

تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی با نقش میانجی انگیزش درونی کارکنان

صدیقه طوطیان^{۱*}، اسداله مهرآرا^۲، محمد سررشته داری^۳

تاریخ دریافت: ۲۰ بهمن ماه ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۳۰ فروردین ماه ۱۴۰۳

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی با نقش میانجی انگیزش درونی کارکنان بوده است. نوع این تحقیق، از لحاظ ابزار جمع آوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی است و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان و مدیران شرکت ایران خودرو در شهر تهران تشکیل می دهند که تعداد آنها برابر با ۳۳۷ نفر بوده است. با استناد به رابطه نمونه گیری کوکران تعداد ۱۸۰ نفر از آنها به شیوه تصادفی ساده انتخاب شده و پرسشنامه های تحقیق میان آنان توزیع گردید. به منظور سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شد که روایی آنها به تایید خبرگان رسیده و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی گردید. داده های تحقیق با استفاده از مدل های معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان داد که رهبری تحول گرا بر انگیزش درونی کارکنان و عملکرد شغلی آنان تاثیر مستقیم و بر رفتار پرسه زنی کارکنان تاثیر معکوس و معناداری داشته است در حالی که تاثیر آن بر فرسودگی شغلی کارکنان معنادار بدست نیامد. همچنین نتایج نشان داد که انگیزش درونی کارکنان نیز تاثیر معکوس و معناداری بر فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی دارد، در حالی که تاثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان معنادار نبود. همچنین نتایج حاصل از آزمون اثر میانجی انگیزش درونی در رابطه بین متغیرها نشان داد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی کارکنان بر فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی کارکنان تاثیر دارد.

کلید واژه ها: رهبری تحول گرا، انگیزش درونی، عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی، رفتار پرسه زنی.

۱ - دانشیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، ایران، تهران

(نویسنده مسئول) E-mail: tootian_ir@yahoo.com

۲ - استادیار مدیریت، مدیریت، علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر

۳ - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک

۱- مقدمه

در طی چند دهه گذشته، رهبری تحول‌آفرین بیشترین جایگاه را در فلسفه رهبری به دست آورده است (سوسیک و جانگ، ۲۰۱۸). اگرچه جای تعجب نیست که تحول فعلی در تئوری و عملکرد رهبری، مورد علاقه محققان قرار گرفته است و علاقه زیادی به کاوش در این حوزه با هدف توسعه و پیشرفت سازمان و افراد شکل گرفته است (ساهو و همکاران، ۲۰۱۸). به ویژه، مطالعات انجام شده در دهه های گذشته نشان می دهد که رهبری تحول‌آفرین به طور قابل توجهی با رفتارها و عملکرد کارکنان ارتباط دارد (جانگ و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات پیشین بر لزوم ایجاد مکانیزمی که رهبری را به نتایج حیاتی سازمانی و فردی متصل کند، تأکید می کنند. آنها همچنین بر لزوم بررسی نقش میانجی ها تأکید داشته اند تا شایستگی رهبری برای سازمان ها روشن شود (خان و همکاران، ۲۰۲۰). چان و ماک (۲۰۱۴) در تحقیقات خود ادعا کردند که انواع فرآیندهای میانجی و مداخله گر ممکن است در میزان اثربخشی رهبری تحول‌آفرین در حوزه های مختلف عملکرد سازمانی و فردی دخیل باشد، اما هنوز جای تحقیق برای بررسی بیشتر روند رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نگرش ها و رفتارهای کارکنان وجود دارد. طبق تعریف باس (۱۹۸۵) رهبری تحول‌گرا به عنوان رویکرد رهبری تعریف شده است که در آن یک رهبر پیروان خود را متحول می کند، به آنها الهام می بخشد، اعتماد ایجاد می کند، آنها را تشویق می کند، ایده های ابتکاری آنها را تحسین می کند و توانمندی های آنها را توسعه می دهد.

رهبری تحول‌آفرین می تواند در تقویت ایجاد انگیزه ذاتی و درونی برای کارکنان مفید باشد. همچنین می تواند توانمندسازی روانشناختی آنان را بهبود بخشد. رهبری تحول‌آفرین دارای چهار مولفه است که عبارتند از: تأثیر آرمانی یا نفوذ ایده آل، انگیزش الهام بخش برای تقویت اعتماد به نفس، تحریک عقلایی و ملاحظه فردی (باس، ۱۹۹۰). در این میان، انگیزش الهام بخش را می توان به عنوان نگرش رهبری تعریف کرد که با ویژگی های عاطفی کارکنان سروکار دارد، اعتماد به نفس کارکنان را در مورد عملکرد آنها ایجاد می کند، با آنها به طور مناسب ارتباط برقرار می کند و بازخورد واقعی به آنها ارائه می دهد (رافرتی و گریفین، ۲۰۰۴). از این رو نقش رهبری تحول‌آفرین در ایجاد انگیزش های درونی و ذاتی کارکنان مورد انتظار است.

از طرفی، رهبری تحول‌آفرین تمایل دارد سطح عملکرد شغلی کارکنان را به حداکثر برساند. محققان نشان می دهند که عملکرد سازمانها به عملکرد کارکنان آنها بسیار وابسته است. مطالعات گذشته به طور تجربی ارتباط مثبت بین عملکرد شغلی و رهبری تحول‌آفرین را اثبات کرده است (بارلینگ و همکاران، ۱۹۹۶). رهبران تحول‌آفرین، کارکنان خود را به داشتن چشم انداز مشترک از اهداف و استانداردهای عملکرد تعریف شده توسط سازمان ترغیب می کنند و همچنین دستیابی به آنها را تسهیل می کنند (اندرسون و همکاران، ۲۰۱۷).

عامل دیگری که بسیار تحت تأثیر رهبری تحول‌آفرین است، فرسودگی شغلی کارکنان است که ممکن است از طریق این سبک خاص رهبری کاهش یابد. شیوع استرس در هر بخش سازمانی بسیار

محتمل است (سالیم و اختر، ۲۰۱۶). رهبری تحول آفرین ترین یکی از عوامل تأثیرگذاری است که توانایی کارمند را برای مقابله با انواع شرایط افزایش می دهد، زیرا چنین رهبرانی شرایط حمایتی را برای کارمندان فراهم می کنند تا بتوانند از طریق انگیزش الهام بخش سطح مطلوب سلامت روان را حفظ کنند (زوبینگمن و همکاران، ۲۰۱۴).

