بررسی رابطهٔ صداقت رهبری بر خستگی عاطفی نیروهای امدادی با نقش میانجی رهبری اخلاقی در جمعیت هلال‌احمر سمنان

عباسعلی رستگار[1]، محسن فرهادی‌نژاد[2]، محمد کشاورز[3]

۱.دانشیار دانشکدهٔ اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲.استادیار دانشکدهٔ اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳.نویسندهٔ مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

Email:M.keshavarz71@semnan.ac.ir

دریافت: ۹۷/۸/۱۰ پذیرش: ۹۷/۱۱/۲۱

چکیده

مقدمه: خستگی عاطفی نیروهای امدادی یکی از موضوع‌های مهم در حوزهٔ جمعیت هلال‌احمر است. لذا در این پژوهش هدف آن است که رابطهٔ صداقت رهبری بر خستگی عاطفی نیروهای امدادی با نقش میانجی رهبری اخلاقی را بررسی شود.

روش: این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعهٔ آماری آن نیز ۱۲۰ نفر از کارکنان جمعیت هلال‌احمر شهر سمنان است که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ۲۵ گویه‌ای مبتنی بر طیف لیکرت استفاده شد. به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ استفاده شد که در تمام سازه‌های این پژوهش بیشتر از ۰/۷ است. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاکی از آن است که صداقت رهبری بر رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش اثر منفی و معنادار رهبری اخلاقی و صداقت رهبری را بر خستگی عاطفی نیروی‌های امدادی تأیید می‌کند و اینکه رهبری اخلاقی رابطهٔ میان صداقت رهبری و خستگی عاطفی نیروهای امدادی را میانجی‌گری می‌کند.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه نیروهای امدادی در جمعیت هلال‌احمر با ماهیت شغلی دشوار مواجه هستند، صداقت داشتن در رهبری می‌تواند عامل مؤثری در کاهش میزان خستگی عاطفی آنها تلقی شود. در صورتی که مدیران جمعیت هلال‌احمر رفتاری صادقانه از خود نشان دهند و از سبک رهبری اخلاقی استفاده کنند، از میزان خستگی عاطفی نیروهای امدادی نیز کاسته می‌شود. این پژوهش برای اولین بار تلاش کرد صداقت رهبری و تأثیر آن بر رهبری اخلاقی و خستگی عاطفی نیروهای امدادی را مورد سنجش قرار دهد.

کلمات‌کلیدی: صداقت رهبری، خستگی عاطفی نیروهای امدادی، رهبری اخلاقی، جمعیت هلال‌احمر

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

مقدمه

امروزه توجه به موضوع‌های اخلاقی و داشتن صداقت به‌عنوان یک ضرورت برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. در مورد اخلاق، صداقت و رهبری بحث‌های زیادی صورت گرفته است و امروزه تأکید بر این است که بعد از رسوایی‌های اخلاقی رهبران در سازمان‌ها، چگونه باید عمل شود. پژوهش‌های زیادی در رابطه با رهبری اخلاقی و نتایج کارکنان از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای انحرافی، رفتار و درک اخلاقی کارکنان صورت گرفته است. [۱]

رهبری اخلاقی[1]

رهبری اخلاقی موضوعی مهم هم برای دانشگاهیان و هم سازمان‌های اجرایی محسوب می‌شود، زیرا شواهد تجربی تأثیر آن را بر رفتار و عملکرد فردی کارکنان تأیید می‌کند. [۲]

رهبری مهم‌ترین عامل تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقش بسیار مهمی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان ایفا می‌کند. [۲۶]

به شکل سنتی، بسیاری از محققان رهبری، تمرکز خود را روی عوامل مؤثر بر ظهور رهبران اثربخش معطوف کرده و معتقدند نبود چنین رهبرانی معادل با فقدان رهبری است. [۲۷]

رهبران اخلاقی در تصمیم‌های اصولی شرکت می‌کنند و برای نیروهای امدادی فرصت‌هایی را برای بیان دیدگاه‌شان فراهم می‌کنند. [۱۵]

رهبران اخلاقی به‌عنوان الگوهای نقش عمل می‌کنند و رفتار اخلاقی را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند. [۲۸] همچنین رهبران اخلاقی به‌عنوان یک مبنا برای اینکه انحراف‌های سازمانی قابل قبول است یا خیر عمل می‌کنند. [۲۹]

بنابراین رهبران اخلاقی هم رفتارهای مثبت و هم منفی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. [۱۵]

اگرچه رویکردهای دیگر رهبری همچون رهبری خدمتگذار و رهبری تحول‌گرا دارای درجهٔ خاصی از مؤلفه‌های اخلاقی است، اما شواهد تجزیه و تحلیلی نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی تأثیر بیشتری در نتایج کارکنان دارد. [۱۰]

رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تا رفتارهای اخلاقی در سازمان را با شیوه‌ای واقعی تقویت کنند که از پیروان انتظار می‌رود. [۲۱]

شناخت ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با رهبری اخلاقی به‌دلیل قابلیت رهبری بر نفوذ نیروهای امدادی و رفتار سازمانی مهم است. [۴]

ویژگی‌های فردی مربوط به رهبری اخلاقی تحت عنوان شخصیت رهبری و تربیت صفات شخصی شامل پنج دسته معیار اخلاقی-قانونی رفتار[2]، تعهدهای داخلی[3]، دغدغه دیگران را داشتن[4]، نگران‌بودن نسبت به نتایج[5] و خود قضاوتی[6] می‌شوند. [۱۲]

رهبرانی که اینگونه رفتار می‌کنند، به‌عنوان رهبران صادق، عادل و قابل اعتماد شناخته‌شده که به رفاه دیگران علاقمندند. [۱۰] همچنین رهبران اخلاقی با ویژگی‌های مطلوبی مانند عدالت، گشاده‌رویی و اعتماد مشخص می‌شوند. [۳۰]

---

1. ethical leadership

2. moral–legal standard of conduct
3. internal obligation
4. concern for others
5. concern about consequences
6. self-judgment

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

ویژگی اخلاقی رهبری منحصر به فرد و مهم است، زیرا انتظار می‌رود که چنین ویژگی‌هایی بر رفتار سازمانی تأثیر مثبتی داشته باشند. تحقیق‌ها نشان می‌دهند که رهبری اخلاقی پیش‌بینی‌کنندهٔ نتایجی نظیر رفتار شهروندی سازمانی[1]، تعهد سازمانی[2]، رضایت از سرپرست و اثربخشی رهبری ادراک‌شده[3] است. [۴]

رهبران اخلاقی هنگام تصمیم‌گیری بر اساس اخلاقیات به این موضوع توجه می‌کنند که «چه کار درستی را باید انجام داد» [۳] آنها قوانین داخلی را با شناسایی استانداردهای اخلاقی به وضوح تنظیم می‌کنند که هدف از آن مشخص‌کردن کارکنان با رفتار قابل قبول یا غیرمتعارف است. [۴]

