

بررسی رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل‌گر رهبری تحول‌آفرین و اعتیاد به کار (مورد مطالعه: زنان فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش منطقه ۳ شهر شیراز)

امین زارع^{۱*}، سعید سپهری^۲ و سید عبدالرسول حسینی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رضایت از زندگی بر بروز فرسودگی شغلی صورت گرفت. هم‌چنین، نقش رهبری تحول‌آفرین و اعتیاد به کار به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر بر رابطه بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی نیز بررسی شد. جامعه آماری این پژوهش شامل زنان شاغل فرهنگی در آموزش و پرورش منطقه ۳ شهر شیراز و روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری در دسترس و تعداد اعضای نمونه آماری ۱۲۲ نفر هست. بمنظور گردآوری داده‌ها، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد که شامل چهار پرسش‌نامه رضایت از زندگی، فرسودگی شغلی، رهبری تحول‌آفرین و اعتیاد به کار بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد که تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم‌افزار SMARTPLS انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رضایت از زندگی بر فرسودگی شغلی دارای تأثیر منفی است. هم‌چنین، مشخص شد که متغیر رهبری تحول‌آفرین بر رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد و متغیر اعتیاد به کار بر رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی دارای تأثیر مثبت و معنادار است.

واژه‌های کلیدی: رضایت از زندگی، فرسودگی شغلی، رهبری تحول‌آفرین، اعتیاد به کار.

۱- دانشجوی مقطع دکتری دانشگاه مالک اشتر، رشته مدیریت رفتار سازمانی.

۲- دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه ولی عصر (عج)

رفسنجان، رشته مدیریت دولتی گرایش تحول

۳- هئیت علمی دانشگاه پیام نور ارسنجان، رشته مدیریت دولتی.

*- نویسنده مسئول مقاله: aminzare65@yahoo.com

پیشگفتار

رضایت از زندگی لازمه یک زندگی مفید، مؤثر و رضایت بخش فردی است و شامل ارزیابی شناختی افراد از وضعیت زندگی خودشان است (Keyes, Shmotkin & Ryff, ۲۰۰۲). در واقع، رضایت از زندگی مفهومی کلی و ناشی از چگونگی ادراک (شناختی و عاطفی) شخص از کل زندگی است. به همین دلیل افرادی با رضایت زندگی بالا هیجان‌های مثبت بیش تری را تجربه کرده، از گذشته و آینده خود و دیگران، رویدادهای مثبت بیش تری را به یاد آورده و از پیرامون خود ارزیابی مثبت تری دارند و آن‌ها را خوشایند توصیف می‌کنند (Thimm, ۲۰۱۰). در حالی که افرادی با رضایت از زندگی پایین تر، خود، گذشته و آینده‌شان، دیگران و نیز رویدادهای موقعیت‌های زندگی خود را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و هیجان‌های منفی مانند اضطراب و افسردگی را تجربه می‌کنند (Lazarus et al, ۱۹۸۰.p ۱۹۳; Wright, Crawford & Del Castillo, ۲۰۰۹). پژوهشگران گوناگون نشان داده‌اند که رضایت از زندگی یکی از پیش‌بینی کننده‌های سلامت روانی است (Andrews & Withey, ۱۹۷۶; Pavot et al, ۱۹۹۸). رضایت از زندگی از سایر حوزه‌های روان‌شناختی مانند عاطفه مثبت و منفی، عزت‌نفس و خوش‌بینی متمایز است (Lucas & et al, ۱۹۹۶). شواهد تجربی حاکی از آن است که بعد زمانی رضایت از زندگی مهم است (Karniol, ۱۹۹۶). رضایت از گذشته و رضایت از حال و رضایت از آینده سه بعد متمایز رضایت از زندگی است. سایر متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با رضایت از زندگی مانند امید و خوش‌بینی نیز به سوی دیدگاه زمانی آینده مدار حرکت کرده‌اند (Scheier & Carver, ۱۹۸۵.p ۱۰۲). لازاروس، کانر و فوکلمن به چندین مسیر اشاره کرده‌اند که دیدگاه امیدوارانه و خوش‌بینانه موجب فراخوانی هیجان‌های مثبت می‌شود و کیفیت مقابله با منابع استرس را بهبود می‌بخشد (Lazarus & Folkman, ۱۹۸۴).

در دهه‌های اخیر فرسودگی شغلی توجه فراوانی را به خود جلب کرده است و مطالعه این موضوع رو به گسترش است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که شیوع فرسودگی با بروز بیماری‌های روان‌تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی در ارتباط است؛ به گونه‌ای که سازمان بهداشت جهانی اعلام کرده است که ۹۰ درصد کارکنان از شغل خود راضی نیستند. هر شغلی با استرس همراه است، اما برخی مشاغل به سبب حساس بودن نوع وظایف و مسئولیت‌های آن‌ها، بسیار پر استرس‌تر است. فرسودگی شغلی در اصل یک اختلال روانی نیست، اما در طول زمان به آهستگی پیشرفت می‌کند و ممکن است به یک ناتوانی تبدیل شود. فرسودگی شغلی بیش تر در مشاغلی دیده می‌شود که فرد ساعات‌های زیادی را در تماس نزدیک با افراد دیگر می‌گذراند (Khodabakhsh & Mansoori, ۲۰۱۱.p ۲۱). زمانی که رضایت از زندگی افراد به سطح پایینی تنزل یابد می‌تواند باعث ایجاد

استرس در محیط کار افراد گردد. زمانی که این استرس‌ها به گونه مداوم افراد را در برگیرد می‌تواند سلامت جسمانی و روحی افراد را به مخاطره اندازد. یکی از مهم‌ترین این پیامدها، فرسودگی شغلی است که می‌تواند نتایجی هم چون افزایش غیبت، کاهش رضایت مندی شغلی و تعهد، کناره‌گیری از کار و ... را به همراه داشته باشد. فرویدینبرگر^۱ نخستین کسی است که واژه فرسودگی شغلی را در دهه ۷۰ بکار برده است. او بیان می‌دارد زمانی که کارمندی به صورت فیزیکی از فشارهای کاری زیاد خسته و درمانده شود فرسودگی شغلی رخ می‌دهد (Thanacoody, Bartram & Casimir, ۲۰۰۹). به بیان دیگر، فرسودگی شغلی نتیجه گذاشتن زمان، انرژی و تلاش بیش از اندازه و شدید روی شغل بدون داشتن زمان کافی برای بازیابی نیروی فیزیکی و احساسی می‌باشد (Thorsen, ۲۰۱۱). استرس شغلی دارای عوارض و پیامدهای گوناگون جسمی، روانی و رفتاری است؛ عوارض جسمی شامل بیماری‌های قلبی-عروقی، گوارشی، عضلانی - اسکلتی، اختلالات سیستم ایمنی و سرطان‌های گوناگون و افزایش بروز آسیب‌ها و حوادث می‌باشد. پیامدهای رفتاری استرس شغلی نیز شامل غیبت از کار، مصرف دخانیات، اختلال خواب، سوءمصرف دارو، الکل و اعتیاد می‌باشد (Aminian et al, ۲۰۱۱.p ۲۷).