در کنار دو مفهوم عملکرد شغلی و فرسودگی شغلی، مفهوم پرسه زنی کارکنان نیز مطرح است. پرسه زنی کارکنان تمایل به تلاش کمتر هنگام کار در تیم را در مقایسه با کار در تنهایی بیان می کند (آردا و بیلدیز، ۲۰۱۹). رهبر تحول گرا، در حالی که در یک گروه کار می کند، از استراتژی پیروی می کند که در آن می تواند تکالیف و وظایف مختلف را با توجه به صلاحیت های کارکنان به آنها اختصاص دهد و باید عملکرد هر یک از افراد را ارزیابی کند. پرسه زنی کارکنان جنبه روانشناختی یک فرد است که ممکن است از موقعیت به موقعیت دیگر و از فردی به فرد دیگر متفاوت باشد. ادبیات رهبری ثابت کرده است که توجه فردی رهبر ممکن است باعث کاهش درجه پرسه زنی کارکنان شود (کاهای و همکاران، ۲۰۰۳).

باتوجه به این مطالب، به نظر می رسد که ارتباط بین سبک رهبری تحول گرا و هریک از پیامدهای شغلی عملکرد، فرسودگی و پرسه زنی کارکنان پیش تر مورد ارزیابی بوده اند. اما با توجه به تاکید خان و همکاران (۲۰۲۰) و گروهی دیگر از محققان در خصوص اهمیت شناسایی میانجی ها در رابطه بین سبک رهبری و شاخص های عملکرد شغلی، در این تحقیق نقش واسطه ای و میانجی انگیزش درونی به عنوان یکی از پیامدهای رهبری تحول گرا، در رابطه بین این سبک رهبری با عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی کارکنان مورد مطالعه قرار می گیرد.

شرکت ایران خودرو به عنوان یکی از بزرگترین تولیدکننده های خودرو در کشور، نقش بسزایی در صنعت خودرو و ارزش افزوده اقتصادی در این صنعت ایفا می کند. بنابراین عملکرد مطلوب کارکنان در این شرکت از اهمیت بسزایی نه تنها در سطح صنعت، بلکه در سطح کلان نیز برخوردار است. اما ارزیابی های میدانی از کارکنان شرکت نشان از وجود مشکلات و تعارضات شغلی در بین آنان دارد. از طرفی مشاهده رفتار پرسه زنی و همچنین فرسودگی شغلی در بین کارکنان، یکی از دغدغه های مدیران در این شرکت است. از این رو با هدفگذاری نسبت به شناسایی عوامل موثر بر فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی کارکنان، انگیزش های شغلی و سبک های مدیریتی به عنوان دو زیربنای اصلی ایجادکننده این رفتارهای سازمانی در نظر گرفته شدند و در تحقیق حاضر به بررسی و اعتبارسنجی این ادعا در شرکت ایران خودرو پرداخته شده است. از این رو مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که: رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی و ذاتی کارکنان، بر هریک از عوامل عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی کارکنان چه تاثیری دارد؟

۲- پیشینه پژوهشی

بازقندی (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر ترک خدمت با نقش میانجی فرهنگ و جو سازمانی پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که قدرت رابطه میان تمامی متغیرها معنادار است و رهبری تحول‌آفرین بر ترک خدمت کارکنان تاثیر معکوس و معناداری داشته است. همچنین، فرهنگ و جو سازمانی در این رابطه نقش میانجی معناداری داشته‌اند.

حسام امیری (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و درگیری شغلی پرداخته است. یافته‌های این تحقیق نشان داده که رابطه مثبت و معناداری میان رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی وجود دارد. همچنین تاثیر رضایت شغلی و درگیری شغلی بر روی عملکرد شغلی مورد تایید قرار گرفت. علاوه بر این، نتایج حاکی از آن است که رضایت شغلی و درگیری شغلی رابطه میان رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کنند.

الیاس و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا، توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که رضایت شغلی و توانمندسازی روانی تا حدی ارتباط بین رهبری تحول‌گرا و رفتار صوتی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان می‌دهد که هر دو عامل رضایت شغلی و توانمندسازی روانشناختی تحت رهبری تحول‌گرا به عنوان واسطه عمل می‌کنند و تفاوت آماری معنی‌داری بین آنها وجود ندارد. خان و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی، فرسودگی شغلی و پرتی کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان داده که رهبری تحول‌آفرین با انگیزه درونی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین عملکرد شغلی با رهبری تحول‌آفرین رابطه مثبت و معناداری دارد. با این وجود، رابطه غیرمستقیم و ناچیز رهبری تحول‌آفرین با فرسودگی شغلی و پرتی کارکنان وجود دارد.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می‌باشد از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی و پیمایشی می‌باشد که سعی پژوهشگر بر این است تا جواب یک مساله و پرسش واقعی که در عمل وجود دارد طی یک فرایند تحقیق مورد شناسایی قرار دهد و اطلاعات مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل با حضور محقق در میدان تحقیق حاصل می‌گردد. این تحقیق از جهت روش تحلیل از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران و کارکنان شرکت ایران خودرو در شهر تهران می‌باشد که تعداد آنها برابر با ۳۳۷ نفر بوده است.

روایی پرسشنامه: جهت سنجش روایی پرسشنامه از تایید اساتید محترم و خبرگان استفاده شد. به این منظور پرسشنامه در اختیار اساتید محترم و خبرگان فن قرار گرفت و از آنان در مورد هر سوال و در خصوص ارزیابی هدف مربوطه، نظر خواهی شد و با اصلاحات جزئی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. **پایایی پرسشنامه:** پایایی به دقت، اعتماد پذیری، ثبات یا تکرار پذیری نتایج آزمون اشاره دارد. جهت سنجش پایایی ابزار اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. با استفاده از نرم افزار SPSS و با روش آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه و ابعاد آن به شرح جدول ۱ برآورد گردید. این برآورد با توجه به اینکه بالاتر از حداقل مقدار ۰/۷ می باشد بیانگر این است که پرسشنامه های مورد استفاده از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۱: آلفای کرونباخ پرسشنامه

ابعاد پرسشنامه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی
رهبری تحول گرا	۴	۰/۸۵۳	۰/۹۰۱
انگیزش درونی	۴	۰/۸۶۳	۰/۹۰۸
عملکرد شغلی	۴	۰/۸۶۱	۰/۹۰۹
فرسودگی شغلی	۷	۰/۸۸۹	۰/۹۱۳
رفتار پر سه زنی	۴	۰/۸۵۰	۰/۹۰۲

۴- تجزیه و تحلیل داده ها:

۴-۱- تحلیل توصیفی:

جدول ۲ توضیح فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه آماری تحقیق و سپس توصیف نمرات بدست آمده است.