رهبر اخلاقی به‌عنوان یک نقش با ایجاد یک جوّ اخلاقی در محیط‌کاری، از طریق ایجاد ادراک مشترک از رفتارهای درست و غلط و همچنین فرضیه‌های معمول درباره نحوهٔ اعمال مسائل اخلاقی در یک سازمان خدمت می‌کند. از آنجایی‌که فقدان کدهای مربوط به اخلاق و سیاست‌های سازمان می‌تواند به معضلات اخلاقی منجر شود، رهبران اخلاقی باید کدهای اخلاقی و سیاست‌ها را با توجه به آنچه که آنها رفتار مناسب یا نامناسب می‌دانند، گسترش دهند. [۵]

رهبری اخلاقی در برگیرندهٔ دو جنبهٔ مهم ابعاد شخصی و ابعاد مدیریت اخلاقی است. بُعد اول در مورد کسب خصوصیاتی مانند راستی، صداقت و اعتماد است، در حالیکه بُعد دوم نشان‌دهندهٔ جستجوی فعالانه راه‌های نفوذ مدیر در رفتار اخلاقی پیروان است. [۱] به‌عبارت دیگر ابعاد شخصی اخلاقی، رهبران را تشویق می‌کند تا پاسخگویی به نیازها و منافع دیگران را نشان دهند در حالی که ابعاد مدیریت اخلاقی، رفتار هنجاری را تشویق می‌کند و احتمال وقوع تعاملات غیراخلاقی کارکنان را با استفاده از تلاش‌های عملی همچون ارتباطات مبتنی بر اخلاق و مجازات رفتار غیراخلاقی کاهش می‌دهد. [۳ و۴]

تعاریف بسیاری صداقت را به‌عنوان راستگو بودن، روراست بودن با خود، اعتماد اخلاقی و هماهنگی بین کلمات و اعمال یک فرد در نظر می‌گیرند. [۸]

در تعریف دیگری صداقت به‌عنوان عمل‌کردن مطابق با ارزش‌های اخلاقی، اصول و هنجارهای پذیرفته شده است. [۹]

مفهوم رهبری اخلاقی به‌عنوان ارائه رفتار مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی و نیز گسترش چنین رفتاری در پیروان از طریق ارتباط دوجانبه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف می‌شود. [۱۰و۱۱]

در سازمان‌ها توجه بسیاری به سبک رهبری شده است. هرچند در رابطه با تعریف رهبری اختلاف زیادی وجود دارد و پژوهشگران عموماً رهبری را بر اساس دیدگاه‌های فردی خود تعریف کرده‌اند. برون و همکاران رهبری اخلاقی را به‌عنوان نمایش رفتار مناسب و قانونی به‌وسیله اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی و نیز ارتقای چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند. [۱۲و۱۳]

1. organizational citizenship behaviour
2. organizational commitment
3. perceived leader effectiveness

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

تحقیق‌ها نشان می‌دهند به‌طورکلی در ادبیات مدیریت زمانی که رهبران رفتارهای مبتنی بر رهبری اخلاقی از خود نشان می‌دهند، کارکنان رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند، تلاش خود را افزایش می‌دهند و وظایف شغلی را بهتر انجام می‌دهند. [۱۰، ۳۱ و۳۲]

بنابراین مبانی نظری رهبری اخلاقی نشان می‌دهد که رهبران اخلاقی به‌عنوان افرادی صادق، مراقب و اصولی شناخته می‌شوند که تصمیم‌های منصفانه و عادلانه‌ای می‌گیرند. آنها همچنین اغلب با پیروان خود در مورد اخلاقیات صحبت می‌کنند، استانداردهای اخلاقی روشنی را وضع می‌کنند و از پاداش و مجازات برای رعایت این استانداردها استفاده می‌کنند. [۴]

علاوه‌بر این رهبران اخلاقی به‌صورت فعال رفتارهای مناسب را با استفاده از پاداش و سیستم‌های انضباطی در محیط‌کار تقویت می‌کنند. [۱۰]

اکپوز و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر جنبه‌های فرسودگی» نشان دادند که رهبری اخلاقی اثر منفی و معناداری بر خستگی عاطفی دارد و هر چه سطح حمایت رهبران افزایش یابد میزان خستگی عاطفی کارکنان نیز کاهش می‌یابد. [۱۴]

بر اساس نتایج تحقیق خوخار و رحمان (۲۰۱۷) رهبری اخلاقی رابطهٔ مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دارد. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که رفتار کاری خلافکارانه رابطهٔ میان رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. [۳۳]

ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی در یک فرایند روان‌شناسانه به این نتیجه می‌رسند که رهبری اخلاقی از طریق همبستگی تیمی‌به طور مستقیم و غیرمستقیم بر خستگی عاطفی اثر منفی و معناداری دارد و رهبری اخلاقی می‌تواند باعث کاهش خستگی عاطفی شود. [۶]

زندی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی» نشان دادند که رهبری اخلاقی و معنویت در کار رابطهٔ منفی و معناداری با فرسودگی شغلی پرستاران دارد. یافته ها همچنین نشان داد که معنویت در کار می‌تواند نقش میانجی را در افزایش ارتباط بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی ایفا نماید. [۳۴]

صداقت رهبری[1]

در ادبیات کسب وکار و در تجارت جهان واقعی، صداقت احتمالاً بیشتر از همه به معنای داشتن صفات اخلاقی است. [۱۵]

صداقت یک فضیلت فردی محسوب می‌شود اما در برخوردهای اجتماعی معنا می‌یابد، بنابراین صداقت به یک سازمان مرتبط می‌شود. [۱۶]

صداقت صرفاً تعهد به ارزش نیست، بلکه تعهد به اقداماتی است که به‌وسیله یک مجموعه ارزشمند و اصول اخلاقی قابل توجیه، هدایت می‌شود. [۱۵]

ویژگی‌های اساسی صداقت این است که رهبران با صداقت اخلاقی پایدار، براساس اصول یا ارزش‌های اخلاقی خود عمل می‌کنند. [۸]

1. leadership integrity

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

صداقت نه فقط به‌عنوان سازگاری درونی فرد بلکه به‌عنوان هماهنگی‌های بیرونی که چارچوب اخلاقی فرد با چارچوب اخلاقی جامعه دارد، تعریف می‌شود. [۱۷]

رهبران، نقش مهمی‌در کمک به نیروهای امدادی برای تحقق توانایی‌هایشان از طریق به رسمیت شناختن و توسعه استعدادهای آنان دارند. [۱۸]

پاسخگویی رهبران به‌عنوان نمادی از صداقت و اعتماد درک می‌شود. [۱۵]

