

Research Paper

Investigating the Impact of Passive Leadership on Online Interaction in social media with the Mediating role of Job Independence and Resilience

Amir Hosien Okhravi¹ , Yousef Ramezani^{*2} , Malihe Tatari³

¹ Member of the management department, University of Gonabad, Gonabad, Iran.

² Member of the management department, University of Gonabad, Gonabad, Iran.

³ Master of Public management, Attar Higher Education Institute, Mashhad



10.22080/shrm.2022.23832.1326

Received:

April 18, 2022

Accepted:

June 11, 2022

Available online:

July 11, 2022

Keywords:

Social media, Online interaction, Passive leadership, Job autonomy, Resilience.

Abstract

With the advent of the Internet and mobile devices, news organizations need to adapt to the digitalization process. Social media editors play a new role in the survival of news organizations. Editors have a responsibility to facilitate marketing, content production, and data analytics practices on social media. According to resource conservation theory, leadership and job independence both affect employees in the card environment. This study seeks to investigate the mediating role of job independence and resilience in the impact of passive leadership style on the performance (online interaction) of editors on social media. The statistical population of this research is 70 people, of which 61 people were selected from the editors of Shahrara newspaper in Mashhad using non-probability purposeful sampling method. In order to collect information from the standardized questionnaire of Kilavi et al. (2006) to measure the variable of passive leadership, Broigh (1985) to measure the variable of job independence, Stephen et al. (2013) to measure the variable of resilience and Liu (2003) for the measurement of online interaction variable has been used. The research hypotheses were tested through structural equation modeling using Smart-PLS software. The results of the research show that passive leadership negatively affects the online interaction with fans and followers and the resilience of editors. This means that by strengthening the passive leadership style, the desire to interact online with fans and followers and the resilience of Shahrara newspaper editors will decrease. And increasing the resilience and job independence of editors facilitates and improves online interaction with fans and followers of Shahrara' newspaper. Also, the results show that resilience and job independence reduce the negative effect of passive leadership on the online interaction of editors in social media.

Extended abstract

1. Introduction

The market demand for using editors is increasing. In 2014, 80% of the top 500 companies in America had Facebook fan pages

that required social media editors to be managed (Barnes & Lescault, 2014). Editors are the frontline soldiers of news organizations who act on behalf of the organizations to interact with customers.

*Corresponding Author: Yousef Ramezani

Address: Assistant professor, Department of Management, Faculty of Humanities, University of Gonabad, Gonabad, Iran.

Email: y.ramezani@gonabad.ac.ir

Such tasks are emotionally exhausting and require a considerable ability to cope with (Hoschild, 1983). Leadership can be one of the important resources that support the editors.

Leadership literature has identified different styles (Bass & Avolio, 1990). Among them, passive leadership has been studied less. Passive leadership refers to a pattern of inaction and non-compliance on the part of the management (Derue, Nahrgang, Wellman, & Humphrey, 2011).

Research on passive leadership has been neglected for a long time. Meanwhile, Christie & Barling (2009) found that employees exposed to passive leadership for a long time suffer from chronic stress and can hardly gain personal control over their work.

From the perspective of resource conservation theory, employees need sufficient personal resources to cope with job demands and challenges (Hobfoll 2002, 2011). However, additional factors in the environment can act to facilitate or prevent resource gain. The purpose of this study is to investigate the mediating role of job autonomy and resilience in the influence of passive leadership style on the performance (online interaction) of editors in social media.

2. Research Methods

Using purposive non-probabilistic sampling method, the editors of Shahr-e-Ara Newspaper of Mashhad were selected as the study sample. To collect data, standardized questionnaires of passive leadership (Kilowie et al., 2006), job independence (Bruigh, 1985), resilience (Stephen et al., 2013) and online interaction (Liu, 2003) were used. The research hypotheses were tested through structural equation modeling using Smart-PLS Software.

3. Results

According to the results of the first hypothesis, passive leadership has a decreasing effect on interaction with contacts. Therefore, the first hypothesis is confirmed and it can be said that passive leadership reduces the online interaction of the editors with the audience.

According to the results of the second hypothesis, passive leadership has a decreasing

effect on the job autonomy of interaction editors. Therefore, the second hypothesis is confirmed and it can be said that it reduces the job independence of the editors.

According to the results of the third hypothesis, passive leadership has a decreasing effect on the editors' resilience in interacting with the audiences. Therefore, the third hypothesis is confirmed and it can be said that passive leadership reduces the resilience of the editors to interact with the audience.

According to the results of the fourth hypothesis, job autonomy has an increasing effect on interaction with contacts. Therefore, the fourth hypothesis is confirmed and it can be said that job independence will cause the editors to interact online with the audience.

According to the results of the fifth hypothesis, job autonomy mediates the effect of passive leadership on the interaction with the audience. Therefore, the fifth hypothesis is confirmed.

According to the results of the sixth hypothesis, the editors' resilience has an increasing effect on the editors' online interaction with the audiences. Therefore, the sixth hypothesis is confirmed and it can be said that editors' resilience increases their online interaction with the audiences.

According to the results of the seventh hypothesis, resilience mediates the effect of passive leadership on the interaction with the audiences. Therefore, the seventh hypothesis is confirmed.

4. Conclusion

This research further shows that passive leadership can create a spillover effect beyond organizational boundaries by reducing the interaction of the employees with their fans and followers. The reason for this is that passive leadership prevents them from accessing resources to deal with work stress. In the work situation of an interaction editor, the interaction with fans is a kind of public discourse and to some extent projects show the position of the organization. If the supervisors leave their management duties, the interaction editors will be tired both physically and mentally. Therefore, the

supervisors should establish a relationship with the subordinates with sufficient trust and communication and have sufficient resources and support. From the perspective of Conservation of Resources (COR), job autonomy can reduce the stress caused by excessive organizational control and supervision (Holman, 2002). When dealing with abusive customers, job autonomy allows the interaction editors to choose appropriate responses and reduce the emotional dissonance between their actual feelings and those of the target audience (Abraham, 2000). The results of this research prove this. This may be due to the nature of online interaction, which is highly unpredictable and dynamic, that any wrong action may result in further attacks. Therefore, when an attack has occurred, the easiest way is to stop the interaction to save personal resources. To prevent unwanted passive reactions of the interaction moderators, the organizations should monitor to ensure that the employees' own goals

are aligned with the organizational goals (e.g., conserving personal resources versus effective online interaction) (Kirsch, 1997; Liu, Chua & Pavlov, 2016).

Funding:

There is no funding support.

Authors' contribution:

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest:

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments:

The authors of the article appreciate all the people who have given scientific advice in the preparation of the article. Also, we would like to thank all the editors of Mashhad Shahr-Ara Newspaper for preparing this article.

علمی

بررسی تأثیر رهبری منفعل بر تعامل آنلاین در رسانه‌های اجتماعی با نقش میانجی استقلال شغلی و تاب‌آوری

امیر حسین اخروی^۱ ID، یوسف رمضانی^{۲*} ID، ملیحه تاتاری^۳

^۱ عضو هیات علمی گروه مدیریت، مجتمع آموزش عالی گناباد، گناباد، ایران
^۲ عضو هیات علمی گروه مدیریت، مجتمع آموزش عالی گناباد، گناباد، ایران
^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی عطار، مشهد.

doi 10.22080/SHRM.2022.23832.1326

چکیده

با شیوع اینترنت و دستگاه‌های تلفن همراه، سازمان‌های خبری باید خود را با روند دیجیتالی شدن سازگار نمایند. ویراستاران رسانه‌های اجتماعی، نقش جدیدی برای بقای سازمان‌های خبری ایفاء می‌کنند. ویراستاران وظیفه دارند تا عملکردهای بازاریابی، تولید محتوا و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها را در رسانه‌های اجتماعی تسهیل کنند. باتوجه به نظریه حفاظت از منابع، رهبری و استقلال شغلی هر دو بر کارکنان در محیط کار تأثیر می‌گذارند. این پژوهش در پی بررسی نقش میانجی استقلال شغلی و تاب‌آوری در تأثیر سبک رهبری منفعل بر عملکرد (تعامل آنلاین) ویراستاران در رسانه‌های اجتماعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق ۷۰ نفر می‌باشد که تعداد ۶۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند از ویراستاران روزنامه شهرآرا مشهد انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد شده کپلوی و همکاران (۲۰۰۶) برای سنجش متغیر رهبری منفعل، برویخ (۱۹۸۵) برای سنجش متغیر استقلال شغلی، استقن و همکاران (۲۰۱۳) تاب‌آوری و لیو (۲۰۰۳) برای سنجش متغیر تعامل آنلاین استفاده شده است. آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart-PLS انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رهبری منفعل تعامل آنلاین با طرفداران و پیروان و تاب‌آوری ویراستاران را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد. بدین معنا که با تقویت سبک رهبری منفعل تمایل به تعامل آنلاین با طرفداران و پیروان و میزان تاب‌آوری ویراستاران روزنامه شهرآرا کاهش می‌یابد. و افزایش میزان تاب‌آوری و استقلال شغلی ویراستاران تعامل آنلاین با طرفداران و پیروان روزنامه شهرآرا را تسهیل و بهبود می‌بخشد. همچنین نتایج بیانگر آن است که تاب‌آوری و استقلال شغلی تأثیر منفی رهبری منفعل بر تعامل آنلاین ویراستاران در رسانه‌های اجتماعی را کاهش می‌دهد.

تاریخ دریافت:

۲۹ فروردین ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۲۱ خرداد ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۲۰ تیر ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

رسانه‌های اجتماعی، تعامل آنلاین، رهبری منفعل، استقلال شغلی، تاب‌آوری.

