

نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی در ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و تندرستی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان

محمد رضا ربیعی مندجین^۱، علیرضا امیر کبیری^۲

۱. استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ایران*

۲. دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۱۲

چکیده

هدف کلی پژوهش، ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده و تندرستی شغلی با میانجیگری تخریب شخصیت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بود. نوع پژوهش، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی بود که به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری همه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان، رؤسا، دبیران و نائب رئیسان هیئت های استانی و شهرستانی استان گلستان بودند. برای جمع آوری داده ها، از پرسش نامه های تخریب شخصیت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و تندرستی شغلی (رضایت شغلی، خستگی عاطفی و فشار روانی) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر استفاده شد. بر اساس نتایج، حمایت سازمانی به صورت مستقیم با بار عاملی اثر مثبتی بر رضایت شغلی و اثری منفی بر خستگی عاطفی و فشارهای روانی داشت و علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم و از طریق تخریب شخصیت سازمانی، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی داشت. همچنین، حمایت سازمانی به صورت غیرمستقیم و به واسطه تخریب شخصیت سازمانی، تأثیر منفی بر خستگی عاطفی و فشارهای روانی داشت. تخریب شخصیت سازمانی نقشی میانجی در رابطه بین حمایت سازمانی و تندرستی شغلی کارکنان ایفا می کند؛ از این رو، توجه به درک تخریب شخصیت سازمانی در سازمان ها می تواند در کاهش خستگی و فشارهای روانی و بهبود وضعیت رضایت شغلی تأثیر مثبت داشته باشد.

واژگان کلیدی: تخریب شخصیت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، تندرستی شغلی

مقدمه

با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسائل اجتماعی در جامعه، وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان متولی ورزش، نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش همگانی و قهرمانی برعهده دارد. لازمه رسیدن به اهداف ذکرشده در سازمان‌های ورزشی کشور این است که مدیران و کارکنان به‌طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل کردن خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به‌طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (کشتگر، نقشبندی و نوبخت، ۱۳۹۶، ۱۲۰). ازجمله مسائل مهم در عملکرد چنین سازمان‌هایی، توجه به مفاهیم نوین مدیریتی همچون حمایت سازمانی ادراک‌شده، تندرستی شغلی، رفاه کارکنان و تخریب شخصیت سازمانی است. در چندین دهه اخیر، شناخت روشی که کارکنان از طریق آن به رابطه‌هایشان در سازمان پی می‌برند، به‌عنوان یکی از نگرانی‌های مهم برای پژوهشگران رفتار سازمانی قلمداد شده است (کاسنس^۱، ۲۰۱۷، ۹۵). در راستای رابطه‌های بین سازمان - کارکنان، مطالعات زیادی بر ایجاد «حمایت سازمانی ادراک‌شده»^۲ تمرکز کرده‌اند که به‌عنوان ادراک کلی کارکنان تعریف شده است. آیزنبرگر، هانتینگتون، هاتچینسون و سووا^۳ (۱۹۸۶) حمایت سازمانی ادراک‌شده را به‌عنوان باور کارکنان در این باره که چقدر سازمان برای تلاش‌ها و مشارکت‌های شغلی آنان ارزش قائل است و دغدغه رفاه و آسایش آن‌ها را دارد، تعریف کرده‌اند (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶، ۵۰۳). نظریه حمایت سازمانی که ریشه در نظریه تعاملات اجتماعی و هنجارهای تقابل (عمل متقابل) دارد، نشان می‌دهد که کارکنان به‌زای رفتارهای مثبت انجام‌شده توسط سازمان، مقابله‌به‌مثل می‌کنند. پژوهش‌ها در این زمینه نشان داده‌اند که کارکنان از طریق توسعه نگرش‌های کاری مثبت، رفتارها و همچنین، از طریق تجربه کردن سطوح بالاتری از سلامت ذهنی، می‌توانند به سطح بالاتری از حمایت سازمانی ادراک‌شده پاسخ دهند (آیزنبرگر و استین لامبر^۴، ۲۰۱۱، ۲۹؛ کورتسیس^۵ و همکاران، ۲۰۱۵، ۱۸۵۶).

جدا از مفهوم حمایت سازمانی ادراک‌شده، دانش‌پژوهان علاقه‌مند به بررسی رابطه‌های بین سازمان^۶ کارکنان، اخیراً بررسی ایجاد مفهوم جدیدی به‌نام «تخریب شخصیت سازمانی»^۷ را شروع کرده‌اند (لینز^۷ و همکاران، ۲۰۰۱، ۳۹۷). تخریب شخصیت سازمانی مربوط به «تجربه کارکنانی

1. Caesens
2. Perceived Organizational Support (pos)
3. Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa
4. Eisenberger & Stinglhamber
5. Kurtessis
6. Organizational Dehumanization
7. Leyens

است که احساس می‌کنند توسط سازمان خودشان به صورت مادی درآمده‌اند، ذهنیت انسانی و فردی را منکر می‌شوند، سعی می‌کنند احساس کنند و همانند ابزاری برای خاتمه سازمان باشند. به عبارت دیگر، ویژگی‌های انسانی آن‌ها انکار می‌شود (بل و خوری^۱، ۲۰۱۱، ۱۷۲؛ کاسنس و همکاران، ۲۰۱۷، ۹۶). از نظر هاسلم^۲ (۲۰۰۰)، تخریب شخصیت سازمانی به دو شکل تخریب شخصیت غیرانسانی (حیوانی)^۳ و تخریب شخصیت مکانیکی^۴ ظاهر می‌شود. تخریب شخصیت غیرانسانی، به تمایل به انکار ویژگی‌هایی که انسان را از حیوان تشخیص می‌دهد، اشاره دارد؛ از قبیل تمجید، حساسیت اخلاقی، عقلانیت و بلوغ که در بسیاری از مسائل مختلف چون جنگ و مهاجرت رخ داده است. همچنین، تخریب شخصیت مکانیکی هنگامی اتفاق می‌افتد که دیگران با عناصر غیرانسانی مقایسه می‌شوند یا با آن‌ها ارتباط دارند و چنین درک می‌کنند که اهداف سازمانی سطحی، سفت، محکم، سرد و غیره هستند. در واقع، این نوع تخریب شخصیت سازمانی سبب می‌شود که تجربه‌ای منفی در فرد به وجود آید و ممکن است کارکنان را به جدایی از سازمان تشویق کند. همچنین، ممکن است باعث کاهش سلامت کارکنان شود و سطح اضطراب و افسردگی را در بین آنان افزایش دهد. مطابق با این ادبیات، ادراک تخریب شخصیت سازمانی، تأثیر مخربی بر نگرش‌های افراد در سازمان (برای مثال، تلاش بیشتر برای سکوت سازمانی) و نیز بر سلامت و تندرستی شغلی (رفاه)^۵ دارد (بل و خوری، ۲۰۱۶، ۵۷۲)؛ به طوری که بالدیساری، آندریکتو و ولپاتو^۶ (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند کارکنانی که احساس می‌کردند سرپرست آن‌ها را به عنوان یک ابزار می‌بیند، سطح فرسودگی شغلی، خستگی و بدبینی بالاتری داشتند. جالب اینکه، پژوهش‌ها در زمینه تخریب شخصیت سازمانی نشان داده‌اند افرادی که رفتارهای غیرانسانی را تجربه کردند، نیازهای اساسی آن‌ها سرکوب شده‌اند و این به ضرر فرایندهای خودارتنقایی می‌شود (حمایت سازمانی از طریق تحقق نیازهای اجتماعی^۷ هیجانی کارمندان، به بازده‌ها و نتایج سودمندی منجر می‌شود و در فرایند خودارتنقایی آن‌ها نقش دارد) و در نهایت، به تقویت فقدان سلامت و تندرستی شغلی فردی منجر خواهد شد (کاسنس و همکاران، ۲۰۱۷، ۹۵). با نشان دادن نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی - تندرستی شغلی، این پژوهش در درک بهتر فرایند خودارتنقایی که در نظریه حمایت سازمانی شرح داده شد، نقش بسزایی دارد. افزون‌براین،