جدول ۲: ویژگی های مصاحبه شوندگان

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی های پاسخ دهندگان	
۷۵/۶	۱۳۶	مرد	جنسیت
۲۴/۴	۴۴	زن	
۱۰۰	۱۸۰	کل	
۲۷/۱	۴۹	مجرد	وضعیت تأهل
۷۱/۹	۱۳۲	متأهل	
۱۰۰	۱۸۱	کل	
۲۳/۸	۴۳	کارشناسی	تحصیلات
۶۲/۸	۱۱۳	کارشناسی ارشد	
۱۳/۴	۲۴	دکتری	
۱۰۰	۱۸۰	کل	
۲۲/۲	۴۰	بین ۱۰ الی ۱۵ سال	سابقه کاری
۴۲/۲	۷۶	بین ۱۵ الی ۲۰ سال	

۳۵/۶	۶۴	بیشتر از ۲۰ سال	
۱۰۰	۱۸۰	کل	

۲-۴- ارزیابی توصیفی مولفه های تحقیق :

جدول ۳ نتایج حاصل از بررسی توصیفی هریک از متغیرهای تحقیق را در بین اعضای نمونه نشان می دهد.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	میانۀ	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
رهبری تحول گرا	۳/۰۷۰۸	۳	۰/۸۲۳۱۴	۱	۵
انگیزش درونی	۳/۲۵۵۶	۳/۲۵	۰/۷۹۸۴۶	۱/۲۵	۵
عملکرد شغلی	۱/۶۳۳۳	۱/۵	۰/۶۵۲۳۵	۱	۳/۷۵
فرسودگی شغلی	۲/۹۱۹۸	۲/۹۲۸۶	۰/۶۵۷۳۸	۱/۲۹	۴/۴۳
رفتار پرسه زنی	۲/۶۳۱۹	۲/۵	۰/۷۶۷	۱	۵

همانطور که ملاحظه میشود متوسط ارزیابی کارکنان از سبک رهبری تحول گرا در شرکت برابر با ۳/۰۷۰۸ و میانگین نمرات بدست آمده برای انگیزش درونی آنها برابر با ۳/۲۵۵۶ بوده است. عملکرد شغلی کارکنان بر پایه نظرات آنها دارای میانگین نمرات برابر با ۱/۶۳۳۳ بوده و میزان فرسودگی شغلی کارکنان به طور متوسط برابر با ۲/۹۱۹۸ برآورد شده است. همچنین میانگین نمرات رفتار پرسه زنی کارکنان نیز برابر با ۲/۶۳۱۹ بدست آمده که کمتر از حد متوسط ۳ بوده است.

۳-۴- آزمون نرمالیتی متغیرها :

باتوجه به سطوح معناداری بدست آمده برای آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در راستای تأیید فرض نرمال بودن توزیع مقادیر متغیرها مشاهده می شود که نمرات بدست آمده برای متغیرهای رهبری تحول گرا ($p\text{-value} = ۰/۰۷۲$)، انگیزش درونی ($p\text{-value} = ۰/۱۷۳$)، فرسودگی شغلی ($p\text{-value} = ۰/۳۹۴$) و رفتار پرسه زنی ($p\text{-value} = ۰/۲۰۶$) در سطح خطای ۰/۰۵ از توزیع نرمال تبعیت می کنند در حالی که توزیع نمرات بدست آمده برای عملکرد شغلی کارکنان ($p\text{-value} = ۰/۰۰۰$) در این سطح خطا نرمال نبوده است. لذا به منظور آزمون روابط بین متغیرها باید از روش های ناپارامتری بهره گرفت.

جدول ۴: آزمون نرمالیتی متغیرها

متغیر	آماره آزمون	معناداری	نتیجه
رهبری تحول گرا	۱/۲۸۹	۰/۰۷۲	نرمال
انگیزش درونی	۱/۱۰۶	۰/۱۷۳	نرمال
عملکرد شغلی	۲/۸۰۱	۰/۰۰۰	غیر نرمال
فرسودگی شغلی	۰/۸۹۹	۰/۳۹۴	نرمال

رفتار پرسه زنی	۱/۰۶۵	۰/۲۰۶	نرمال
----------------	-------	-------	-------

۴-۴-آزمون همبستگی خطی :

به منظور سنجش ارتباطات خطی بین متغیرهای مدل و با استناد به عدم تایید نرمال بودن توزیع تجربی تمامی متغیرها، ضرایب همبستگی خطی آنها از طریق ضریب همبستگی ناپارامتری اسپیرمن برآورد شده است. جدول (۵) خلاصه یافته های این آزمون را نشان می دهد.

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی خطی متغیرها

متغیر	رهبری تحول گرا	انگیزش درونی	عملکرد شغلی	فرسودگی شغلی	رفتار پرسه زنی
رهبری تحول گرا	۱	۰/۲۸۶**	۰/۴۶۸**	-۰/۲۰۴**	-۰/۵۸۷**
انگیزش درونی	۰/۲۸۶**	۱	۰/۲۱۲**	-۰/۳۹۸**	-۰/۵۱۷**
عملکرد شغلی	۰/۴۶۸**	۰/۲۱۲**	۱	۰/۰۶۷	۰/۰۱۶
فرسودگی شغلی	-۰/۲۰۴**	-۰/۳۹۸**	۰/۰۶۷	۱	۰/۰۲۳
رفتار پرسه زنی	-۰/۵۸۷**	-۰/۵۱۷**	۰/۰۱۶	۰/۰۲۳	۱

باتوجه به ضرایب همبستگی بدست آمده از آزمون های همبستگی خطی اسپیرمن مشاهده می شود که بین رهبری تحول گرا با انگیزش درونی کارکنان و عملکرد شغلی آنها ارتباط مستقیم و با فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین انگیزش درونی کارکنان با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری نشان داده در حالی که ارتباط آن با فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی معکوس و معنادار بوده است.

۵-۵-روایی سازه ها :

به منظور آزمون روایی سازه های تحقیق از تحلیل عاملی تاییدی سوالات پرسشنامه استفاده شده است. جدول (۶) نتایج برآورد بارهای عاملی سوالات و آزمون های معناداری هر یک از آنها را در تناظر با متغیرهای مدل نشان می دهد.