۱ مقدمه

حال افزایش است (Neilson & Gibson, 2022). در سال ۲۰۱۴، ۸۰ درصد از ۵۰۰ شرکت برتر در آمریکا، صفحاتی از طرفداران فیس‌بوک دارند که برای مدیریت، نیاز به ویراستاران رسانه‌های اجتماعی^۱ دارند (Barnes & Lescaut, 2014).

ویراستاران، سربازان خط مقدم سازمان‌های خبری می‌باشند که به نمایندگی از سازمان‌ها برای تعامل با مشتریان ایفای نقش می‌کنند (Krotz, 2022). آن‌ها مجبور به کنترل و مدیریت احساسات خود هستند، حتی اگر با حملات کلامی و

بسیاری از صنایع به دلیل پیشرفت فناوری‌های دیجیتال دستخوش تحولات عظیمی گردیده‌اند. یکی از این تغییرات، نقش جدید در حال ظهوری است که به عنوان ویراستار تعامل شناخته می‌شود. در اصل، ویراستاران تعامل وظیفه دارند تا با مخاطبان آنلاین یک سازمان برای ارتقای حضور آنلاین و در نهایت افزایش درآمد فروش یا سود فروش خود تعامل آنلاین^۱ برقرار کنند. تقاضای بازار برای به‌کارگیری ویراستاران در

* نویسنده مسئول: یوسف رمضانی

ایمیل: y.ramezani@gonabad.ac.ir

آدرس: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، مجتمع آموزش عالی گناباد، گناباد، ایران

1. Online interaction
2. Social media editors

Peters et al., et al., 2012; Pew Research, 2013 (2022).

کارکردهای فنی رسانه‌های اجتماعی تعامل دوسویه میان مخاطبان و سازمان‌های خبری را فراهم می‌کند. مثلاً، مخاطبان می‌توانند اظهار نظر کنند، مانند اشتراک‌گذاری یا حتی ایجاد مقالات خبری در فیس‌بوک. استفاده از برجسب‌ها نه تنها امکان بایگانی حوزه‌های دانش خاص را فراهم می‌کند، بلکه استفاده مجدد از دانش مذکور را نیز تسهیل می‌کند (Majchrzak et al., 2013). بنابراین، نقش مشارکتی مخاطبان فعال از طریق رسانه‌های اجتماعی، هنجارهای حرفه‌ای روزنامه نگاری و تنظیم برنامه کاری را با چالش مواجه می‌کند. مانند دروازه بانان را مختل می‌کند و مختل می‌کند (Heinonen, 2011). سازمان‌های خبری به طور فزاینده‌ای مخاطبان خود را به عنوان شرکت‌کنندگان فعال می‌بینند. (Heinonen, 2011). سازمان‌های خبری به طور فزاینده مخاطبان خود را به عنوان مشارکت‌کنندگان فعال می‌بینند.

درواقع، بسیاری از روزنامه‌نگاران مجرب در انطباق با شیوه‌های جدید مرتبط با رسانه‌های اجتماعی، مانند مدیریت جوامع آنلاین برای تولید و انتشار اخبار مؤثر مشکل دارند (Kenney et al., 2000). ویراستاران تعامل عمدتاً برخلاف روزنامه‌نگاران سنتی کار می‌کنند. شغل روزانه آن‌ها ممکن است شامل تجزیه و تحلیل آماری از ترافیک وبسایت، تعامل با مخاطبان دیجیتالی آن‌ها و سازماندهی فعالیت‌های آنلاین و آف‌لاین برای جذب هرچه بیشتر مخاطبان خود باشد (Lin, 2006; Kenski & Stroud 2006; Chang, 2015).

مهم‌ترین وظیفه ویراستاران تعامل، تعامل با مخاطبین است. آن‌ها اغلب مجبورند فشار واکنش مخاطبین خود را تحمل کنند. هاشچاید (۱۹۸۳) استدلال می‌کند که چنین کارگرانی اغلب برای برآورده کردن نیازهای شغلی خود باید احساسات غیرمجاز از خود بروز دهند. علاوه بر دانش حرفه‌ای در روزنامه‌نگاری، ویراستاران تعامل باید دارای مهارت‌های همدلی و مذاکره برای مدیریت روابط مشتری باشند (Aldoory, 2005; Pieczka, 2006).

۲.۱ رهبری منفعل

رهبری منفعل به فقدان مهارت‌های رهبری، از جمله عدم‌داخله و سوءمدیریت اشاره دارد (Kelloway et al., 2005). رهبران منفعل به هیچ‌وجه در اهداف کارمندان شرکت نمی‌کنند، زیرا آن‌ها نمی‌خواهند مسئولیت کاری را بپذیرند و از تصمیم‌گیری اجتناب می‌کنند. زمانی که کارمندان رفتار انحرافی دارند یا در دستیابی به نتایج موردانتظار شکست می‌خورند، رهبران منفعل دست به مجازات و یا سایر اقدامات سازنده می‌زنند (Bass, 1985; Amanullah, 2021). بنابراین، رهبری منفعل اغلب رابطه ناکارآمد ناظر-ناظر را به ارمغان می‌آورد (Antonakis & House, 2014). رهبران منفعل مسئولیت‌های خود را نادیده می‌گیرند و به کارمندان قدرت نمی‌دهند

عاطفی مشتری‌ها مواجه گردند و بایستی مطابق اهداف موردنظر سازمان رفتار نمایند (Grandey, 2000). چنین کارهایی از نظر عاطفی خسته‌کننده است و برای مقابله با آن نیازمند توانمندی قابل‌توجهی می‌باشند (Hoschild, 1983). رهبری می‌تواند یکی از منابع مهمی باشد که از ویراستاران حمایت می‌کند (Malekoff, 2022).

ادبیات رهبری، سبک‌های مختلفی را مشخص کرده است (Bass & Avolio, 1990). در بین آن‌ها، رهبری منفعل^۱ کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. رهبری منفعل به الگویی از عدم انفعال و عدم انطباق بخشی از مدیریت اشاره دارد (Derue et al., 2011; Bilginoğlu & Yozgat, 2022). این نوع مدیریت معمولاً در محل کار متداول است و حداقل ۲۰ درصد از کارکنان دارای رهبری منفعل هستند (Aasland et al., 2010). با این حال، رهبری منفعل اغلب موردتوجه قرار نمی‌گیرد. به عنوان مثال، مارتینکو و همکاران^۲ (۲۰۱۳) انواع مختلفی از رفتارهای توهین‌آمیز توسط سرپرستان را شناسایی می‌کنند، اما رهبری منفعل را به عنوان یکی از آن‌ها دسته بندی نمی‌کنند. عموماً استدلال می‌شود که رهبری منفعل صدمات زیادی به سازمان وارد نمی‌آورد و مدیریت قصد آسیب رساندن به کارمندان یا سازمان‌ها را ندارد (Barling & Frone, 2017). بنابراین، تحقیقات با موضوع رهبری منفعل از مدت‌ها پیش نادیده گرفته شده است. در این میان کریستی و بارلینگ^۳ (۲۰۰۹)، پی بردند کارکنانی که به مدت طولانی در معرض رهبری منفعل هستند از استرس مزمن رنج می‌برند و به‌سختی می‌توانند کنترل شخصی کارهای شان را به‌دست آورند.

از منظر نظریه حفظ منابع^۴، کارکنان برای انجام و مقابله با مطالبات و چالش‌های شغلی به منابع شخصی کافی نیاز دارند (Hobfoll 2002; Hobfoll, 2011). با این حال، عوامل اضافی در محیط می‌توانند برای تسهیل یا جلوگیری از افزایش منابع عمل کنند. هدف از این مطالعه بررسی نقش میانجی استقلال شغلی و تاب‌آوری در تأثیر سبک رهبری منفعل بر عملکرد (تعامل آنلاین) ویراستاران در رسانه‌های اجتماعی است.

۲ مبانی نظری فرضیه‌های پژوهش

امروزه رسانه‌های اجتماعی به رایج‌ترین کانال‌های ارتباطی تبدیل شده‌اند (Aggarwal et al., 2022). سازمان‌ها از رسانه‌های اجتماعی برای ایجاد یا حفظ ارتباط با مشتری خود استفاده می‌کنند. صنعت خبر نیز از این قاعده مستثنی نیست. سازمان‌های خبری از رسانه‌های اجتماعی برای ایجاد و نگهداری پایگاه عظیمی از هواداران یا پیروان استفاده می‌کنند (Pew Research, 2014). طبق بسیاری از مطالعات، افراد، به ویژه جوانان، به‌طور فزاینده‌ای برای دسترسی به اطلاعات و اخبار به شبکه‌های اجتماعی خود اعتماد می‌کنند (Hermida

4. Conservation of resource theory

1. Passive leadership
2. Martinko et al
3. Christie & Barling

بگیرد (Morgeson et al., 2005). استقلال شغلی یک ویژگی کاری مهم است که بر مسئولیت کارکنان و بر نتایج کار تأثیر می‌گذارد (Baillien et al., 2011؛ Clausen et al., 2021).

