایتمندی او کاهش می‌یابد (11).رضایت از زندگی یکی از ویژگی‌های مهم روانی است که فرد واجد سلامت می‌بایست از آن برخوردار باشد (12). در برخی کارهای انجام شده ابعاد رضایت از زندگی عبارتند از : رضایت از زندگی خانوادگی، رضایت از مسکن، رضایت از شغل و رضایت از تندرستی (13).

سبک رهبری اخلاقی می‌تواند تأثیر بیشتری بر رضایت از زندگی دبیران داشته باشد. بنابراین رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی امری اساسی و حیاتی است و منافع مستقیم و غیر مستقیم زیادی برای سازمان‌های آموزش و جامعه به همراه خواهد داشت (14).

در سال‌های اخیر پژوهش‌های متعددی در حوزه متغیرهای پژوهش انجام شده است که به اختصار به برخی از مرتبط‌ترین آنها با پژوهش حاضر اشاره شده است:

در پژوهشی که در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان انجام شد این نتایج بدست آمد که رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی در قالب رهبری اخلاق مدار، زمینه کاهش تنش شغلی را فراهم می‌آورند(15).

بررسی وضعیت رهبری اخلاقی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد نشان داد که بین رهبری اخلاقی مدیران و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (16).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

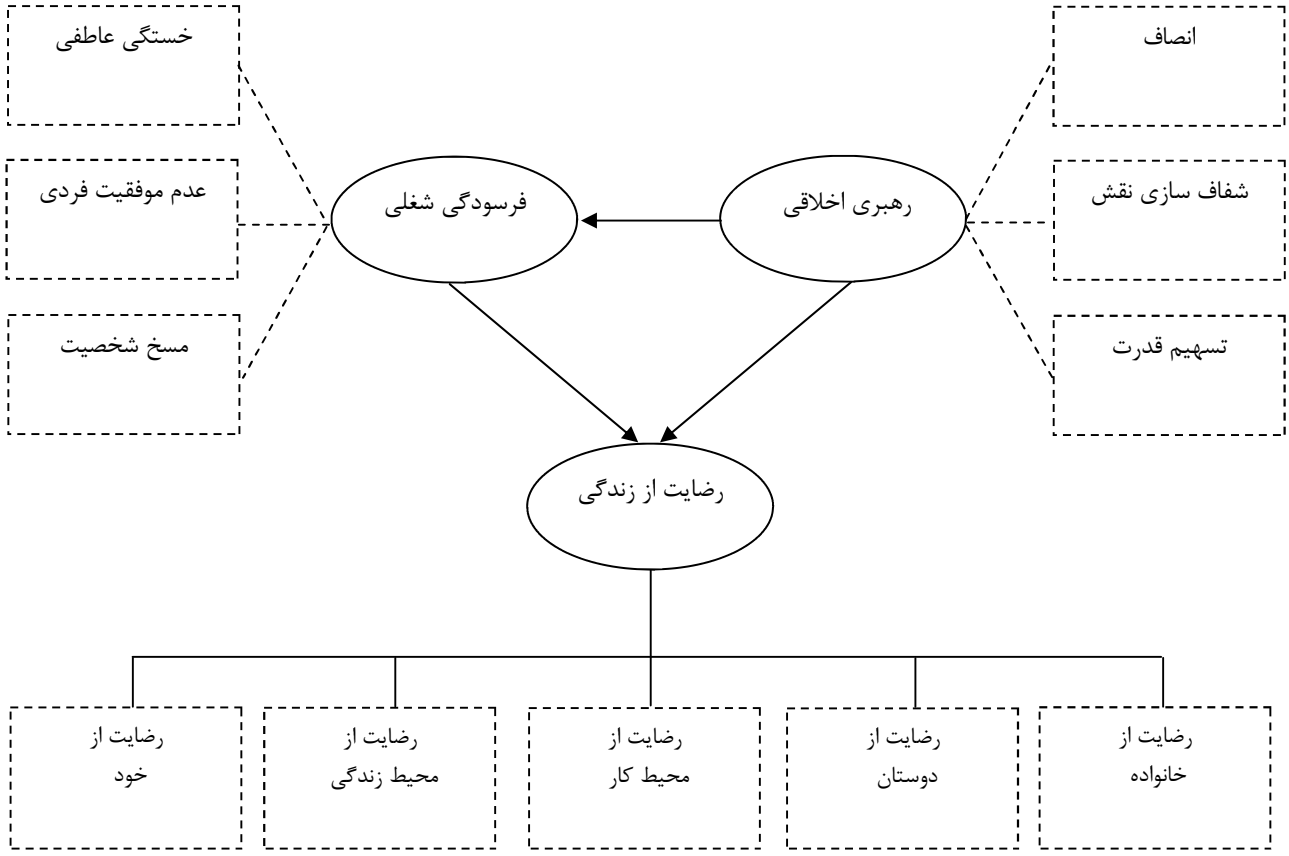
پژوهش مربوط به بررسی رابطه فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه یافته‌های زیر را گزارش کرده که بین فرسودگی شغلی با مولفه‌های تعهد سازمانی، عاطفی، مستمر و هنجاری همبستگی خطی و معکوس وجود دارد (17).