-
1. Bell & Khoury
 2. Haslam
 3. Animalistic Dehumanization
 4. Mechanistic Dehumanization
 5. Well-being
 6. Baldissarri, Andrighetto & Volpato

پژوهش حاضر، ادبیات و مطالعات انجام شده در زمینه تخریب شخصیت سازمانی را گسترش می‌دهد. به طور عملی، تخریب شخصیت سازمانی یکی از نیازهای پژوهش است؛ زیرا، این پدیده به عنوان یک تجربه متوالی برای کارکنان، در مجموعه سازمانی پیشرفته رخ می‌دهد (کریستوف، ۲۰۱۴، ۲؛ بل و خوری، ۲۰۱۶، ۵۷۷). همان طور که راجفورد، جک، بویاتزیس و فرنچ^۱ (۲۰۱۶) اظهار کردند، سازمان‌ها و رهبران تمایل روزافزونی به مشاهده انسان‌ها به عنوان یک ابزار دارند. در واقع، گفتمان‌های سازمانی تخریب شخصیتی افرادشان را هنگامی تشویق و تسهیل می‌کنند که انسان را به عنوان راهی برای تکمیل اهداف سازمانی (برای مثال، افراد مانند اموالی هستند که باید تخصیص داده شوند) یا به عنوان کالاها، محصولات و منابعی از ارزش پولی (برای مثال، سرمایه انسانی) در نظر بگیرند (راجفورد و همکاران، ۲۰۱۶، ۳). در حقیقت، آنان کارمندان را به عنوان یک ربات یا ابزاری قلمداد می‌کنند که مانند اموال هستند و سازمان آن‌ها را برای اهداف مشخص خود به کار می‌گیرد (بل و خوری، ۲۰۱۱، ۱۷۲).

بر اساس مباحث ذکر شده، نظریه حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگر و استین لامبر، ۲۰۱۱، ۴۷؛ کورتسیس و همکاران، ۲۰۱۵، ۱۸۵۹) نشان می‌دهد که حمایت سازمانی به سلامت ذهنی کارکنان نیز مرتبط است؛ به طوری که نحوه ارزش گذاری افراد توسط سازمان‌ها و حمایت از آن‌ها باید تأثیری اساسی بر دفاع از کارکنان در محل کار داشته باشد و این کار از طریق تبدیل محل کار به فضایی دلپذیرتر و رضایت بخش ممکن خواهد بود. مطابق با این دیدگاه، بسیاری از مطالعات (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۷، ۵۰۵؛ کاسنس و استین لامبر، ۲۰۱۴، ۹۸) گزارش کردند که حمایت سازمانی رابطه مثبتی با شمار گسترده‌ای از شاخص‌های سلامت ذهنی و تندرستی شغلی کارکنان (مثل سطوح بالاتری از رضایت کاری، سطوح کمتر خستگی عاطفی و صرف انرژی، تنش‌های فیزیولوژیک، فشار روانی و اعتراض‌ها و شکایت‌های جسمانی - روانی) دارد (کاسنس و همکاران، ۲۰۱۷، ۹۵). همچنین، بسیاری از پژوهشگران معتقدند که تجربه کردن تخریب شخصیت سازمانی می‌تواند برای سلامت فیزیولوژیک افراد مضر باشد. پژوهشگران قبلی (گیلت، فوکوریو، فورست، برونالت و کولومبات^۲، ۲۰۱۲، ۴۳۹؛ شور، کوپل-شاپیرو و تتریک^۳، ۲۰۱۲، ۳۹) نیز نشان دادند که نقض نیازهای اصلی کارکنان (برای مثال، نیاز به داشتن عزت نفس یا تعلقات) تأثیری مخرب بر سلامت و تندرستی شغلی کارکنان دارد و عموماً درسراسر مناطق دنیا، تحقق و برآورده کردن نیاز به صورت متناسب، با سلامت ذهنی در ارتباط است.

-
1. Rochford, Jack, Boyatzis & French
 2. Gillet
 3. Shore, Coyle-Shapiro & Tetrick

در پژوهش حاضر، سلامت و تندرستی شغلی کارکنان به‌عنوان جلوه و نمادی از سطح بالای «رضایت شغلی»^۱، سطح پایین «خستگی عاطفی»^۲ و «فشار روانی»^۳ (تنش‌های جسمی-ذهنی) است. رضایت شغلی، عامل اصلی نگرش شغلی در یک سازمان است و عاملی مهم تلقی شده است که می‌تواند به روش‌های متعددی به یک سازمان سود برساند (چاروین ساکمنگل، موکبل و ویریسچینگ^۴، ۲۰۱۶، ۹). بعد عاطفی سلامت مهم‌ترین ویژگی سلامت شغلی در نظر گرفته شده است. به‌همین دلیل، در این پژوهش رضایت شغلی و خستگی عاطفی وارد مدل پژوهش شده‌اند. خستگی عاطفی یا هیجانی نیز بارزترین مظهر فرسودگی شغلی است و طی این مؤلفه نیروهای هیجانی شخص در اثر فرسودگی به تدریج از بین می‌روند و انجام کار برای وی خسته‌کننده می‌شود (قدسی، افشارکهن و میهمی، ۱۳۹۰، ۱۳۱). همچنین، به‌دلیل اینکه تنش‌های جسمی-روانی یا فشار روانی و بعد عاطفی سلامت به‌طور تنگاتنگی به هم مرتبط هستند و یکی از ویژگی‌های مهم مفهوم‌سازی گسترده سلامت را تشکیل می‌دهند، فشار روانی کارکنان نیز ارزیابی شده است. فشار روانی نتیجه تعامل یک عامل جسمانی، روان‌شناختی یا اجتماعی است که تنیدگی شدیدی بین عوامل فشارآور و پیامدهای آن ایجاد می‌کند (حسینی، ۱۳۹۴، ۵۸).

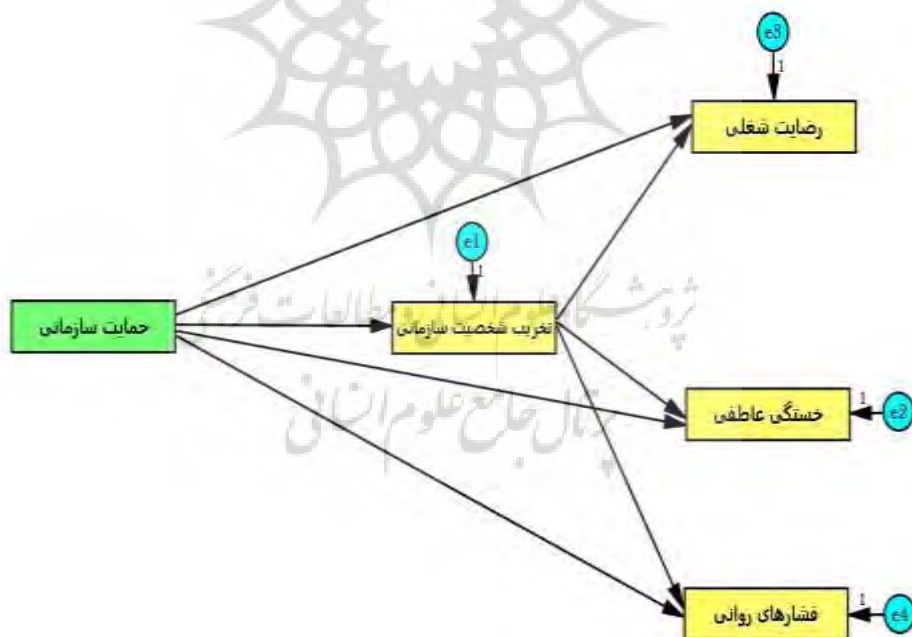
در راستای پژوهش‌های انجام‌شده، پاناسیو و واندربرگه^۵ (۲۰۰۹) در پژوهشی حمایت سازمانی ادراک‌شده، تعهد سازمانی و سلامت روانی را در ۲۲۰ نفر از کارکنان بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و سلامت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. چیانگ و چنگ^۶ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد. عثمان^۷ (۲۰۱۲) در پژوهش خود بیان کرد که حمایت سازمانی ادراک‌شده از طریق رضایت شغلی بر بهبود عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. بیلگین و دمیرر^۸ (۲۰۱۲) در پژوهشی رابطه بین حمایت سازمانی و تأثیر آن بر تعهد و رضایت شغلی کارکنان در ترکیه را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی و تعهد و رضایت شغلی کارکنان هتل وجود دارد. زومرا و بویل^۹ (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند

-
1. Job Satisfaction
 2. Emotional Exhaustion
 3. Psychosomatic Strains
 4. Charoensukmongkol
 5. Panaccio & Vandenberghe
 6. Chiang & Sheng
 7. Osman
 8. Bilgin & Demirer
 9. Zumrah & Boyl

که بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد و حمایت سازمانی می تواند رضایت شغلی کارکنان را بهبود بخشد. بل و خوری (۲۰۱۶) نشان دادند که عدالت رویه‌ای ادراک تخریب شخصیت سازمانی کارکنان را کاهش می دهد و سبب بهبود گردش مالی در سازمان می شود. کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که انهدام سازمانی نقشی میانجی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایتمندی ایفا می کند. نتایج پژوهش قدسی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین حمایت سازمانی و خستگی عاطفی همبستگی معنادار و معکوسی وجود دارد. حسینی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و سپس، ادراک استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه معناداری برقرار می کند. مرادصحرایی، عرفانی، شعبانی بهار، منصف و حسین نژاد (۱۳۹۴) به رابطه توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی پرداختند و نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کلی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری دارد. به طور خلاصه، نتایج پژوهش های قبلی در این زمینه نشان داد که حمایت سازمانی می تواند تأثیرات مثبتی بر متغیرهای رفتار سازمانی همچون تعهد، رضایت، عملکرد و غیره داشته باشد؛ اما اینکه تخریب شخصیت سازمانی و انهدام سازمانی چه تأثیراتی می توانند داشته باشند و اینکه آیا این متغیر می تواند حمایت سازمانی را در ارتباط با متغیرهای سازمانی تحت تأثیر قرار دهد، هنوز پاسخی وجود ندارد؛ در نتیجه، یافتن پاسخ برای این سؤال ها می تواند در این زمینه نوآوری داشته باشد. با توجه به اینکه متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، تخریب شخصیتی و تندرستی ذهنی، هر سه از عوامل مهم و اثرگذار سازمانی هستند، بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر روی تندرستی ذهنی و تخریب شخصیتی یکی از مواردی است که می تواند کمک شایانی در اداره امور سازمانی به مدیران سازمان های ورزشی کند و در راستای ایجاد هماهنگی میان اهداف فردی سازمانی مؤثر واقع شود.

در کشور ما، ورزش روندی روبه توسعه دارد و بخش بزرگی از این رسالت برعهده سازمان های ورزشی است که توجه به نیروی انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه سازمانی، امری اجتناب ناپذیر است و بررسی نگرش نیروی انسانی در رابطه با شغل و سازمان در این راستا قرار دارد؛ در نتیجه، برای مدیران، تلاش در جهت تأمین رضایت و تندرستی شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان، حفظ و ارتقای سطح آن نسبت به سایر فعالیت ها و وظایفی که برعهده دارند، در اولویت قرار دارد؛ بنابراین، ضروری است که رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با تندرستی شغلی سازمانی در کنار متغیر جدیدی همچون تخریب شخصیت سازمانی بررسی شود. به نظر می رسد که مطالعه و بررسی متغیرهای تخریب شخصیت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و تندرستی شغلی کارکنان، علاوه بر روشن تر کردن وضعیت و شرایط موجود در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، می تواند اطلاعات باارزشی

را در زمینه میزان سلامت، رضایت شغلی افراد جامعه مورد بررسی، میزان خستگی و فشارهای روانی کارکنان، ایجاد یک بینش جدید در بین مدیران ادارات و راهکارهایی برای افزایش پیوستگی عاطفی و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمانی، در اختیار ما قرار دهد که این نیز ضرورت انجام پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. در این پژوهش، از مطالعه کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) الگو گرفته شده است که به بررسی انهدام سازمانی و تخریب شخصیت و تندرستی پرداخته است. همچنین، حمایت سازمانی در پژوهش‌های مختلفی چون مطالعات آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) بررسی شده است. به‌طور کلی، مدل و چهارچوب اصلی پژوهش از پژوهش کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) است که با کمی تغییرات سنجدیده شده است. تاکنون پژوهشی که نقش تخریب شخصیت سازمانی را در پژوهش‌های سازمانی بررسی کرده باشد، یافت نشده است و این پژوهش نخستین مطالعه‌ای است که متغیر تخریب شخصیت سازمانی را بررسی می‌کند؛ بنابراین، این مطلب ضرورت انجام پژوهش و مسئله پژوهش حاضر را دوچندان می‌کند؛ در نتیجه، این پژوهش با هدف ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با تندرستی شغلی با نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی، در بین کارکنان ادارات ورزش‌وجوانان استان گلستان و شهرهای تابعه انجام شده است.



شکل ۱- مدل فرضی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به موضوع و اهداف مطالعه، روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. گردآوری داده‌ها به صورت میدانی انجام شده است و از لحاظ استفاده از نتایج، پژوهش، کاربردی است. در این مطالعه، حمایت سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بین، تخریب شخصیت سازمانی به عنوان متغیر میانجی و سلامت ذهنی (رضایت شغلی، خستگی عاطفی و فشارهای روانی) به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان، رؤسا، دبیران و نائب‌رئیسان هیئت‌های استانی و شهرستانی در سال ۱۳۹۶ به تعداد حدود ۴۰۵ نفر بودند. با توجه به اهداف و روش پژوهش، روش نمونه‌گیری به صورت کل‌شمار است؛ بدین صورت که همه جامعه آماری پژوهش به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از هماهنگی با اداره ورزش و جوانان استان و شهرهای تابعه، پرسش‌نامه‌ها بین نمونه تحت بررسی پخش شدند که در نهایت، ۲۹۵ پرسش‌نامه تجزیه و تحلیل شدند. با توجه به اهداف پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز با هدف آزمون فرضیه‌های پژوهش، علاوه بر روش کتابخانه‌ای از ابزار اندازه‌گیری مناسب و متناسب با موضوع مورد بررسی که پرسش‌نامه استاندارد است، استفاده شده است.

الف- پرسش‌نامه حمایت سازمانی: برای سنجش درک حمایت‌های سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده شد که هشت سؤال دارد. براساس گزارش‌های آن‌ها، پایایی پرسش‌نامه براساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمد. برای اولین بار، در سال ۱۳۸۵ زکی این پرسش‌نامه را ترجمه کرد و میزان پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ آزمودنی برابر با ۰/۸۹ به دست آمد. در پژوهش حریری، روتن و جان‌محمدی (۱۳۹۲) پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ به دست آمد. عریضی و گل‌پرور (۱۳۹۰) روایی این پرسش‌نامه را با چهار روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی و روایی همگرا و واگرا به دست آوردند و تک‌بعدی آن با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مشخص شد (حریری و همکاران، ۱۳۹۲).