تحقیق‌ها از نقش حیاتی میان ادراکات پیروان و میزان اعتماد و صداقت رهبری یاد کرده‌اند، به این صورت که هر چه صداقت و اعتماد به رهبری سازمان بیشتر باشد، نگرش‌ها و عملکرد پیروان بهبود می‌یابد. [۱۹]

اعتماد به رهبران بر اساس رفتارهای اخلاقی رهبران همچون صداقت و قابلیت اطمینان شکل می‌گیرد که می‌تواند نتیجه اعتماد به زیردستان باشد. یک رهبر با صداقت زمینه را برای جلب اعتماد فراهم می‌کند. [۲۰]

فردی با صداقت شناخته می‌شود که خود را بر اساس مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و مبتنی بر عدالت هدایت می‌کند. [۱۷]

صداقت رهبری اصطلاحی اخلاقی خنثی معرفی می‌شود که یک حاکم ستمگر همچون یک رهبر اخلاقی می‌تواند آن را داشته باشد. آنها صداقت را به‌عنوان فضیلتی غیراخلاقی درنظرمی‌گیرند که مانند دیگر فضایل می‌تواند برای رهبر اخلاقی یا ستمگر درنظرگرفته شود. [۸]

رهبری که به‌عنوان نماد صداقت اخلاقی درک‌شده مطابق با اخلاق، ارزش‌ها و اصول خود به‌صورت سازگار عمل می‌کند. [۲۱]

یک رهبر با رفتار صادقانه به‌وسیله باورها، ارزش‌ها، احساسات و تفکراتی که بیانگر هویت رهبری مبتنی بر رفتارهای اخلاقی است، هدایت می‌شود. [۸]

رهبران مؤثر نه فقط باید اعتماد پیروان خود را به‌دست بیاورند، بلکه باید یاد بگیرند که با کارکنان خود صادق باشند. صداقت رهبران منجر به افزایش نیروهای امدادی مولدتر و ارائه کارهایی فراتر از الزامات شغل و وفاداری بیشتر و طولانی‌تر برای خدمت در سازمان می‌شود. [۱۹] بنابراین، یک رهبر ارزش‌مدار برای داشتن صداقت تمایلی به تخطی از قوانین ندارد. زمانی‌که یک رهبر نسبت به اصول معینی متعهد شود، مطابق با اصول و ارزش‌ها عمل می‌کند و سایر گزینه‌های ناموجه را برای پیروان کنار می‌گذارد. [۸]

افراد با صداقت بالا کسانی هستند که براساس مجموعه‌ای از اصول اخلاقی رفتار و زندگی کرده و بر ارزش‌ها، باورها و اصول خود پایبند هستند. [۲۱] در مجموع، رهبران همیشه مبتنی بر یکسری اصول عمل می‌کنند، حتی اگر دنبال نکردن این اصول گزینه راحت‌تری باشد. یک رهبر باصداقت نه فقط به تعهدها و ارزش‌ها هویت می‌بخشد، بلکه ارزش‌های اخلاقی را مبادله می‌کند. بنابراین چنین رهبری، ارزش‌های اخلاقی مناسب نظیر عدالت، صداقت، اعتماد و احترام را نقض نمی‌کند. [۸]

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

نتایج تحقیق بایهان کاراپینار[1] و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که اعتماد سازمانی ارتباط میان ارزش‌های کاری و خستگی عاطفی را میانجی‌گری می‌کند و تأکید بر ارزش‌های کاری رابطهٔ منفی و معکوسی با خستگی عاطفی دارد. [۲۲]

بائر[2] و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود تحت عنوان «تأثیر احساس اعتماد بر خستگی عاطفی» نشان دادند که میان اعتماد کارکنان و خستگی عاطفی آنها رابطهٔ منفی و معناداری وجود دارد. [۲۳]

جیانگ[3] و همکاران (۲۰۱۴) نیز رابطهٔ تعاملات رهبر- پیرو را با فرسودگی شغلی تحلیل کردند که نتایج پژوهش آنها نشان داد هرچه تعاملات رهبر- پیرو مطلوب باشد، از میزان فرسودگی شغلی کاسته و صداقت رهبری این رابطه را تعدیل می‌کند. [۲۴]

باقرسلیمی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان» نشان دادند که دو سبک رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی دارد، اما سبک رهبری انفعالی (اجباری) تأثیر مثبتی بر فرسودگی شغلی کارکنان می‌گذارد. [۲۵]

دوتویت (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر صداقت رهبری بر رهبری اخلاقی، عدالت تعاملی، اعتماد رهبر و رفتارهای کاری مخربانه» نشان داد که رابطهٔ مثبت و معناداری بین صداقت رهبری و رهبری اخلاقی برقرارست و اینکه صداقت از عناصر کلیدی برای اعمال رهبری اخلاقی است. [۱۵]

نتایج مایر و همکاران (۲۰۱۲) بر وجود رابطهٔ مستقیم و معنادار میان صداقت رهبری و رهبری اخلاقی تأکید دارد. این تحقیق نشان داد که صداقت و نوع‌دوستی جزء جدایی‌ناپذیر هویت اجتماعی رهبران اخلاقی است.[۳]

برون و همکاران (۲۰۰۵) نیز در مطالعه‌ای نشان دادند که صداقت پایه و اساس رهبری اخلاقی است که می‌تواند به‌عنوان مؤلفه رهبری اخلاقی شناخته شود، اما مفهوم صداقت یک سازهٔ جامع است که تأثیر مثبت و معناداری بر رهبری اخلاقی دارد. [۱۱]

خستگی عاطفی[4]

خستگی عاطفی به‌عنوان یک پاسخ روان‌شناختی ضمن نمایش یک واکنش غیرشخصی به دریافت‌کنندهٔ خدمات و کاهش احساس شایستگی و موفقیت در کار یا به‌عنوان وضعیتی که همراه با ضعف عملکرد شغلی، سلامت روانی و بدترشدن روابط با خانواده و دوستان تعریف می‌شود. [۱۴]

خستگی عاطفی به این معناست که کارکنان از کارشان احساس سرخوردگی و خستگی دارند. [۳۵]

خستگی عاطفی به عنوان خستگی و احساس تحلیل رفته ناشی از کار شناخته می‌شود و به‌عنوان عنصر مرکزی فرسودگی به‌وجود آمده است. خستگی عاطفی به‌عنوان تهدیدی برای عملیات استاندارد به‌ویژه در سازمان‌هایی که امنیت فیزیکی به خطر می‌افتد، شناخته می‌شود. اهمیت موضوع‌های اخلاقی در چنین سازمان‌هایی به دلیلی بزرگی نتایج مرتبط با رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی است. [۶]

خستگی عاطفی هم می‌تواند ناشی از موقعیت کار و هم ناشی از ویژگی‌های فردی باشد. [۷]