جدول ۶: معناداری بارهای عاملی سازه های مدل

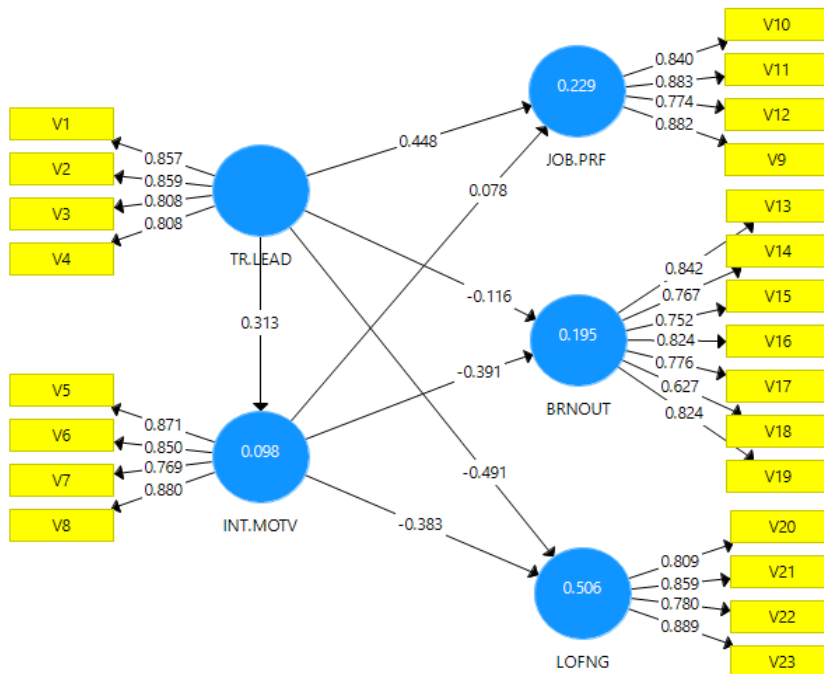
متغیر	سنجه ها	بار عاملی	آماره آزمون	معناداری
رهبری تحول گرا	مدیران این شرکت دیدگاه ها و راههای جدیدی را برای چگونگی انجام امور پیشنهاد می دهند	۰/۸۵۷	۳۸/۵۹۸	۰/۰۰۰۱
	مدیران این شرکت برای راهنمایی و آموزش کارکنان وقت می گذارند.	۰/۸۵۹	۴۱/۳۵۳	۰/۰۰۰۱
	مدیران این شرکت به من کمک می کنند تا توانایی هایم را توسعه و گسترش دهم.	۰/۸۰۸	۲۹/۱۵۵	۰/۰۰۰۱

۰/۰۰۰۱	۲۷/۳۲۹	۰/۸۰۸	مدیران این شرکت چشم اندازهای خوشایندی را از آینده برای ما ترسیم می کنند.	
۰/۰۰۰۱	۴۴/۷۷۴	۰/۸۷۱	من در هنگام حل مشکلات دیدگاه ها و جوانب مختلف را مدنظر قرار می دهم.	انگیزش درونی
۰/۰۰۰۱	۵۸/۶۴۶	۰/۸۵۰	من همواره بر لزوم داشتن یک حس قوی درباره هدف معتقد هستم.	
۰/۰۰۰۱	۲۲/۰۳۳	۰/۷۶۹	من با همکارانم درباره باورها و ارزش های اساسی خود صحبت می کنم.	
۰/۰۰۰۱	۴۹/۱۴۳	۰/۸۸۰	برای تحقق اهداف این شرکت حاضرم تلاشی بیش از آنچه که وظیفه ام است انجام دهم.	
۰/۰۰۰۱	۴۶/۱۱	۰/۸۸۲	مهارت های تخصصی من در این شرکت همواره رو به بهبود و توسعه است.	عملکرد شغلی
۰/۰۰۰۱	۳۱/۳۸۳	۰/۸۴۰	میزان بهره وری من و سایر کارکنان در این شرکت حتی بهتر از حد مورد انتظار مدیران است.	
۰/۰۰۰۱	۵۰/۵۹۹	۰/۸۸۳	میزان سرعت مدیران این شرکت در تصمیم گیری و حل مسائل بالا است.	
۰/۰۰۰۱	۱۹/۰۳	۰/۷۷۴	این شرکت به واسطه استفاده بهینه از تجهیزات و منابع، بهبود قابل توجهی در نسبت هزینه به اعتبار تجربه می کند.	
۰/۰۰۰۱	۳۹/۳۵۶	۰/۸۴۲	احساس می کنم از نظر روانی، این شغل توان و نیروی مرا گرفته است.	فرسودگی شغلی
۰/۰۰۰۱	۲۴/۱۹۹	۰/۷۶۷	در پایان یک روز کاری، احساس می کنم مورد سوء استفاده قرار گرفته ام.	
۰/۰۰۰۱	۲۱/۰۵۴	۰/۷۵۲	کار با سایر همکارانم در طول زمان کاری واقعاً سخت و طاقت فرساست.	
۰/۰۰۰۱	۳۴/۸۰۶	۰/۸۳۴	احساس می کنم با برخی از همکارانم به صورت اشیایی بدون شخصیت انسانی، برخورد می کنم.	
۰/۰۰۰۱	۲۶/۲۶۷	۰/۷۷۶	از زمانی که این شغل را انتخاب کرده ام، نسبت به دیگران بی تفاوتم.	
۰/۰۰۰۱	۱۲/۳۳۹	۰/۶۲۷	شغلم باعث شده احساس پوچی و بیهودگی کنم.	
۰/۰۰۰۱	۳۲/۳۴۳	۰/۸۳۴	احساس می کنم که کارهایم را به سختی انجام می دهم.	
۰/۰۰۰۱	۳۲/۶۴۷	۰/۸۰۹	ترجیح میدهم کارهایم را با سایر همکارانم پیش ببرم.	رفتار پرتسه زنی
۰/۰۰۰۱	۳۸/۵۴۸	۰/۸۵۹	اینکه مسئولیت های روزانه شغلی ام را به تنهایی به سرانجام برسانم، مرا آزرده خاطر می کند.	

۰/۰۰۰۱	۲۹/۹۴۹	۰/۷۸۰	هنگام انجام کار با سایر همکاران به صورت گروهی، تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهم.
۰/۰۰۰۱	۵۵/۹۴۳	۰/۸۸۹	ترجیح می‌دهم زمان خود را به صرف امور شخصی بپردازم تا اینکه به تنهایی وظایف کاری ام را انجام دهم.

باتوجه به بارهای عاملی بدست آمده و همچنین آزمون معناداری هریک از سازه‌های تحقیق در راستای تبیین متغیرهای مربوطه مشاهده می‌شود که سطح معناداری هریک از سازه‌ها در مدل تحقیق کوچکتر از خطای ۰/۰۵ بدست آمده و نشان دهنده معناداری نقش هریک از سازه‌ها در تبیین مفاهیم مکنون مربوطه است. لذا پرسشنامه تحقیق دارای روایی سازه بوده و سوالات پرسشنامه به طور معناداری قابلیت تبیین مفاهیم مورد سنجش را داشته‌اند. از این رو استناد به نتایج مدل از نظر روایی سازه‌ها نیز مورد تایید است. در ادامه، با استناد به معناداری بارهای عاملی بدست آمده و همچنین ضرایب تاثیر متغیرها در مدل تحقیق به نتیجه‌گیری در مورد هریک از فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است.