ب- پرسش‌نامه تندرستی شغلی (رفاه کارکنان): برای اندازه‌گیری تندرستی شغلی کارکنان از الگویی که کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به کار بردند، استفاده شد. آن‌ها سلامت ذهنی کارکنان و به عبارتی، تندرستی شغلی را در سه بعد رضایت شغلی، فشار روانی و خستگی عاطفی کارکنان بررسی کردند. هریک از این ابعاد براساس پرسش‌نامه استاندارد سنجیده شده است؛ به طوری که برای سنجش رضایت شغلی از پرسش‌نامه کریستنس^۱ (۲۰۰۰) استفاده شد که چهار سؤال داشت و براساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت سنجیده شده است. در پژوهش احمدی و همکاران

1. Kristensen

(۱۳۹۱)، روایی پرسش‌نامه تأیید شد و پایایی آن برابر با ۰/۸۳ به دست آمد. برای اندازه‌گیری فشار روانی از هفت گویه پرسش‌نامه فشار روانی که اسپکتور و جیکس^۱ (۱۹۹۸) توسعه دادند، استفاده شد. این پرسش‌نامه در پژوهش‌های جنینگ، سینکلر و مور^۲ (۲۰۱۶) و کارونگلار، آیزنبرگر و آسیلگ^۳ (۲۰۱۶) تأیید شد. برای سنجش خستگی عاطفی، پرسش‌نامه استاندارد مسلش^۴ (۱۹۸۱) که نه سؤال آن مربوط به خستگی عاطفی است، به کار برده شد که از مقیاس هفت‌ارزشی لیکرت (هرگز = صفر، خیلی کم = یک، کم = دو، متوسط = سه، متوسط به بالا = چهار، زیاد = پنج و خیلی زیاد = شش) استفاده شد. در پژوهش‌های مختلفی در داخل کشور از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) استفاده شده است که روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید است. در مطالعه گنجی (۱۳۹۶)، پایایی خستگی عاطفی با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه‌های حمایت سازمانی، رضایت شغلی، خستگی عاطفی و فشارهای روانی استاندارد هستند و در پژوهش‌های مختلفی بارها استفاده شده‌اند؛ بنابراین، روایی محتوایی و صوری آن‌ها مورد تأیید است. همچنین، در این پژوهش، ۱۰ نفر از اساتید مدیریت روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها را تأیید کردند.

ج- پرسش‌نامه تخریب شخصیت سازمانی: برای اندازه‌گیری تخریب شخصیت سازمانی از پرسش‌نامه‌ای که کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به کار بردند، استفاده شد. این پرسش‌نامه ۱۱ سؤال دارد که براساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت سنجیده شد. کاسنس و همکاران روایی پرسش‌نامه را براساس تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی بررسی کردند که نشان‌دهنده مورد تأیید بودن ابزار و تک‌بعدی آن در پژوهش بود. همچنین، برازش‌پذیری مدل تأیید شد. همچنین آنان پایایی پرسش‌نامه را نیز براساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ به دست آوردند (کاسنس و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به اینکه تاکنون در ایران این پرسش‌نامه روایی نشده بود، در این پژوهش، روایی محتوایی پرسش‌نامه تخریب شخصیت سازمانی توسط اساتید متخصص در حوزه مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و جهت روایی سازه پرسش‌نامه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است که نتایج در زیر نشان داده شده است.

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول شماره یک نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های مربوط به گویه‌های پرسش‌نامه تخریب شخصیت سازمانی از مقدار تی و بار عاملی مورد قبولی برخوردارند

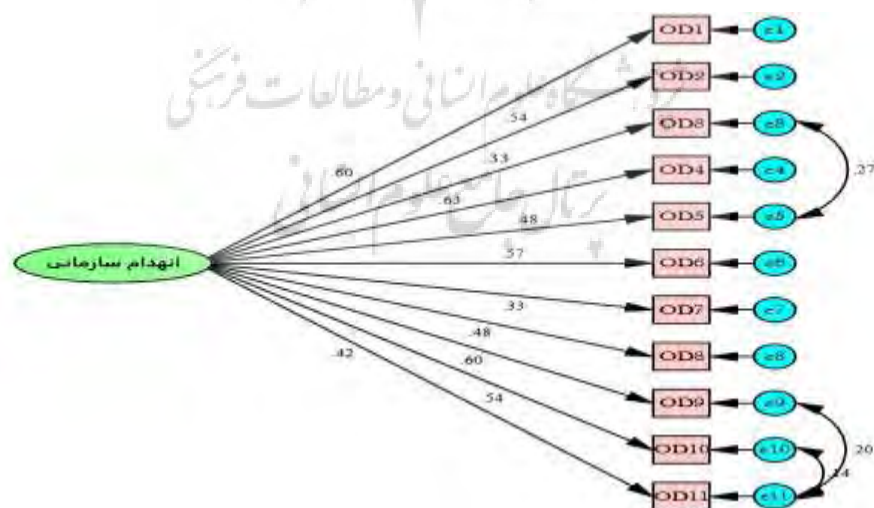
-
1. Spector & Jex
 2. Jennings, Sinclair & Mohr
 3. Karonglar, Eisenberger & Aselage
 4. Maslach

(مقدار تی بین $+1/96$ و $-1/96$ قرار دارد و بار عاملی بیشتر از $0/3$ است) و برای سنجش این تخریب شخصیت سازمانی، شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند؛ بنابراین، روایی سازه پرسش‌نامه تخریب شخصیت سازمانی مورد تأیید است. در ادامه، مدل تخریب شخصیت سازمانی براساس مؤلفه‌های آن بررسی می‌شود.

جدول ۱- تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه تخریب شخصیت سازمانی
(مدل ضرایب رگرسیونی استاندارد شده)

| مقدار تی | بار عاملی | مسیر | |
|----------|-----------|------|-----|
| - | ۰/۶۰۴ | OD1 | --- |
| ۷/۲۶۸ | ۰/۵۴۳ | OD2 | --- |
| ۳/۴۳۹ | ۰/۳۳۳ | OD3 | --- |
| ۸/۱۰۵ | ۰/۶۳۲ | OD4 | --- |
| ۶/۵۷۸ | ۰/۴۷۸ | OD5 | --- |
| ۷/۵۰۰ | ۰/۵۶۶ | OD6 | --- |
| ۴/۸۱۷ | ۰/۳۳۲ | OD7 | --- |
| ۶/۶۱۱ | ۰/۴۸۱ | OD8 | --- |
| ۷/۷۸۴ | ۰/۵۹۷ | OD9 | --- |
| ۷/۲۲۶ | ۰/۵۴۰ | OD10 | --- |
| ۵/۷۴۶ | ۰/۴۱۷ | OD11 | --- |

تخریب شخصیت
سازمانی



شکل ۲- تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه تخریب شخصیت سازمانی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده)

نتایج جدول شماره دو برازش مدل اندازه‌گیری تخریب شخصیت سازمانی را نشان می‌دهد. مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش و شاخص برازش تطبیقی به‌عنوان شاخص‌های اصلی برازش، بالاتر از ۰/۹ هستند که نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. همچنین، سایر شاخص‌های برازش از مقادیر قابل‌قبولی برخوردار هستند. درنهایت، براساس مقادیر ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده برابر با ۰/۰۳۹ و ریشه دوم میانگین خطای برآورد برابر با ۰/۰۷۰ می‌توان گفت که مدل از برازش کافی برخوردار است.

جدول ۲- شاخص برازش مدل اندازه‌گیری تخریب شخصیت سازمانی

| شاخص‌های برازش | مقدار مطلوب | مقادیر شاخص‌ها | تفسیر |
|--|--------------|----------------|-------|
| کای اسکوار (کای دو) ^۱ | - | ۱۰۰/۸۸۰ | - |
| درجه آزادی ^۲ | - | ۴۱ | - |
| نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ^۳ | کمتر از ۳ | ۲/۴۶۰ | مطلوب |
| شاخص نیکویی برازش ^۴ | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۹۴۵ | مطلوب |
| شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده ^۵ | بیشتر از ۰/۸ | ۰/۹۱۲ | مطلوب |
| ریشه دوم میانگین خطای برآورد ^۶ | کمتر از ۰/۱ | ۰/۰۷۰ | مطلوب |
| ریشه دوم میانگین مجذورات باقی‌مانده ^۷ | کمتر از ۰/۰۵ | ۰/۰۳۹ | مطلوب |
| شاخص برازش تطبیقی ^۸ | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۹۰۲ | مطلوب |
| شاخص برازش هنجار شده ^۹ | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۸۴۹ | مطلوب |
| شاخص برازش افزایشی ^{۱۰} | بیشتر از ۰/۹ | ۰/۹۰۴ | مطلوب |

برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور، بخش کوچکی از جامعه آماری (۳۰ نفر) انتخاب شد و پرسش‌نامه‌ها به‌صورت مقدماتی در جامعه توزیع شدند که پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها ضرایب پایایی درونی برای پرسش‌نامه‌های حمایت سازمانی ($\alpha = ۰/۷۶۱$)، تخریب شخصیت سازمانی ($\alpha = ۰/۷۸۰$)، تندرستی شغلی «رضایت شغلی» ($\alpha = ۰/۷۷۶$)، خستگی

1. Chi-Square
2. Degrees of Freedom (df)
3. χ^2/df
4. Goodness of Fit (GFI)
5. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
6. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
7. Root Mean Squared Residuals (RMR)
8. Comparative Fit Index (CFI)
9. Normed of Fit Index (NFI)
10. Incremental of Fit Index (IFI)

عاطفی ($\alpha = ۰/۸۹۴$) و فشارهای روانی ($\alpha = ۰/۷۱۲$)» به دست آمد. همان طور که مشاهده می شود، مقادیر بیشتر از ۰/۷ هستند که نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزار پژوهش است. در این پژوهش، از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص های مرکزی و پراکندگی برای توصیف متغیرهای پژوهش استفاده شد. همچنین، در بخش آمار استنباطی، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرها، از مدل تحلیل مسیر برای بررسی رابطه علی و معلولی بین متغیرهای پژوهش و از تحلیل عاملی تأییدی از طریق نرم افزارهای اس.پی.اس.اس^۱ و ایموس^۲ استفاده شد.

نتایج

یافته های توصیفی نشان داد که میانگین سنی نمونه های پژوهش $۳۵/۷۹ \pm ۶/۹$ سال بود. همچنین، براساس یافته های توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی (جدول شماره ۳) مشاهده شد که از مجموع ۲۹۵ پرسش نامه برگشت داده شده که تجزیه و تحلیل شدند، ۱۹۱ نفر مرد و ۱۰۴ نفر زن بودند. بیشترین تعداد نمونه ها دارای سابقه شغلی کمتر از ۱۰ سال بودند. همچنین، براساس میزان تحصیلات، بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی بودند.

جدول ۳- ویژگی های جمعیت شناختی نمونه ها

| جمعیت شناختی | عوامل جمعیت شناختی | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------------|--------------------|---------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۱۹۱ | ۶۴/۷ |
| | زن | ۱۰۴ | ۳۵/۳ |
| سن | ۲۰ تا ۳۰ سال | ۳۷ | ۱۲/۵ |
| | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۱۰۳ | ۳۴/۹ |
| | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۸۶ | ۲۹/۲ |
| | بالتر از ۵۰ سال | ۶۹ | ۲۳/۴ |
| سابقه شغلی | کمتر از ۱۰ سال | ۱۰۵ | ۳۵/۶ |
| | ۱۰ تا ۲۰ سال | ۹۸ | ۳۳/۲ |
| | بیشتر از ۲۰ سال | ۹۲ | ۳۱/۲ |
| میزان تحصیلات | دیپلم | ۷ | ۲/۴ |
| | کاردانی | ۴۷ | ۱۵/۹ |
| | کارشناسی | ۱۶۲ | ۵۴/۹ |
| | کارشناسی ارشد | ۴۴ | ۱۴/۹ |
| | دکتری | ۳۵ | ۱۱/۹ |

1. SPSS
2. Amos

جدول ۵- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

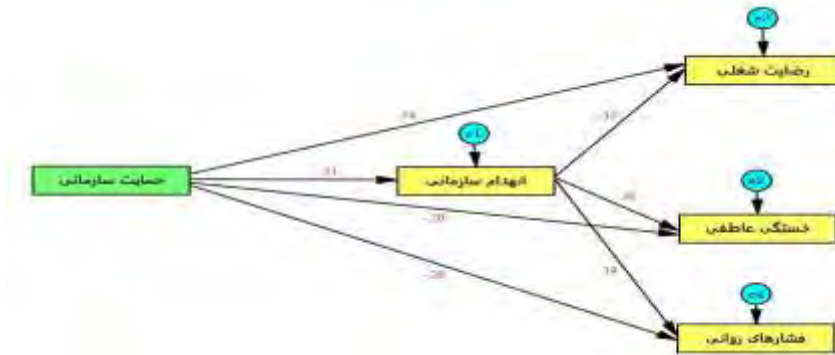
| متغیرها | رضایت شغلی | حمایت سازمانی | تخریب شخصیت سازمانی | خستگی عاطفی | فشارهای روانی |
|---------------------|------------|---------------|---------------------|-------------|---------------|
| رضایت شغلی | ۱ | | | | |
| حمایت سازمانی | ۰/۴۰۶** | ۱ | | | |
| تخریب شخصیت سازمانی | -۰/۴۰۷** | -۰/۳۴۳** | ۱ | | |
| خستگی عاطفی | -۰/۲۰۸** | -۰/۲۴۳** | ۰/۳۲۴** | ۱ | |
| فشارهای روانی | -۰/۱۶۶** | -۰/۲۹۰** | ۰/۲۶۹** | ۰/۴۵۴** | ۱ |

* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، ** سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱

براساس یافته‌های مدل تحلیل مسیر پژوهش (جدول شماره شش و شکل شماره دو) می‌توان گفت که حمایت سازمانی بر تخریب شخصیت سازمانی ($t = -۱۰/۱۵۸$, $Sig = \beta$, $۰۰۱/۰ = -۰/۵۱۰$)، خستگی عاطفی ($t = -۰/۱۹۸$, $Sig = \beta$, $۰۰۱/۰ = -۰/۲۶۵$) و فشارهای روانی ($t = ۶/۲۰۳$, $Sig = \beta$, $۰۰۱/۰ = ۰/۳۴۴$) اثر منفی و بر رضایت شغلی ($t = -۴/۲۵۷$, $Sig = \beta$, $۰۰۱/۰ = -۰/۳۱۷$)، همچنین، تخریب شخصیت سازمانی بر رضایت شغلی ($t = -۵/۷۱۲$, $Sig = \beta$, $۰۰۱/۰ = ۰/۲۹۹$) و فشارهای روانی ($t = ۳/۰۶۰$, $Sig = \beta$, $۰۰۱/۰ = ۰/۱۹۰$) اثر مثبت دارد.

جدول ۶- بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و مقادیر آماره تی مدل روابط متغیرهای پژوهش

| مسیرهای مدل | بارعاملی | مقدار تی | سطح معناداری |
|---------------------------------------|----------|----------|--------------|
| حمایت سازمانی --- تخریب شخصیت سازمانی | -۰/۵۱۰ | -۱۰/۱۵۸ | ۰/۰۰۱ |
| حمایت سازمانی --- رضایت شغلی | ۰/۳۴۴ | ۶/۲۰۳ | ۰/۰۰۱ |
| حمایت سازمانی --- خستگی عاطفی | -۰/۱۹۸ | -۳/۲۴۹ | ۰/۰۰۱ |
| حمایت سازمانی --- فشارهای روانی | -۰/۲۶۵ | -۴/۲۵۷ | ۰/۰۰۱ |
| تخریب شخصیت سازمانی --- رضایت شغلی | -۰/۳۱۷ | -۵/۷۱۲ | ۰/۰۰۱ |
| تخریب شخصیت سازمانی --- خستگی عاطفی | ۰/۲۹۹ | ۴/۸۹۳ | ۰/۰۰۱ |
| تخریب شخصیت سازمانی --- فشارهای روانی | ۰/۱۹۰ | ۳/۰۶۰ | ۰/۰۰۲ |



شکل ۳- مدل ارتباطی پژوهش براساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بار عاملی)

براساس نتایج جدول شماره هفت، حمایت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل، به‌صورت مستقیم با ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بار عاملی) $(\beta = 0/34)$ اثر مثبتی بر رضایت شغلی و اثری منفی بر خستگی عاطفی $(\beta = -0/20)$ و فشارهای روانی $(\beta = -0/26)$ دارد. در بررسی مدل پژوهش مشاهده می‌شود که علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌صورت غیرمستقیم و از طریق تخریب شخصیت سازمانی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی $(\beta = 0/16)$ دارد. همچنین، حمایت سازمانی به‌صورت غیرمستقیم و به‌واسطه تخریب شخصیت سازمانی تأثیری منفی بر خستگی عاطفی $(\beta = -0/15)$ و فشارهای روانی $(\beta = -0/096)$ دارد.