استقلال شغلی، آزادی‌ای است که سازمان به کارکنان می‌دهد تا بتوانند کار کنند. مهم‌ترین مسئله این است که به کارکنان اجازه دهد بدانند که حق انتخاب دارند. هرچه کارکنان با انگیزه بیش‌تر در محل کار باشند، از کار خود راضی‌تر می‌شوند و کمتر می‌خواهند شغل خود را تغییر دهند. استقلال بالا می‌تواند عدم‌اطمینان شغلی را کاهش دهد (Idaszak & Drasgow, 1987) و استقلال به‌طور خاص در یک محیط کار متغیر بسیار مهمی است (Troyer et al., 2000). استقلال شغلی به کارمندان آزادی می‌دهد تا تصمیم بگیرند که نحوه ارائه، وظایف کامل و چگونگی تغییر در روند کار را تعیین کنند. استقلال شغلی همچنین تأثیر مثبتی بر عملکرد، خلاقیت و اشتراک دانش دارد (Morgeson et al., 2005; Cabrera et al., 2006; Pee & Lee, 2015; Llopis & Foss, 2016). استقلال شغلی خصوصاً برای مشاغلی که وظایف کاری متنوع دارند، بسیار مؤثر است (Gazali et al., 2022). چون شامل مهارت‌های دانش چندگانه است و موجب افزایش انگیزه و ایجاد رفتار تسهیم دانش می‌گردد (Whittington et al., 2010; Coelho & Augusto, 2010). وظایف خلاقانه، کارکنان را ملزم به مقایسه و درگیر کردن همکاران برای مشارکت در یادگیری می‌کند و همچنین نیازمند زمان و آزادی بیشتر برای شرکت در فعالیت‌های اشتراک دانش است. بنابراین فرضیه چهارم عبارتند از:

- استقلال شغلی، تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین در رسانه‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد.

طبق سبک رهبری منفعل، به نظر می‌رسد استقلال شغلی از اهمیت بیشتری برخوردار است. کلوی و همکاران^۵ (۲۰۰۶)، دریافتند که رهبری منفعل می‌تواند به‌درستی استرس کارکنان را پیش‌بینی کند. با توجه به مدل پشتیبان-کنترل، محل کار سالم مبتنی بر این است که آیا نیازهای کاری کارکنان متناسب با کنترل کار و حمایت اجتماعی است یا خیر. زمانی که کارکنان با تقاضای شغلی بالا، کنترل شغلی پایین و حمایت اجتماعی پایین روبرو می‌شوند، تحت فشار قرار می‌گیرند (Karasek & Theorell, 1990). رهبران بر درجه کنترل شغلی که کارکنان احساس می‌کنند، تأثیر جدی دارند. وقتی رهبران منفعل از مسئولیت‌پذیری سرباز می‌زنند و فقط در مواجهه با بحران مداخله می‌کنند، به کارکنان اجازه نمی‌دهند بتوانند کنترل کار و محیط را مجدداً به دست آورند. علاوه بر این، یک رهبر منفعل ممکن است نداند که کارمندان به کمک نیاز دارند. بنابراین، نمی‌تواند حمایت لازم را فراهم کند و

(Hamidifar, 2010). آن‌ها از تصمیم‌گیری خودداری می‌کنند و مشکلات محل کار را نادیده می‌گیرند. بنابراین، مانع از تقویت رفتار مناسب در محل کار می‌گردند (Derue et al., 2011).

هینکین و شرایشیم^۱ (۲۰۰۸) دریافتند که رهبری منفعل به شفاف‌سازی نقش‌های کارکنان و رضایت شغلی منجر نمی‌شود. اسکاتاد و همکاران^۲ (۲۰۱۴) استدلال می‌کنند که رهبری منفعل با مشکلات کارکنان سروکار ندارند؛ و مستعد ایجاد سردرگمی، درگیری و زورگویی در محل کار است و این موضوع پریشانی روانی به دنبال دارد. هارولد و هالتز^۳ (۲۰۱۵) اشاره می‌کنند که رهبری منفعل تمایل دارد رفتارهای مودبانه کارمند را تحریک کند. هالتز و هو^۴ (۲۰۱۷) پیشنهاد می‌کنند که رهبری منفعل اعتماد کارمندان را کاهش می‌دهد و احساسات ناعادلانه‌ای را ایجاد می‌کند. رهبری منفعل منجر به پیامدهای منفی بیشتری، مانند کاهش رضایت شغلی، عملکرد شغلی، استقلال شغلی^۵ و تاب‌آوری^۶ کارکنان می‌شود (Derue et al., 2011).

در حقیقت، رهبری منفعل آسیب قابل‌توجهی به ویژه برای نقش‌ها و تعارض‌های کارمندان ایجاد می‌کند که برای سلامت کارکنان، نگرش کاری و تعهد سازمانی کارکنان سودمند نیست (Skogstad et al., 2014; Zineldin & Hytter, 2012; Buch et al., 2015; Judge & Piccolo, 2004; Jackson et al., 2013; Singh et al., 2021).

به‌علاوه، رهبری منفعل فشار کاری کارکنان را افزایش داده و منجر به فرسودگی شغلی و خستگی کار می‌شود (Wulani & Junaedi, 2021). با توجه به نقش نوظهور ویراستاران تعامل، هنوز توضیحات شغلی و قوانین مشخصی تدوین نشده است و این شرایط موقعیت‌های استرس‌زای فراوانی را ایجاد می‌کند. عدم‌حمایت رهبران منفعل می‌تواند منابع شخصی کاربران را کاهش دهد. از آنجا که ویراستاران کنترل منابع شخصی خود را از دست می‌دهند؛ لذا برای حفظ منابع شخصی، تعامل با طرفداران کاهش می‌یابد. بنابراین فرضیه اول و دوم و سوم پژوهش عبارتند از:

- رهبری منفعل، تعامل آنلاین ویراستاران را با مخاطبین در رسانه‌های اجتماعی کاهش می‌دهد.

- رهبری منفعل، استقلال شغلی ویراستاران را با مخاطبین در رسانه‌های اجتماعی کاهش می‌دهد.

- رهبری منفعل، تاب‌آوری ویراستاران را با مخاطبین در رسانه‌های اجتماعی کاهش می‌دهد.

۲،۲ استقلال شغلی

استقلال شغلی به قدرت اختیاری کارکنان برای انجام وظایف اشاره دارد. یعنی، یک کارمند ممکن است از برنامه کاری ثابت پیروی نکند و درخصوص نحوه اجرای کار خود تصمیم

5. Job autonomy
6. Resilience
7. Kelloway et al

1. Hinkin & Schriesheim
2. Skogstad et al
3. Harold & Holtz
4. Holtz & Hu

واکنش نشان می‌دهند. **لوتانز و همکاران (۲۰۰۸)**^۲ نشان می‌دهند که تاب‌آوری نقش مهمی در مدیریت «استرس‌های مثبت» دارد. همچنین **لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)**^۳ شیوه عمل‌های تاب‌آوری کارکنان را به دودسته «پیش‌گامانه» و «واکنشی» تقسیم‌بندی کرده‌اند. نمونه اقدامات پیش‌گامانه در سازمان‌هایی مشاهده می‌شود که برای افزایش سرمایه روان‌شناختی (و به‌ویژه تاب‌آوری) در فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و نمونه اقدامات واکنشی، برنامه‌های کمک به کارکنان و مشاوره در هنگام بروز مصائب و مصیبت‌هایی نظیر از دست دادن وابستگان است. اقدامات پیش‌گامانه می‌توانند قبل از وقوع بحران‌ها و عوامل استرس‌زا تمهید شوند، در صورتی‌که اقدامات واکنشی در زمان وقوع یک بحران یا مصیبت باید ارائه شوند و اگر پیش‌تر صورت گیرند شاید از ارزش آشکاری برخوردار نباشند.

۲،۳،۲ نظریه حفاظت از منابع^۴

شین، تیلور و سئو (۲۰۱۲)^۵ برای درک و مدیریت تغییر سازمانی، از نظریه حفاظت از منابع استفاده می‌کنند (**Layne & Hobfoll, 2020**). بر اساس این نظریه تاب‌آوری یک منبع فردی است که می‌تواند بهبود یابد. از تاب‌آوری می‌توان هم برای کاهش فشارها و استرس‌های مرتبط با تغییر سازمانی و هم برای بهره‌برداری از تعهد کارکنان جهت تغییر استفاده کرد. با استناد به این استدلال، تاب‌آوری، به‌عنوان یک منبع، بدون توجه به تغییر سازمانی می‌تواند ارزشمند باشد و اقدامات مناسب مدیریت منابع انسانی می‌تواند به‌طور مؤثر تاب‌آوری کارکنان را توسعه دهد و آن را حفظ کند. این منبع به دستاوردهای کارکنان مانند عملکرد شغلی کمک می‌کند که متعاقباً آن نیز به دستاورد مدیران مانند بهبود عملکرد سازمانی کمک خواهد کرد.

این نظریه سه دسته اصلی از منابع را که افراد می‌توانند به دست آورند، حفظ کنند و یا پاس بدارند مشخص می‌کند: ابزاری (چیزی که به‌عنوان ابزار یا وسیله‌ای برای دستیابی به منبعی مانند پول یا سرپناه عمل می‌کند)، اجتماعی (منابع مبتنی بر دل‌بستگی به خانواده و گروه‌های اجتماعی، به‌عنوان مثال حمایت اجتماعی)، و روان‌شناختی (مربوط به ذهن و عواطف، به‌عنوان مثال عزت‌نفس یا احساس خودمختاری) (**Lyne & Hobfoll, 2020**). از این‌رو، در ترکیب با روانشناسی مثبت‌گرا، این نظریه مبانی نظری محکمی را ارائه می‌دهد که به شناسایی مجموعه‌ای از سازوکارها جهت تقویت تاب‌آوری در کارکنان کمک می‌کند تا سازمان‌ها این توانایی را داشته باشند که منابع را توسعه داده و حفظ کنند و تاب‌آوری را افزایش دهند. به‌طور منطقی می‌توان انتظار داشت این مبانی (متشکل از دو نظر فوق) در شناسایی عرصه‌ها و سازوکارهای مختلف تقویت تاب‌آوری به ما کمک کنند.

