مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۲، شماره پیوسته ۱۰۰، ۱۱ شهریور ۱۴۰۴ https://doi.org/10.47176/rjms.32.100

مقاله پژوهشی

ارتباط بین رهبری تیمی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی تاب آوری روانشناختی

هانیه گل صنملو: گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

مریم فرآیین: گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد خوی، دانشگاه ازاد اسلامی، خوی، ایران (* نویسنده مسئول) Mfaraeen@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: نقش رهبری در طراحی و سرپرستی تیم‌ها برای جلوگیری از فرسودگی شغلی و انزوای کاری کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. هدف از این تحقیق تعیین ارتباط بین رهبری تیمی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی تاب آوری روان‌شناختی می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی–همبستگی بود که به شیوه میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۵۰ نفر بود که نمونه آماری تحقیق طبق جدول مورگان ۱۴۸نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بود که به روش در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه های رهبری تیمی ازساراکوک (۲۰۰۷)، فرسودگی شغلی مسلش(۱۹۸۱)، و تاب‌آوری روان‌شناختی کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده گردید. پایایی پرسش نامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه های رهبری تیمی، فرسودگی شغلی و تاب‌آوری روان‌شناختی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹ ، و ۰/۹۰ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین رهبری تیمی و تاب‌آوری روان‌شناختی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد (r=۰/۲۴). همچنین بین تاب‌آوری روان‌شناختی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد (r=-۰/۲۸).

نتیجه‌گیری: این یافته‌ها نشان می‌دهد که تاب‌آوری ممکن است به عنوان یک میانجی عمل کند و بر رابطه بین رهبری و فرسودگی شغلی تاثیر گذار باشد و بر لزوم اتخاذ راهبردهای سازمانی هوشمندانه تأکید دارد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

رهبری تیمی،

فرسودگی شغلی،

انزوای کاری،

تاب آوری روانشناختی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۱

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۶/۱۱

شیوه استناد به این مقاله:

Golsanamlou H, Faraeen M. The Relationship Between Team leadership and Job Burnout and Work Isolation with Regard to the Mediating Role of Psychological Resilience. Razi J Med Sci. 2025(2 Sep);32.100.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

Razi Journal of Medical Sciences. 2025(2 Sep);32.100. https://doi.org/10.47176/rjms.32.100

Original Article

The Relationship Between Team leadership and Job Burnout and Work Isolation with Regard to the Mediating Role of Psychological Resilience

Haneyeh Golsanamlou: Department of Physical Education and Sports Sciences, Khoy.c., Islamic Azad University, Khoy, Iran

Maryam Faraeen: Department of Physical Education and Sports Sciences, Khoy.c., Islamic Azad University, Khoy, Iran (*Corresponding Author) Mfaraeen@yahoo.com

Abstract

Background & Aims: Employee health, as one of the fundamental pillars of human capital, plays a vital role in the effectiveness and sustainability of organizations. The workplace, beyond merely fulfilling economic needs, serves as a source for satisfying individuals' psychological and physical requirements; therefore, attention to employees' mental health can pave the way for their flourishing and productivity. Conversely, neglecting this critical issue exposes organizations to a costly and damaging phenomenon known as job burnout (1).

Job burnout is a state of chronic physical and psychological stress that develops in response to overwhelming emotional and professional demands (2). This phenomenon, which gradually expands over time, can progressively lead to psychological disability. According to the model proposed by Maslach et al. (2001), job burnout comprises three main dimensions: emotional exhaustion (feeling depleted of emotional resources and energy), depersonalization (a negative, callous, and indifferent attitude towards one's job and service recipients), and reduced personal accomplishment (feelings of incompetence and lack of achievement at work) (3). For the individual, job burnout is a painful experience that can lead to chronic fatigue, decreased performance, mental health disorders (such as depression and anxiety), and weakened self-confidence (4, 5). From an organizational perspective, job burnout carries severe and costly consequences for the organization. These consequences include reduced quality and quantity of work, increased absenteeism, diminished morale, commitment, and motivation among employees, and ultimately, heightened turnover intentions and employee displacement (5). The results of a study by Wu et al. indicated that job burnout leads to emotional exhaustion and that there is a strong positive relationship between job burnout and negative attitudes toward the job (6). In today's organizations, organizational leadership is one of the most critical and recognized factors determining the success or failure of an organization. The leadership style adopted by managers plays a fundamental role in shaping employees' attitudes, motivation, and work behaviors, and can foster creativity, organizational commitment, and team effectiveness (7). Numerous studies have shown that leaders, by creating an inspiring vision, providing necessary support, and facilitating work processes, create a context in which employees can perform their roles with greater energy and enthusiasm. Conversely, inappropriate leadership styles can gradually deplete the organization's human capital and pave the way for phenomena such as turnover, reduced productivity, and job burnout (8).