1. Bayhan Karapinar
2. Baer
3. Jiang
4. emotional exhaustion

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

اهمیت موضوع خستگی عاطفی به این دلیل است که رابطهٔ مستقیمی با خروجی‌های کار مانند عملکرد شغلی، ترک خدمت داوطلبانه و رفتار شهروندی سازمانی دارد. [۶]

زمانی که افراد از فرسودگی شغلی به ستوه می‌آیند، اغلب به تجربه خستگی عاطفی اشاره می‌کنند. [۳۷]

خستگی عاطفی فرایندی است که ابتدا از حالت فیزیکی شروع و بعد منجر به خستگی ذهنی می‌شود. سپس منجر به کاهش توانایی‌های کاری می‌گردد و نهایتاً میل به انجام هر کاری را کاهش می‌دهد. در ارتباط با آن وونگ بیان کرد که تلاش‌های عاطفی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی و نهایتاً یک نرخ ترک شغل بالا گردد. نرخ ترک خدمت بالا نیز منجر به افزایش هزینه‌های آموزش و استخدام می‌گردد. [۳۸]

خستگی عاطفی کارکنانی که در تماس مستقیم با افراد هستند را تحت تأثیر قرار می‌دهد و یک خطر مهم در سازمان‌های خدماتی است [۳۷].

خستگی عاطفی موجب نگرانی‌هایی در مورد افرادی شود که ممکن است با خستگی کار کنند. [۶]

خستگی عاطفی می‌تواند در مشاغل کارکنان خدماتی که مرزهای گسترده‌ای دارد منبعث گردد که نهایتاً منجر به اتلاف زمان و انرژی بالاتر می‌گردد. به طورخاص نیروهای امدادی سطوح عملیاتی که با ارباب رجوع بیشتری مواجه بوده‌اند، بیشتر در معرض خستگی عاطفی قرارگرفته‌اند.[۳۹]

کارکنانی که با تجربه خستگی عاطفی رو به رو بوده‌اند توان خود را برای مواجهه با نیازمندی‌های سازمانی همچون اجرای قوانین و الزامات شغلی از دست داده‌اند. [۴۰] مثلاً کارکنان صفی که با ارباب رجوع تهاجمی و پرخاشگر مواجه هستند، این امر تأثیر منفی بر قدرت عاطفی آنها گذاشته و منجر به افزایش میزان خستگی عاطفی آنها می‌شود. [۴۱]

یک نشانهٔ رایج از خستگی عاطفی، اضطراب ناشی از رفتن به سر کار است. اغلب این حالت در زمان‌هایی که افراد ناامید یا از خود عصبانی هستند، تشدید می‌شود. مانند زمانی که افراد احساس می‌کنند نمی‌توانند به مشتریان یا سازمان با همان شور و شوق گذشته خدمات ارائه کنند. [۳۶]

هنگامی‌که افراد از نظر عاطفی خسته می‌شوند، به لحاظ احساسی و جسمانی دچار تحلیل بیش از حد طولانی می‌شوند. [۴۲]

یک بحران سازمانی می‌تواند باعث خستگی افراد از نظر عاطفی شود، زمانی که افراد تلاش می‌کنند تا یک موقعیت پرخطر و اورژانسی را برطرف سازند. علاوه بر این در صورتی که پیروان به این نتیجه برسند که رهبرشان مسئولیت شرایط منفی و استرس زا را به آنها واگذار کرده، خستگی عاطفی تشدید خواهد یافت. زیرا احتمالاً آنها احساس کنند که نمی‌توانند برای حمایت روانی و احساس امنیت روان‌شناختی به رهبران خود تکیه کنند و این می‌تواند باعث افزایش سطح خستگی عاطفی آنها شود. [۴۳]

جوانان و نسل‌های جدیدی که وارد سازمان می‌شوند، تفکر تازه‌ای دارند، بنابراین امکان خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی آنان به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد. [۳۶]

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است. در این مدل رابطهٔ بین صداقت رهبری، خستگی عاطفی نیروهای امدادی و رهبری اخلاقی با استفاده از معادلات ساختاری سنجیده می‌شود. به همین منظـور، تأثیر صداقت رهبری و رهبری اخلاقی را بـر خستگی عاطفی بررسی می‌کند. مزیت و علت متمایز شدن این تحقیق نسبت به سایر پژوهش‌ها در این است که اگر چه تحیقات زیادی پیرامون حوزهٔ رهبری اخلاقی طی سال‌های اخیر صورت گرفته است، ولی دربارهٔ صداقت رهبری و تأثیر آن بر رهبری اخلاقی و خستگی عاطفی پژوهش‌های بسیار اندکی صورت گرفته است.

براین اساس، مقاله حاضر به دنبال آن است تا رابطه صداقت رهبری را بر خستگی عاطفی نیروهای امدادی و رهبری اخلاقی بسنجد. از سوی دیگر رابطه بین رهبری اخلاقی و خستگی عاطفی نیروهای امدادی را مورد بررسی قرار دهد.

در پژوهش حاضر، به منظور تعیین رتبهٔ این ویژگی‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. بنابراین، در این تحقیق، می‌توان این فرضیه‌ها را مطرح کرد:

فرضیهٔ ۱: صداقت رهبری بر خستگی عاطفی نیروهای امدادی تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیهٔ ۲: صداقت رهبری بر رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیهٔ ۳: رهبری اخلاقی بر خستگی عاطفی تأثیر منفی و معنادار دارد.

روش تحقیق

در پیمایش مقطعی حاضر که از نظر هدف، کاربردی است به توصیف و تبیین رابطهٔ بین صداقت رهبری، خستگی عاطفی و رهبری اخلاقی پرداخته شده است. جامعهٔ آماری مطالعهٔ حاضر، کارکنان جمعیت هلال‌احمر شهر سمنان می‌باشند که به صورت تصادفی نمونه‌گیری شدند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۱	۳۸
	مرد	۶۷	۶۲
سن	۱۸ تا ۲۴	۵	۴/۶
	۲۵ تا ۳۴	۱۴	۱۳
	۳۵ تا ۴۴	۶۶	۶۱/۱
	۴۵ تا ۵۴	۱۷	۱۵/۷
	بالای ۵۵	۶	۵/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۵	۴/۶
	متأهل	۱۰۳	۹۵/۴
تحصیلات	دیپلم و زیردیپلم	۸	۷/۴
	فوق دیپلم	۴	۳/۷
	کارشناسی	۵۷	۵۲/۸
	کارشناسی ارشد	۳۴	۳۱/۵
	دکتری	۵	۴/۶

برای تبیین حجم نمونه، با فرض نمونه‌گیری از جامعه محدود از فرمول کوکران استفاده شد. برای برآورد واریانس سنجه‌ها ۳۰ نمونه اولیه توزیع و مقدار ۰/۴۰۷ به دست آمد. با در نظر گرفتن میزان دقت ۰/۱، و سطح اطمینان ۹۹ درصد، نمونهٔ مورد نیاز ۸۲ نفر مشخص شد که برای محاسبات دقیق‌تر ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۱۰۸ نمونه قابل استفاده بود. در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود ۶۵/۷ درصد

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

پاسخگویان مرد و ۹۵/۴ درصد پاسخگویان متأهل بودند. تحصیلات کارشناسی با حدود ۴۹ درصد بیشتر فراوانی را در میان پاسخگویان داشت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامهٔ بسته ۲۵ سئوالی براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج دسته‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه این تحقیق، از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، شامل سئوالات جمعیت‌شناختی و قسمت دوم سئوالات اصلی پرسشنامه است که بر اساس فرضیات تحقیق مطرح و روایی و پایایی آنها تأیید شد.