باید اشاره کرد که زنان در محیط‌های کاری بیش‌تر تحت تأثیر فشارهای روانی و استرس‌های شغلی قرار گرفته و مشکلاتی مانند فرسودگی شغلی در مشاغلی همچون پرستاری و معلمی در بین زنان بیش‌تر دیده می‌شود که یکی از عامل‌هایی که می‌تواند زمینه‌ساز بروز فرسودگی شغلی و سایر فشارها و استرس‌های شغلی باشد، مسئله رضایت از زندگی و نقش آن در عملکرد شغلی زنان در محیط‌های کاری می‌باشد. با توجه به این که زنان شاغل در آموزش و پرورش با فشارهای کاری و سختی کار روبه‌رو هستند و باید ساعت‌هایی که معمولاً با استرس و فشار کاری همراه هست در محیط‌های کار خود بگذارند، بنابراین، به نظر می‌رسد بررسی میزان رضایت از زندگی زنان فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش منطقه ۳ شهر شیراز و تأثیر آن بر بروز فرسودگی شغلی از درجه اهمیت بالایی برخوردار باشد تا بتوان از این راه برنامه‌ریزی‌های لازم جهت کاهش آسیب‌ها را انجام داد. بر این اساس در این پژوهش بر آنیم تا تأثیر رضایت از زندگی بر بروز فرسودگی شغلی را بررسی کنیم. جهت دست‌یابی به نتایج بهتر تأثیر دو متغیر تعدیل‌گر اعتیاد به کار و رهبری تحول‌آفرین بر رابطه رضایت از زندگی کارکنان و بروز فرسودگی شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت.

^۱. Freudenberger

پیشینه پژوهش

در طی بررسی صورت گرفته در منابع علمی و مقاله های مشخص شد که کار پژوهشی با عنوان کار پژوهشی ما انجام نگرفته است و به همین دلیل به چندین پژوهش که در راستای عنوان پژوهش ما می باشند، اشاره خواهیم کرد. امینی و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان " بررسی مقایسه ای بین رضایت از زندگی، تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش های ویژه و سایر بخش ها" انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر تهران در سال ۱۳۸۹ بود. نتایج پژوهش نشان داد که پرستاران بخش ویژه رضایت از زندگی و تاب آوری کم تری از سایر بخش ها دارند و فراوانی فرسودگی شغلی پرستاران بخش ویژه به گونه ای معنی دار بالاتر از سایر بخش هاست. پرداختچی و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان" به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی تمامی معلمان و مدیران شهرستان تاکستان در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ پرداختند. نتایج پژوهش نشان می داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه ای معکوس و معنادار وجود دارد. از میان مؤلفه های کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت های فردی بیش ترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند. دربندی (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان " نقش رضایت مندی شغلی و رضایت از زندگی در فرسودگی شغلی کارکنان مجموعه های پتروشیمی فاز ۱ عسلویه" انجام داد. شرکت کنندگان در این پژوهش شامل ۳۶۱ کارمند مرد که با استفاده از نمونه گیری در دسترس انتخاب و از راه سه ابزار پرسش نامه رضایت از زندگی، پرسش نامه رضایت شغلی و پرسش نامه فرسودگی شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که رابطه ای منفی و معنادار بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی با فرسودگی شغلی وجود دارد.

مبانی نظری پژوهش

نخستین بار، فرویدنبرگر (۱۹۷۵) به بیان واژه فرسودگی شغلی پرداخت. وی فرسودگی شغلی را پدیده ای عمومی و فراگیر می داند که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است (Mc vicar, ۲۰۰۳). از نظر لمبرت و هوگان و جیانگ فرسودگی شغلی پاسخی منفی است که به وسیله محیط کاری بوجود می آید (Lambert & et al, ۲۰۰۸).

فرسودگی شغلی در اصل، ناشی از استرس شغلی است. استرس و فشارهای عصبی و روانی، در زندگی روزمره ما به‌وفور مشاهده می‌شود. در سازمان‌ها نیز عوامل گوناگونی باعث بوجود آمدن استرس می‌شوند که عمده‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: نوع شغل، تعارض در شغل، سردرگمی در نقش، فشار کاری بیش‌ازحد، نبود حمایت اجتماعی و تغییرات سازمانی. به بیان دیگر، امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی با درجات گوناگونی وجود دارد و یکی از پیامدهای فوری آن، پدیده فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که اغلب می‌تواند کار هر فردی را در یک سیستم کاری تحت تأثیر قرار دهد. لذا، فرد دچار احساس ناتوانی در انجام کارها، کاهش احساس کفایت، کاهش علاقه، بی‌میلی در شروع کار و عدم توانایی در حفظ تعادل انجام کار می‌شود (Rashidi et al, ۲۰۰۹.p ۵۴).

گسترده‌ترین مفهوم مورد قبول در مورد فرسودگی شغلی به وسیله مازلاک^۱ و همکارانش کسترش داده شد. مازلاک به فرسودگی به عنوان پدیده‌ای مرکب از سه بعد به هم مرتبط می‌نگرد: نخستین بعد: "خستگی عاطفی"^۲ یا هیجانی است که به عنوان هسته مرکزی فرسودگی در نظر گرفته می‌شود و کارگران زمانی از خستگی رنج می‌برند که احساس فرسودگی، سرخوردگی، بی‌رمقی و ناتوانی برای حاضر شدن در سر کار می‌کنند. دومین بعد: "بی‌شخصیت شدن"^۳ یا مسخ شخصیت است. این بعد به کارکنانی مربوط است که باید به عنوان بخشی از شغل خود با دیگر افراد (نظیر مشتریان، بیماران، دانش آموزان) ارتباط شخصی داشته باشند. هنگامی که فرسودگی این کارگران را فرا می‌گیرد، آن‌ها متمایل می‌شوند که دیگر افراد را با عینک بدبینی بنگرند، ایده‌های نه چندان درستی درباره آن‌ها داشته باشند، بدترین را از آن‌ها انتظار داشته باشند و در عمل از آن‌ها بیزار باشند. سومین بعد: "نداشتن کفایت فردی"^۴ یا عدم انجام موفقیت‌آمیز کارهاست. این بعد فرسودگی به کارگرانی اطلاق می‌شود که خود را شکست خورده و ناتوان از تکمیل کردن ضروریات شغلی خود می‌پندارند (Lambert & et al, ۲۰۰۸).

عامل‌های متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر شناخته‌شده‌اند که عبارت‌اند از عامل‌های محیطی، فردی و سازمان.

- عامل‌های محیطی: از جمله این عوامل که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، تعهد سازمانی و سلسله مراتب، نبود منابع شغلی از جمله پرداخت ناکافی، فشار کاری بالا، تضاد نقش و عدم وضوح نقش‌ها، پیشرفت حرفه‌ای پایین و نبود بازخورد نام‌برده شده است.