جدول ۷- میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل مدل پژوهش

| مسیر روابط | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل |
|---|------------|-----------------------------|-------------------------|
| حمایت سازمانی --- تخریب شخصیت سازمانی | -0/51 | - | -0/51 |
| حمایت سازمانی --- رضایت شغلی | 0/34 | - | 0/34 |
| حمایت سازمانی --- خستگی عاطفی | -0/20 | - | -0/20 |
| حمایت سازمانی --- فشارهای روانی | -0/26 | - | -0/26 |
| حمایت سازمانی --- رضایت شغلی (تخریب شخصیت) | 0/34 | $(-0/51) * (-0/32) = 0/16$ | $0/34 + 0/16 = 0/50$ |
| حمایت سازمانی --- خستگی عاطفی (تخریب شخصیت) | -0/20 | $(-0/51) * (0/30) = -0/15$ | $-0/34 - 0/15 = -0/49$ |
| حمایت سازمانی --- فشارهای روانی (تخریب شخصیت) | -0/26 | $(-0/51) * (0/19) = -0/096$ | $-0/26 - 0/096 = -0/36$ |

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تندرستی شغلی (رضایت شغلی، خستگی عاطفی و فشار روانی) کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان گلستان انجام شده است. به‌طورکلی، نتایج پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت بین حمایت سازمانی و تندرستی شغلی و رابطه منفی بین حمایت سازمانی با تخریب شخصیت سازمانی و همچنین، تایید نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تندرستی شغلی کارکنان است. پژوهش‌های تجربی بسیار کمی در حوزه تخریب شخصیت سازمانی انجام شده‌اند و لازم است پژوهش‌های زیادی درباره کشف سوابق و پیامدهای چنین پدیده‌ای انجام شوند تا بتوان در این زمینه به نتایج قابل‌تعمیم‌تری دست یافت.

براساس نتایج ضریب همبستگی مشخص شد که بین حمایت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی با خستگی عاطفی و فشار روانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که حمایت سازمانی بر خستگی عاطفی و فشار روانی تأثیری منفی و بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد. نتایج همسو با یافته‌های پاناسیو و واندربرگه^۱ (۲۰۰۹)، آیزنبرگر و استین لامبر (۲۰۱۱) و کورتسیس و همکاران (۲۰۱۵) است که نشان داده است حمایت سازمانی ادراک‌شده به سلامت ذهنی و تندرستی کارکنان مرتبط است. همچنین، نتایج با نتایج مطالعات چپانگ و چنگ (۲۰۱۱)، عثمان (۲۰۱۲)، بیلگین و دمیرر (۲۰۱۲)، زومرا و بویل^۲ (۲۰۱۵) و شاکری‌نیا و نبوی (۱۳۸۹) همسو است که نشان دادند بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج با یافته پژوهش قدسی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد که نشان دادند بین حمایت سازمانی و خستگی عاطفی همبستگی معنادار و معکوسی وجود دارد. رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با رضایت شغلی براساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می‌شود؛ بدین ترتیب، برداشت کارکنان از برخی فعالیت‌های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقا، آموزش و غیره این است که سازمان به آن‌ها و رفاهشان توجه می‌کند و از آن‌ها حمایت می‌کند. در پاسخ به این احساس ادراک‌شده، اعتماد کارکنان و کیفیت رابطه آن‌ها با سازمان بهبود می‌یابد. به عبارت دیگر، برای اینکه کارکنان از سازمان قدردانی کنند، نگرشی مثبت به سازمان شکل می‌دهند و تعهد سازمانی خود را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند؛ در نتیجه، رضایت شغلی کارکنان در سازمان بالا می‌رود. رضایت شغلی بالا باعث می‌شود کارکنان تمایل داشته باشند در سازمان بمانند؛ زیرا، به سازمان تعلق خاطر

1. Panaccio & Vandenberghe

2. Zumrah & Boyl

دارند و با آن احراز هویت می‌کنند؛ در نتیجه، آنان تعهد بیشتری به سازمان دارند. همین عامل سبب می‌شود که خستگی هیجانی، تنش‌ها و فشارهای روانی کمتری را تجربه کنند. این یافته تأییدی بر یافته‌های سایر پژوهشگران است که معتقدند سازمان‌هایی که در پی بهبود و تقویت پیوند بین کارکنان و سازمان هستند باید بر راهکارهایی برای افزایش حمایت از آن‌ها تمرکز کنند. با وجود این منبع ارزشمند (حمایت سازمانی) فرد تصور خواهد کرد که در مواقع بحرانی از کمک‌های سازمانی برخوردار خواهد شد و رویدادهای تنش‌زا او را به‌مخاطره نمی‌اندازند و دچار آشفتگی، فرسودگی و خستگی هیجانی نمی‌شود.

بر اساس نتایج، بین تخریب شخصیت سازمانی و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و بین خستگی عاطفی و فشار روانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تخریب شخصیت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیری منفی و بر خستگی عاطفی و فشار روانی تأثیر مثبتی دارد. نتایج همسو با یافته‌های مطالعات بالدیساری، اندریگتو، ولپاتو^۱ (۲۰۱۴)، کریستوف (۲۰۱۴) و کانسس و همکاران (۲۰۱۷) است؛ به‌طوری‌که بالدیساری و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که تخریب شخصیت سازمانی سطح فرسودگی شغلی، خستگی و بدبینی را در بین کارکنان بالاتر می‌برد. همچنین، کانسس و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که تخریب شخصیت سازمانی می‌تواند رضایت شغلی را کاهش دهد؛ به‌طوری‌که اگر کارکنان رفتارهای غیرانسانی و به‌عبارتی، تخریب شخصیت سازمانی را تجربه کنند، این امر سبب می‌شود که نیازهای آنان سرکوب شوند و بر فرایند خودارتنقایی کارکنان تأثیر می‌گذارد و در نهایت، می‌تواند سبب کاهش تندرستی شغلی و رضایت شغلی و افزایش خستگی عاطفی و تنش‌های فیزیولوژیک و روانی شود. تخریب شخصیت سازمانی سبب می‌شود که مدیریت ادارات ورزش‌وجوانان شهرستان‌های استان گلستان ارزشی برای کارکنان خود قائل نباشند و آن‌ها را ابزاری برای رسیدن به اهداف و مقاصد سازمانی خود می‌نگرند. این طرز تفکر و بینش نسبت به کارکنان به‌عنوان یک ابزار سبب شکل‌گیری احساس ناخوشایند و نامطلوبی در بین کارکنان می‌شود و سبب می‌شود که آنان نسبت به شغل و کار خود تضعیف گردند و رابطه‌ای منفی بین سازمان و کارکنان ایجاد می‌شود. این عامل سبب می‌شود که فرد اعتماد خود را نسبت به سازمان از دست دهد و اهداف و ارزش‌های سازمانی را در جهت اهداف خود نمی‌داند که مجموع این عوامل به فقدان رضایت شغلی، خستگی عاطفی و به‌تبع آن، ایجاد فشارها و تنش‌های روانی در فرد منجر می‌شوند؛ زیرا، هنگامی که کارکنان رفتارها و برخوردهای غیرانسانی را در سازمان تجربه می‌کنند، این امر باعث می‌شود نیازهای درونی و بیرونی آنان سرکوب

1. Baldissarri, Andrighetto, & Volpato

گردد و سبب می‌شود که فرد هویت خود را از دست دهد و به‌عنوان یک فرد ناتوان تلقی شود. این امر به تضعیف فرایند خودارتقای و درنهایت، به فقدان تندرستی شغلی کارکنان منجر می‌شود؛ به‌طوری‌که کریستوف (۲۰۱۴) نشان داد فردی که در سازمان به‌عنوان یک ابزار دیده شود، به‌مرور دچار تخریب شخصیت سازمانی می‌شود و بر سلامت و تندرستی شغلی‌اش تأثیر منفی می‌گذارد.

نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی و تخریب شخصیت سازمانی رابطه‌ای معکوس و منفی وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل مسیر نشان داد که حمایت سازمانی تأثیری منفی بر تخریب شخصیت سازمانی دارد. نتایج همسو با مطالعات بل و خوری (۲۰۱۶) و کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) است. بل و خوری (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان دادند که عدالت رویه‌ای ادراک تخریب شخصیت سازمانی کارکنان را کاهش می‌دهد. کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که حمایت سازمانی بر تخریب شخصیت سازمانی تأثیر منفی دارد. همچنین، نتایج با پژوهش وایرین و لاری-سالما (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد. آن‌ها معتقدند که سخاوتمندی و خیرخواهی سازمانی باید با ادراک تخریب شخصیت سازمانی در ارتباط باشد. نظریه مبادله اجتماعی بلو (۱۹۶۴) و نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) نشان‌دهنده رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با عوامل منفی هستند. یکی از پیش‌فرض‌های مهم نظریه مبادله اجتماعی، هنجار مبادله متقابل نام دارد. طبق این نظریه، به‌مرور زمان که افراد با هم رابطه متقابل برقرار می‌کنند، نیاز به مبادله متقابل که به آن هنجار مبادله متقابل نیز می‌گویند، افزایش می‌یابد. طبق نظریه هنجار مبادله متقابل، هنگامی که فردی عمل مطلوبی به نفع دیگری انجام دهد، فرد دوم ملزم می‌شود به این رفتار مطلوب پاسخ دهد (فریفته، ۱۳۹۰، ۳). نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده استدلال می‌کند که کارکنان توان سازمان در پاداش‌دادن به تلاش‌های شغلی و برآورده‌کردن نیازهای اجتماعی-عاطفی خود را ارزیابی می‌کنند و در این خصوص به شکل‌دهی یک باور کلی می‌پردازند. محتوای باور این است که چقدر سازمان به مشارکت‌ها و تلاش‌های مطلوب آن‌ها بها می‌دهد و نگران و متوجه رفاه و آسایش آن‌ها است (رود و آیزنبرگر، ۲۰۰۹). به‌عبارت‌دیگر، کارکنان در رابطه مبادله‌ای خود با سازمان به مبادله حمایتی که سازمان از آن‌ها می‌کند، با نگرش‌ها و رفتارهای شغلی مثبت و مطلوب خود می‌پردازند (آلن، شوری و گریفن، ۲۰۰۳، ۱۰۱)؛ در نتیجه، زمانی که سازمان به حضور، مشارکت و سهم کارکنان در ادامه حیات و بقا توجه می‌کند و اهمیت و ارزش می‌دهد، این امر باعث احساس موردحمایت‌بودن می‌شود و شرایط روانی مثبتی در کارکنان ایجاد می‌شود که می‌تواند بستر را برای کاهش تخریب شخصیت سازمانی فراهم کند.

-
1. Väyrynen, & Laari-Salmela
 2. Rhoades & Eisenberger
 3. Allen

در نهایت، در بررسی مدل پژوهش مشاهده شد که حمایت سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم و از طریق تخریب شخصیت سازمانی نیز تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. همچنین، حمایت سازمانی به صورت غیرمستقیم و به واسطه تخریب شخصیت سازمانی تأثیر منفی بر خستگی عاطفی و فشارهای روانی دارد؛ در نتیجه، تخریب شخصیت سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی و تندرستی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان گلستان نقشی میانجی ایفا می‌کند. نتایج همسو با مطالعات بالدیساری و همکاران (۲۰۱۴) و کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) است. همچنین، نتایج با پژوهش شور و همکاران (۲۰۱۲) هم‌خوانی دارد که معتقدند رابطه‌های مخرب یا تحقیرکننده با سازمان، نیازهای اساسی کارکنان را نقض می‌کنند و نادیده می‌گیرند و این امر تأثیر زیانباری بر سلامت و تندرستی شغلی کارکنان دارد. کاسنس و همکاران (۲۰۱۷) نیز بیان کردند که تخریب شخصیت سازمانی می‌تواند نقشی میانجی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رضایتمندی کارکنان ایفا کند. حمایت ادراک‌شده در سازمان‌ها برای فرد و سازمان پیامدهای مطلوبی به همراه دارد؛ به گونه‌ای که موجب افزایش رضایت شغلی، انگیزه پیشرفت و ایجاد نگرش مثبت در کارکنان می‌شود و از این طریق بر سلامت جسمانی افراد اثرگذار است و در سطح سازمانی نیز سبب افزایش تعهد و بهبود عملکرد، رفتار شهروندی و مشارکت در کارکنان می‌شود و افزون‌براین، رفتار ترک خدمت و رفتارهای مخرب سازمانی را کاهش می‌دهد. این پژوهش با بررسی نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی و تندرستی شغلی کارمندان، از نظریه حمایت سازمانی حمایت کرد. در واقع، این پژوهش فرایندهای مربوط به خودارتنمایی را که در نظریه حمایت سازمانی شرح داده شدند، بهتر درک کرده است و پیامدهای مثبت حمایت سازمانی را نشان داده است. با مطرح کردن این نگرش که تخریب شخصیت سازمانی برای سلامت کارکنان زیانبار است، می‌توان بیان کرد که تخریب شخصیت سازمانی می‌تواند در رابطه بین حمایت سازمانی و تندرستی شغلی کارکنان نقش میانجی ایفا کند. مدیران سازمان باید با ایجاد حالات ذهنی مثبت و رضایت‌بخش، استرس‌های ناشی از کار را با شناسایی جنبه‌های موفق کار کاهش دهند یا حذف کنند. همچنین، ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان گلستان تقسیم کار را به نحوی انجام دهند که فرد با حجم عظیمی از کار روزمره مواجه نشود و در نتیجه، احساس خستگی عاطفی و دل‌زدگی از کار نداشته باشد و وظایف خود را با میل و رغبت بیشتری انجام دهد؛ بدین ترتیب، رضایت شغلی وی تأمین می‌شود. پیشنهاد می‌شود که مدیریت ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان گلستان پیش‌ازپیش برای جایگاه کارکنان در سازمان و نقش رفتارهای آن‌ها در پیامدها و فرایندهای سازمانی مانند سیستم‌های ارزیابی عملکرد، پاداش و دستمزد، اهمیت قائل

شوند و به‌عنوان یک ابزار به آنان نگاه نکنند و از طریق راهکارهایی مانند ترمیم نظام پرداخت پاداش و دستمزد، حفظ کرامت انسانی، اطلاع‌رسانی به‌موقع و مناسب اقدامات رفاهی، افزایش کمک‌های نقدی و ارتقای سطح رفاه زندگی شاغلان، حمایت ادراک‌شده کارکنان را با هدف تقویت و بهبود تندرستی شغلی افزایش دهند.

آنچه در مورد موضوع پژوهش می‌دانستیم این بود که حمایت سازمانی ادراک‌شده عموماً در بهبود متغیرهای رفتار سازمانی همچون عملکرد، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، رضایت شغلی غیره نقش مثبتی ایفا می‌کند و می‌تواند عملکرد سازمانی کارکنان را افزایش دهد؛ هرچند درباره تخریب شخصیت سازمانی اطلاعات زیادی در دسترس نبود.