فشار در محل کار اجتناب‌ناپذیر است. برخی از افراد دچار استرس زیادی می‌شوند و باعث اثرات منفی مانند خستگی عاطفی یا ترک شغل می‌شوند، اما برخی از افراد واکنش‌های

ممکن است در لحظه حساس پشتیبانی لازم را نداشته باشد (**Tepper, 2000; Neuman & Baron, 1998**).

رهبری منفعل می‌تواند استرس را برای کارکنان ایجاد کند. مقابله با چنین استرسی می‌تواند باعث خستگی عاطفی شود و بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی بگذارد (**Chiu & Tsai, 2006**). استقلال شغلی را می‌توان به‌عنوان یک منبع مهم سازمانی در نظر گرفت که می‌تواند به کاهش اثرات منفی استرس کاری کمک کند (**Abraham, 2000; Grandey et al., 2005; Goussinsky, 2011**). استقلال شغلی به کارکنان اجازه می‌دهد تا به‌طور مؤثر در جستجوی منابع خود باشند. زمانی که استقلال شغلی کم باشد، اشتباهات یا خطاها کمتر تحمل می‌شوند (**Fuller et al, 2010; Liu et al, 2011**). در مقابل، وقتی کارکنان از استقلال شغلی برخوردار باشند (**Dierdorff & Morgeson 2007**)، به احتمال زیاد از اشتباهات خود بدون مجازات یاد می‌گیرند (**Liu et al, 2011**). بنابراین فرضیه پنجم عبارتند از:

- استقلال شغلی تأثیر منفی رهبری منفعل بر تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین در رسانه‌های اجتماعی را میانجی‌گری می‌کند.

۲،۳ تاب‌آوری

دو رویکرد نظری پایه و اساس پژوهش‌ها در مورد تاب‌آوری است که برای کارکنان در محل کار نیز قابل اعمال هستند و به کار نیز می‌روند: روانشناسی مثبت‌گرا و نظریه حفاظت از منابع (**Bardoel et al., 2014**):

۲،۳،۱ روانشناسی مثبت‌گرا^۱

ریشه‌های مفهوم تاب‌آوری و پژوهش‌های مربوط به استرس و فرسودگی شغلی را می‌توان در روانشناسی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا یافت (**Luthans & Youssef, 2007**). لوتانز رفتار سازمانی مثبت‌گرا را مطالعه نقاط قوت مدیریت منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا می‌داند که می‌تواند برای بهبود عملکرد کارکنان، اندازه‌گیری و مدیریت شود. وقتی رشد روانی فردی مثبت باشد فرد از ویژگی زیر برخوردار می‌شود که ویژگی‌های محوری موردبررسی روانشناسی مثبت‌گرا هستند: (۱) داشتن اعتمادبه‌نفس (خودکارآمدی) برای به دست آوردن و تلاش لازم برای موفقیت در به چالش کشیدن وظایف، (۲) خوش‌بینی نسبت به موفقیت در حال حاضر و آینده، (۳) استقامت در رسیدن به اهداف و در صورت لزوم هدایت مسیرها به اهداف (امید) به‌منظور موفق شدن، و (۴) پایداری و بازگشت به حالت عادی هنگام مواجهه با چالش‌ها و حتی فراتر از آن، (تاب‌آوری)، برای رسیدن به موفقیت (**Luthans et al., 2013**).

به باور **لوتانز و یوسف (۲۰۰۷)**^۲، افراد تاب‌آور در شرایط نامساعد با شناخت و تصدیق تأثیرات احتمالی پیش‌رو و صرف زمان، انرژی و منابع برای بازگشت به حالت تعادل از خود

4. Luthans et al

5. Conservation of resources theory

6. Shin et al

1. Positive psychology

2. Luthans & Youssef

3. Luthans et al

کنند و تعامل نیز بهبود می‌یابد. بنابراین فرضیه ششم عبارتند از:

- تاب‌آوری، تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین در رسانه‌های اجتماعی را افزایش می‌دهد.

کرافورد و همکاران^۶ (۲۰۱۰) رابطه بین تقاضا و تعامل را از تئوری مدل منابع - تقاضا شغلی^۷ روشن می‌کنند. آنها دریافتند که منابع به طور مثبت با ورودی‌های کار مرتبط هستند، اما نیازهای کاری لزوماً ورودی کار را کاهش نمی‌دهد. نکته اصلی این است که کارکنان نیازهای کاری را به عنوان یک عامل چالش یا یک عامل تهدید در نظر می‌گیرند. اگر کارکنان فکر کنند فشار زمانی یا مسئولیت بالای کاری باعث رشد و ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای آنها می‌شود، در این صورت کارکنان سطح بالایی از سرمایه‌گذاری را حفظ می‌کنند. با این وجود، اگر کارکنان تعارضات مبهم نقش، بوروکراسی سازمانی و تعارضات را برای پیشرفت حرفه‌ای غیر مفید بدانند، تعهد کاری را کاهش می‌دهند. تفسیر افراد از نیازهای کاری، روحیه و استراتژی مورد نیاز برای تأمین نیازهای کار را تعیین می‌کند. تصور کارکنان این است که عامل چالش، احساسات مثبت را برانگیخته و رفتارهای حل مسئله را نشان می‌دهد، مانند ایجاد استراتژی برای افزایش تلاش‌ها و غیره. از طرف دیگر، احساسات منفی مانند ترس، اضطراب و عصبانیت می‌توانند به دلیل استراتژی‌های کناره‌گیری منجر به کاهش تعهدات کاری شوند (Erez & Isen, 2002; May et al., 2004).

تاب‌آوری را می‌توان به عنوان منابع شخصی در نظر گرفت. ویراستاران وقتی تحت نظارت رهبری منفعل قرار می‌گیرند با معضل تقاضای کاری بیشتر از منابع روبرو می‌شوند. برای افراد دارای تاب‌آوری، پرورش احساسات مثبت در پاسخ به استرس می‌تواند به یک رفتار خودکار تبدیل شود. افراد انعطاف پذیر می‌توانند با استفاده از احساسات مثبت در راهبردهای تفکر ابتکار عمل را داشته باشند. آنها فعالانه احساسات مثبت را برای کنار آمدن با معضلات پرورش می‌دهند، همان استراتژی را تکرار می‌کنند، و چنین استراتژی‌های آگاهانه به یک فرآیند خودکار تبدیل می‌شوند (Bargh & Chartrand, 1999).

تاب‌آوری منبع مهمی از احساسات مثبت است و اهداف آگاهانه فردی به طور مکرر و مداوم برای حفظ احساس خوشبختی انتخاب و فعال می‌شوند (Handley et al., 2004). بنابراین تاب‌آوری بر روندها و رفتارهای فکری تأثیر می‌گذارد (Masten 2001; Tugade & Fredrickson, 2004). عملکرد ناشی از احساسات طولانی مدت است و استفاده طولانی مدت از احساسات برای شروع، به حداقل منابع شناختی نیاز دارد. برای افراد سازگار، شروع احساسات مثبت

متفاوتی دارند. دانشمندان دریافته‌اند که افراد با ویژگی‌های تاب‌آوری، پس از وقفه‌های کوتاه در یک وضعیت پرتنش، می‌توانند به حالت عادی برگردند و دوباره سلامت روان را بهبود بخشند (Freitas & Downey 1998; Rutter 1999; Luthar et al., 2000; Bonanno, 2005). انجمن روانشناسی آمریکا تاب‌آوری را اینگونه تعریف می‌کند: "سازگاری با ناملایمات، ضربه‌ها، منابع استرس قابل توجه، مانند مسائل خانوادگی و روابط بین فردی، مسائل بهداشتی یا محیط کار و استرس مالی."

تاب‌آوری در انعکاس مثبتی از محرومیت و آسیب‌پذیری، بحران‌ها را به فرصت تبدیل می‌کند. و به معنی ایجاد تغییرات مثبت از شکست‌ها و عبور کردن به سلامت از فشارهای چندگانه تعریف می‌شود (Promberger et al., 2014). **مستن و همکاران^۱ (۱۹۹۰)** تأکید می‌کنند که تاب‌آوری یک فرآیند پویا است که در آن افراد با محیط ارتباط برقرار می‌کنند. **نوریس و همکاران^۲ (۲۰۰۸)** نیز معتقدند که تاب‌آوری نتیجه بالقوه پس از استرس است. این فقط ویژگی روانشناختی نیست که منجر به نتایج مثبت می‌شود، بلکه می‌تواند تغییر و پرورش یابد.

از دیدگاه مدیریت، تاب‌آوری به عنوان یک صفت یا نتیجه شخصی و توانایی فرآیند یادگیری برای دستیابی به خودسازی تعریف می‌شود. تاب‌آوری به این معنی است که در ناملایمات محل کار، علی‌رغم اختلاف نظر، می‌توان به موفقیت نهایی دست یافت و بنابراین تاب‌آوری می‌تواند منجر به عملکرد شغلی بالا شود (Carucci, 2017). **سانفلد و وارد^۳ (۲۰۰۸)** اشاره می‌کنند که تاب‌آوری توانایی سازگاری با تغییرات پیچیده است و درک بیشتر از خود منجر به سطح بالاتری از تاب‌آوری می‌شود. **رابرتسون و کوپر^۴ (۲۰۱۵)** الگویی از تاب‌آوری را ارائه می‌دهند که معتقد است تاب‌آوری را می‌توان آموزش داد و افراد می‌توانند اعتماد به نفس خود را تقویت کنند، انگیزه روشنی به هدف بدهند و همچنان به ارائه منابع پشتیبانی اجتماعی مانند مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های بین فردی بپردازند. سرانجام افراد می‌توانند سازگاری پیدا کنند و در مقابل ساعت کاری طولانی، شرایط نامناسب کار، محیط‌های پیچیده و چالش برانگیز توانایی تغییر و حفظ انعطاف پذیری را دارند.