جدول ۲: نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع مقیاس‌های سنجش	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
صداقت رهبری	Engel Brecht et al, 2014	۸	۰/۸۲
رهبری اخلاقی	Dhar et al., 2016 Bavik et al., 2017	۹	۰/۹۲
خستگی عاطفی	Hur et al, 2014 Misra & Gopala Krishnan, 2015	۳	۰/۷۴

پرسشنامه شامل ۳ بُعد صداقت رهبری، رهبری اخلاقی و خستگی عاطفی نیروهای امدادی است که سئوالات توسط خبرگان کنترل شد، همچنین به منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ (جدول ۲) برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد که در سطح مطلوب و نشان از اعتبار سنجه‌های پژوهش دارد.

یافته‌ها

بارهای عاملی با محاسبهٔ مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود. برای بررسی مدل، ابتدا ضرایب بارهای عاملی متغیرهای آشکار محاسبه شد. (جدول ۳)

جدول ۳: ضرایب بار عاملی

سازه	شاخص	بار عاملی
صداقت رهبری	Q1	۰/۴۳۲
	Q2	۰/۵۲۲
	Q3	۰/۸۱۳
	Q4	۰/۵۷۷
	Q5	۰/۶۸۵
	Q6	۰/۹۱۰
	Q7	۰/۸۴۰
	Q8	۰/۵۰۳
رهبری اخلاقی	Q1	۰/۴۸۲
	Q2	۰/۷۸۷
	Q3	۰/۷۶۳
	Q4	۰/۸۹۷
	Q5	۰/۸۸۴
	Q6	۰/۸۳۴
	Q7	۰/۹۰۶
	Q8	۰/۷۵۱
	Q9	۰/۶۸۵
خستگی عاطفی	Q1	۰/۷۶۰
	Q2	۰/۵۴۸
	Q3	۰/۹۲۵

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در مدل تحقیق حاضر، همانگونه که در جدول ۳ مشخص است، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

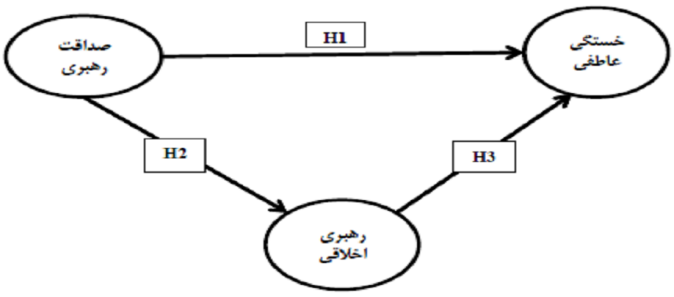
سئوالات از ۰/۴ بیشتر است بدان معناست که واریانس شاخص‌ها با سازه مربوطه‌اش درحد قابل قبول بوده و نشان از مناسب‌بودن این معیار دارد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی محتوا و هم‌گرا استفاده شد که روایی محتوا با استفاده از نظرات خبرگان به‌دست آمد. همچنین در این پژوهش، برای تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰/۷) بیش‌تر است. در جدول ۴ نتایج پایانی و روایی هم‌گرای ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است. براساس مطالب عنوان شده و نتایج خروجی‌های نرم افزار در جدول ۳، ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوا و هم‌گرا) و پایایی مناسب برخوردارند.

بررسی برازش مدل درونی

مدل درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از ۱/۹۶ باشد. در جدول ۵ نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص های برازش مدل بیرونی

شاخص‌های برازش مدل بیرونی	حد مطلوب	صداقت رهبری(LI)	رهبری اخلاقی (EL)	خستگی عاطفی (EE)
آلفای کرونباخ	>۰/۷	۰/۸۲۱۲۴	۰/۹۲۱۸۹	۰/۷۴۴۷۱
ضریب پایایی ترکیبی	>۰/۷	۰/۸۶۶۵۵	۰/۹۳۶۷۶	۰/۷۲۴۶۰
میانگین واریانس استخراجی	>۰/۵	۰/۵۳۳۳۱	۰/۶۲۸۳۷	۰/۵۵۳۸۲

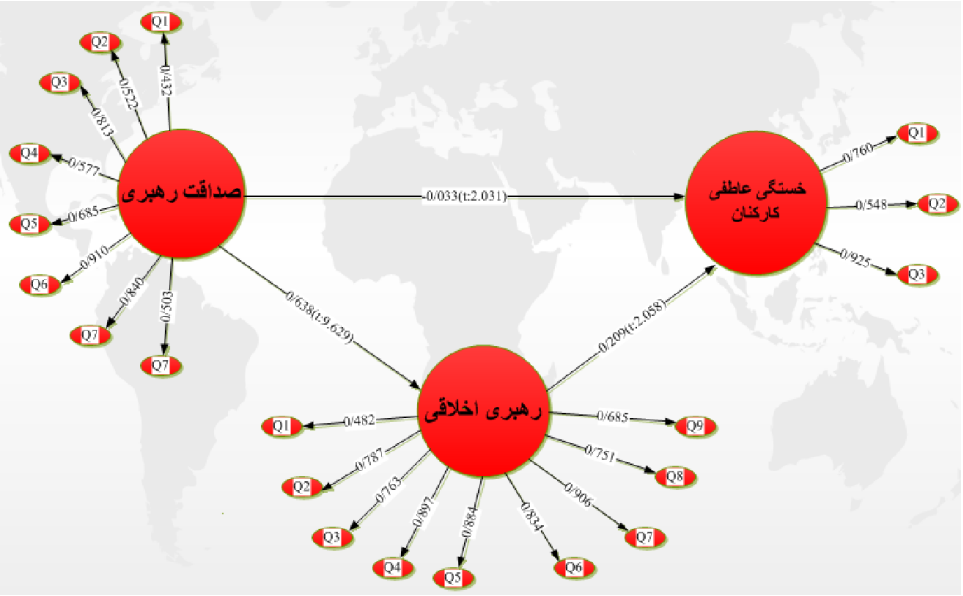


شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

جدول ۵: نتایج برازش مدل درونی

	مسیر	ضریب مسیر	آمارهٔ t>۱/۹۶	ضریب تعیین	نتیجهٔ آزمون
H1	صداقت رهبری ← خستگی عاطفی	-۰/۰۳۳	۲/۰۳۱	۰/۴۰۱	تأیید
H2	صداقت رهبری ← رهبری اخلاقی	۰/۶۳۸	۹/۶۲۹	۰/۴۵۴	تأیید
H3	رهبری اخلاقی ← خستگی عاطفی	-۰/۲۰۹	۲/۰۵۸	۰/۴۰۱	تأیید
H4	صداقت رهبری ← خستگی عاطفی نیروهای امدادی ← با اثر میانجی رهبری اخلاقی	بررسی شروط	بررسی شروط	-	تأیید