در تحقیق با عنوان «چرا معلمان فرسوده می‌شوند؟» از معلمان در زمینه علت و انواع مختلف فرسودگی نظر خواهی کردند. و مشخص گردید که مهمترین عامی فرسودگی، استرس یا فشار کار می‌باشد و فرسودگی ناشی از مسخ شخصیت به واسطه میزان رضایت از پایگاه موقعیت کاری قابل پیش‌بینی بود(18).

پژوهش مربوط به بررسی رابطه بین معنویت و رضایت از زندگی به این نتیجه رسید که بین معنویت و رضایت از زندگی رابطه معناداری وجود دارد و سطح رضایت از زندگی در افرادی که با معنویت مشکل داشتند، کمتر است(19).

ضرورت توجه سازمان ها به رهبری اخلاقی ازآن جا ناشی می‌شود که در تحقیقات به عمل آمده، نتایج مثبت رهبر اخلاقی برای سازمان ثابت شده است. مقتضای این نوع رهبری، توسعهٔ استانداردهای اخلاقی برای ادارهٔ رفتار کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. از طرف دیگر میزان شیوع فرسودگی شغلی در سطح وسیع و تأثیر این فرسودگی در بروز بیماری‌های روان تنی[15] موجب شده است که توجه به فرسودگی شغلی و مطالعهٔ آن مخصوصاً در محیط‌های آموزشی بطور فزاینده‌ای گسترش یابد و در نهایت می‌توان گفت افزایش رضایت از زندگی معلمان پیامدهای خوشایندی دارد که می‌تواند زمینه ساز بسیاری از رخدادهای مطلوب اجتماعی دیگر گردد. در نتیجه این بررسی به دنبال پاسخگویی به چند سؤال است، اول اینکه وضعیت رهبری اخلاقی ،فرسودگی شغلی ورضایت از زندگی در دبیرستان‌ها و در میان دبیران زن چگونه است ؟ و دوم اینکه آیا بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی رابطه وجود دارد ؟

پس می‌توان گفت هدف کلی پژوهش بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی در میان دبیران زن مدارس ناحیه 1 ارومیه است.



نگاره 1. مدل پژوهش (محقق ساخته)

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

روش

با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که تعیین رابطه بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی در میان دبیران زن ناحیه یک ارومیه است، از نظر نحوهٔ انجام توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است و می‌توان آن را از لحاظ هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی به‌شمار آورد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیهٔ دبیران زن دبیرستان‌های ناحیه یک ارومیه در سال تحصیلی 92-1391 می‌باشند. حجم جامعهٔ آماری 650 نفر است در این تحقیق حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان تعیین گردید. با توجه به جامعه‌ای به حجم 650 نفر براساس جدول مذکور، نمونه‌ای به حجم 152 نفر برای انجام تحقیق حاضر انتخاب شد.ودر پژوهش حاضر، روش نمونه‌گیری بکار گرفته شده روش تصادفی ساده است. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است.

الف- پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی که شامل انصاف، شفاف سازی نقش و تسهیم قدرت است که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. این پرسشنامه توسط محققان ایرانی اعتباریابی شده است. بدین صورت که پایایی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعهٔ مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفته وضریب 0/84بدست آمده است. پرسشنامه رهبری اخلاقی شامل 41 سوال بسته-پاسخ می‌باشد.