موران^۵ (۲۰۱۳) پیشنهاد می‌کند که تاب‌آوری شامل تنظیم عاطفی، کنترل تکانه، همدلی، تعیین هدف و تنظیم انعطاف‌پذیر اهداف، خوش بینی عملی و خودکارآمدی بالا است. در برابر ناملایمات زندگی، آنها می‌توانند "خود" و وضعیت عاطفی خود را فوری درک کنند. در حال حاضر حتی اگر با عقب نشینی‌هایی روبرو شوند یا ببینند، آنها اهداف و احساسات خود را به موقع تنظیم می‌کنند. با انعطاف پذیری بالا، ویراستاران نه تنها با محیط تغییر پذیر سازگاری دارند بلکه از خودکارآمدی بالایی نیز برخوردار هستند. آنها می‌توانند نسبت به هواداران همدلی

5. Murlane

6. Crawford et al

7. Theory of Job demands-resources model

1. Masten et al

2. Norris et al

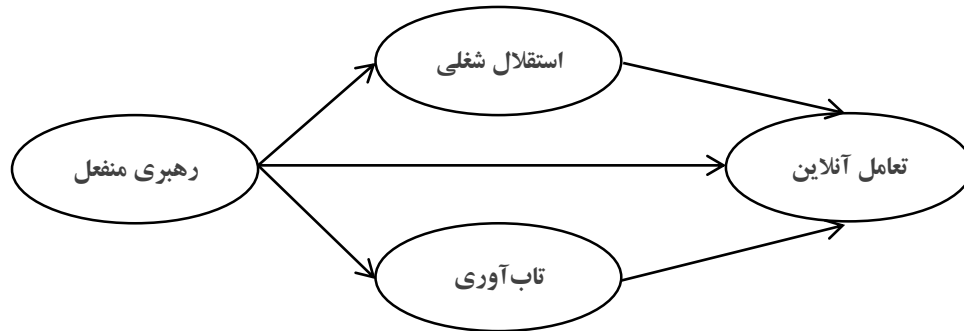
3. Sonnenfeld & Ward

4. Robertson & Cooper

- تاب‌آوری تأثیر منفی رهبری منفعل بر تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین در رسانه‌های اجتماعی را میانجی‌گری می‌کند.

حتی در شرایط دشوار نیز آسان به نظر می‌رسد (Isen & Diamond, 1989). بنابراین فرضیه هفتم عبارتند از:

۳ مدل مفهومی پژوهش



مدل مفهومی برگرفته از پژوهش وانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۹)

را تکمیل نمودند. تعداد بیش‌تر آن‌ها (۵۴/۱ درصد) مرد و بقیه (۴۵/۹ درصد) زن هستند. از نظر سن درصد کمی از افراد (۶/۶ درصد) بین ۲۰ تا ۲۵ سال هستند. بیش‌تر پاسخ‌دهندگان (۳۶/۱ درصد) دارای سن ۳۶ تا ۴۰ سال می‌باشند. تجربه کاری بیشتر افراد (۳۴/۴ درصد) بیش از ۷ سال می‌باشد.

۴ روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری این پژوهش را ویراستاران روزنامه شهرآرا مشهد به تعداد ۷۰ نفر تشکیل می‌دهند. از این بین، با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند، ۶۱ پاسخگو در بخش ویراستاران، پرسشنامه استاندارد وانگ و همکاران (۲۰۱۹)

جدول ۱ تعداد و درصد افراد نمونه از نظر متغیرهای جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	تعداد پاسخ‌دهندگان	درصد پاسخ‌دهندگان
جنسیت	زن	33/54
	مرد	28/45
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	4/6
	۲۶ تا ۳۰ سال	11/18
	۳۱ تا ۳۵ سال	20/32
	۳۶ تا ۴۰ سال	22/36
تجربه	بالای ۴۰ سال	4/6
	کمتر از ۱ سال	6/9
	۱ تا ۳ سال	10/16
	۳ تا ۵ سال	12/19
تاهل	بیش از ۷ سال	12/19
	متاهل	21/34
	مجرد	21/34

گویه‌های سنجش آن‌ها از مدل بیرونی استفاده شده است. مدل بیرونی ارتباط گویه‌ها یا همان سوالات پرسشنامه را با سازه‌ها موردبررسی قرار می‌دهد. در واقع، تا ثابت نشود سوالات پرسشنامه متغیرهای پنهان را به‌خوبی اندازه‌گیری کرده‌اند، نمی‌توان روابط را مورد آزمون قرار داد. برای آن‌که نشان داده

این تحقیق به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. به منظور بررسی فرضیات تحقیق از معادلات ساختاری و به دلیل حجم اندک نمونه آماری از نرم افزار Smart-pls استفاده شده است. جهت بررسی مدل، ابتدا برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با

1. Wang et al

مورد بررسی قرار بگیرد و در اعتبار افتراقی به منظور بررسی عدم همپوشانی بین سازه‌های پرسشنامه در ارتباط با گویه‌های مورد سنجش آن، کوارینانس بین هر دو سازه نیابستی بیشتر از ۰/۹ باشد. جدول ۲، نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسشنامه را نشان می‌دهد (حد مطلوب برای روایی مرکب $CR > 0/7$ و حد قابل قبول $CR > 0/6$ می‌باشد (Byrne, 2010)).

شود متغیرهای پنهان به درستی اندازه‌گیری شده‌اند، از مدل بیرونی استفاده شده است. به منظور بررسی این امر اعتبار سازه^۱ مدل تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد که برای سنجش آن از دو اعتبار هم‌گرایی^۲ و اعتبار افتراقی^۳ استفاده می‌شود. در اعتبار هم‌گرا هر یک از بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی) می‌بایست معنادار و از ۰/۴ بزرگتر یا مساوی باشد. در غیر این صورت، باید حد مطلوب و قابل قبول پایایی مرکب^۴ (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

جدول ۲ تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پنهان

متغیرها	گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t	AVE	CR	آلفای کرونباخ
رهبری منفعل	a1	0/928	0/019	49/272	0/817	0/930	0/888
	a2	0/890	0/039	22/941			
	a3	0/894	0/025	35/507			
استقلال شغلی	b1	0/692	0/091	7/598	0/503	0/901	0/878
	b2	0/689	0/143	4/811			
	b3	0/774	0/071	10/934			
	b4	0/659	0/104	6/311			
	b5	0/675	0/121	5/563			
	b6	0/671	0/113	5/931			
	b7	0/723	0/082	8/769			
	b8	0/755	0/075	10/026			
	b9	0/734	0/107	6/887			
تاب‌آوری	c1	0/616	0/198	3/119	0/515	0/838	0/785
	c2	0/866	0/135	6/431			
	c3	0/763	0/151	5/044			
	c4	0/728	0/127	5/685			
	c5	0/770	0/142	5/387			
	c6	0/437	0/166	2/631			
	c7	0/693	0/113	6/117			
	c8	0/788	0/141	5/571			
تعامل با طرفداران و پیروان	d1	0/810	0/071	11/351	0/568	0/884	0/843
	d2	0/794	0/092	8/640			
	d3	0/442	0/203	2/178			
	d4	0/821	0/081	10/161			
	d5	0/786	0/102	7/707			
	d6	0/796	0/052	15/428			

متغیرها بیش از ۰/۷ است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار هم‌گرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار هم‌گرایی کافی است (Holland, 1999).

بر اساس نتایج جدول ۲ ملاحظه می‌شود که مقادیر بارهای عاملی همه گویه‌ها از ۰/۴ بیشتر است. همچنین مقادیر آماره t برای همه گویه‌ها از ۱/۹۶ بیشتر است. همچنین، دو شاخص AVE و CR سازه‌های مورد بررسی نیز در محدوده مطلوب قرار دارند. بنابراین، اعتبار گویه‌ها مطلوب است. برای اندازه گیری پایایی مدل در PLS از شاخص پایایی ترکیبی^۵ استفاده می‌شود. پایایی مرکب هم بنا به گفته فورنل و لارکر^۶ (۱۹۸۱) بایستی ۰/۷ یا بالاتر باشد که نشان از کافی بودن سازگاری درونی می‌باشد. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ برای همه

5. Composite reliability
6. Fornel & Lcker

1. Construct Validity
2. Convergent Validity
3. Discriminant Validity
4. Composite Reliability

۴،۱ اعتبار واگرا

اعتبار واگرا یا افتراقی نسبتاً یک مفهوم تکمیل‌کننده است و در مدل‌سازی مسیری PLS دو معیار برای آن مطرح شده است: معیار فورنل-لارکر و آزمون بارهای عرضی^۱.

۴،۱،۱ معیار فورنل-لارکر

این معیار ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکنندگی بیشتری را در بین

شاخص‌های خودش داشته باشد. می‌توان برای این آزمون، جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون مقایسه شود که باید جذر AVE برای هر متغیر مکنون از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد. اعداد روی قطر اصلی، جذر AVE برای هر سازه را نشان می‌دهند.