Among the leadership styles that have received attention in the management literature is team leadership. The concept of team leadership, as a specialized branch of leadership studies, refers to the process of social influence and guiding team members toward achieving shared goals, wherein the leader, by creating a clear vision, allocating resources, providing emotional support, and facilitating interpersonal interactions, establishes a foundation for team effectiveness (9). Team leaders are not only responsible for coordinating tasks and ensuring work progress, but also play a significant role in shaping the team's psychological climate and the quality of relationships among members. Supportive behaviors in this style can strengthen members' psychological safety and provide a context for effective learning and collaboration (10). Therefore, a precise understanding of the dimensions of team leadership and its consequences for employees' mental health is a fundamental step in designing preventive interventions and promoting well-being in the workplace. The research results of Ghanbari et

Keywords

Team Leadership,

Job Burnout,

Work Isolation,

Psychological Resilience

Received: 01/03/2025

Published: 02/09/2025

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

al. showed a moderate relationship between managers' leadership behaviors and employees' job burnout in Iranian government organizations. Among these, ethical leadership style, relationship-oriented leadership style, and transformational leadership style had the largest effect sizes (11).

One of the factors that can influence employee performance and job burnout is psychological resilience. Resilience is defined as an individual's capacity to maintain or quickly recover psychological health in the face of life events and challenges (12). This concept, rooted in positive psychology, represents individuals' ability to adapt successfully to difficult conditions, psychological pressures, and threatening situations. Resilience is not merely about passively resisting problems; rather, it involves a dynamic process of learning, growth, and transforming threats into opportunities for personal and professional development (13). In the workplace, resilient employees are able to maintain their performance level and effectively utilize their cognitive and emotional capacities despite job pressures, organizational ambiguities, or interpersonal conflicts. Research has shown that high resilience is associated with positive occupational outcomes such as increased job satisfaction, organizational commitment, and innovative behaviors (14). Arslan et al. showed that resilience reduces the impact of negative emotions and increases the effectiveness of positive emotions for mental health (2). DeConck et al., in their study titled "The Relationship between Employees' Psychological Resilience and Charismatic Managers in Government Organizations," demonstrated that this group of employees has a higher level of resilience compared to employees in other organizations (15). The results of studies by Sardarzadeh et al. (16) and Dehghan et al. (17) indicated that resilience has a significant negative correlation with job burnout Despite extensive research separately examining the role of team leadership in predicting job burnout (18) and the impact of psychological resilience on reducing the negative consequences of occupational stress (12), there remains a significant theoretical gap in explaining the underlying mechanisms of these relationships. Therefore, the present study was conducted to determine the relationship between team leadership and job burnout, considering the mediating role of psychological resilience.

Methods: The present study was a descriptive-correlational research conducted as a field study. The statistical population consisted of all employees (N=250) of the Sports and Youth Departments of West Azerbaijan Province, from which 148 employees were selected as the statistical sample using Morgan's table and available sampling method. Data were collected using the Team Leadership Questionnaire (Saracook, 2007), the Maslach Burnout Inventory (Maslach, 1981), and the Connor-Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003). Descriptive statistics and Pearson correlation coefficient were employed for data analysis using SPSS version 22 software.