ب- پرسشنامه فرسودگی شغلی که شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی است. این پرسشنامه توسط محققان و صاحبنظران ایرانی اعتباریابی شده است و از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی آن 0/82 تعیین گردیده است. پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل 22 سوال بسته-پاسخ می‌باشد

ج- پرسشنامه رضایت از زندگی که شامل رضایت از خانواده، رضایت از دوستان، رضایت از محل کار، رضایت از محل زندگی و رضایت از خود است. این پرسشنامه در ایران توسط اندیشمندان اعتباریابی شده است و از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی آن به ترتیب 0/70و0/90 گزارش شده است. پرسشنامه رضایت از زندگی شامل40 سوال بسته-پاسخ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه 20 شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق و ماتریس همبستگی آن‌ها محاسبه شد، سپس به منظور بررسی روابط بین متغیرها از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. برای آزمون مدل نظری تحقیق از نرم افزار آماری LISRE استفاده شد.

در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که ویژگی‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود.

ضرایب پایایی برای هریک از زیر مقیاس‌های پرسشنامه رهبری اخلاقی در جدول 1 نشان داده شده است

جدول 1:ضرایب پایایی برای هریک از زیر مقیاس‌های پرسشنامه

ردیف	متغیر	میزان آلفای کرونباخ
1	رهبری اخلاقی	0/95
2	فرسودگی شغلی	0/90
3	رضایت از زندگی	0/92

یافته‌ها

در ابتدا فرضیه‌های مربوط به پژوهش حاضر مطرح می‌شود:

1- رهبری اخلاقی بر فرسودگی شغلی دبیران زن ناحیه یک شهرستان ارومیه اثر معنادار دارد.

2- رهبری اخلاقی بر ارتقای رضایت از زندگی دبیران زن ناحیه یک شهرستان ارومیه اثر معنادار دارد .

3- فرسودگی شغلی بر رضایت از زندگی دبیران زن ناحیه یک شهرستان ارومیه اثر معنادار دارد .

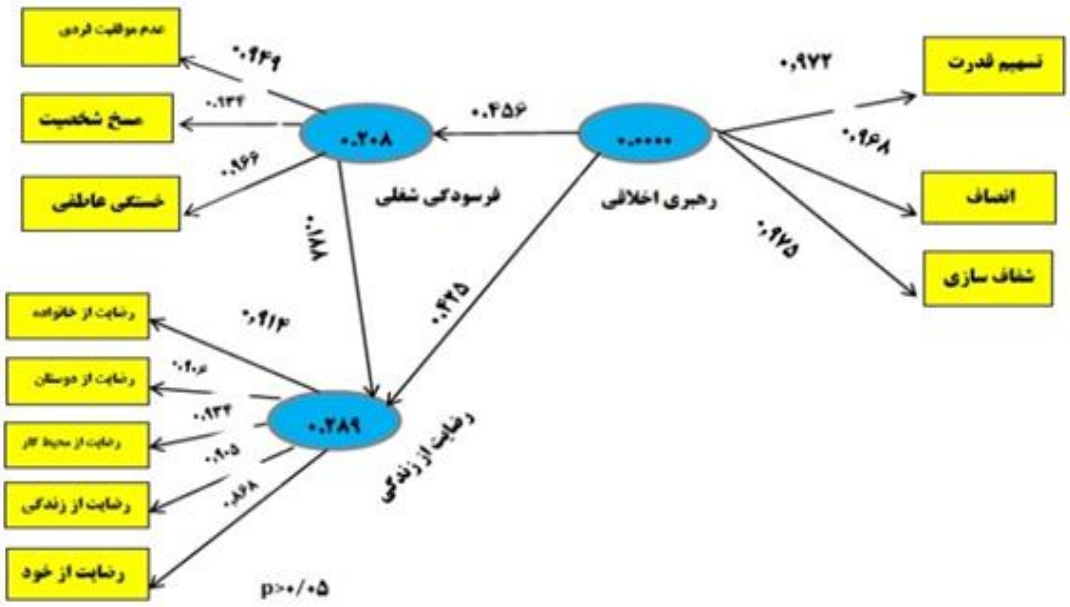
4- رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی دبیران زن ناحیه یک شهرستان ارومیه از طریق فرسودگی شغلی اثر معنادار دارد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شود. همچنین توصیف آماری داده‌ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آن‌ها و پایه‌ای برای تبیین روابط بین متغیرهایی است که در پژوهش بکار می‌رود فرضیه‌های تحقیق در قالب تحلیل عاملی مرتبه دوم مورد بررسی قرار گرفتند که نتیجه آن در ادامه آمده است. آزمون الگوی نظری پژوهش و فرضیه‌های پژوهش در روش PLS از طریق بررسی ضرایب مسیر (بارهای عاملی) و مقادیر R2 امکان پذیر است. همچنین از روش بوت استراپ (با 500 زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره t جهت تعیین معنی داری بارهای عاملی استفاده شد. مقادیر R2 نشانگر واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین است. علاوه برآن از ضریب Q2 استون-گیسر برای بررسی توانایی پیش بینی متغیرهای وابسته از روی متغیرهای مستقل استفاده شدمقادیر مثبت این ضریب نشانگر توانایی پیش بینی است .در مورد واریانس تبیین شده نیز ارزشهای R2 67/، 0/33و 0/19 در مدل PLS به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف هستند(20). در نگاره 2 مدل آزمون شدهٔ پژوهش حاضر و در جدول 2 نتایج مدل ساختاری ارائه شده است.