^۱ - Maslach

^۲ - Emotional Exhaustion

^۳ - Depersonalization

^۴ - Personal Incompetency

- عامل های فردی: از جمله این عامل ها که منجر به فرسودگی شغلی می شود، متغیرهای جمعیتی، ویژگی های شخصیتی، منبع کنترل خارجی، رضایت شغلی، ترک شغل و کمبود پشتیبانی اجتماعی نام برده شده است (Ebrahimpour et al, ۲۰۱۲.p ۷)
- عامل های شغلی مرتبط یا محیط کار: از جمله این عوامل که منجر به فرسودگی شغلی می شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و انعطاف ناپذیر، نداشتن امنیت شغلی و فرصت های اندک برای ارتقاء نام برده شده است (Zamini et al, ۲۰۱۰. P ۴۸).
- کاهیل پیامدهای فرسودگی شغلی را به پنج دسته تقسیم بندی کرد: فیزیکی، احساسی، بین فردی، نگرشی و رویکردی و رفتاری. مسایل گوناگون فیزیکی و روانی مانند خستگی مزمن، سردرد، بی خوابی، بیماری معده، فشار خون بالا، تنش ماهیچه ای، افسردگی، عصبانیت، نگرانی و کاهش یا افزایش ناگهانی وزن به گونه ای تنگاتنگ به افزایش سطوح فرسودگی روانی مربوط است. تأثیرات بین فردی شامل خروج فرد از فعالیت های اجتماعی و تغییرات منفی بر کیفیت تعامل با مشتریان، همکاران و خانواده است. در حالی که پیامدهای نگرشی و رویکردی شامل گسترش رویکرد منفی و اغلب غیر حرفه ای، در قبال مشتریان، همکاران و سازمان به طور کلی است. در نهایت، تأثیرات رفتاری شامل رفتارهای کاری و مصرفی است. نخست به مسایل سازمانی مانند دگرگونی و تغییر عقیده، غیبت از کار و کاهش کارآمدی است. در حالی که مسایلی مانند سوء مصرف مواد مخدر و الکل در رده بعدی قرار دارد (Carsten et al, ۲۰۱۱).
- اصطلاح اعتیاد به کار^۱ یا کارشیفتگی نخستین بار در سال ۱۹۷۱ به وسیله وین اوتس در کتابش، با عنوان: اعترافات یک معتاد به کار عنوان شد. البته، این واژه در دهه ۱۹۹۰ میلادی کاربرد بسیار گسترده ای یافت. اعتیاد به کار، اعتیادی است که برای شخص می تواند لذت بخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. برخی این حالت را یک بیماری می دانند که در دسته اختلال های وسواس گونه قرار می گیرد. مشکل این است که این افراد باور دارند که اگر کار نکنند، دنیا بر سرشان خراب خواهد شد. آن ها لزوماً عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا از خود نشان نمی دهند. اگر شخصی تصور کند که خودش تنها کسی است که می تواند این کار بخصوص را انجام دهد، به احتمال زیاد یک معتاد به کار^۲ بشمار می آید. بسیاری از پژوهشگران و کارشناسان هنجارهای انسانی بر این باورند که اعتیاد به کار یکی از سخت ترین انواع اعتیادهاست که به دلیل بد نبودن ظاهری آن، نه تنها از سوی دیگران مورد انتقاد قرار نمی گیرد بلکه تشویق هم

^۱- Workaholism

^۲- Workaholic

می‌شود. در شرایطی که بسیاری، اعتیاد به الکل یا مواد مخدر را به شدت تقبیح می‌کنند، اعتیاد به کار یا عادت به پرکاری، مانند یک بیماری نهفته و موزی می‌تواند زندگی شخصی یا خانوادگی فرد معتاد را از هم بپاشد (paul & et al, ۱۹۹۴).

باور بر این است که افراد معتاد به کار بسیار بیش تر از شرح وظایفی که از آنان انتظار می‌رود، کار می‌کنند و نسبت به کاری که از آن‌ها انتظار می‌رود، تلاشی بیش تر از خود نشان می‌دهند به گونه ای که زندگی خارج از محیط شغلی‌شان را نادیده می‌گیرند. بنابراین، باید گفت که مشهودترین ویژگی افراد معتاد به کار این است که فراتر و بیش تر از چیزی که الزامی است، کار می‌کنند (Buelens & Poelmans, ۲۰۰۴; scott et al, ۱۹۹۷).

از آن جایی که رفتارهای فرد معتاد به کار ویرانگر است، پیامدهایی بر جسم و روان و روابط فرد برجای می‌گذارد. این افراد چون فرصت کمی برای استراحت دارند (schaufeli et al, ۲۰۰۹). به مرور زمان از لحاظ شناختی و هیجانی فرسوده می‌شوند و همان گونه که گفته شد چون همواره در فکر کار هستند (حتی زمانی که در محیط کار نیستند) دچار برانگیختگی سمپاتیک می‌شوند و از لحاظ هیجانی آشفته می‌شوند (Taris et al, ۲۰۰۵). و در نتیجه سطوح بالایی از اختلالات روانی و شکایات جسمانی را گزارش می‌دهند (schaufeli et al, ۲۰۰۹).

یکی از شناخته شده‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری اعتیاد به کار که به گونه گسترده بکار گرفته می‌شود، ثلاثی اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) است که کار بر اساس مقدار و درجه به سه مؤلفه زیر مشخص می‌شود:

۱) عجین شدن با کار؛ ۲) تمایل درونی در کار؛ ۳) لذت از کار (Jamshidi Kohsari, ۲۰۰۹.P ۴۳).
عجین شدن با شغل به معنای درونی سازی ارزش‌ها درباره خوب بودن کار و اهمیت کار نزد افراد است. به معنای دقیق کلمه، افرادی که سرمایه‌گذاری زیادی در شغل شان انجام می‌دهند، شغل شان را به عنوان بخشی مهم از زندگی‌شان مورد بررسی قرار می‌دهند و درباره کارشان نگران هستند. سازه "عجین شدن با کار" تا حد بسیار زیادی شبیه تعهد سازمانی است از این لحاظ که هر دو سازه با تعیین هویت کارمندان از راه تجربه شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند. با این وجود، این سازه‌ها از این لحاظ متفاوت هستند که عجین شدن با شغل با هویت‌یابی از راه فعالیت‌های مستقیم کاری در ارتباط است در حالی که تعهد سازمانی اشاره به پیوند با سازمان دارد. برای مثال، امکان دارد که یک فرد با شغل خاصی بسیار عجین شده باشد. با این حال، به سازمان متعهد نباشد. خشنودی شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. عاملی که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. پژوهشگران لذت از کار را از دیدگاههای گوناگون تعریف کرده‌اند و بر این باورند که اگر شغل، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیب معینی از عامل‌های گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام

کار و چه بیرونی مانند حقوق، مزایا و روابط محیط کاری سبب می‌شود فرد از شغلش خشنود و راضی باشد (Asgari & Keledi, ۲۰۰۳).

اگرچه که معتادین به کار دارای ویژگی‌های مشترکی هستند، اما تفاوت‌هایی نیز با هم دارند و می‌توان آن‌ها را تا حدودی از هم تفکیک کرد. فاسل^۱ (۱۹۹۰) چهار نوع معتاد به کار را توصیف می‌کند که عبارت‌اند از: الف) **معتاد به کار فرد وسواسی**^۲: فرد دارای این نوع اعتیاد همیشه مشغول به کار است و از همه انواع دیگر این شناخته شده‌تر است. ب) **معتاد به کار عیاش و بی برنامه**^۳: افراد ممکن است عادات کاری معمولی خود را برای چند دوره زمانی نشان دهند، ولی به مرحله‌ای می‌رسند که زمان از دست آن‌ها در می‌رود و از نظر روانی و فیزیکی به مرحله‌ای می‌رسند که حتی ممکن است از شدت کار زیاد در بیمارستان بستری شوند. ج) **معتاد به کار پنهانی**^۴: این معتادان بخشی از کار خود را نگه می‌دارند تا در خانه یا تعطیلات آن را انجام دهند و پیش از این که توقف کنند همیشه یک کار ناتمام دارند که باید انجام دهند. آن‌ها از همسر و خانواده خود دوری می‌گزینند و کنترل نهایی کار خود را در اداره انجام می‌دهند و پیش از اینکه توقف کنند همیشه یک کار ناتمام دارند که باید انجام دهند. د) **معتاد به کار آنورکسیک**^۵: این دسته از افراد از راه ایجاد وضعیت پرفشار از کار طفره می‌روند. این امر بدان علت است که عزت‌نفس آن‌ها آن‌گونه با کارشان گره خورده است که نمی‌تواند ذره‌ای کم تر از کار کامل را انجام دهد. این عادات‌ها به کارگر آنورکسیک این امکان را می‌دهد که نه تنها از کارش اجتناب کند بلکه از زندگی‌اش نیز اجتناب و دوری کند (Fassel, ۱۹۹۰).