Results: The findings indicated a positive and direct relationship between team leadership and psychological resilience ($r = 0.24$). Furthermore, a negative and significant relationship was found between psychological resilience and job burnout ($r = -0.28$, $p < 0.05$).

Conclusion: These findings indicate that team leadership can indirectly reduce the severity of job burnout by strengthening employees' psychological resilience. Although the obtained correlation coefficients are weak to moderate, the existence of significant relationships among the variables reveals the key role of resilience as a mediating variable in this link. Accordingly, designing and implementing organizational intervention programs aimed at enhancing team leadership styles and strengthening employees' resilience capacity can be an effective strategy for reducing job burnout and improving psychological health in work environments.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Golsanamlou H, Faraeen M. The Relationship Between Team leadership and Job Burnout and Work Isolation with Regard to the Mediating Role of Psychological Resilience. Razi J Med Sci. 2025(2 Sep);32.100.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

مقدمه

سلامت کارکنان به عنوان یکی از ارکان اصلی سرمایه‌های انسانی، نقش حیاتی در اثربخشی و پایداری سازمان‌ها ایفا می‌کند. محیط کار فراتر از تأمین نیازهای اقتصادی، منبعی برای برآورده ساختن نیازهای روانی و جسمی افراد محسوب می‌شود و از این رو، توجه به بهداشت روانی کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی و بهره‌وری آن‌ها باشد. در مقابل، نادیده گرفتن این مهم، سازمان‌ها را با پدیده‌ای هزینه‌بر و آسیب‌زا به نام فرسودگی شغلی مواجه می‌سازد (۱).

فرسودگی شغلی حالتی از استرس مزمن جسمی و روانی است که در پاسخ به خواسته‌های عاطفی و حرفه‌ای طاقت‌فرسا در افراد ایجاد می‌شود (۲). این پدیده که به آهستگی در طول زمان گسترش می‌یابد، و می‌تولند به تدریج به ناتوانی روانی فرد منجر گردد. فرسودگی شغلی بر اساس مدل ارائه شده توسط مسلش و همکاران (۲۰۰۱) دارای سه بعد اصلی خستگی عاطفی (احساس تهی شدن از منابع عاطفی و انرژی)، مسخ شخصیت (نگرش منفی، سرد و بی‌تفاوت نسبت به شغل و گیرندگان خدمت)، و کاهش کارآمدی فردی (احساس عدم کفایت و موفقیت در کار) است (۳).

عوارض ناشی از فرسودگی شغلی دامنه‌ای وسیع از سلامت فرد تا اثربخشی سازمان را در بر می‌گیرد. برای فرد، این پدیده تجربه‌ای دردآور است که می‌تواند به خستگی مزمن، کاهش عملکرد مناسب، اختلال در سلامت روان (مانند افسردگی و اضطراب) و تضعیف اعتماد به‌نفس منجر شود (۴، ۵). از منظر سازمانی، فرسودگی شغلی پیامدهای سنگین و پرهزینه‌ای برای سازمان به همراه دارد. این پیامدها شامل کاهش کیفیت و کمیت کار، افزایش غیبت، تضعیف روحیه، تعهد و انگیزش کارکنان، و در نهایت، افزایش تمایل به ترک خدمت و جابجایی نیروی انسانی است (۵).

هزینه‌های ناشی از ترک خدمت، استخدام و آموزش نیروی جدید، و همچنین افت بهره‌وری، بار مالی قابل توجهی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند (۳). نتایج پژوهش وو و همکاران نشان داد که فرسودگی شغلی به خستگی عاطفی منجر می‌شود و همچنین رابطه ای مثبت و قوی بین فرسودگی شغلی و نگرش های منفی نسبت به شغل وجود دارد (۶). بنابراین، فرسودگی شغلی نه تنها کیفیت زندگی کاری را تنزل می‌دهد، بلکه به عنوان یک مانع جدی در مسیر دستیابی سازمان‌ها به اهداف و مأموریت‌هایشان عمل می‌کند.