با توجه به آزمون مدل ساختاری، رهبری اخلاقی با ضریب مسیر 0/46- بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد، و رهبری اخلاقی قادر به پیش بینی 21 درصد از واریانس فرسودگی شغلی می‌باشد و منفی بودن ضریب مسیر نشان می‌دهد که با افزایش رهبری اخلاقی در سازمان می‌توان کاهش فرسودگی شغلی را پیش بینی کرد. همچنین فرسودگی شغلی نیز با ضریب مسیر 0/19- بر رضایت از زندگی تأثیر دارد و فرسودگی شغلی به همراه رهبری اخلاقی قادر به پیش بینی 29 درصد از تغییرات رضایت از زندگی هستند. به این صورت که می‌توان گفت با کاهش میزان فرسودگی شغلی در سازمان می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را پیش بینی کرد. و در نهایت بر اساس نتایج آزمون مدل ساختاری رهبری اخلاقی با ضریب مسیر 0/42 بر رضایت از زندگی اثر مثبتی دارد. بدین معنی که با افزایش میزان رهبری اخلاقی می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را نیز پیش بینی کرد.



نگاره2. مدل آزمون شدهٔ تحقیق

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

با توجه به جدول 2 اثر مستقیم تمامی متغیرهای مستقل بر وابسته مثبت و معنی دار می‌باشد. همچنین اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی 0/09 می‌باشد. آماره t متناظر با این عدد نیز 2/31 می‌باشد که در سطح 0/05 معنی دار است. از آنجایی که این اثر از طریق فرسودگی شغلی بر رضایت از زندگی وارد می‌شود، می‌توان گفت که نقش واسطه‌ای این متغیر در ارتباط بین رهبری اخلاقی و رضایت از زندگی تایید می‌شود.

در جدول 2 اثرات مستقیم، ضرایب بتا و واریانس تبیین شدهٔ متغیرها در قالب بررسی فرضیه‌های مدل اثرات اصلی گزارش شده است.

جدول 2: اثرات مستقیم، ضرایب بتا و واریانس تبیین شدهٔ متغیرها در قالب بررسی فرضیه‌های مدل اثرات اصلی

شماره	فرضیه	ضریب تأثیر	آماره t	ضریب تعیین	شاخص Q2	نتیجه
1	رهبری اخلاقی اثرمعناداروmعکوس (مستقیم) بر فرسودگی شغلی دارد	-0/46***	-5/94	0/21	0/19	تاییدشد
2	فرسودگی شغلی اثرمعنادارو معکوس(مستقیم) بر رضایت از زندگی دارد	-0/19*	-2/21	0/16	0/15	تایید شد
3	رهبری اخلاقی اثرمعنادار(مستقیم) بر رضایت از زندگی دارد	0/42***	4/81	0/29	0/23	تایید شد
4	رهبری اخلاقی اثرمعنادار(غیر مستقیم) بر رضایت از زندگی دارد	0/09*	2/31	0/18	0/17	تایید شد