جدول ۳ همبستگی سازه‌ها و جذر AVE

رهبری منفعل	تعامل با طرفداران و پیروان	انعطاف‌پذیری	استقلال شغلی	استقلال شغلی
			0/709	استقلال شغلی
		0/635	0/525	تاب‌آوری
	0/754	0/450	0/436	تعامل با طرفداران و پیروان
0/904	-0/195	-0/325	-0/437	رهبری منفعل

آزمون انتظار می‌رود بار هر شاخص برای هر متغیر مکنون بیشتر از بارهای عرضی یا بار آن شاخص برای سایر متغیرهای مکنون باشد. اگر معیار فورنل-لارکر روایی واگرا را در سطح سازه ارزیابی می‌کند، آزمون بار عرضی ارزیابی روایی را در سطح شاخص فراهم می‌کند. بار هر شاخص برای تمام متغیرهای پنهان مدل در جدول ۴ درج شده است:

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در بررسی تمام متغیرها جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است و می‌توان گفت روایی واگرای مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

۴،۱،۲ آزمون بارهای عرضی

آزمون بارهای عرضی یکی دیگر از معیارهای ارزیابی اعتبار واگرا (اعتبار افتراقی) است که آزادی بیشتری دارد. در این

جدول ۴ ماتریس بارهای عاملی متقابل شاخص‌ها برای متغیرهای پنهان

رهبری منفعل	تعامل با طرفداران و پیروان	تاب‌آوری	استقلال شغلی	
0/928	-0/165	0/319	0/375	a1
0/890	-0/208	0/262	0/344	a2
0/894	-0/159	0/296	0/457	a3
0/339	0/431	0/319	0/692	b1
0/355	0/289	0/160	0/689	b2
0/409	0/353	0/440	0/774	b3
0/253	0/249	0/362	0/659	b4
0/175	0/252	0/350	0/675	b5
0/097	0/352	0/270	0/671	b6
0/448	0/201	0/429	0/723	b7
0/286	0/338	0/571	0/755	b8
0/290	0/278	0/437	0/734	b9
0/066	0/304	0/616	0/369	c1
0/238	0/441	0/866	0/472	c2
0/201	0/274	0/763	0/390	c3
-0/010	0/248	0/728	0/336	c4
0/127	0/167	0/770	0/347	c5
0/190	0/040	0/437	0/168	c6
0/325	0/313	0/693	0/224	c7
0/337	0/307	0/788	0/355	c8
-0/091	0/810	0/457	0/313	d1
-0/020	0/794	0/433	0/320	d2

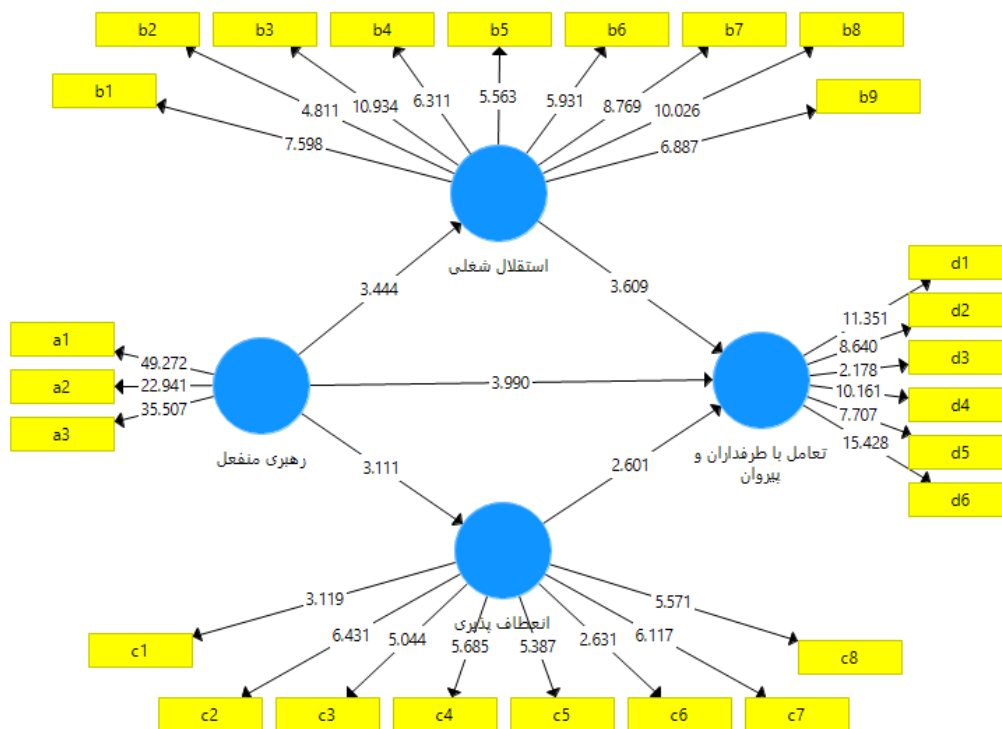
1. Cross-Loading

0/026	0/442	0/198	0/155	d3
-0/241	0/821	0/253	0/247	d4
-0/209	0/786	0/243	0/479	d5
-0/226	0/796	0/419	0/364	d6

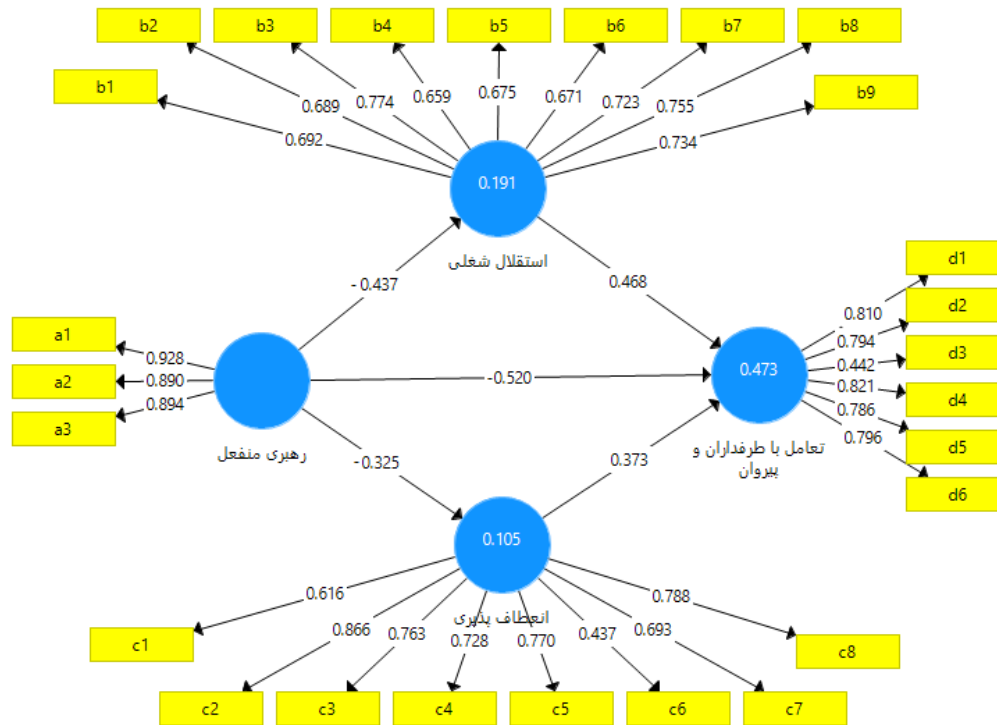
۴،۲ پرازش مدل ساختاری

شکل ۱ و ۲، مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، بار هر شاخص برای هر سازه بیشتر از بار آن شاخص برای سایر سازه‌هاست. بنابراین، روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری به روش آزمون بارهای عرضی تأیید می‌شود.



شکل ۱ مدل معادلات ساختاری به همراه آماره های t



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری به همراه ضرایب استاندارد شده

۴، ۴ ارتباط پیش‌بین^۲ (معیار استون-گایسر^۳) (Q^2)

این معیار که توسط استون^۲ (۱۹۷۴) و گایزر^۳ (۱۹۷۴) شد، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برآزش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین‌معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یک‌دیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به‌درستی تأیید شوند. مقدار Q^2 باید در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا محاسبه شود. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. معیار استون برای استقلال شغلی ۰/۰۷۱، انعطاف‌پذیری ۰/۰۵۲، تعامل با مخاطبین برابر با ۰/۳۵۱ می‌باشد. در جدول ۵ معنی داری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به عنوان آماره آزمون گزارش شده است.

به‌منظور ارزیابی مدل ساختاری (درونی) از معیارهای اساسی ضریب تعیین و ارزیابی ضرایب مسیر استفاده می‌شود که در ادامه به‌تفکیک مراحل مورد بررسی این معیارها گزارش می‌شود.