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]



شکل ۲: مدل آزمون‌شده پژوهش

در شکل ۲ اعداد ضریب مسیر بیانگر شدت رابطه و اعداد مشخص‌شده روی فلش‌ها بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون‌شده ابتدا معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد. مطابق شکل ۲ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنادار هستند. برای آزمون فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ مقادیر بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶ به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر می‌باشد.

همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود مقدار آمارهٔ t در فرضیهٔ اول پژوهش برابر با ۲/۰۳۱ به‌دست آمد که ناظر بر وجود رابطه میان دو متغیر صداقت رهبری و خستگی عاطفی است، اما با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر، منفی به‌دست آمد رابطهٔ میان این دو متغیر یک رابطه منفی است. در واقع هرچه میزان صداقت در اعمال رهبری سازمان زیاد شود از میزان خستگی عاطفی نیروهای امدادی کاسته می‌شود و برعکس. آمارهٔ t در فرضیهٔ دوم برابر با ۹/۶۲ می‌باشد که نشان‌دهندهٔ وجود رابطه میان دو متغیر صداقت رهبری و رهبری اخلاقی است. از طرف دیگر میزان ضریب مسیر در این فرضیه ۰/۶۳۸ به‌دست آمد که بیانگر وجود رابطهٔ مثبت و معنادار میان این دو متغیر است. براساس مقدار آمارهٔ t در فرضیهٔ سوم (۲/۰۵۸) میان دو متغیر رهبری اخلاقی و خستگی عاطفی رابطهٔ معناداری وجود دارد، اما با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر این فرضیه ۰/۲۰۹- به‌دست آمد رابطه میان دو متغیر رهبری اخلاقی و خستگی عاطفی یک رابطه منفی و معنادار است. به این ترتیب هرچقدر میزان رهبری سازمان مبتنی بر اصول اخلاقی استوار باشد، از میزان خستگی عاطفی نیروهای امدادی کاسته می‌شود و برعکس.

بحث و نتیجه‌گیری

صداقت رهبری و رهبری مبتنی بر اخلاقیات از موضوع‌های مورد توجه سازمان‌های امروزی است. مراکز هلال‌احمر برای دستیابی به نتایج مطلوب و

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

نزدیک‌شدن به شرایط ایده‌آل باید توجه ویژه‌ای به مباحث اخلاقی و رفتاری و عوامل انسانی نماید. رفتارهای رهبری اخلاقی منجر به شرایطی می‌شود که حداقل چهار مسیر را فراهم می‌کند. نیروهای امدادی برای داشتن رفتار اخلاقی به راهنمایی‌های رهبران نیاز دارند. این راهنمایی‌ها در قالب بحث‌های باز اخلاقی به عوامل انسانی کمک می‌کند تا از حضور در موقعیت‌های غیراخلاقی و منفی منصرف شوند یا از دخالت در آن اجتناب کنند. علاوه بر این، رهبری اخلاقی منجر به کاهش عدم اطمینان‌ها در مورد نحوهٔ فعالیت سازمان‌های هلال‌احمر می‌شود. رفتارهای رهبری اخلاقی با نشان‌دادن اعتماد و تصمیم‌گیری اخلاقی منجر به شکل‌گیری احساس رفتار اخلاقی در نیروهای امدادی و ارباب رجوع می‌شود. رهبران اخلاقی با ارائه و دادن پاداش به رفتار اخلاقی عوامل انسانی در نیروهای امدادی نفوذ می‌کنند تا آنها رفتارهای مورد تأیید اخلاقی را نمایش دهند که این امر به نوبهٔ خود منجر به اطمینان اعضای سازمان در هنگام همکاری در شرایط بحرانی می‌شود. همچنین نیروهای امدادی می‌دانند که درصورتی‌که مطابق با ارزش‌های اخلاقی رفتار کنند می‌توانند از حمایت رهبران در طولانی‌مدت برخوردار باشند. این شرایط حمایتی مثبت رهبران اخلاقی می‌تواند منجر به کاهش اضطراب، خستگی و عدم‌اطمینان نیروهای امدادی شود. در مقابل نبود این شرایط مطلوب و مثبت ناشی از راهنمایی‌های مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی و نبود تصمیم‌گیری‌های اخلاقی می‌تواند رفتار اخلاقی را در سازمان مخدوش نماید و هزینه‌های سازمان را به سمت کنترل رفتارهای غیراخلاقی و برطرف‌کردن خستگی‌های عاطفی نیروهای امدادی خواهد برد. با توجه به یافته‌های تحقیق در خصوص فرضیهٔ اول رابطه منفی و معنادار بین صداقت رهبری و خستگی عاطفی مورد تأیید قرارگرفت که با نتایج تحقیق بایهان کاراپینار و همکاران (۲۰۱۶) و الماسیان و رحیمی‌کیا (۱۳۹۱) هم‌سویی دارد. [۴۴]

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرچقدر میزان صداقت مدیران در سازمان‌های هلال‌احمر بیشتر باشد، از میزان خستگی عاطفی نیروهای امدادی کاسته خواهد شد. مدیرانی که رفتار محافظه‌کارانه‌ای از خود نشان می‌دهند و پیشفرض ذهنی آنها بر مبنای عدم اعتماد و صداقت به نیروهای امدادی شکل گرفته است، به زودی با نیروهای امدادی مواجه خواهند شد که از نظر عاطفی دچار خستگی و فرسودگی شده‌اند و در شرایط بحرانی نمی‌توانند مسائل سازمان را برطرف کنند. براساس نتایج تحقیق، فرضیهٔ دوم نیز مورد تأیید قرار گرفت که با یافته‌های تحقیق علیزاده ثانی و همکاران (۱۳۹۲) [۴۵] همخوانی دارد.