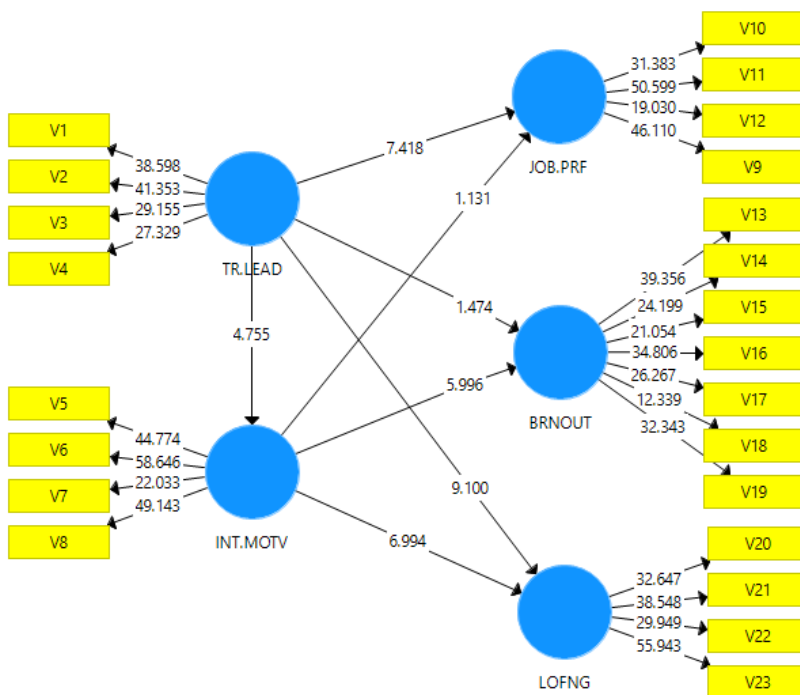
برازش مدل معادلات ساختاری:



نمودار ۱: برآورد ضرایب مدل ساختاری تحقیق

باتوجه به ضرایب تاثیر بدست آمده از مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که رهبری تحول‌گرا اثر مثبتی بر انگیزش درونی کارکنان و عملکرد شغلی نشان داده است، در حالی که ضریب تاثیر آن بر روی

فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی در جهت منفی برآورد شده است. همچنین انگیزش درونی کارکنان نیز به طور مشابه تأثیری مثبت بر عملکرد شغلی، اما تأثیری منفی بر فرسودگی شغلی و رفتار پرسه زنی داشته است. اما معناداری این ضرایب نقشی اساسی در نتیجه گیری کلی از روابط ایفا می کند. به منظور بررسی معناداری ضرایب بدست آمده در مدل، قدرمطلق آماره های معناداری که دارای توزیع تی-استودنت می باشند مورد توجه قرار گرفته اند. نمودار (۲) یافته های این آماره را در مدل تحقیق نشان می دهد.



نمودار ۲: برآورد آماره معناداری ضرایب مدل ساختاری تحقیق

باتوجه به برآورد آماره های آزمون معناداری در نمودار (۲) مشاهده می شود که قدرمطلق آماره آزمون برای تاثیر رهبری تحول گرا روی فرسودگی شغلی و تاثیر انگیزش درونی روی عملکرد شغلی، برخلاف سایر اثرات مورد آزمون در مدل کوچکتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بدست آمده و در نتیجه این دو اثر و مسیرهای ارتباطی متغیرها در این مسیر معنادار نبوده اند.

نتایج آزمون فرضیه اول: شرح فرضیه: رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد. جدول (۷) نتایج برآورد ضریب تاثیر رهبری تحول گرا بر روی عملکرد شغلی کارکنان و آزمون معناداری این اثر را در مدل تحقیق نشان می دهد.

جدول ۷: نتایج آزمون فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تاثیر	انحراف معیار	قدر مطلق آماره t	معناداری
-------------	--------------	------------	--------------	------------------	----------

رهبری تحول گرا	عملکرد شغلی	۰/۴۴۸	۰/۰۶۰	۷/۴۱۸	۰/۰۰۰
----------------	-------------	-------	-------	-------	-------

با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی عملکرد شغلی کارکنان که کوچکتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا تاثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت داشته است. همچنین باتوجه به ضریب تاثیر آن بر روی عملکرد شغلی کارکنان ($\beta = 0/448$) می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا دارای تاثیر مستقیم و معناداری بر روی عملکرد شغلی کارکنان بوده است. از این رو فرضیه اول تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.

نتایج آزمون فرضیه دوم: شرح فرضیه: رهبری تحول گرا بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارد. جدول (۸) نتایج برآورد ضریب تاثیر رهبری تحول گرا بر فرسودگی شغلی کارکنان و آزمون معناداری این اثر را در مدل تحقیق نشان می دهد.

جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تاثیر	انحراف معیار	قدر مطلق آماره t	معناداری
رهبری تحول گرا	فرسودگی شغلی	-۰/۱۱۶	۰/۰۷۹	۱/۴۷۴	۰/۱۴۱

با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی فرسودگی شغلی کارکنان که بزرگتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا تاثیر معناداری بر فرسودگی شغلی کارکنان نداشته است. از این رو فرضیه دوم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار نگرفته است.

نتایج آزمون فرضیه سوم: شرح فرضیه: رهبری تحول گرا بر رفتار پرسه زنی کارکنان تاثیر دارد. جدول (۹) نتایج برآورد ضریب تاثیر رهبری تحول گرا بر رفتار پرسه زنی کارکنان تاثیر دارد و آزمون معناداری این اثر را در مدل تحقیق نشان می دهد.

جدول ۹: نتایج آزمون فرضیه سوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تاثیر	انحراف معیار	قدر مطلق آماره t	معناداری
رهبری تحول گرا	رفتار پرسه زنی	-۰/۴۹۱	۰/۰۵۴	۹/۱۰	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان که کوچکتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا تاثیر معناداری بر رفتار پرسه زنی کارکنان شرکت داشته است. همچنین باتوجه به ضریب تاثیر منفی آن بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان ($\beta = -0/491$) می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا دارای تاثیر معکوس و معناداری بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان بوده است. از این رو فرضیه سوم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.

نتایج آزمون فرضیه چهارم: شرح فرضیه: انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان نقش میانجی دارد.

جدول (۱۰) نتایج برآورد ضریب اثر میانجی انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان و آزمون معناداری این اثر را در مدل تحقیق نشان می دهد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون فرضیه چهارم

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب تاثیر	انحراف معیار	قدر مطلق آماره t	معناداری
رهبری تحول گرا	انگیزش درونی	عملکرد شغلی	۰/۰۲۵	۰/۰۲۲	۱/۱۲۴	۰/۲۶۲

با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی عملکرد شغلی کارکنان از طریق انگیزش درونی که بزرگتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده (p-value = ۰/۲۶۲) می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی تاثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان نداشته است. به عبارت دیگر، انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان نقش میانجی ندارد. از این رو فرضیه چهارم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار نگرفته است.