در سازمان‌های امروزی یکی از حیاتی‌ترین و شناخته شده‌ترین عوامل تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست مجموعه‌ها، رهبری سازمان است. سبک رهبری اتخاذ شده توسط مدیران، نقشی اساسی در شکل‌دهی به نگرش‌ها، انگیزه و رفتارهای کاری کارکنان ایفا می‌کند و می‌تولند زمینه‌ساز خلاقیت، تعهد سازمانی و اثربخشی تیمی باشد (۷). پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که رهبران با ایجاد چشم‌اندازی الهام‌بخش، فراهم‌سازی حمایت‌های لازم و تسهیل فرآیندهای کاری، بستری را فراهم می‌آورند که در آن کارکنان بتوانند با انرژی و اشتیاق بیشتری به ایفای نقش بپردازند. در مقابل، سبک‌های رهبری نامناسب می‌توانند به تدریج سرمایه‌های انسانی سازمان را تحلیل برده و زمینه‌ساز پدیده‌هایی همچون ترک خدمت، کاهش بهره‌وری و فرسودگی شغلی گردند (۸).

از جمله سبک‌های رهبری که در ادبیات مدیریت مورد توجه قرار گرفته‌اند می‌توان به رهبری تیمی اشاره کرد. مفهوم رهبری تیمی به عنوان شاخه‌ای تخصصی از مطالعات رهبری، به فرآیند نفوذ اجتماعی و هدایت اعضای تیم به سمت دستیابی به اهداف مشترک اطلاق می‌شود که در آن رهبر با ایجاد چشم‌انداز روشن، تخصیص منابع، حمایت عاطفی و تسهیل تعاملات میان فردی، بستری را برای اثربخشی تیم فراهم می‌آورد (۹). رهبری تیمی نه تنها مسئول هماهنگی وظایف و اطمینان از پیشرفت کارها هستند، بلکه نقش مهمی در شکل‌دهی به جو روانی تیم و کیفیت روابط میان اعضا ایفا می‌کنند. رفتارهای حمایتگرانه در این سبک می‌تولند احساس امنیت روانی را در اعضا تقویت کرده و بستری برای یادگیری و همکاری مؤثر فراهم آورد. در مقابل، رهبری تیمی ناکارآمد که با ویژگی‌هایی نظیر عدم حمایت عاطفی، ایجاد انتظارات متناقض، ابهام در نقش‌ها یا اعمال فشار کاری فراتر از توان اعضا همراه است، جو تیم را

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

به محیطی تنش‌زا و فرساینده تبدیل می‌کند. چنین شرایطی با تضعیف منابع روان‌شناختی کارکنان، از جمله احساس خودکارآمدی و معناداری شغلی، آنان را مستعد ابتلا به نشانگان فرسودگی شغلی می‌سازد (۱۰). از این رو، شناخت دقیق ابعاد رهبری تیمی و پیامدهای آن برای سلامت روانی کارکنان، گامی اساسی در طراحی مداخلات پیشگیرانه و ارتقای بهزیستی در محیط کار به شمار می‌رود. همین راستا سلطانیان و همکاران در پژوهشی با هدف طراحی و اعتباریابی مدل عوامل موثر رهبری تیمی زیست محیطی در ورزش نشان دادند که که الگوی رهبری تیمی زیست محیط در ورزش دارای ۱۶ بعد و ۶ منظر شامل مشوق های زیست محیطی، احساس تعلق، فرهنگ زیست محیطی، توانمندسازی روانشناختی، رهبری تیمی، عملکرد زیست محیطی است (۱۱). نتایج پژوهش قنبری و همکاران نشان داد که یک رابطه متوسط بین رفتارهای رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران وجود دارد. که از میان آنها، سبک رهبری اخلاقی، سبک رهبری رابطه‌مدار و سبک رهبری تحول‌گرا دارای بیشترین اندازه اثر هستند (۵، ۱۱).