P<0.001

برازش مدل آزمون شده پژوهش

در نهایت جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل تحقیق از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزیی استفاده شد. شاخص برازش کلی الگو در PLS شاخص GOF می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی PLS به صورت کلی استفاده کرد. شاخص GOF دارای دو نوع مطلق که برای بررسی و مقایسه گروه‌های مختلف استفاده می‌شود و نسبی که مقدار این شاخص برابر است با تقسیم GOF مطلق بر بیشترین حد GOF که از الگوی آزمون شده می‌توان به‌دست آورد. از شاخص GOF نسبی برای برازش کلی الگو استفاده می‌شود. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش الگوی لیزرل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب الگو هستند (21).در جدول 3 شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری و ساختاری پژوهش گزارش شده است. با توجه به این شاخص‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول 3: شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری و ساختاری پژوهش

شاخص برازش مطلق	شاخص برازش نسبی	شاخص برازش مدل اندازه گیری	شاخص برازش مدل ساختاری
0/43	0/94	0/96	0/91

بحث

با توجه به نگاره 2 روابط بین متغیرها، ضرایب مسیر، معنی داری اثرات و واریانس تبیین شدهٔ متغیرهای وابسته یا درون زا را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج نگاره2 و آزمون مدل ساختاری، رهبری اخلاقی با ضریب مسیر 0/46- بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد، و رهبری اخلاقی قادر به پیش بینی 21 درصد از واریانس فرسودگی شغلی می‌باشد و منفی بودن ضریب مسیر نشان می‌دهد که با افزایش رهبری اخلاقی در سازمان می‌توان کاهش فرسودگی شغلی را پیش بینی کرد. یافته‌های دیگر محققان نیز

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

نتایج پژوهش حاضر را تأیید می‌کند(16،15). همچنین فرسودگی شغلی نیز با ضریب مسیر 0/19- بر رضایت از زندگی تأثیر دارد و فرسودگی شغلی به همراه رهبری اخلاقی قادر به پیش بینی 29 درصد از تغییرات رضایت از زندگی هستند. به این صورت که می‌توان گفت با کاهش میزان فرسودگی شغلی در سازمان می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را پیش بینی کرد. نتایج به دست آمده با یافته‌های پژوهشگران دیگر در این زمینه همسو می‌باشد(18،17). و در نهایت بر اساس نتایج آزمون مدل ساختاری رهبری اخلاقی با ضریب مسیر 0/42 بر رضایت از زندگی اثر مثبتی دارد. بدین معنی که با افزایش میزان رهبری اخلاقی می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را نیز پیش بینی کرد که با نتایج تحقیق پژوهشگر دیگری در این زمینه تطابق می‌کند (19).

در جدول 2 اثرات مستقیم، ضرایب بتا و واریانس تبیین شدهٔ متغیرها در قالب بررسی فرضیه‌های مدل اثرات اصلی گزارش شده است. با توجه به جدول 2 اثر مستقیم تمامی متغیرهای مستقل بر وابسته مثبت و معنی‌دار می‌باشد. همچنین اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی 0/09 می‌باشد. آماره t متناظر با این عدد نیز 2/31 می‌باشد که در سطح 0/05 معنی دار است. از آنجایی که این اثر از طریق فرسودگی شغلی بر رضایت از زندگی وارد می‌شود، می‌توان گفت که نقش واسطه‌ای این متغیر در ارتباط بین رهبری اخلاقی و رضایت از زندگی تأیید می‌شود. علاوه‌بر آن با توجه به جدول 2، مقدار Q2 برای متغیر فرسودگی شغلی 0/19 و برای رضایت از زندگی 0/23 می‌باشد. با توجه به مثبت بودن این مقادیر، می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی به صورت معنی داری قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی است و رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی نیز به صورت معنی داری رضایت از زندگی را پیش بینی می‌کنند. نتایج پژوهش‌های دیگران نیز بر این موردصحه گذاشتند(18،17 و19).