اصطلاح اعتیاد به کار، در بسیاری از موردها به اشتباه در مورد افراد پر انرژی نیز به کار برده می‌شود که افزون بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیت‌های فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی نیز برای کار در نظر می‌گیرند. این افراد، اشخاصی طبیعی هستند که تنها تفاوت شان با دیگران، برنامه‌ریزی درست در زندگی شخصی و شغلی است. به باور اسکات و دیگران (۱۹۹۷)، افراد با ساعت‌های طولانی کار، لزوماً معتادان به کار نیستند. به بیان دیگر، ساعت‌های طولانی کار، رفتاری است که دلایل نگرشی بسیاری را می‌توان برای آن متصور شد که تنها یک یا تعداد اندکی از این دلایل را می‌توان با اعتیاد

^۱ - Fassel

^۲ - Compulsive

^۳ - Binge

^۴ - Closet

^۵ - Anorexic

به کار مرتبط دانست. افراد با درگیری و اشتیاق بالا نسبت به کار، مستعد کار کردن در ساعت‌های طولانی بوده، در پی آن، آماده ابتلا به اعتیاد به کار هستند (Jamshidi Kohsari, ۲۰۰۹.P ۴۶).

ادبیات رهبری و مدیریت، طی دو دهه گذشته، شاهد تکوین و مقبولیت یافتن طیفی نوین از نظریه‌های مربوط به رهبری اثربخش بوده است. در میان این دسته از نظریه‌ها، نظریه "رهبری تحول‌آفرین" به مرور توانسته است نزد دانشمندان و اندیشمندان این حوزه از معارف علمی، مقبولیتی بیش تر را به مثابه پارادایمی نوین بدست آورد. دو تن از دانشمندان برای دست یافتن به درکی بهتر از ارزش و اهمیت رهبری تحول‌آفرین، عملکرد شمار شایان توجهی از سایر سازمان‌های طلایه‌دار و کمال‌جو را که در عین حال از فرهنگ غنی و منسجمی برخوردارند، مورد مطالعه قرار داده و در پایان به این جمع بندی دست یافته‌اند که در ورای این عملکردهای چشمگیر و این فرهنگ‌های سرشار، دست کم یک رهبر تحول‌آفرین در برخی از مراحل توسعه سازمان‌های مربوط، ایفای نقش کرده است (Peters & Waterman, ۱۹۸۶).

رهبری تحول‌آفرین به نوعی رهبری اطلاق می‌شود که در آن رهبران دارای موهبت الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجهی ویژه فراهم و با نفوذ بر قلبشان، آن‌ها را هدایت می‌کنند. رهبران تحول‌آفرین یک چشم انداز سازمانی پویا خلق می‌کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزش‌های فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیش تر را ضروری می‌سازد. رهبری تحول‌آفرین هم چنین، به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای هدف‌های متعالی را بدهد (Matlabiasl, ۲۰۰۷).

رهبری تحول‌آفرین بخشی از پارادایم نوین رهبری است و بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها، ویژگیهای اخلاقی و هدف‌های بلندمدت در ارتباط است (Hassanpour ۱۶۱.p ۲۰۱۱). رهبری تحول‌آفرین شامل چهار بعد اصلی است که در زیر ارایه می‌شوند:

نفوذ آرمانی^۱: نفوذ آرمانی فرایندی است از فراهم کردن یک نقش الگویی رهبر برای پیروانی که از او پیروی می‌کنند. رهبرانی که نفوذ آرمانی دارند، سطحی از استانداردهای اخلاقی را در بر دارند، هم چنین، به عنوان فردی وفادار، فروتن، مثبت، صادق و شایسته توصیف می‌شوند (Bakhteyari Fayndari et al, ۲۰۱۵.p ۱۷۳). رهبرانی که نفوذ آرمانی قوی دارند، دارای ثبات کنترل عاطفی هستند. آن‌ها باور دارند که تغییر و تحول پیروان شان از راه ارتباطات، الگودهی نقش و تشویق، راهبردهای مناسب برای رسیدن به مأموریت و هدف‌های سازمان می‌باشد (Kowsarneshan et al, ۲۰۰۸).

^۱ - Idealized Influence

انگیزش الهام‌بخش^۱: انگیزش الهام‌بخش از توانایی‌های رهبری تحول‌آفرین بوده که رهبر را به عنوان شخصیتی مطرح می‌کند که پیروان را با الهام بخشی به رفتار مناسب، برمی‌انگیزاند. انگیزش الهام‌بخش به مفهوم بالا بردن و برانگیختن انگیزه در پیروان با استفاده از احساسات آن‌ها توصیف شده است. این عامل شامل صحبت و بیان نوعی دیدگاه جالب و جذاب از آینده و آرایه تصویری مهیج از آنچه که باید مورد ملاحظه قرار گیرد، می‌باشد (Moghli, ۲۰۰۴, p. ۱۰۱). رهبر کارکنان را ترغیب می‌کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن در سایه تلاش، ایمان پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن هدف‌ها خوش‌بین هستند (Spector et al, ۲۰۰۴).

ترغیب ذهنی (تحریک فرهیختگی)^۲: برانگیختن پیروان به وسیله رهبری بمنظور کشف راه‌حل‌های نوین و تفکر دوباره در مورد حل مشکلات سازمانی به وسیله پیروان است. در واقع، رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند که دوباره در مورد کاری که انجام می‌دهند، کوشش و تلاش و در مورد چیزی که می‌تواند انجام یابد، دوباره بیاندیشند.

ترغیب ذهنی نقشی مهم در فرایند دگرگون‌سازی (تغییر) در سازمان دارد. رهبران تحول‌آفرین سعی دارند پیروان خود را به خلاقیت و نوآوری ترغیب کنند. این رهبران، تغییر در روش‌های تفکر در مورد حل مسایل را تشویق کرده و از تمثیل و استعاره استفاده می‌کنند. باس ترغیب ذهنی را به عنوان عامل محرک در پیروان برای تفکر در مورد باورها و ارزش‌ها و نیز آگاهی از مشکلات و حل آن‌ها می‌داند. از راه این عامل، رهبری تحول‌آفرین باعث ارتقای توانایی پیروان برای درک ماهیت سازمان و مشکلات سازمانی می‌شود (Ghaderi, ۲۰۱۰).

ملاحظات فردی (حمایت‌های توسعه‌گرا)^۳: توجه به تفاوت‌های فردی پیروان و ارتباط با تک‌تک آن‌ها و تحریک آن‌ها از راه واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری و تجربه آن‌هاست. افراد به وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آن‌ها نگران هستند. رهبر نیازهای احساسی زیر دستان را برآورده می‌کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند تا مهارت‌های که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان شایان توجهی را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند (Spector et al, ۲۰۰۴, p. ۳۹).

بر این اساس فرضیه‌های پژوهش رامی‌توان به صورت زیر بیان کرد:

(۱) رضایت از زندگی بر فرسودگی شغلی تأثیری منفی و معنادار دارد.