یکی از عواملی که می‌تواند در عملکرد کارکنان و فرسودگی شغلی آنها مؤثر باشد، تاب‌آوری روان‌شناختی است. تاب‌آوری به عنوان ظرفیت فرد برای حفظ یا بازیابی سریع سلامت روان‌شناختی در مواجهه با رویدادها و چالش‌های زندگی تعریف می‌شود (۱۲). این مفهوم که ریشه در روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد، بیانگر توانایی افراد در سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط دشوار، فشارهای روانی و موقعیت‌های تهدیدکننده است. تاب‌آوری صرفاً به معنای مقاومت منفعلانه در برابر مشکلات نیست، بلکه شامل فرآیندی پویا از یادگیری، رشد و تبدیل تهدیدها به فرصت‌هایی برای توسعهٔ فردی و حرفه‌ای می‌شود (۱۳). در محیط کار، کارکنان تاب‌آور قادرند با وجود فشارهای شغلی، ابهامات سازمانی یا تعارض‌های بین فردی، سطح عملکرد خود را حفظ کرده و از ظرفیت‌های شناختی و عاطفی خود به‌طور مؤثر استفاده کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تاب‌آوری بالا با پیامدهای مثبت شغلی نظیر افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای نوآورانه مرتبط است (۱۴). ارسلن و همکاران نشان دادند که تاب آوری تاثیر عواطف منفی را کاهش و اثربخشی احساسات مثبت را برای سلامتی روانی افزایش می‌دهد (۲). دیکونک و همکاران در پژوهش خود با عنوان ارتباط تاب آوری روان‌شناختی کارکنان با مدیران کاریزماتیک سازمان های دولتی نشان دادند که این دسته از کارکنان سطح تاب آوری بالایی نسبت به کارکنان سازمان های دیگر دارند (۱۵). نتایج پژوهش سردارزاده و همکاران (۱۶) و نیز دهقان و همکاران (۱۷) نشان داد که تاب آوری با فرسودگی شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار دارد.

با وجود آنکه پژوهش‌های گسترده‌ای به بررسی جداگانه نقش رهبری تیمی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی (۱۸) و نیز تأثیر تاب‌آوری روان‌شناختی بر کاهش پیامدهای منفی استرس شغلی (۱۲) پرداخته‌اند، هنوز شکاف نظری قابل‌توجهی در تبیین مکانیسم‌های زیربنایی این روابط وجود دارد. بیشتر مطالعات موجود، به بررسی روابط دوتایی میان این متغیرها اکتفا کرده لند اما سازوکار این تأثیرگذاری هنوز به‌طور کامل روشن نشده است. این در حالی است که شناسایی متغیرهای میانجی، از جمله تاب‌آوری روان‌شناختی، می‌تواند تصویر دقیق‌تری از زنجیره علّی میان رفتار رهبر و فرسودگی شغلی ارائه دهد و نقاط مداخله‌ای مؤثرتری را برای برنامه‌های پیشگیری و ارتقای سلامت سازمانی پیشنهاد کند. از سوی دیگر، اغلب پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه در بافت فرهنگی و سازمانی کشورهای توسعه‌یافته صورت گرفته‌اند و در مورد تعمیم‌پذیری یافته‌ها به بافت‌های متفاوت، از جمله سازمان‌های ایرانی، ابهام وجود دارد. اهمیت چنین پژوهشی از آن روست که با شناسایی نقش میانجی تاب‌آوری، می‌توان برنامه‌های مداخله‌ای دوگانه‌ای طراحی کرد که هم بر بهبود سبک‌های رهبری و هم بر تقویت ظرفیت‌های فردی کارکنان متمرکز باشند و از این طریق، اثربخشی بیشتری در مقابله با پدیده فراگیر فرسودگی شغلی

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

داشته باشند. لذا پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین رهبری تیمی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی تاب آوری روان‌شناختی انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود که به شیوه میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۵۰ نفر بود که طبق جدول مورگان ۱۴۸نفر از کارکنان به روش در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسش نامه های رهبری تیمی ازساراکوک (۲۰۰۷)، فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)، و تاب‌آوری روان‌شناختی کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش نامه به تایید استاد راهنما رسید و پایایی پرسش نامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه های رهبری تیمی، فرسودگی شغلی و تاب‌آوری روانشناختی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹ ، و ۰/۹۰ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به جدول ۱ مقدار سطح معناداری متغیرهای رهبری تیمی با تاب آوری روان‌شناختی (sig=۰/۰۰۱) از مقدار خطای پیش بینی شده (α =۰/۰۵) کوچک تر می‌باشد. بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجایی که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۲۴۸ می باشد، لذا، با سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که بین رهبری تیمی با تاب آوری روان‌شناختی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش رهبری تیمی، تاب آوری روان‌شناختی افزایش می یابد.