نتایج آزمون فرضیه پنجم: شرح فرضیه: انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان نقش میانجی دارد.

جدول (۱۱) نتایج برآورد ضریب اثر میانجی انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان و آزمون معناداری این اثر را در مدل تحقیق نشان می دهد.

جدول ۱۱: نتایج آزمون فرضیه پنجم

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب تاثیر	انحراف معیار	قدر مطلق آماره t	معناداری
رهبری تحول گرا	انگیزش درونی	فرسودگی شغلی	-۰/۱۲۲	۰/۰۳۵	۳/۵۲۶	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی فرسودگی شغلی کارکنان از طریق انگیزش درونی که کوچکتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده (p-value = ۰/۰۰۰) می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی تاثیر معناداری بر فرسودگی شغلی کارکنان داشته است. ضریب تاثیر نهایی برای این مسیر در جهت منفی برآورد شده و نشان می دهد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی کارکنان تاثیر معکوس بر فرسودگی شغلی دارد. به عبارت دیگر، انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان نقش میانجی دارد. از این رو فرضیه پنجم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.

نتایج آزمون فرضیه ششم: شرح فرضیه: انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و رفتار پرسه زنی کارکنان نقش میانجی دارد.

جدول (۱۲) نتایج برآورد ضریب اثر میانجی انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و رفتار پرسه زنی کارکنان و آزمون معناداری این اثر را در مدل تحقیق نشان می دهد.

جدول ۱۲: نتایج آزمون فرضیه ششم

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب تاثیر	انحراف معیار	قدر مطلق آماره t	معناداری
رهبری تحول گرا	انگیزش درونی	رفتار پرسه زنی	-۰/۱۲۰	۰/۰۳۲	۳/۷۲۱	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان از طریق انگیزش درونی که کوچکتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده ($p\text{-value} = ۰/۰۰۰$) می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی تاثیر معناداری بر رفتار پرسه زنی کارکنان داشته است. ضریب تاثیر نهایی برای این مسیر در جهت منفی برآورد شده و نشان می دهد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی کارکنان تاثیر معکوس بر رفتار پرسه زنی کارکنان دارد. به عبارت دیگر، انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و رفتار پرسه زنی کارکنان نقش میانجی دارد. از این رو فرضیه ششم تحقیق در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.

روایی و پایایی سازه های تحقیق :

جدول ۱۳: روایی و پایایی سازه های تحقیق

متغیر	ضریب تعیین (R^2)	سازگاری ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
فرسودگی شغلی	۰/۱۸۶	۰/۹۱۳	۰/۶۰۲
انگیزش درونی	۰/۰۹۳	۰/۹۰۸	۰/۷۱۲
عملکرد شغلی	۰/۲۲۰	۰/۹۰۹	۰/۷۱۶
رفتار پرسه زنی	۰/۵۰	۰/۹۰۲	۰/۶۹۸
رهبری تحول گرا	-	۰/۹۰۱	۰/۶۹۵

باتوجه به نتایج جدول (۱۳) مشاهده می شود که شاخص سازگاری ترکیبی^۱ که به عنوان جایگزین دقیق تری از آلفای کرونباخ مورد نظر قرار می گیرد، بزرگتر از مقدار تجربی ۰/۶ بدست آمده که سازگاری درونی مدل تحقیق را تایید می کند. همچنین شاخص روایی همگرای مدل که متوسط واریانس استخراجی^۲ هر یک از متغیرهای مکنون مدل را اندازه گیری می کند، برای تمامی متغیرها بزرگتر از مقدار تجربی ۰/۵ بدست آمده و از این رو می توان پذیرفت که مدل تحقیق از نظر روایی همگرا نیز معتبر بوده است. به منظور سنجش روایی واگرایی متغیرها از برآورد ضرایب ممیزی آنها استفاده شده که نتایج آن به شرح جدول (۱۴) بوده است.

¹ Composite Reliability

² Average Variance Extracted

جدول ۱۴: ضرایب روایی واگرا

متغیر	فرسودگی شغلی	انگیزش درونی	عملکرد شغلی	رفتار پرسه زنی	رهبری تحول گرا
فرسودگی شغلی	۰/۷۷۶				
انگیزش درونی	-۰/۴۲۸	۰/۸۴۴			
عملکرد شغلی	۰/۰۵۵	۰/۲۱۹	۰/۸۴۶		
رفتار پرسه زنی	۰/۰۳۸	-۰/۵۳۷	۰/۰۴۴	۰/۸۳۵	
رهبری تحول گرا	-۰/۲۳۸	۰/۳۱۳	۰/۴۷۳	-۰/۶۱۱	۰/۸۳۳

باتوجه به ضرایب روایی واگرایی متغیرها مشاهده می شود که محتوای اطلاعاتی هرمتغیر از خودش، بیشتر از محتوای اطلاعاتی آن از سایر متغیرها بوده است و لذا سوالات مورد استفاده در سنجش هریک از متغیرها، بیش از هر متغیر دیگری، مفهوم متغیر مرتبط با خود را تبیین نموده اند و لذا می توان نتیجه گرفت که سازه های تحقیق دارای روایی واگرا نیز بوده اند.

۴-۶- اعتبارسنجی مدل :

با استفاده از شاخص نیکویی برازش GOF به بررسی اعتبار کلی مدل میپردازیم. شاخص GOF برای مدل ساختاری تحقیق به صورت زیر محاسبه شده است:

$$GOF = \sqrt{0.6846 \times 0.24975} = 0.4134$$

باتوجه به مقدار شاخص GOF که برابر با ۰/۴۱۳۴ بدست آمده و با استناد به کرانه های ارائه شده توسط وزلس و همکاران (۲۰۰۹) می توان ادعا نمود که مدل تحقیق بر اساس شاخص GOF معتبر بوده است. وزلس و همکارانش مقادیر GOF کوچکتر از ۰/۲۵ را برای مدل های با اعتبار کم، مقادیر بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ را برای مدل های با اعتبار متوسط و مقادیر بزرگتر از ۰/۳۶ را برای مدل های با اعتبار بالا در نظر گرفته اند.