در نهایت جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل تحقیق از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزیی استفاده شد. شاخص برازش کلی الگو در PLS شاخصGOF می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی PLS به صورت کلی استفاده کرد. شاخص GOF دارای دو نوع مطلق که برای بررسی و مقایسه گروه‌های مختلف استفاده می‌شود و نسبی که مقدار این شاخص برابر است با تقسیم GOF مطلق بر بیشترین حد GOF که از الگوی آزمون شده می‌توان به‌دست آورد. از شاخص GOF نسبی برای برازش کلی الگو استفاده می‌شود. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش الگوی لیزرل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب الگو هستند. در جدول 3 شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری و ساختاری پژوهش گزارش شده است. با توجه به این شاخص‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است. صاحبنظران معتقدند یکی از عواملی که می‌تواند فرسودگی شغلی را در کارکنان افزایش دهد، سبک مدیریت و رهبری سرپرست واحد محل کار اوست. در مواردی که ایجاد ارتباط عاطفی با کارکنان و توجه نسبت به رفاه آنان در مدیریت یک سازمان نادیده گرفته شود، درصد بیشتری از کارکنان آن سازمان گرفتار فرسودگی شغلی می‌شوند و همچنین کارکنانی که با سرپرستان کم ملاحظه کار می‌کنند، نسبت به افرادی که رابطه صمیمانه تری را با سرپرستان خود دارند، بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی قرار می‌گیرند. از این رو مدیران نقش کلیدی در حل این مشکل دارند و می‌توانند با ارائه راه حل‌های مختلف مانع از ورود محرک‌های تنش زا بر کارکنان شوند. از طرف دیگر، گسترهٔ وقایع و رویدادهای غیر اخلاقی متعدد در سطح خرد و کلان در سازمان‌ها و محیط‌های کار، خود مؤید نیاز به مدیریت و رهبری هر چه مطلوب‌تر رفتار و عملکرد اخلاقی در محیط‌های کار است.

بررسی‌های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دستاندرکاران نظام آموزش و پرورش دارد که در ذیل عنوان شده است:

*تشویق و ترغیب کارکنان نسبت به اهمیت قایل شدن برای سلامت خود با هدف پیشگیری از فرسودگی شغلی

*مدیر اصل شایستگی را در انتصاب افراد رعایت کرده و از تبعیض دوری جوید.

*مدیر از نوآوری و ابتکار عمل کارکنان حمایت کند

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

*ایجاد دوره‌های آموزشی برای کارکنان و معلمان به منظور آموزش چگونگی مقابله با فرسودگی شغلی

*در مدارسی که فضای روانی حاکم بر آنها به دور از هرگونه تفاهم و درک متقابل میان مدیران و کارکنان است آموزش‌هایی را در جهت تغییر جو سازمانی مد نظر قرار دهند و مدیران جوّی دوستانه را در مدرسه به‌وجود بیاورند تا رضایت معلمان افزایش یابد.

*ایجاد جوی مثبت و سالم بین معلمان به نحوی که معلمان روحیّه و انگیزه لازم را برای انجام تعهّدات خود به طرز مطلوب داشته باشند.

هم چنین با توجه به اینکه پژوهش در آموزش و پرورش انجام شده است، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که این تحقیق را در سایر سازمان‌ها نیز انجام شود و چون برای گردآوری داده‌ها فقط از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی این تحقیق را با استفاده از ابزارهای مصاحبه و مشاهده انجام دهند.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رهبری اخلاقی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می‌باشد و منفی بودن ضریب مسیر نشان می‌دهد که با افزایش رهبری اخلاقی در سازمان می‌توان کاهش فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد. همچنین فرسودگی شغلی نیز بر رضایت از زندگی تأثیر دارد و فرسودگی شغلی به همراه رهبری اخلاقی قادر به پیش‌بینی تغییرات رضایت از زندگی هستند. به این صورت که می‌توان گفت با کاهش میزان فرسودگی شغلی در سازمان می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را پیش بینی کرد. و در نهایت بر اساس نتایج آزمون مدل ساختاری،رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی اثر مثبتی دارد. بدین معنی که با افزایش میزان رهبری اخلاقی می‌توان افزایش میزان رضایت از زندگی را نیز پیش بینی کرد

بنابراین اثر مستقیم تمامی متغیرهای مستقل بر وابسته مثبت و معنی‌دار می‌باشد. همچنین اثر غیر مستقیم رهبری از طریق فرسودگی شغلی بر رضایت از زندگی وارد می‌شود، می‌توان گفت که نقش واسطه‌ای این متغیر در ارتباط بین رهبری اخلاقی و رضایت از زندگی تایید می‌شود. علاوه‌بر آن می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی به صورت معنی‌داری قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی است و رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی نیز به صورت معنی‌داری رضایت از زندگی را پیش‌بینی می‌کنند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی امانتداری و رضایت آگاهانه مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

از زحمات استاد ارجمند جناب اقای دکتر میرمحمد سیدعباسزاده که در پالایش داده‌ها و اصلاح مقاله کمک نمودند قدردانی می‌شود.