با توجه به جدول ۲ چون مقدار سطح معناداری متغیرهای تاب آوری روان‌شناختی با فرسودگی شغلی (sig=۰/۰۰۱) از مقدار خطای پیش بینی شده (α =۰/۰۵) کوچک تر می‌باشد. بنابراین، رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجایی که ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۲۸۵-می باشد، بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که بین تاب آوری روانشناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش تاب آوری روانشناختی، فرسودگی شغلی کاهش می یابد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف ارتباط بین رهبری تیمی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی تاب آوری روان‌شناختی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری تیمی با تاب آوری روان‌شناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

هر چند تحقیقی یافت نشد که ارتباط رهبری تیمی با تاب آوری روان‌شناختی را مورد ارزیابی قرار بدهد، ولی از لحاظ نظری می‌توان بدین گونه اذعان کرد که به عنوان رهبر تیم، با وجود خود نقش الگو برای اعضای تیم خود می باشد و عملکرد خود را به عنوان

جدول ۱- ضریب همبستگی بین رهبری تیمی با تاب آوری روانشناختی

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معنی داری
رهبری تیمی با تاب آوری روان‌شناختی	۱۴۸	۰/۲۴۸	۰/۰۵	۰/۰۰۱

جدول ۲- ضریب همبستگی بین تاب آوری روانشناختی با فرسودگی شغلی

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا	سطح معنی داری
تاب آوری روان‌شناختی با فرسودگی شغلی	۱۴۸	-۰/۲۸۵	۰/۰۵	۰/۰۰۱

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

یک رهبر موثر نشان می دهد و ارزش‌ها و استانداردهای مطلوب را در کار و رفتار خود به اعضای تیم به عنوان الگو قرار نشان می‌دهد. از این رو کارکنان با مشاهده قدرت تحمل رهبر سازمان در برابر مشکلات به وجود آمده، تاب آوری روان‌شناختی خود را افزایش داده و به نوعی از رهبر سازمان تبعیت می کنند و در برابر ناملایمات به وجود آمده در سازمان شانه خالی نمی کنند (۱۹).

از طرفی بر اساس نظریه تقاضاها-منابع شغلی رهبران به عنوان یک منبع اجتماعی مهم در محیط کار عمل می‌کنند که می‌توانند از طریق فراهم‌سازی حمایت عاطفی، بازخورد سازنده و ایجاد احساس امنیت روانی، به تقویت منابع شخصی کارکنان از جمله تاب‌آوری کمک کنند (۲۰). رهبران تیمی مؤثر با ایجاد فضای اعتماد، تشویق به یادگیری از شکست‌ها و ارائه بازخورد مثبت، بستری را فراهم می‌آورند که در آن کارکنان احساس می‌کنند برای استفاده از نقاط قوت خود حمایت می‌شوند و این امر به نوبه خود ظرفیت آنان را برای مقابله با فشارهای شغلی افزایش می‌دهد (۲۱). بنابراین، می‌توان چنین تبیین کرد که رهبری تیمی اثربخش با تأمین نیازهای اساسی روان‌شناختی کارکنان (شایستگی، خودمختاری و ارتباط)، به عنوان یک منبع ارزشمند، زمینه را برای شکوفایی و تقویت تاب‌آوری آنان فراهم می‌سازد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین تاب آوری روانشناختی با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج سردارزاده و همکاران (۱۶) دهقان و همکاران (۱۷) همسو بود.