۵- نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول : به منظور آزمون فرضیه اول تحقیق، تاثیر رهبری تحول گرا بر روی عملکرد شغلی کارکنان در مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی عملکرد شغلی کارکنان مشاهده شد که رهبری تحول گرا تاثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت داشته است. همچنین باتوجه به ضریب تاثیر آن بر روی عملکرد شغلی کارکنان می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا دارای تاثیر مستقیم و معناداری بر روی عملکرد شغلی کارکنان بوده است. از این رو فرضیه اول تحقیق مورد تایید قرار گرفت. مطابق با یافته های این فرضیه می توان انتظار داشت که در شرایطی که رویکرد و نگرش مدیران، نوآورانه و

تحول آفرین باشد، می توان انتظار عملکرد شغلی مطلوب تری از کارکنان داشت. چرا که تحول گرایی با نگرشی مثبت نسبت به تغییر و پذیرش خسارت های احتمالی ناشی از آن، گشودگی بالاتری نسبت به رفتار نوآورانه کارکنان خواهد داشت و تحت این شرایط، عملکرد شغلی مطلوب تر از سوی کارکنان مورد انتظار است.

نتایج فرضیه دوم: به منظور آزمون فرضیه دوم تحقیق، تاثیر رهبری تحول گرا بر فرسودگی شغلی کارکنان در مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی فرسودگی شغلی کارکنان مشاهده شد که رهبری تحول گرا تاثیر معناداری بر فرسودگی شغلی کارکنان نداشته است. از این رو فرضیه دوم تحقیق مورد تایید قرار نگرفت. مطابق با یافته های این فرضیه، سبک رهبری تحول گرا، تاثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی کارکنان نشان نداده است. در تبیین یافته های این فرضیه می توان این طور بیان نمود که سبک رهبری تحول گرا به دلیل نیاز به پویایی کارکنان، از ایجاد روزمرگی در آنان می کاهد و از طرفی موجب ایجاد انگیزه های بیشتر برای رشد و توسعه قابلیت های فردی و سازمانی کارکنان می شود. در این شرایط انتظار می رود که کارکنان کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند، اما در شرایطی که نگهداشت کارکنان و تأمین رضایت شغلی آنان با مشکل مواجه باشد، نمی توان انتظار تاثیرگذاری مطلوب رهبری تحول آفرین بر فرسودگی شغلی داشت.

نتایج فرضیه سوم: به منظور آزمون فرضیه سوم تحقیق، تاثیر رهبری تحول گرا بر رفتار پرسه زنی کارکنان در مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان مشاهده شد که رهبری تحول گرا تاثیر معناداری بر رفتار پرسه زنی کارکنان شرکت داشته است. همچنین باتوجه به ضریب تاثیر منفی آن بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا دارای تاثیر معکوس و معناداری بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان بوده است. از این رو فرضیه سوم تحقیق مورد تایید قرار گرفت. یافته های این فرضیه نشان می دهد که سبک رهبری تحول گرا، نگرش کارکنان به سمت پویایی و فعالیت فردی و گروهی را تقویت نموده و از میزان رفتار پرسه زنی در آنان می کاهد. پرسه زنی، یا طفره روی در کارکنان با اشاره به تمایل آنها به انجام کارها به صورت گروهی، اما نه با هدف توسعه و بهبود عملکرد، بلکه با هدف کاهش مسئولیت های فردی اشاره دارد. بنابراین انتظار می رود در شرایطی که رهبری تحول آفرین با انگیزش الهام بخش به کارکنان ایفای نقش نماید، رفتار طفره روی و پرسه زنی در کارکنان نیز کاهش یافته و تمایل به تغییر و تحرک و پویایی در آنان افزایش یابد.

نتایج فرضیه چهارم: به منظور آزمون فرضیه چهارم تحقیق، اثر میانجی انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان در مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی عملکرد شغلی کارکنان از طریق انگیزش درونی مشاهده شد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی تاثیر معناداری بر عملکرد

شغلی کارکنان نداشته است. به عبارت دیگر، انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان نقش میانجی ندارد. از این رو فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار نگرفت. اگرچه نتایج نشان از تاثیرگذاری مستقیم رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی کارکنان داشته، اما عدم تاثیرگذاری انگیزش درونی بر عملکرد شغلی کارکنان منجر به عدم پذیرش نقش میانجی آن در این رابطه شد. بنابراین تبیین نتایج این فرضیه را باید به عدم تاثیرگذاری انگیزش کارکنان بر عملکرد شغلی نسبت داد. اگرچه انتظار بر این است که انگیزش های درونی مثبت کارکنان موجب بهبود عملکرد آنان شود، اما عدم تاثیرگذاری آن بر عملکرد در این تحقیق نشان می دهد که انگیزش درونی به تنهایی عامل کافی برای حصول عملکرد شغلی بهتر نیست، بلکه باید انگیزش های بیرونی از سوی سازمان نیز در کنار انگیزش های درونی کارکنان در نظر گرفته شود. بنابراین با توجه به اینکه نقش انگیزش های بیرونی در مدل تحقیق نادیده گرفته شده، می توان نتیجه گرفت که انگیزش درونی کارکنان به دلیل عدم وجود انگیزش بیرونی، نمی تواند اثرات رهبری تحول گرا را بر عملکرد شغلی کارکنان میانجی گری کند.

نتایج فرضیه پنجم: به منظور آزمون فرضیه پنجم تحقیق، اثر میانجی انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی کارکنان در مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی فرسودگی شغلی کارکنان از طریق انگیزش درونی مشاهده شد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی تاثیر معناداری بر فرسودگی شغلی کارکنان داشته است. ضریب تاثیر نهایی برای این مسیر در جهت منفی برآورد شده و نشان داد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی کارکنان تاثیر معکوس بر فرسودگی شغلی دارد. از این رو فرضیه پنجم تحقیق مورد تایید قرار گرفت. یافته های این فرضیه نشان داد که سبک رهبری تحول گرا با تاثیرات مثبتی که بر انگیزش درونی کارکنان دارد، از میزان فرسودگی شغلی آنان می کاهد. اگرچه تاثیر مستقیم رهبری تحول گرا بر فرسودگی شغلی مورد تایید قرار نگرفت، اما مطابق با یافته های این فرضیه، می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری تحول گرا با ایجاد پیامدهای فردی و نگرشی در کارکنان، می تواند به طور غیر مستقیم از میزان فرسودگی شغلی آنان بکاهد.