نتایج تحقیق دوتویت (۲۰۱۵) نیز بر وجود یک رابطهٔ مثبت و معناداری میان صداقت رهبری و رهبری اخلاقی تأکید دارد. بنابراین هر چقدر رهبری در سازمان‌های هلال‌احمر بر اصول صداقت، درستکاری، وفادارای و عمل به وعده‌ها پایبند باشد، رهبری اخلاقی نمود بیشتری خواهد یافت. مطابق با فرضیهٔ سوم تحقیق، هر چه مدیران از سبک اخلاقی رهبری در سازمان‌های هلال‌احمر استفاده

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

کنند، از میزان خستگی عاطفی نیروهای امدادی کاسته خواهد شد و رابطه منفی و معناداری میان این دو متغیر وجود دارد که با یافته‌های پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد.

همچنین اسدی کرم و حقانی (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق وجدان کاری و انسجام تیمی بر خستگی احساسی نیروهای امدادی سازمان تأثیر منفی و معناداری دارد. [۴۶]

در خصوص فرضیهٔ چهارم رهبری اخلاقی در رابطه میان دو متغیر صداقت رهبری و خستگی عاطفی نیروهای امدادی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. فرضیهٔ فوق نیز برای نخستین بار در این پژوهش بررسی شد و در نتیجه رهبری مبتنی بر اخلاقیات می‌تواند نقش میانجی‌گری بین دو متغیر صداقت رهبری و خستگی عاطفی نیروهای امدادی ایفا کند. بنابراین اتخاذ سبک رهبری اخلاقی و صداقت داشتن مدیران سازمان‌های امداد و نجات می‌تواند در کاهش خستگی نیروهای امدادی اثر منفی و معناداری داشته باشد. بدین معنا که در صورتی که هرچه سطح و کیفیت رهبری اخلاقی در سازمان بالاتر باشد، از میزان خستگی عاطفی و احساسی نیروهای امدادی کاسته می‌شود و با نیروهای امدادی توانمند و کارآمدی مواجه خواهیم بود.

با توجه به نتایج تحقیق این موارد به مدیران و رؤسای جمعیت هلال‌احمر پیشنهاد می‌شود:

– در گفتار، رفتار و عمل خود، صداقت را مبنا و معیار ارزش قرار دهید تا بتوانید برای رسیدن به اهداف سازمان خود، عوامل انسانی را توانمند ساخته و نیروهای امدادی پرشور و اشتیاق داشته باشید؛

– با به‌کارگیری سبک رهبری اخلاقی، زمینه را برای حفظ و تقویت قوای کارکنان سازمان و تعاملات و روابط کاری در شرایط اورژانسی و بحرانی فراهم آورید؛

– با ایجاد سبک اخلاقی مطلوب در سازمان، خستگی عاطفی نیروهای امدادی را کاهش دهید.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بدین وسیله بر خود لازم می‌دانند تا از تمام کسانی‌که به نحوی در انجام این مقاله یـاری رساندند، قدردانی و تشکر کنند.

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

References

1. Bouckenooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. How ethical leadership shapes employees' job performance: the mediating roles of goal congruence & psychological capital. Journal of Business Ethics, 2015; 129 (2), 251-264.
2. Walumbwa, F.O., Morrison, E. W., & Christensen, A. L. Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness & group voice. The Leadership Quarterly, 2012; 23(5), 953-964.
3. Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. Who displays ethical leadership and why does it matter? an examination of antecedents & consequences of ethical leadership. Academy of Management Journal, 2012; 55(1), 151-171.
4. Özbağ, G. K. The role of personality in leadership: five factor personality traits and ethical leadership. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2016; 235, 235-242.
5. Schwepker Jr, C. H., & Good, D.J. Sales management's influence on employment and training in developing an ethical sales force. Journal of Personal Selling & Sales Management, 2007; 27(4), 325-339.
6. Zheng, D., Witt, L. A., Waite, E. & etal. Effects of ethical leadership on emotional exhaustion in high moral intensity situations. The Leadership Quarterly, 2015; 26(5), 732-748.
7. Liu, M.Y., Tai,Y.K., Hung, W. W., Hsieh, M. C., & Wang, R. H. Relationships between emotional distress, empowerment perception and self-care behavior and quality of life in patients with type 2 diabetes. Hu li za zhi The Journal of Nursing, 2010; 57(2), 49-60.
8. Bauman, D. C. Leadership and the three faces of integrity. The Leadership Quarterly, 2013; 24(3), 414-426.
9. Akker, L. V., Heres, L., Lasthuizen, K., & Six, F. E. Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations. 2009
10. Garba, O. A., Babalola, M. T., & Guo, L. A social exchange perspective on why and when ethical leadership foster customer-oriented citizenship behavior. International Journal of Hospitality Management, 2017; 70, 1-8.
11. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational behavior & human decision processes, 2005; 97(2), 117-134.
12. Zehir, C., & Erdogan, E. The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. Procedia-Social & Behavioral Sciences, 2011;24, 1389-1404.
13. DeConinck, J. B. Outcomes of ethical leadership among salespeople. Journal of Business Research, 2015; 68(5), 1086-1093.
14. Okpozo, Afokoghene Z., Afokoghene Z. Okpozo, Tao Gong, Tao Gong, Michele Campbell Ennis, Michele Campbell Ennis, Babafemi Adenuga, and Babafemi Adenuga. Investigating the impact of ethical leadership on aspects of burnout. Leadership & Organization Development Journal, 2017;Vol.38, No.8: 1128-1143
15. Du Toit, M. The influence of leader integrity on ethical leadership, interactional justice, leader trust & counter productive work behaviour (PhD dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University). 2015
16. Verhezen, P. The relevance of integrity in organizations. Public Integrity, 2008; 10(2), 133-149
17. Moorman, R. H., & Grover, S. Why does leader integrity matter to followers? An uncertainty management-based explanation. International Journal of Leadership Studies, 2009; 5(2), 102-114.
18. Nasiri Velik Bani F, Sepahand S. Correlation between organizational identity and security style leadership style with employee job performance. Human Resources Management Research, 2016; pp. 237-262 (4).[In Persian]
19. Bligh, M. C. Leadership and trust. in leadership today. Springer International Publishing. 2009; pp. 21-42
20. Engelbrecht, A. S., Heine, G., Mahembe, B. Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. Leadership & Organization Development Journal, 2017; 38(3), 368-379.
21. Heine, G. The influence of integrity and ethical leadership on trust and employee work engagement. PhD dissertation, Stellenbosch University. 2013
22. Bayhan Karapinar, P., & Camgoz, M. The mediating effect of organizational trust on the link between the areas of work life and emotional exhaustion. educational sciences: Theory & Practice, 2016;16(6), 1947-1980.
23. Baer, M. D., Dhensa-Kahlon, R. K., Colquitt, J. A., Rodell, J. B., Outlaw, R.,