تاب آوری روان‌شناختی به توانایی افراد در تمرکز بر موقعیت فعلی و استفاده از فرصت های آن موقعیت برای گام برداشتن در جهت اهداف و ارزش های درونی به رغم حضور رویدادهای روان‌شناختی چالش انگیز اشاره دارد (۲۲).

بر اساس نظریه تقاضاها-منابع شغلی، تاب‌آوری به عنوان یک منبع شخصی کلیدی عمل می‌کند که می‌تواند اثرات منفی تقاضاهای شغلی (نظیر فشار کار، ابهام نقش و تعارض‌های بین فردی) را تعدیل کرده و از تحلیل رفتن انرژی روانی کارکنان جلوگیری نماید (۲۰). پژوهش‌های متعدد در جوامع مختلف و مشاغل گوناگون، از جمله در میان کارکنان حوزهٔ سلامت، پرستاران، افسران پلیس و روان‌درمانگران، نشان داده‌اند که افراد با سطوح بالاتر تاب‌آوری، در مواجهه با تنش‌های مزمن شغلی، کمتر دچار خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی می‌شوند که ابعاد اصلی فرسودگی شغلی به شمار می‌روند (۳). در واقع، تاب‌آوری به کارکنان این امکان را می‌دهد که با وجود فشارهای روانی موجود در محیط کار، منابع از دست‌رفته خود را سریع‌تر بازیابی کرده و دیدگاه مثبت خود نسبت به شغل و توانایی‌هایشان را حفظ نمایند (۲۳). بنابراین، می‌توان چنین تبیین کرد که تاب‌آوری روان‌شناختی بالا، با تجهیز کارکنان به سازوکارهای مقابله‌ای کارآمدتر و کاهش آسیب‌پذیری آنان در برابر استرس‌های شغلی، نقش یک سپر محافظتی را ایفا کرده و زمینه‌ساز کاهش سطوح فرسودگی شغلی می‌شود.

از محدودیتهای این پژوهش استفاده از پرسش نامه بود، همچنین این پژوهش در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی انجام شد و در تعمیم نتایج به سایر ارگانها یا شهرها باید احتیاط شود. محدودیت در قلمرو زمانی که فقط مربوط به سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود.

نتیجه‌گیری

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که رهبری تیمی با تقویت تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان، می‌تولند به‌طور غیرمستقیم از شدت فرسودگی شغلی بکاهد. اگرچه ضرایب همبستگی به‌دست‌آمده ضعیف تا متوسط هستند، اما وجود رابطه معنادار بین متغیرها، نقش کلیدی تاب‌آوری را به عنوان متغیر میانجی در این پیوند آشکار می‌سازد. بر این اساس، طراحی و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای سازمانی با هدف ارتقای سبک‌های رهبری تیمی و تقویت ظرفیت تاب‌آوری

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

کارکنان می‌تواند راهبردی مؤثر برای کاهش فرسودگی شغلی و بهبود سلامت روان‌شناختی در محیط‌های کاری باشد. لذا به مدیران و سرپرستان ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود با شرکت در کارگاه‌های رهبری تحول‌آفرین و مشارکتی، سبک رهبری خود را به سمت رهبری تیمی سوق دهند تا تاب‌آوری کارکنان افزایش یابد. همچنین در پژوهشهای آتی استفاده از روشهای کیفی و مصاحبه عمیق برای درک چگونگی تأثیر رهبری تیمی بر افزایش تاب‌آوری و کاهش فرسودگی شغلی از دیدگاه کارکنان، می‌تواند به غنای یافته‌ها بیفزاید.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی که در انجام این پژوهش همکاری کردند، قدردانی می‌گردد.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله با کد اخلاق به شماره IR.IAU.REC.1403.461 از کارگروه اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شده است. نویسندگان هیچ گونه تعارض منافع نداشتند.

مشارکت نویسندگان

هانیه گلصنملو در نگارش مقاله و مریم فرآیین در تجزیه و تحلیل آماری و ویراستاری مقاله مشارکت داشتند.