نتایج فرضیه ششم: به منظور آزمون فرضیه ششم تحقیق، اثر میانجی انگیزش درونی در رابطه بین رهبری تحول گرا و رفتار پرسه زنی کارکنان در مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری بدست آمده برای اندازه اثر رهبری تحول گرا بر روی رفتار پرسه زنی کارکنان از طریق انگیزش درونی مشاهده شد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی تاثیر معناداری بر رفتار پرسه زنی کارکنان داشته است. ضریب تاثیر نهایی برای این مسیر در جهت منفی برآورد شده و نشان داد که رهبری تحول گرا از طریق انگیزش درونی کارکنان تاثیر معکوس بر رفتار پرسه زنی کارکنان دارد. از این رو فرضیه ششم تحقیق مورد تایید قرار گرفت. یافته های این فرضیه نشان می دهد که سبک رهبری تحول گرا با ایجاد انگیزش درونی در کارکنان، موجب کاهش رفتار پرسه زنی در آنان می شود. باید توجه داشت انگیزش درونی یکی از مهمترین عوامل محرک برای انجام فعالیت های پویا و نوآورانه

توسط کارکنان است و در شرایطی که انگیزش درونی مثبت در کارکنان وجود دارد، می توان انتظار پویایی در آنان و کاهش رفتار پرسه زنی را داشت. از این رو تاثیرگذاری غیرمستقیم رهبری تحول گرا بر پرسه زنی کارکنان از طریق انگیزش درونی مورد انتظار بوده است.

References

- ابراهیمی میمند، منصور (۱۳۹۲). بررسی تاثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه ای سازمان تامین اجتماعی استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
- اسدنیاء، ابوالفضل؛ جلیل پور، پیمان؛ احمدی، وحید و بریاجی مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. علوم و فنون مدیریت اطلاعات. ۱۵۳-۱۳۳.
- رحمانی، مجید (۱۳۹۸)، تأثیر یادگیری محوری و رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی تاکستان، دانشکده علوم انسانی، استاد راهنما: منصوره گل میمی، استاد مشاور: بابک حاجی کریمی.
- شعبانی نژاد، حسین؛ علیاری، ابوالفضل و ابوالقاسم گرجی، حسن. (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان فارابی. مدیریت سلامت. ۳۰-۲۲.
- معماریاشی اول، مزگان؛ صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدائی، محمدسعید. (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، ص ۶۶-۷۸.
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2016). Transformational leadership and innovation: a comparison study between Iraq's public and private higher education. *Studies in Higher Education*, 41(1), 159–181.
- Anderson HJ, Baur JE, Griffith JA, Buckley MR (2017) What works for you may not work for (Gen) Me: limitations of present leadership theories for the new generation. *Leadersh Q* 28(1):245–260
- Arda ÖA, Yıldız B (2019) The moderating role of transformational leadership on the relationship between careerism and social loafing behaviors: a propositional review. In: *Handbook of research on contemporary approaches in management and organizational strategy*. IGI Global, pp 226–247

- Barling J, Weber T, Kelloway EK (1996) Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: a field experiment. *J Appl Psychol* 81(6):827
- Bass, B. M. & Avolio B. J. (1993), "Transformational Leadership and Organizational Culture", *Public Administration Quarterly*, Vol. 17, No. 1, pp.112-122.
- Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: The intervening roles of relational and organizational identification. *Journal of Technology Transfer*, 36(3), 257–274.
- Chan SCH, Mak WM (2014) Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment. *Leadersh Organ Dev J* 35(8):674–690
- Chang Y, Hou RJ, Wang K, Cui AP, Zhang CB (2020) Effects of intrinsic and extrinsic motivation on social loafing in online travel communities. *Comput Hum Behav* 109:106360
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance, *European Journal of Business and Management*, 5(4): 137-147.
- Gumusluoglu, L, Karakitapoglu, A.Z. Hirst, and G., 2012, Transformational leadership and R&D workers' multiple commitments: Dojustice and span of control matter. *Journal of Business Research*, doi:10.1016/j.jbusres.2012.02.039.
- Kahai SS, Sosik JJ, Avolio BJ (2003) Effects of leadership style, anonymity, and rewards on creativity-relevant processes and outcomes in an electronic meeting system context. *Leadersh Q* 14(4–5):499–524
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T.H. et al. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Futur Bus J* 6, 40 , 1-13.
- Li, G., Shang, Y., Liu, H., & Xi, Y. (2014). Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: A cross-level investigation. *European Management Journal*, 32(4), 554–563.
- Newman DA, Kinney T, Farr JL. Job performance ratings. *Comprehensive handbook of psychological assessment*. 2004;4:373-89.

- Rafferty AE, Griffin MA (2004) Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions. *Leadersh Q* 15(3):329–354
- Sahu S, Pathardikar A, Kumar A (2018) Transformational leadership and turnover: mediating effects of employee engagement, employer branding, and psychological attachment. *Leadersh Organ Dev J* 39(31):82–99.
- Saleem S, Ali A, Akhtar I (2016) Impact of transformational leadership on job stress and burnout: the mediating role of self-efficacy. *Int J Univ Teknol Malaysia* 1–16
- Sosik JJ, Jung D (2018) Intellectual stimulation: the rational side of transformational leadership. In: *Full range leadership development*. Routledge, pp 132–158
- Yeh H, Hong D. The mediating effect of organizational commitment on leadership type and job performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 2012;8(2):50.
- Zwingmann I, Wegge J, Wolf S, Rudolf M, Schmidt M, Richter P (2014) Is transformational leadership healthy for employees? A multilevel analysis in 16 nations. *German J Hum Resour Manag* 28(1–2):24–51

The effect of transformational leadership on job performance, job burnout and roaming behavior with the mediating role of employees' internal motivation

Sadigheh Tootian¹, Asad Allah Mehrara², Mohammad Sarreshtedari³

Abstract

The aim of this study was to evaluate the effect of transformational leadership on job performance, burnout and employees loafing behavior with mediating role of intrinsic motivation. This study was a descriptive-correlation based on gathering information and an applied research based on its purpose. The statistical population of research consists of all managers and employees of Iran Khodro Co. in Tehran in a number of 337 employees. Referring to Cochran sampling formula a number of 180 individuals were selected in a random way and validated questionnaires of study distributed among them. To measure the variables we used the questionnaires which those validity assessed by experts and its reliability evaluated by Cronbach's alpha coefficient. Data of research was analyzed by structural equation models. Findings showed that transformational leadership had a direct effect on employees' intrinsic motivation and job performance and had a significant and inverse effect on employees' loafing behavior, while its effect on burnout was not significant. The results also showed that employees' intrinsic motivation had a significant inverse effect on burnout and loafing behavior, while its effect on employees' job performance was not significant. Also, the results of the test of the mediating effect of intrinsic motivation in the relationship between variables showed that transformational leadership through intrinsic motivation of employees has an effect on burnout and loafing behavior of employees.

Keywords: transformational leadership, intrinsic motivation, job performance, burnout, loafing behavior.

¹ Associate Professor of Public Administration, Islamic Azad University, Tehran West Branch, Iran, Tehran (corresponding author) E-mail: tootian_ir@yahoo.com

² Assistant Professor of Management, Management, Humanities, Islamic Azad University Qaemshahr Branch

³ Master of Public Administration, Islamic Azad University, Department of Electronics