۴، ۳ ضریب تعیین^۱

ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری است. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشد. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین استقلال شغلی ۰/۱۹۱ است که این عدد بیان می‌کند که ۱۹/۱ درصد از تغییرات متغیر استقلال شغلی تحت‌تأثیر رهبری منفعل است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. همچنین ضریب تعیین متغیر انعطاف‌پذیری برابر با ۰/۱۰۵ است که بیانگر آن است که ۱۰/۵ درصد از تغییرات متغیر انعطاف‌پذیری تحت تأثیر رهبری منفعل است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. ضریب تعیین متغیر تعامل با مخاطبین برابر با ۰/۴۷۳ است که بیانگر آن است که ۴۷/۳ درصد از تغییرات متغیر تعامل با مخاطبین تحت‌تأثیر رهبری منفعل، استقلال شغلی و انعطاف‌پذیری است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

3. Stone
4. Geisser

1. Coefficient of Determination
2. criterion of predictive relevance

جدول ۵ نتایج مدل ساختاری تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
استقلال شغلی -> تعامل با طرفداران و پیروان	0/468	0/130	3/609	تأیید
تاب‌آوری -> تعامل با طرفداران و پیروان	0/373	0/143	2/601	تأیید
رهبری منفعل -> استقلال شغلی	-0/437	0/127	3/444	تأیید
رهبری منفعل -> تاب‌آوری	-0/325	0/104	3/111	تأیید
رهبری منفعل -> تعامل با طرفداران و پیروان	-0/520	0/130	3/990	تأیید
اثر غیر مستقیم از طریق استقلال شغلی	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
رهبری منفعل -> تعامل با طرفداران و پیروان	-0/205 = -0/437*0/468	0/082	2/491	تأیید
اثر غیر مستقیم از طریق تاب‌آوری	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
رهبری منفعل -> تعامل با طرفداران و پیروان	-0/121 = -0/325*0/373	0/060	1/995	تأیید

این پژوهش بیش‌تر نشان می‌دهد که رهبری منفعل می‌تواند با کاهش تعامل کارکنان با طرفداران و پیروان، اثر سرریز شدن فراتر از مرزهای سازمانی را ایجاد کند. دلیل این امر این است که رهبری منفعل، مانع دسترسی کارکنان به منابع برای مقابله با استرس کاری می‌شود. در وضعیت کار ویراستار تعامل، تعامل با طرفداران نوعی گفتمان عمومی است و تاحدی پروژه‌ها، موقعیت سازمان را نشان می‌دهد. اگر سرپرستان از وظایف مدیریتی خود خارج شوند، ویراستاران تعامل هم از نظر جسمی و هم از نظر روحی خسته می‌شوند. بنابراین، سرپرستان باید با اعتماد و ارتباط کافی با زیردستان رابطه برقرار کنند و از منابع و پشتیبانی کافی برخوردار باشند. از منظر حفظ منابع (COR)، استقلال شغلی می‌تواند استرس ناشی از کنترل و نظارت بیش‌ازحد سازمانی را کاهش دهد (Holman et al., 2002). در هنگام مواجهه با مشتریان سوءاستفاده‌کننده، استقلال شغلی به ویراستاران تعامل اجازه می‌دهد تا واکنش‌های مناسب را انتخاب کرده و ناهماهنگی هیجانی را بین احساسات واقعی‌شان و افراد موردنظر کاهش دهند (Abraham, 2000). نتایج این تحقیق در اثبات این امر موفق هستند. که این ممکن است به دلیل ماهیت تعامل آنلاین باشد. تعامل آنلاین بسیار غیرقابل پیش‌بینی و پویا است به این دلیل که هر اقدام اشتباه ممکن است حملات بیشتری را نیز متحمل شود. بنابراین، هنگامی که حمله‌ای رخ داده است، ساده‌ترین راه این است که برای صرفه جویی در منابع شخصی تعامل را متوقف کنید. برای جلوگیری از واکنش منفعلانه ناخواسته ویراستاران تعامل، سازمان‌ها باید کنترل کنند تا اطمینان حاصل شود که اهداف خود کارکنان با اهداف سازمانی مطابقت دارد (به عنوان مثال، صرفه جویی در منابع شخصی در مقابل تعامل مؤثر آنلاین) (Kirsch, 1997; Liu et al., 2016).

پژوهش حاضر نیز همچون سایر پژوهش‌ها تحت‌تأثیر محدودیت‌هایی قرار دارد. به این معنا که نتایج این پژوهش مربوط به روزنامه شهرآرا مشهد بوده و تعمیم آن به سایر خبرگزاری‌ها و سازمان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین ابزار اندازه‌گیری مقیاس‌ها محدود به پرسشنامه بسته می‌باشد و از دیگر ابزارها نظیر مصاحبه و مشاهده استفاده نشده است.

نتایج معناداری ضرایب بر اساس مقدار آماره t گزارش شده است. به‌طوری‌که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیش‌تر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر دارد.

۵ نتایج و بحث

طبق نتایج فرضیه اول، رهبری منفعل تأثیر کاهشی بر تعامل با مخاطبین دارد. بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود و می‌توان گفت، رهبری منفعل، تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین را کاهش می‌دهد.

طبق نتایج فرضیه دوم، رهبری منفعل تأثیر کاهشی بر استقلال شغلی ویراستاران تعامل با مخاطبین دارد. بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود و می‌توان گفت، رهبری منفعل، استقلال شغلی ویراستاران با مخاطبین را کاهش می‌دهد.

طبق نتایج فرضیه سوم، رهبری منفعل تأثیر کاهشی بر تاب‌آوری ویراستاران تعامل با مخاطبین دارد. بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌شود و می‌توان گفت، رهبری منفعل، تاب‌آوری ویراستاران تعامل با مخاطبین را کاهش می‌دهد.

طبق نتایج فرضیه چهارم، استقلال شغلی تأثیر افزایشی بر تعامل با مخاطبین دارد. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌شود و می‌توان گفت، استقلال شغلی، باعث تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین خواهد شد.

طبق نتایج فرضیه پنجم، استقلال شغلی، تأثیر رهبری منفعل بر تعامل با مخاطبین را میانجی‌گری می‌کند. لذا فرضیه پنجم تأیید شد.

طبق نتایج فرضیه ششم، تاب‌آوری ویراستاران تأثیر افزایشی بر تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین دارد. بنابراین فرضیه ششم تأیید می‌شود و می‌توان گفت، تاب‌آوری ویراستاران، تعامل آنلاین ویراستاران با مخاطبین را افزایش می‌دهد.

طبق نتایج فرضیه هفتم، تاب‌آوری تأثیر رهبری منفعل بر تعامل با مخاطبین را میانجی‌گری می‌کند. بنابراین فرضیه هفتم تأیید می‌شود.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان به طور یکسان در تهیه و نگارش مقاله مشارکت دارند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافع را اعلام نکردند.

قدردانی

نویسندگان مقاله از تمامی افرادی که در تهیه مقاله مشاوره علمی داده اند تشکر و قدردانی می کنند. همچنین از تمامی ویراستاران روزنامه شهرآرا مشهد بابت همکاری در تکمیل پرسشنامه کمال تشکر را داریم.

از جمله پیشنهادهایی که می توان به محققان آتی در زمینه این تحقیق ارائه داد، می توان به موارد زیر اشاره کرد: اول این که این مطالعه یک بررسی مقطعی را انجام داد و نتیجه گیری این صرفاً کاربردی است. دوم این که، این مقاله معیارهای ادراکی را اتخاذ می کند که ممکن است به درستی روابط واقعی بین ساختارها را منعکس نکند و سوم این که، این تحقیق تنها ویراستاران تعامل رسانه اجتماعی را در صنعت خبری مورد مطالعه قرار می دهد. مطالعات آینده ممکن است صنایع دیگر را با تمرکز مشابه بر تعامل مشتری آنلاین در نظر بگیرند، به عنوان مثال، خردهفروشی آنلاین و این موضوع موجب افزایش تعمیم نتایج این مطالعه می گردد.

References

- Aasland, M. S.; Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British journal of management*, 21(2), 438-452.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269-292.
- Aggarwal, K., Singh, S. K., Chopra, M., & Kumar, S. (2022). Role of social media in the COVID-19 pandemic: A literature review. *Data Mining Approaches for Big Data and Sentiment Analysis in Social Media*, 91-115.
- Aldoory, L. (2005). A (re)conceived feminist paradigm for public relations: a case for substantial improvement. *Journal of Communication*, 55(4), 668-684.
- Amanullah, R. (2021). *Impact of passive leadership on emotional exhaustion with the mediating role of workplace incivility and moderating role of affective commitment* (Doctoral dissertation, Faculty of Management & Social Sciences Department of Management Sciences, Capital University).
- Antonakis, J., & House, R. J. (2014). Instrumental leadership: measurement and extension of transformational-transactional leadership theory. *The leadership quarterly*, 25(4), 746-771.
- Baillien, E.; De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: a two-wave test of karasek's job demand control model for targets and perpetrators. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 191-208.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American psychologist*, 54(7), 462.
- Barling, J., & Forne, M. (2017). If only my leader would just do something! Passive leadership undermines employee well-

- being through role stressors and psychological resource depletion. *Stress and Health* 33, 211-222.
- Barnes, G. N., & Lescault, A. M. (2014). The 2014 Fortune 500 and social media: LinkedIn dominates as use of newer tools explodes. Charlton College of business center for marketing research, University of Massachusetts Dartmouth.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations* FP Collier.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting psychologists press.
- Bilgioglu, E., & Yozgat, U. (2022). Trilogy: Passive Leadership, Job Satisfaction and Intention to Leave. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (48), 109-121.
- Bonanno, G. A. (2005). Resilience in the face of potential trauma. *Current directions in psychological science*, 14(3), 135-138.
- Bordoel, E. A., Pettit, T. M., De Cieri, H., & McMillan, L. (2014). Employee resilience: An emerging challenge for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(3), 279-297.
- Buch, R.; Martinsen, Ø. L., & Kuvaas, B. (2015). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior: the mediating role of economic leader-member exchange relationships. *Journal of leadership & organizational studies*, 22(1), 115-124.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS basic concepts, applications, and programming*. New York: Taylor and Francis Group.
- Cabrera, A.; Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The international journal of human resource management*, 17(2), 245-264.
- Carucci, R. (2017). How corporate values get hijacked and misused. *Harvard Business Review*, 29, 2-5.
- Chang, J. (2015). How alternative media survive the era of mobile social media: a case study of Taiwan Lihpao daily. *Journal of communication research and practice*, 5(1), 129-155.
- Chiu, S. F., & Tsai, M. C. (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *The journal of psychology*, 140(6), 517-530.
- Christie, A. M., & Barling, J. (2009). Disentangling the indirect links between socioeconomic status and health: the dynamic roles of work stressors and personal control. *Journal of applied psychology*, 94(6), 1466.

- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. (2021). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 395-405.
- Coelho, F., & Augusto, M. (2010). Job characteristics and the creativity of frontline service employees. *Journal of service research*, 13(4), 426-438.
- Crawford, E. R.; LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.
- Derue, D. S.; Nahrgang, J. D., Wellman, N. E. D., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: an integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel psychology*, 64(1), 7-52.
- Dierdorff, E. C., & Morgeson, F. P. (2007). Consensus in work role requirements: the influence of discrete occupational context on role expectations. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1228-1241.
- Erez, A. & Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1055.
- Fornel, C., & Lrcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Freitas, A. L., & Downey, G. (1998). Resilience: a dynamic perspective. *International journal of behavioral development*, 22(2), 263-285.
- Fuller J.r.; J. B., Hester, K., & Cox, S. S. (2010). Proactive personality and job performance: exploring job autonomy as a moderator. *Journal of managerial issues*, 35-51.
- Gazali, G., Sandi, K., & Lestari, Y. (2022). Job Autonomy, workload, job stress and Intention to Leave on Millennial: A Literature Review. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Geisser, S. (1974). A predictive approach to the random effects model. *Biometrika*, 61(1), 101-107.
- Goussinsky, R. (2011). Customer aggression, emotional dissonance and employees' well-being. *International journal of quality and service sciences*, 3(3), 248-266.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 95.

- Grandey, A. A.; Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is service with a smile enough? Authenticity of positive displays during service counters. *Organizational behavior and human decision processes*, 96(1), 38-55.
- Hamidifar, F. (2010). A study of the relationship between leadership styles and employee job satisfaction at IAU in Tehran, Iran. *Au-GSB e-Journal*, 3(1), 45-58. (In Persian)
- Handley, I. M.; Lassiter, G. D., Nickell, E. F., & Herchenroeder, L. M. (2004). Affect and automatic mood maintenance. *Journal of experimental social psychology*, 40(1), 106-112.
- Harold, C. M., & Holtz, B. C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of organizational behavior*, 36(1), 16-38.
- Hermida, A.; Fletcher, F., Korell, D., & Logan, D. (2012). Share, like, recommend: decoding the social media news consumer. *Journalism studies*, 13(5-6), 815-824.
- Heinonen, A. (2011). The journalist's relationship with users. *Participatory journalism: Guarding open gates at online newspapers*, 2, 34-55.
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2008). An examination of non-leadership: from laissez-faire leadership to leader reward omission and punishment omission. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1234.
- Hoschild, A. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press. Reprint, with new afterword, Berkeley: University of California Press, 2003.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 116-122.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 87-101). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Holtz, B. C., & Hu, B. (2017). Passive leadership: relationships with trust and justice perceptions. *Journal of managerial psychology*, 32(1), 119-130.
- Holman, D.; Chissick, C. & Totterdell, P. (2002). The effects of performance monitoring on emotional labor and well-being in call centres. *Motivation and emotion*, (26), 57-81.

- Idaszak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the job diagnostic survey: elimination of a measurement artifact. *Journal of applied psychology*, 72(1), 69-74.
- Isen, A. M., & Diamond, G. A. (1989). Affect and automaticity. *Unintended Thought*, 124-152.
- Jackson, T. A.; Meyer, J. P., & Wang, X. H. (2013). Leadership, commitment, and culture: a meta-analysis. *Journal of leadership & organizational studies*, 20(1), 84-106.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: a Meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E. K.; Mullen, J., & Francis, L. (2006). Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 76-86.
- Kelloway, E. K.; Sivanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor leadership. *Handbook of Work Stress*, 89-112.
- Kenney, K.; Gorelik, A., & Mwangi, S. (2000). Interactive features of online newspapers. *First Monday*, 5(1).
- Kenski, K., & Stroud, N. J. (2006). Connections between internet use and political efficacy, knowledge, and participation. *Journal of broadcasting & electronic media*, 50(2), 173-192.
- Krotz, R. T. (2022). Organizational Frontline Marketing and a High-Tech World: Dissertation Proposal: An Abstract. In Academy of Marketing Science Annual Conference-World Marketing Congress (pp. 435-436). Springer, Cham.
- Kirsch, L. J. (1997). Portfolios of control modes and IS project management. *Information systems research*, 8(3), 215-239.
- Liu, D.; Zhang, S., Wang, L., & Lee, T. W. (2011). The effects of autonomy and empowerment on employee turnover: test of a multilevel model in teams. *Journal of applied psychology*, 96(6), 1305-1316.
- Liu, G. H.; Chua, C. E. H., & Pavlov, V. (2016). When does formal control fail? An experiment. In PACIS.
- Lin, H. F. (2006). Understanding behavioral intention to participate in virtual communities. *Cyber psychology & behavior*, (9), 540-547.

- Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding the climate-knowledge sharing relation: the moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European management journal*, 34(2), 135-144.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-49.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118-33.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. & Bruce, J. A. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-21.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-72.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). Research on resilience: Response to commentaries. *Child development*, 71(3), 573-575.
- Layne, C. M., & Hobfoll, S. (2020). Understanding post-traumatic adjustment trajectories in school-age youth: Supporting stress resistance, resilient recovery, and growth.
- Majchrzak, A.; Faraj, S., Kane, G. C., & Azad, B. (2013). The contradictory influence of social media affordances on online communal knowledge sharing. *Journal of computer-mediated communication*, 19(1), 38-55.
- Malekoff, A. (2022). From the editor-a call to action for educators, field directors, and agency administrators. *Social Work with Groups*, 45(2), 101-102.
- Martinko, M. J.; Harvey, P., Brees, J. R., & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of organizational behavior*, 34(1), 120-137.
- Masten, A. S.; Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and psychopathology*, 2(4), 425-444.
- Masten, A. S. (2001). Defining resilience. *American psychologist*, (56), 227-238.
- May, D. R.; Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, Safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.

- Mourlane, D. (2013). resilience. *The undiscovered ability of the truly successful, Business Village, Göttingen*.
- Morgeson, F. P.; Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399-406.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of management*, (24), 392-419.
- Neilson, T., & Gibson, T. A. (2022). Social Media Editors and the Audience Funnel: Tensions between Commercial Pressures and Professional Norms in the Data-Saturated Newsroom. *Digital Journalism*, 10(4), 556-578.
- Norris, F. H.; Stevens, S. P., Pfefferbaum, B., Wyche, K. F., & Pfefferbaum, R. L. (2008). Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness. *American journal of community psychology*, 41(1-2), 127-150.
- Pee, L. G., & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: understanding the effects of job design. *International journal of information management*, 35(6), 679-690.
- Peters, C., Schrøder, K. C., Lehaff, J., & Vulpius, J. (2022). News as they know it: young adults' information repertoires in the digital media landscape. *Digital Journalism*, 10(1), 62-86.
- Pew Research (2013). The role of news on Facebook. Retrieved from http://www.journalism.org/files/2013/10/facebook_news_10-24-2013.pdf
- Pew Research, (2014). Understanding participatory news consumer. Retrieved from <http://www.journalism.org/2010/03/01/understanding-participatory-news-consumer>.
- Pieczka, M. (2006). Chemistry" and the Public Relations Inolustry: An Exploration of the Concept of Jurisdiction and Issues Arising". *Public relations: Critical debates and contemporary practice*, 303-330.
- Promberger, M., Huws, U., Dagdeviren, H., Meier, L., & Sowa, F. (2014). *Patterns of resilience during socioeconomic crises among households in Europe (RESCuE): concept, objectives and work packages of an EU FP 7 project* (No. 5/2014). IAB-Forschungsbericht.
- Robertson, I. T.; Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: a systematic review. *Journal of occupational and organizational psychology*, 88(3), 533-562.

- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: implications for family therapy. *Journal of family therapy*, 21(2), 119-144.
- Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M.-G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management Journal*, 55(3), 727-748.
- Singh, S., Sood, S., & Bala, R. (2021). Passive leadership styles and perceived procrastination in leaders: a PLS-SEM approach. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(1), 20-37.
- Sonnenfeld, J., & Ward, A. (2008). Firing back: how great leaders rebound after career disasters. *Organizational dynamics*.
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the royal statistical society*, 36(2), 111-147.
- Skogstad, A., Hetland, J., Glasø, L., & Einarsen, S. (2014). Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity. *Work & stress*, 28(4), 323-341.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, (43), 178-190.
- Troyer, L.; Mueller, C. W., & Osinsky, P. I. (2000). Who's the boss? A role-theoretic analysis of customer work. *Work and occupations*, 27(3), 406-427.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
- Wang, C. H., Liu, G. H., Lee, N. C. A., & Chen, K. J. (2019). Passive leadership and online interaction: The mediating effects of job autonomy and employee resilience. *PACIS 2019 Proceedings*. 17.
- Wulani, F., & Junaedi, M. (2021). Passive leadership and deviant behaviors: the moderating effect of power distance and collectivism. *Journal of Management Development*, 40(5), 324-338.
- Whittington, J. L.; Goodwin, V. L., & Murray, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects on employee outcomes. *The leadership quarterly*, 15(5), 593-606.
- Zineldin, M., & Hytter, A. (2012). Leaders' negative emotions and leadership styles influencing subordinates' well-being.

*The international journal of human
resource management, 23(4), 748-758.*