^۱- Inspirational Motivation

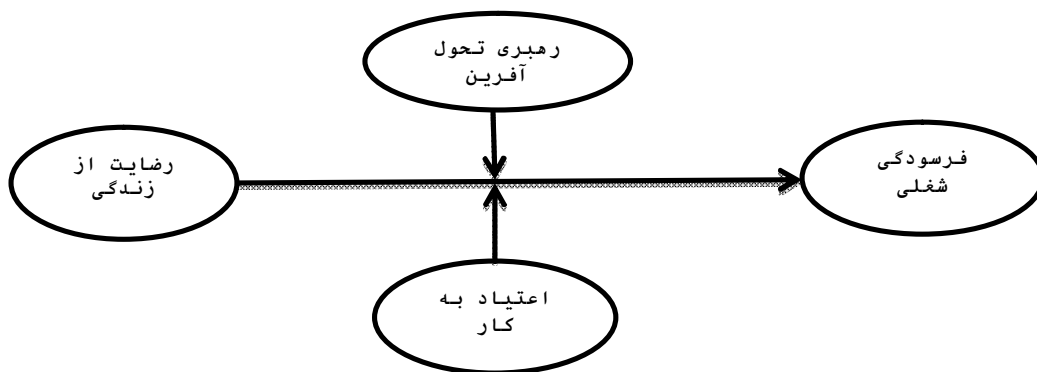
^۲- Intellectual Stimulation

^۳- Individual Consideration

۲) رهبری تحول‌آفرین به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار دارد.

۳) اعتیاد به کار به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار دارد.

در نهایت می‌توان مدل مفهومی پژوهش را در چارچوب شکل زیر نشان داد. در این پژوهش متغیر رضایت از زندگی به عنوان متغیر مستقل؛ فرسودگی شغلی به عنوان متغیر وابسته و رهبری تحول‌آفرین و اعتیاد به کار به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر در نظر گرفته شده‌اند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل زنان شاغل فرهنگی در آموزش و پرورش منطقه ۳ شهر شیراز می‌باشد. تعداد جامعه آماری ۱۷۹ نفر برآورد گردید و سپس با استفاده از فرمول کوکران مربوط به جامعه محدود، تعداد نمونه آماری ۱۲۲ برآورد شد. جهت گردآوری داده‌های لازم از چهار پرسش‌نامه ۱- رهبری تحول‌آفرین ۲- رضایت از زندگی (SWLS) ۳- فرسودگی شغلی مازلاک ۴- اعتیاد به کار؛ استفاده شد. روش نمونه‌گیری در دسترس بوده و ۱۴۰ پرسش‌نامه توزیع شد که در نهایت ۱۲۷ پرسش‌نامه برگشت داده شد و تعداد ۱۲۲ قابل قبول بود و در تجزیه تحلیل از آنها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادله‌های ساختاری و نرم افزار SMARTPLS استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی

جنس: همه پاسخ‌دهندگان از نظر جنس، زن بوده‌اند.

سن: سن ۲۵/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰، ۴۷/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۳۱ تا ۴۰، ۲۳/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۴۱ تا ۵۰ و ۳/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۵۱ تا ۶۰ سال قرار داشته است.

سابقه کار: ۲۴/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۱ تا ۱۰ سال، ۴۵/۹ پاسخ‌دهندگان بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۹/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کار دارند.

تحصیلات: ۹ درصد پاسخ‌دهندگان دیپلم، ۳۲/۸ درصد پاسخ‌دهندگان فوق‌دیپلم، ۴۲/۲ درصد پاسخ‌دهندگان لیسانس، ۱۸ درصد پاسخ‌دهندگان فوق‌لیسانس بوده‌اند.

تأهل: ۷۲/۱ درصد از پاسخ‌دهندگان متأهل و ۲۷/۹ درصد باقی مانده مجرد بوده‌اند.

تحلیل استنباطی یافته‌های پژوهش

آزمون نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن مؤلفه‌های ابعاد الگو از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد و با توجه به این که مقدار سطح معنی‌داری در تمامی متغیرها پایین‌تر از مقدار خطای ۰/۰۵ بود، پس فرض صفر (H₀: داده‌ها نرمال هستند) رد شد، یعنی مؤلفه‌های پژوهش همگی غیر نرمال می‌باشند. در این بخش برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌سازی معادله‌های ساختاری (SEM) استفاده شده است. در این پژوهش به دلیل چند سطحی بودن مدل و عدم نرمال بودن متغیرهای پژوهش برای تأیید مدل و پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی^۱ (PLS) با استفاده از نرم‌افزار SMARTPLS نسخه ۲ استفاده شده است. روش برآورد PLS ضرایب را به گونه‌ای تعیین می‌کند که مدل حاصله، بیش‌ترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد؛ بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی را پیش‌بینی نماید. روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیونی آن را با PLS نیز معرفی می‌کنند، یکی از روش‌های آماری چند متغیره بشمار می‌رود که به وسیله آن می‌توان با وجود برخی محدودیت‌ها مانند نامعلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود تعداد مشاهده‌های کم و یا وجود خود همبستگی جدی بین متغیرهای توضیحی؛ یک یا چند متغیر پاسخ را به گونه هم‌زمان در قبال چندین متغیر توضیحی الگوسازی نمود.

^۱ - Partial Least Square

نتایج تحلیل عاملی تأییدی دو مرتبه‌ای (مدل‌های اندازه‌گیری)

پیش از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش، اطمینان یافتن از درستی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا ضروری می‌باشد. این کار از راه تحلیل عاملی مرتبه تأییدی دو مرتبه‌ای صورت گرفته است.

جدول (۱) شاخص‌های اعتبار همگرا^۱، و پایایی ترکیبی^۲ (CR) و میانگین پاسخ را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی در واقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی افزون بر واریانس خطا می‌باشد. مقادیر آن بین ۰ تا ۱ می‌باشد و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کم‌تر از ۰/۶ باشد. به این شاخص نسبت دیلون - گلداشترین نیز گفته می‌شود (Chin & Newsted, ۱۹۹۹).

افزون بر روایی سازه که برای بررسی اهمیت نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌ها بکار می‌رود، روایی تشخیصی^۳ نیز در این پژوهش مورد نظر است به این معنا که نشانگرهای هر سازه در نهایت تفکیکی مناسب را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به بیان ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌های به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۴ (AVE) مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند.

جدول ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش و شاخص اعتبار منفک^۵ را نشان می‌دهد. روی قطر اصلی این ماتریس ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد. بر اساس این شاخص واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیش‌تر از سایر شاخص‌ها باشد. برای تشخیص این امر ابتدا جذر AVE متغیر مکنون محاسبه و سپس حاصل را با مقادیر همبستگی‌ای که این متغیر مکنون با سایر متغیرهای مکنون داشته، مقایسه می‌شود. در نهایت لازم است حاصل جذر AVE از مقادیر سایر همبستگی‌ها بیش‌تر باشد. این کار برای سایر متغیرهای مکنون تکرار می‌شود. لازمه تأیید روایی منفک بیش‌تر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوط با باقی متغیرها است (Fornell-Larcker Criterion, ۱۹۸۱). پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی پیرسون نشان داده شده‌اند. ضریب

۱- Average Variance Extracted

۲- Composite Reliability

۳- Discriminant Validity

۴- Average Variance Extracted

۵- Discriminant Validity

مثبت نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم و ضریب منفی نشان دهنده رابطه منفی و معکوس بین دو متغیر می‌باشد. تمامی ضرایب همبستگی در سطح خطای کم تر از ۰/۱٪ مثبت و معنادار هستند.

شاخص نیکویی برازش مدل (GOF)

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

که در آن \overline{AVE} و $\overline{R^2}$ میانگین AVE و R^2 می‌باشد. بالا بودن شاخص مقدار GOF از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۳۷ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر است که نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش برازشی مناسب دارد و این بیانگر هم سو بودن پرسش‌ها با سازه‌های نظری است.