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

& Long, D. M. Uneasy lies the head that bears the trust: The effects of feeling trusted on emotional exhaustion. Academy of Management Journal, 2015; 58(6), 1637-1657.
24. Jiang, J. Y., Law, K. S., & Sun, J. J. Leader–member relationship and burnout: the moderating role of leader integrity. Management and Organization Review, 2014;10(2), 223-247.
25. Baghersalimi S Rezaei Dizkah, M, Abed, K.The effect of leadership style on employee burnout (case study of Gilan provincial tax Administration). Tax Law Research;2012;Year 20 No.16 [In Persian]
26. Zarei Matin H, Ahmadi Zahrani M, Amini AR, Nikkramam S. The Effect of Ethical Leadership Behavior on Employees' Voice. Human Resources Management Research, 2015; 7 (4). pp. 167-190 [In Persian]
27. Seyyed Javadin SR, Gholipour A, Zanalizadeh Shouki M. Identifying the Effect of Using Poison Leadership Style on Organizations on Results and Outcomes of Human Resources. Human Resource Management Research,2014;6(4).pp.109-127 [In Persian]
28. NasrEsfahani, A, Ghazanfari A, AmeriNasab S. The relationship between ethical leadership and employee empowerment. Human Resources Management Research, 2013;5 (1), 107-128. [In Persian]
29. Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D.L. The good, the bad and the misguided: how managers inadvertently encourage deviant behaviors. The Academy of Management Perspectives, 2006; 20(1), 91-103
30. Bavik, A., Bavik, Y. L., & Tang, P. M. Servant leadership, employee job crafting, and citizenship behaviors: a cross-level investigation. Cornell Hospitality Quarterly, 2017;58(4), 364-373.
31. Babalola, M. T., Bligh, M. C., Ogunfowora, B., Guo, L., & Garba, O. A. The mind is willing, but the situation constrains: why and when leader conscientiousness relates to ethical leadership. Journal of Business Ethics, 2017;1-15.
32. Ogunfowora, B. It's all a matter of consensus: leader role modeling strength as a moderator of the links between ethical leadership & employee outcomes. human relations, 2014;67(12), 1467-1490.
33. Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. Linking ethical leadership to employees' performance: mediating role of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences, 2017;11(1).
34. Zandi Kh, Nasiri Velik Bani, F, Ghanbari, S, Seif Panahi H. Analysis of ethical leadership relationships, spirituality in work and burnout, ethics in science and technology. 2014; Vol.9 Iss 1. [In Persian]
35. Wilk, S. L., & Moynihan, L. M. Display rule" regulators": the relationship between supervisors and worker emotional exhaustion. Journal of Applied Psychology, 2005;90(5), 917
36. Anđelković, Ž., Dragin, A., Božić, S., & Košić, K. Emotional exhaustion and job satisfaction of tour guides in rural areas. Economics of Agriculture, 2017; 64(1), 11-26
37. Khoo, E. J., Aldubai, S., Ganasegeran, K., Lee, B. X., Zakaria, N. A., & Tan, K. K. Emotional exhaustion is associated with work related stressors: a cross-sectional multicenter study in Malaysian public hospitals. Archivos argentinos de pediatria, 2017; 115(3), 212–219.
38. Wong, J. Y., Wang, C. H. Emotional labor of the tour leaders: and exploatory study, Tourism Management, Elsevier B.V., Amsterdam, The Netherlands. 2009; Vol.30, No.2, pp. 249-259
39. Hur, W. M., IL Park, S., & Moon, T. W. The moderating roles of organizational justice on the relationship between emotional exhaustion and organizational loyalty in airline services. Journal of Services Marketing, 2014;28(3), 195-206.
40. Janssen, O., Lam, C. K., & Huang, X. Emotional exhaustion and job performance: The moderating roles of distributive justice and positive affect. Journal of Organizational Behaviour, 2010;31(6), 787-809.
41. Dallimore, K. S., Sparks, B. A., & Butcher, K. The influence of angry customer outbursts on service providers' facial displays and affective states. Journal of Service Research, 2007;10(1), 78-92.
42. Kovoor-Misra S, Gopalakrishnan S. Culpable leaders, trust, emotional exhaustion & identification during a crisis. Leadership & Organization Development Journal, 2016;37(8), 1100-1116.

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

43. Grant, A. M., Berg, J. M., & Cable, D. M. Job titles as identity badges: How self-reflective titles can reduce emotional exhaustion. Academy of Management Journal, 2014; 57(4), 1201-1225.
44. Almasian A, Rahimikia A. The relationship between managers leadership style and burnout among staff staff of Lorestan University of Medical Sciences. Journal of Research, 2012;Vol.14, No.1. [In Persian]
45. AlizadehSani M, Medauchi M, Mohebi, L. Relationship of Behavioral Integrity with the Effectiveness of Leadership in Organizations. Ethics in science and technology.2014;Vol.9, No. 2 [In Persian]
46. Asadi Karam N, Haqqani M. Investigating the role of ethical leadership in emotional exhaustion of employees of sensitive emotional situations with the role of mediation of team coherence and work conscience, case study: social security organization of Kerman, 10th International Conference on Economics & Management (COI), article ICOEM04_ 163. 2012 [In Persian]

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]

Investigating the relationship between leadership integrity on emotional exhaustion of relief workers with mediating role of ethical leadership in Semnan Red Crescent Society

Abbasali Rastegar, Associate Professor of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran
Mohsen Farhadinejad, Assistant Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran
Corresponding author: Mohammad Keshavarz, PhD student of Organizational Behavior Management, Semnan University, Semnan, Iran
Email: M.keshavarz71@semnan.ac.ir

Received: November 1, 2018 **Accepted:** February 10, 2019

Abstract
Background: The emotional exhaustion of relief workers is one of the important issues in Red Crescent Society. Therefore, this study aims to examine the relationship between leadership integrity on emotional exhaustion of relief workers with mediating role of ethical leadership in Semnan Red Crescent Society.
Method: In this descriptive-survey, about 120 employees of Semnan Red Crescent Society were selected by using Cochran formula. A 25-item questionnaire based on Likert scale was used to collect information. The reliability was evaluated using cronbach's alpha (>0.7). Data analyzed based on structural equation modeling.
Findings: The findings indicated that leadership integrity has a positive and significant effect on ethical leadership. In addition, the results of the research confirm the negative and significant effect of ethical leadership and leadership integrity on the emotional exhaustion of the relief workers and ethical leadership mediates the relationship between leadership integrity and emotional exhaustion of the relief workers.
Conclusion: The results showed that regarding the relief workers in Red Crescent Society have difficult jobs; honesty in leadership is an effective factor in reducing their emotional exhaustion. However, if managers of Red Crescent Society show honest behaviors and use ethical leadership style, the emotional exhaustion of relief workers will be reduced as well. This research tried to measure leadership integrity and its impact on the ethical leadership and emotional exhaustion of relief workers.

Keywords: leadership integrity, relief workers emotional exhaustion, ethical leadership, Red Crescent Society

[Downloaded from jorar.ir on 2024-10-12]