References

1. Angelini G. Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. BMC Psychol. 2023;11(1):49.
2. Arslan G, Yıldırım M, Tanhan A, Buluş M, Allen KA. Coronavirus stress, optimism-pessimism, psychological inflexibility, and psychological health: Psychometric properties of the Coronavirus Stress Measure. Int J Ment Health Addict. 2021;19(6):2423-39.
3. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Ann Rev Psychol. 2001;52(2001):397-422.
4. Cheng H, Fan Y, Lau H. An integrative review on job burnout among teachers in China: Implications for Human Resource Management. Int J Hum Resource Manag. 2023;34(3):529-61.
5. Ghanbari Ghaleroudkhani F, Farhadi Nejad M, Moghaddam A, Najafi M. The Relationship between Leadership behaviors of Managers and Employees Burnout in Iranian Public Organizations: A Meta-Analysis. J Public Administ. 2022;14(3):371-87. [Persian].
6. Wu LZ, Yim FHk, Kwan HK, Zhang X. Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. J Manag Stud. 2012;49(1):178-99.
7. Chukwukelu TI. Examining The Impact of Leadership Styles on Teacher Motivation And Teacher Turnover Intentions: Doctoral Dissertation, Unicaf University in Zambia; 2023.
8. Jidan A. Building superior performance with synergy of work discipline, organizational culture, and employee creativity. PRODUKTIF: Journal Kepegawaian dan Organisasi. 2023;2(2):165-75.
9. Zaccaro SJ, Rittman AL, Marks MA. Team leadership. The leadership quarterly. 2001;12(4):451-83.
10. Klasmeier KN, Schleu JE, Millhoff C, Poethke U, Bormann KC. On the destructiveness of laissez-faire versus abusive supervision: A comparative, multilevel investigation of destructive forms of leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2022;31(3):406-20.
11. Soltanian L, Shabani Moghaddam K, Farahani A, Seyed Ameri M. Design and validation of the model of effective factors of environmental transformational leadership in sports. Sport Management Studies. 2023:e3798. [Persian].
12. Fletcher D, Sarkar M. Psychological resilience. Eur Psychol. 2013.
13. Hartmann S, Weiss M, Newman A, Hoegl M. Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. Appl Psychol. 2020;69(3):913-59.
14. King DD, Newman A, Luthans F. Not if, but when we need resilience in the workplace. J Organiz Behav. 2016;37(5):782-6.
15. DeConinck J, DeConinck MB, Banerjee D. Outcomes of an ethical work climate among salespeople. Int J Bus Administ. 2013;4(4):1-8.
16. Sardarzadeh F, Jian Bagheri M. The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian Offshore Oil Company. Shenakht journal of psychology and psychiatry. 2016;3(4):61-77. [Persian].
17. Dehghan Manshadi M, Saadati Z, Hemati H. Examining the relationship between job burnout, religious beliefs and mindfulness Considering the

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]

mediating role of resilience among elementary school teachers in Yazd. Interdisciplinary Studies in Education. 2023;2(3):101-16. [Persian].

18. Skogstad A, Einarsen S, Torsheim T, Aasland MS, Hetland H. The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. J Occup Health Psychol. 2007;12(1):80.

19. Taghizadeh H, Bai N, Esfahani Nia A, Ghorbani S. The relationship between spiritual leadership with job proactive behavior of physical education experts of education departments with the mediating role of psychological safety. Journal of Human Resource Management in Sport. 2023;10(1):1-19. [Persian].

20. Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. J Occup Health Psychol. 2017;22(3):273.

21. Marwani M, Megayanti W, Ilias MF. Nurturing teacher resilience: Transformational leadership as a protective factor against burnout. Al-Tanzim: Journal Manajemen Pendidikan Islam. 2024;8(4):1330-44.

22. Cherng C-FG, Sher J-S, Chu H, Yu L. The relationship between civil pilots' resilience, psychological well-being and work performance. Transportation research procedia. 2022;66:16-25.

23. Kaya H, Kahve AC, Saykal SG, Büyüklüoğlu N, Yüksel RN, Göka E. Evaluation of anxiety, burnout and psychological resilience levels of healthcare workers in the COVID-19 pandemic. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2022;13(1):57-66.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.47176/rjms.32.100]