جدول ۱- شاخص روایی، پایایی و توصیفی.

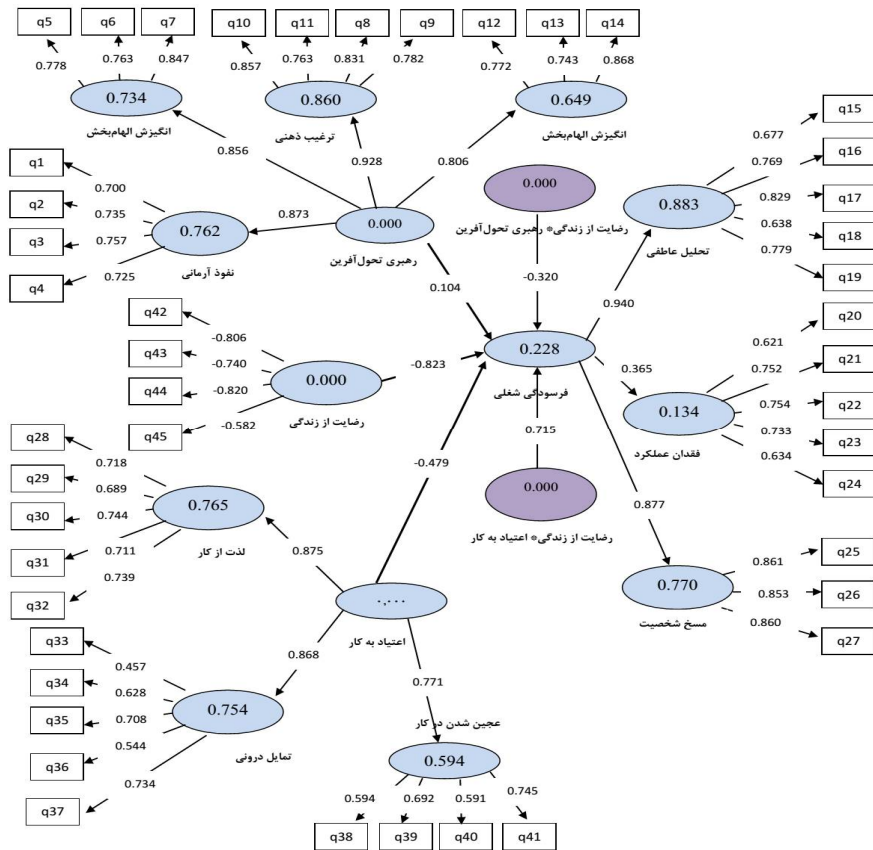
متغیرها	AVE	CR	GOF
اعتیاد به کار	۰/۷۱۷	۰/۸۶۴	۰/۶۳۷
انگیزش الهام بخش	۰/۶۳۵	۰/۸۳۹	
تحلیل عاطفی	۰/۵۵۱	۰/۸۵۹	
ترغیب ذهنی	۰/۶۵۵	۰/۸۸۳	
تمایل درونی	۰/۵۸۸	۰/۷۵۵	
رضایت از زندگی	۰/۵۵۲	۰/۸۲۹	
رهبری تحول‌آفرین	۰/۷۶۴	۰/۹۲۳	
عجین شدن با کار	۰/۵۳۴	۰/۷۵۲	
فرسودگی شغلی	۰/۷۴۲	۰/۸۴۹	
فقدان عملکرد شخصی	۰/۵۹۲	۰/۸۲۸	
لذت از کار	۰/۵۱۹	۰/۸۴۴	
مسخ شخصیت	۰/۷۳۶	۰/۸۹۳	
ملاحظات فردی	۰/۶۳۴	۰/۸۳۸	
نفوذ آرمانی	۰/۵۳۲	۰/۸۲	

جدول ۲- ماتریس همبستگی و روایی منفک.

متغیرهای پنهان	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
(۱) اعتیاد به کار	۰/۸۴۷			
(۲) رضایت از زندگی	۰/۴۴۷	۰/۷۴۳		
(۳) رهبری تحول آفرین	۰/۲۱۵	۰/۱۳۶	۰/۸۷۴	
(۴) فرسودگی شغلی	۰/۰۶۷	۰/۱۲۹	۰/۲۷۰	۰/۸۶۱

※ تمامی ضرایب همبستگی در سطح خطای کم تر از ۱٪ معنادارند.

※ قطر اصلی ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد.



نمودار ۱- مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد.

نمودار ۱ مدل معادلات ساختاری را در حالت برآورد ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. در این مدل متغیرهای اعتیاد به کار، رضایت از زندگی، رهبری تحول آفرین برونزا و متغیر فرسودگی

شغلی درون‌زا می‌باشد. متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و اعتیاد به کار نقشش متغیرهای تعدیل‌گر را دارند.

در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته نخست با عنوان معادله‌های اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای اصلی و ابعاد آن (بارهای عاملی مرتبه دوم) می‌باشند. تمامی مقادیر بارهای عاملی از ۰/۵ بیشتر شده‌اند و همچنین، مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای ۱/۹۶ است. لذا، می‌توان هم سوئی پرسش‌های پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد (hooman, ۲۰۱۰). در واقع، نتایج بالا نشان می‌دهد آنچه محقق به وسیله پرسش‌های پرسش‌نامه قصد سنجش آن‌ها را داشته است به وسیله این ابزار محقق شده است. لذا، روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است. دسته دوم معادله‌های ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش می‌باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب در اصطلاح، ضرایب مسیر^۱ گفته می‌شود.

جدول ۳- ضرایب مسیر (بتا)، آماره t ، ضریب تعیین و نتیجه فرضیه پژوهش.

فرضیه‌های پژوهش	بتا	t	R^2	Sig	جهت رابطه	نتیجه
رضایت از زندگی < فرسودگی شغلی	۰/۱۴۴	-۳/۰۱۳	۰/۰۲۱	۰/۰۰۱	-	تأیید
رضایت از زندگی * اعتیاد به کار < فرسودگی شغلی	۰/۷۱۵	۶/۵۰۴		۰/۰۰۱	+	تأیید
رضایت از زندگی * رهبری تحول‌آفرین < فرسودگی شغلی	۰/۳۲۰	-۳/۱۲۳	۰/۲۲۸	۰/۰۰۱	-	تأیید

$|t| > 1.96$ Significant at $P < .05$, $|t| > 2.58$ Significant at $t P < .01$,

نتایج فرضیه‌ها

فرضیه ۱: رضایت از زندگی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد. با توجه به این‌که مقدار آماره t خارج بازه معناداری است (کم‌تر از ۱/۹۶ - شده است) ($p < ۰/۰۵$)، با احتمال ۰/۹۵ ادعای پژوهشگر مبنی بر این‌که "رضایت از زندگی بر فرسودگی

^۱ - Path Coefficient

شغلی تأثیر معنی‌داری دارد." تأیید می‌شود. با توجه به وجود ضریب بتای منفی می‌توان گفت رضایت از زندگی بر فرسودگی شغلی تأثیر عکس و منفی دارد. ضریب تعیین برابر $0/021$ شده است؛ بنابراین، متغیر رضایت از زندگی توانسته است $2/1\%$ از تغییرات فرسودگی شغلی را توضیح دهد.

فرضیه ۲: رهبری تحول‌آفرین به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیری منفی و معنادار دارد.