واژنامه

1. Human Development	توسعهٔ انسانی
2. Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
3.Ethical Standards	استانداردهای اخلاقی
4. Equity	انصاف
5. Clarifying the Role	شفاف سازی نقش
6. Power Sharing	تسهیم قدرت
7. Job Exhaustion	فرسودگی شغلی
8. Technology	فناوری
9. After Stress	پرتنیدگی
10. Emotional exhaustion	خستگی عاطفی
11.Depersonalization	مسخ شخصیت
12. Development Personal	پیشرفت فردی
13.Mental Health	سلامت روان
14.Life Satisfaction	رضایت از زندگی
15.Psychosomatic Diseases	بیماری‌های روان تنی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]

11. Khwarizmi M. (2007). Check the pressure of the job done and to determine predictors of job satisfaction faculty members of Zahra. Journal of Women's Studies؛ 1 (3).

12.Keiz C. (2002). Goal striving, need satisfaction and longitudinal wellbeing: The self-concordance model. Journal of Personality and Social Psychology; (76): 482–497.

13. Nayebi K. (2006). Check the general health of university students. Tehran: The 1ST Seminar on Mental Health.(In Persian).

14. Kateb S, Amin SH. (2008). Management empowerment: approaches, models, strategies, programs and evaluation. Tehran: Cultural Research Bureau Publication. Pp.41-43 .(In Persian).

15.Nayeri SH, Golparvar M, Mehrdad A.(2010). The role of moral values and moral leadership in reducing job stress. Ethics in Science and Technology; 3(4). (In Persian).

16.Bazrafshan Mogadam SH. (2009). The implementation of school-based management based on mission fields. New Thoughts on Education; 4(4). (In Persian).

17.Zainali j. (2006). Analysis of the relationship between quality of work life and organizational performance anchors career prospects. [PhD thesis]. Esfahan: Educational Management, University of Esfahan. (In Persian).

18.Ferizen O, Deyvid T. (1998). Expatriation: a developing research agenda. Thunderbird International Business Review; 43(1): 3.

19.Palmer P, Moore J, Stone L. (2002). Affective organizational commitment of salespeople: an expanded model. Journal of Personal Selling & Sales Management; (13): 49-70.

20. Seiied Abbaszadeh M, Amani J, Khezri A, Pashavi G. (2012). Introduction to structural equation modeling to PLS method and its application in the behavioral sciences. Urmia: Publishers of Urmia University. (In Persian).

21.Kelark R. (2009). The nature of managerial work in the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management؛ 9(4): 319-324.

Reference

1. Ashowin P. (2006).The dynamic self-concept.Asocial psychological perspective in American. Review of Psychology؛ (3): 299–337.

2. Azami R. (2008).The relationship between emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment in the private sector factory workers in the city of Shiraz. A Journal of the New Approach in Educational Administration؛ 1 (2). (In Persian).

3. Avatefi Monfared F. (2012). Perception of the development plan and its relationship with job satisfaction, [Master's thesis]. Tehran: Shahid Beheshti University. (In Persian).

4. Golparvar M, Azizi samani H. (2011). Meta-analysis of the relationship between organizational commitment and desire to stay and tend to leave employment alternatives. Journal of Behavior؛ 5(33). (In Persian).

5. Lee R, Pono B, Tanakon Y. (2009).A longitudinal study about job burnout among supervisors and managers. Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes؛ (54): 369-398.

6. Golparvar M, Nayeri SH, Mehdad E. (2009). Exploration model of the relationship between leadership behaviors and organizational commitment and goal orientation of employees in organizations. Journal of Humanities, University of Imam Hussein; (7): 8-17. (In Persian).

7. Kalshon O. (2011). Fit and the attraction-selection-attrition model of organizational functioning, Introduction and overview. The Context of a Globalizing Economy; 231–246.

8. Greenhav S.(1995).Education programs and interventions development. Advances in Theory and Research; 59–88.

9. Saadat Z. (2006).Management staff development. Journal of Knowledge Management; (5): 29-30 (In Persian).

10.Mazlak F, Jackson L. (1981). Self-verification: Bringing social reality into harmony with the self. Journal of Psychological Perspectives؛ 2: 33–66.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-12]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.10.2]