بر اساس نتایج بدست آمده از ضرایب معادله‌های ساختاری و آماره t خلاصه شده در جدول (۳)، مقدار t برای این پارامتر (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $-1/96$ هر پارامتر مدل)، برابر $3/123$ - شده است که کوچک‌تر از $1/96$ - برآورد شده است. لذا، می‌توان بیان نمود که فرض پژوهشگر با 95 درصد اطمینان تأیید می‌شود و با توجه به منفی بودن ضریب مسیر ($-0/32$) می‌توان گفت رهبری تحول‌آفرین بر رابطه بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۳: اعتیاد به کار به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار دارد.

بر اساس نتایج بدست آمده از ضرایب معادله‌های ساختاری و آماره t خلاصه شده در جدول (۳)، مقدار t برای این پارامتر (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $-1/96$ هر پارامتر مدل)، برابر $5/504$ شده است که بزرگ‌تر از $1/96$ - برآورد شده است. لذا، می‌توان بیان کرد که فرض پژوهشگر با 95 درصد اطمینان تأیید می‌شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر ($0/715$) اعتیاد به کار بر رابطه بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

چنانچه از هدف‌های مقاله بر می‌آید هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل‌گر رهبری تحول‌آفرین و اعتیاد به کار در زنان فرهنگی می‌باشد. نتایج فرضیه نخست پژوهش نشان می‌دهد که رضایت از زندگی بر فرسودگی شغلی تأثیری منفی و معنادار دارد. بدین معنا که با افزایش رضایت از زندگی، میزان فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد، بنابراین، باید جهت افزایش رضایت از زندگی زنان فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش، به موضوع‌هایی مثل رضایت از زندگی خانوادگی افراد، رضایت از محیط کار و رضایت از محیط زندگی توجه ویژه شود. هم‌چنین، با توجه به این که در نتایج فرضیه‌های مشخص شد که رهبری تحول‌آفرین بر رابطه بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی تأثیری منفی و معنادار دارد،

یعنی با افزایش نقش تحول‌آفرینی رهبران سازمانی میزان فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد، پس باید رهبران و مسئولان سازمانی همواره جهت تقویت ویژگی‌های سبک رهبری تحول‌آفرین مانند الهام بخشی و نفوذ آرمانی تلاش کرده تا نقش مثبتی در این زمینه ایفا کنند. تاریخ جهان همیشه شاهد نقش بسیار عظیم و انکارناپذیر زنان در حوادث گوناگون است. زنان به عنوان بخش عظیمی از جامعه نقش بسزایی را ایفا می‌کنند. رضایت از زندگی یک شرط اساسی برای رسیدن به هدف هاست. وقتی مردم شاد هستند، به نظر می‌رسد که تفکرشان بیش تر فراغ اندیش و خلاق است. در مقابل افرادی که شاد نیستند و مضطرب می‌باشند، دید تونلی و تفکر خشک را به نمایش می‌گذارند. یکی از ابعاد مهم و حیاتی برای زنان رضایت از زندگی است چون لازمه یک زندگی مفید و مؤثر و رضایت‌بخش فردی است اگر شخص احساس رضایت نداشته باشد ممکن است باعث ایجاد اختلال و مشکلاتی در زندگی شخصی و کاری و شود که می‌تواند بر کار و عملکرد وی تأثیر داشته باشد. باید به این نکته اشاره کرد که مهم‌ترین تفاوت احساسی بین زن و مرد این است که زنان تغییرپذیری بیش تری دارند. زنان ۵۰ درصد بیش تر از مردان از اضطراب و روان رنجوری رنج می‌برند و هیجان منفی بیش تری در زندگی روزمره دارند و دو برابر مردان دچار افسردگی می‌شوند. شاید این مهم‌ترین دلیل کم بودن رضایت از زندگی زنان نسبت به مردان باشد. هم چنین، یکی دیگر از عامل‌هایی که می‌تواند بر زندگی شخصی و کاری زنان تأثیرگذار باشد، فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی در اصل یک اختلال روانی نیست، اما در طول زمان و به آهستگی پیشرفت می‌کند و ممکن است به یک ناتوانی تبدیل شود. فرسودگی بیش تر در مشاغل دیده می‌شود که فرد ساعت‌های زیادی را در تماس نزدیک با افراد دیگر می‌گذرانند پس می‌توان این چنین گفت زمانی که رضایت افراد چه از محیط کار و چه از شرایط زندگی به سطح پایینی تنزل یابد، می‌تواند باعث ایجاد استرس در محیط کار افراد گردد. زمانی که این استرس‌ها به طور مداوم افراد را در برگیرد می‌تواند باعث ایجاد فرسودگی گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رضایت از زندگی بر فرسودگی شغلی دارای تأثیری منفی معنادار است. در پژوهش دربندی (۱۳۹۳) نیز مشخص شد که رابطه ای منفی و معنادار بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی وجود دارد که از این جهت نتایج پژوهش ما و دربندی هم سو و هم جهت می‌باشد. در پژوهش پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) نیز مشخص شد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد که چنانچه کیفیت زندگی کاری را از شاخص‌های متغیر رضایت از زندگی در نظر بگیریم، می‌توانیم بگوییم. از این جهت بین نتایج پژوهش ما و پرداختچی و همکارانش تطابق وجود دارد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

- (۱) با توجه به نتایج فرضیه‌های پژوهش توصیه می‌شود برای حمایت از وقوع رفتارهای توأم با اعتیاد به کار در محیط سازمانی، باید به لحاظ حرفه‌ای به این رفتارها پاداش داده شود. چرا که به گونه غیر مستقیم زمینه‌ساز تداوم رفتارهای داوطلبانه می‌گردد.
- (۲) سازمان با بهره‌گیری از جلسه‌های مشاوره خانوادگی، گروهی یا فردی، به افراد آموزش‌های لازم جهت بالا بردن میزان رضایت از زندگی ارائه کند.
- (۳) از آن جایی که شغل معلمی به شدت مستلزم گذاشتن وقت زیاد برای دانش آموزان است از قابلیت زیادی برای تحقق به اعتیاد به کار برخوردار است زیرا مشغله ذهنی فراوانی را از فرد طلب می‌کند. از این رو، سازمان‌ها با بهره‌گیری از رهبری تحول‌آفرین و حمایت‌های اجتماعی می‌توانند به جلوگیری از اعتیاد به کار پرداخت.
- (۴) رهبران تحول‌آفرین باید از راه ایجاد محیط سالم کاری و توسعه روابط انسانی سبب افزایش بهره‌وری نیروی کار و کاهش فرسودگی شغلی نیروی کار شود.

References

- Amini, F., Farah bakhsh, K., & Nikoozadeh kordmirza, E. (۲۰۱۳). Comparative analysis of life satisfaction, resilience and burnout among intensive and other units nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, ۱ (۴), ۹-۱۷.
- Aminian, O., Farjami, A., Pouryaghoob, G., & Sadeghniat Haghghi, K. (۲۰۱۱). The evaluation of effect of job stress on the risk factors of the cardiovascular diseases among the drivers in Tehran in ۸۶. *Tkj*, ۲ (۱), ۲۶-۳۳.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (۱۹۷۶). *Social Indicators of well-being; America's perception of life quality*. New York: plenum.
- Asgari, G., & Keledi, A. R. (۲۰۰۳). *Job Satisfaction Among Elementary School Teachers in Tehran* (PHD Thesis), Educational administration, Allameh Tabataba'i University.
- Bakhteyari Fayndari, M., Bazrafshan Moghadam, M., Ahanchian, M. R., & Kareshki, H. (۲۰۱۵). The Effects of Educators' Professional Capabilities on Occupational Success of Graduates of Agricultural Scientific-applied Higher Education Centers. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration*, ۵(۴), ۱۶۹-۱۸۷.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (۲۰۰۴). Enriching the spence and robbins' typology of work holism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*. ۱۷(۵), ۴۴-۵۸.
- Carsten, C., Schermuly, Y., & Meyer, B. (۲۰۱۱). Effects of vice-principals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout. *International Journal of Educational Management*. ۲۵(۳), ۲۵۲-۲۶۴.

- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (۱۹۹۹). Structural equation modeling analysis with small samples using PLS, in Rick Hoyle (ed). Statistical strategies for small samples research, Sage Publications. ۳۰۷-۳۴۱.
- Darbandi, M. (۲۰۱۲). The role of job satisfaction and life satisfaction in burnout among staffs in petrochemical conveneds in Assaluyeh Phase ۱ (M.Sc. Thesis), public Psychology, University of Sistan and Baluchestan.
- Ebrahimipour, H., Vafaeinajjar, A., Mahdizadeh, S. M., & Taghipour, A. (۲۰۱۲). The relationship between burnout and work environment factors in Family Medicine Khorasan Razavi in ۲۰۱۲. Seminar on the role of family doctors in health systems.
- Fassel, D. (۱۹۹۰). Working Ourselves to death: The high Cost of Workaholism. The reward of recovery san francisco. CA. Harper Colines.
- Ghaderi, A. (۲۰۱۰). transformational leadership The main component in the development and promotion of organizational intelligence. Journal asre modiriati, ۴(۱۲/۱۳), ۸۶-۹۱.
- Hassanpour, A., Abbasi, T., & Norozi, M. (۲۰۱۱). The Survey on the role of transformational leadership in employee empowerment . Quarterly Management Reserch In Iran (Modares Human Sciences), ۱۵(۱), ۱۵۹-۱۸۰.
- Hooman, H. A. (۲۰۱۰). Structural equation modeling using LISREL software. Tehran: samt Publisher.
- Jamshidi Kohsari, H. (۲۰۰۹). Workaholism, the new disease of human resources. Tadbir, A Monthly Magazine On Management , ۱۹(۲۰۱), ۴۰-۵۲.
- Karniol, R. (۱۹۹۶). The motivational impact of temporal focus: Thinking about the future and the past. Annual Review of psychology. ۴۷, ۵۹۳-۶۲۰. Pubmed Record DOI: ۱۰.۱۱۴۶/annurev.psych.۴۷.۱.۵۹۳
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (۲۰۰۲). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. Journal of Personality and Social Psychology. ۸۲(۶), ۱۰۰۷-۱۰۲۲.
- Khodabakhsh, M. R., & Mansoori, P. (۲۰۱۱). Investigation adaptive and non-adaptive aspects Humor and subjective well- Being in job burnout among nurses . Journal Mashhad School Nurs Midw, ۱۱(۳/۴), ۲۰-۳۱.
- Kowsarneshan, M., Javaheri Kamel, M., & Boroomand, M. (۲۰۰۸). Sentimental Intelligence & Transformational Leadership. Journal of Human Development of police. ۵(۲۱), ۹۹-۱۱۴.
- Lambert, E., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (۲۰۱۰). The Association Between Work-Family Conflict and Job Burnout Among Correctional Staff: A Preliminary Study. American Journal of Criminal Justice. ۳۵(۱), ۳۷-۵۵.
- Lambert, K., Perrew, P., & Hochwarter, W. (۲۰۰۸). Burnout in health care: the role of the five factors of personality. Journal of Applied Psychology. ۳۰(۸), ۱۵۷۰-۱۵۹۸.

- Lazarus, R. S., Kanner, A. D., & Folkman, S. (۱۹۸۰). Emotions: A Cognitive-phenomenological analysis. In Plutchik R and Kellerman H(Eds). Emotion: Theory, research and experience. ۱, New York: Academic, ۱۸۲-۲۱۷.
- Lazarus. S. & Folkman, S. (۱۹۸۴). Stress, appraisal and coping. New York :Springer Publishing Company.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E.(۱۹۹۶). Discriminant validity of well-being measures. Journal of personality and Social Psychology. ۷۱(۳), ۶۱۶-۶۲۸.
- Matlabiasl, S. (۲۰۰۷). Transformational leadership in organizations: a model influenced by the environment. Tadbir, A Monthly Magazine On Management , ۱۸(۱۸۱).
- McVicar, R. (۲۰۰۳). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. Journal of Applied Psychology. ۸۱(۲), ۱۲۳-۱۳۳.
- Moghli, A. R. (۲۰۰۴). transformational Leadership and its measurement tools. Management Studies in Development & Evolution, ۱۱(۴۳/۴۴), ۹۵-۱۱۲.
- Pardakhtchi, M. H., Ahmadi, GH. A., & Arezoumandi, F. (۲۰۰۹). The Quality of Work Life and Burnout Among Teachers and Principals in Takestan Schools. Quarterly Journal of Educational and Administration, ۳(۳), ۲۵-۵۰.
- Paul, A. H., & Frederick, A. P. (۱۹۹۴). Karoshi: Salaryman Sudden Death Syndrome. Journal of Managerial Psychology. ۹(۷), ۱۱-۱۶.
- Pavot, W., Diener, E., & Suh, E. (۱۹۹۸). The temporal satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment. ۷۰(۲), ۳۴۰-۳۵۴
- Peters, T., & Waterman, R. H. (۱۹۸۶) . In Search of Excellence : Lessons from Americas Bust – Run Companies. New York: Harper & Row.
- Rashidi, M. M., Tymuri nasb, A., & Ehrami, M. (۲۰۰۹). The consequences of burnout syndrome research centers and ways of dealing with its oil industry. Journal management and human resource in the oil industry, ۳(۶), ۴۷-۶۶.
- Schaufeli, W. B.; Bakkerb, A. B.; Frank, M. M. A., Heijdens V., & Prins, J. T. (۲۰۰۹). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors the mediating role of role conflict. Work & Stress. ۲۳(۲), ۱۵۵-۱۷۲.
- Scheier, M. F.,& Carver, C.S. (۱۹۸۵). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health psychology. ۴(۳), ۴۷- ۲۱۹.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (۱۹۹۷). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. Human Relation. ۵۰(۳), ۲۸۷-۳۱۴.
- Spector, P., Borman, W., & Cimino, C. (۲۰۰۴). Emotional intelligence and leadership styles. Department of Psychology College of Arts and Sciences. ۵(۲), ۳۲-۵۲, available at Shannon Webb.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C.(۲۰۰۵). Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: implications for jobs and nonwork conflict. Applied Psychology: An International Review. ۵۴, ۳۷-۶۰.

- Thanacoody, R. P., Bartram, T., & Casimir, G. (۲۰۰۹). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave. *Journal of Health Organization and Management*. ۲۳(۱), ۵۳-۶۹.
- Thimm, J. C. (۲۰۱۰). Personality and early maladaptive schemas: A five-factor model perspective. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*. ۴۱(۴), ۳۷۳-۳۸۰.
- Thorsen, V. C., Tharp, A. L., & Meguid, T. (۲۰۱۱). High rates of burnout among maternal health staff at a referral hospital in Malawi: A cross-sectional study. *BMC Nursing*. ۱۰(۱), ۱-۷.
- Wright, M. O., Crawford, E., & Del Castillo, D. (۲۰۰۹). Childhood emotional maltreatment and later psychological distress among college students: The mediating role of maladaptive schemas. *Journal of Child Abuse and Neglect*. ۳۳(۱), ۵۹-۶۸.
- Zamini, S., Pakmaram, A., Zamini, S., & Zaree, P. (۲۰۱۰). Relationship between organizational culture and job burnout among academics and non-academic employees. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, ۳(۵), ۴۰-۵۷.