درباره یافته‌های جدید پژوهش حاضر باید گفت که این مطالعه مقیاس جدیدی را پیشنهاد کرد. اول اینکه ادراک تخریب شخصیت سازمانی را ارزیابی کرده است؛ البته بررسی دقیقی که روی این مقیاس صورت گرفته است نشان می‌دهد که برخی موضوع‌های آن در رابطه با تشکیل حمایت سازمانی هستند (برای مثال، آیا شما فکر می‌کنید که اعضای سازمان احساس می‌کنند از طریق سازمان ارزشمند می‌شوند و به آن‌ها احترام می‌شود یا اینکه آن‌ها احساس می‌کنند مورد بی‌ارزشی و بی‌احترامی قرار گرفتند؟)؛ بنابراین، استفاده از مقیاس‌هایی که توسط آن‌ها می‌توان به جنبه‌های مثبت (حمایت سازمانی) و منفی (تخریب شخصیت سازمانی) رابطه بین سازمان- کارکنان پی برد، بسیار اهمیت دارد. با نشان دادن نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی در رابطه بین حمایت سازمانی- تندرستی شغلی، این پژوهش در درک بهتر فرایند خودارتقای که در نظریه حمایت سازمانی شرح داده شد، نقش بسزایی ایفا کرده است. دوم اینکه، پژوهش حاضر ادبیات تخریب شخصیت سازمانی را گسترش داده است. به‌طور عملی، تخریب شخصیت سازمانی یکی از نیازهای پژوهش است؛ زیرا، این پدیده به‌عنوان یک تجربه متوالی، برای کارکنان در مجموعه سازمانی پیشرفته همچون سازمان‌های ورزشی روی می‌دهد.

تشریح و قدردانی

بدین‌وسیله پژوهشگران از همه کسانی که در انجام پژوهش حاضر همکاری کردند؛ سپاس‌گزاری می‌کنند.

References

1. Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffen, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resources practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.

2. Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2014). When work does not ennoble man: Psychological consequences of working objectification. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21, 1° 13.
3. Bell, C. M., & Houry, C. (2011). Dehumanization, deindividuation, anomie and organizational justice. In S. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on organizational justice and ethics, research in social issues in management* (Vol. 7, 169° 200). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
4. Bell, C. M., & Houry, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 570° 85.
5. Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527-40.
6. Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Wirsching, S. G. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1), 4-22.
7. Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2011). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-91.
8. Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, 1° 5.
9. Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: APA Books.
10. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-7.
11. Farifteh, M. (2011). The effect of perceived organizational support with desire to quit job among employees, Gachsaran Oil Company. *Journal of Mesbah*, 13(51), 2-21. (Persian).
12. Ganji, I. (2017). *A study on the relationship between job burnout and the psychological empowerment of teachers in Neyshabur city* (Unpublished master s thesis). Islamic Azad University Bandar Abbas, Bandar Abbas. (Persian).
13. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology* 87(4):698-714 · September
14. Ghodsi, A. M., AfsharKohan, J., & Mihami, H. (2011). The study of the relationship between social factors and burnout of teachers in Ghorveh City. *Social Issues of Iran*, 2(2), 129-57. (Persian).
15. Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 27, 437° 50.
16. Hariri, N., Rotan, S., & Jan Mojmamadi, M. (2013). Evaluation the relationship between the perceived organizational support and organizational indifference in librarians, central libraries of State Universities affiliated to the Ministry of Science,

- Research and Technology in Tehran. The Library researches and University Information, 47(4), 397-414. (Persian).
17. Haslam, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 252° 64.
 18. Hosseini, S. Y. (2015). The effect of job pressure on job satisfaction and mental health among staffs of Mazandaran Azad University (Unpublished master s thesis). Azad University, Ayatollah Amoli, Amol. (Persian).
 19. Jennings, K. S., Sinclair, R. R., & Mohr, C. D. (2016). Who benefits from family support? Work schedule and family differences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 51° 64. doi:10.1037/a0039651
 20. Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: a study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-52.
 21. Karonglar, G., Eisenberger, R., & Aselage, J. (2016). Reciprocation wary employees discount psychological contract fulfillment. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 23° 40. doi:10.1002/job.2016
 22. Keshtgar, N., Naghshbanid, S., & Nobakht, Z. (2017). The relationship between perceived organizational support with organizational performance through the role of mediator of organizational vocation in employees of sport and youth departments. *Organizational Behavioral Management Studies in Sport*, 4(51), 119-27. (Persian)
 23. Kristensen, T. S. (2000). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen psychosocial questionnaire. Copenhagen: National Institute of Health.
 24. Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-84.
 25. Leyens, J. P., Rodriguez, A., Rodriguez, R., Gaunt, R., Paladino, P. M., Vaes, J., & Demoulin, S. (2001). Psychological essentialism and the attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups. *European Journal of Social Psychology*, 31, 395° 411.
 26. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99° 113. doi:10.1002/job.4030020205
 27. Morad Sahraei, R., Erfani, N., ShabaniBahar, Gh., Monsef, A., & Hossein Nezhad, A. (2015). Study the empowerment and perceived organizational support with job satisfaction of physical education teachers in Tehran. *The Studies of Organizational Behavioral Management in Sports*, 2(6), 83-91. (Persian).
 28. Panaccio, A., & Vandenberghe, Ch. (2009). Perceived organizational support, psychological well-bing: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224- 36.
 29. Rochford, K. C., Jack, A. I., Boyatzis, R. E., & French, S. E. (2016). Ethical leadership as a balance between opposing neural networks. *Journal of Business Ethics*, 4, 1° 16.
 30. Shakerinia, I., & Nabavi, S. S. (2010). The relationship between job satisfaction and perceived organizational support with organizational commitment in the police and road police of Gilan province. *Law Enforcement Management Studies*, 5(4), 608-26. (Persian).

31. Shore, L. M., Coyle-Shapiro, J. A., & Tetrick, L. E. (2012). The employee-organization relationship: Applications for the 21st century. New York: Routledge/Psychology Press.
32. Väyrynen, T., & Laari-Salmela, S. (2015). Men, mammals, or machines? Dehumanization embedded in organizational practices. *Journal of Business Ethics*, 147(1), 95-113.
33. Zumrah, A. R., & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, 44(2), 236-54.

استناد به مقاله

ربیعی مندجین، محمدرضا، و امیرکبیری، علیرضا. (۱۳۹۷). نقش میانجی تخریب شخصیت سازمانی در ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و تندرستی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۰ (۵۲)، ۱۷۹-۲۰۲. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.5796.2162

Rabiee Mandejin, M. R., & Amirkabiri, A.R. (2018). The Mediating Role of Organizational Personality Destruction in the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Health among the Staff of Sport and Youth Departments of Golestan Province. *Sport Management Studies*. 10(52): 179-202. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2018.5796.2162

The Mediating Role of Organizational Personality Destruction in the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Health among the Staff of Sport and Youth Departments of Golestan Province

M. R. Rabiee Mandejin¹, A. R. Amirkabiri²

1. Assistant Professors of Public Management, Islamic Azad University, Tehran, Iran*
2. Associate Professor of Public Management, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: 2018/05/02

Accepted: 2018/10/23

Abstract

The objective of the research was to investigate the mediating role of organizational destruction in the relationship between perceived organizational support and job health among the staff of sports and youth departments, Golestan Province, Iran. The research was of descriptive-correlation type and it was applied in terms of target, which was performed as monitoring. The statistical population was all the staff of the General Directorate of Sports and Youth, Heads of Education, Secretaries and Vice president of the city and provincial councils of Golestan Province. The used questionnaires were as follows: i) organizational personality destruction inventory, ii) the perceived organizational support, and iii) job health (job satisfaction, emotional exhaustion, and psychological stress). Data analysis was carried out using Pearson correlation test, confirmatory factor analysis, and path analysis. According to the results, organizational support had a positive effect on job satisfaction ($\beta = 0.34$) and had a negative effect on emotional exhaustion ($\beta = -0.20$) and psychological stresses ($\beta = -0.26$). Moreover, it had a positive effect on job satisfaction ($\beta = 0.16$) through organizational personality destruction indirectly. Organizational support indirectly and through organizational personality destruction had a negative effect on emotional exhaustion ($\beta = -0.15$) and psychological stress ($\beta = -0.96$). In conclusion, organizational personality destruction plays a mediating role in the relationship between organizational support and employees occupational health. Hence, considering the perception of organizational personality destruction in organizations can have a positive effect on reducing the exhaustion and psychological stress and improve job satisfaction.

Keywords: Organizational Personality Destruction, Perceived Organizational Support, Job Health

* Corresponding Author

Email: m.rabiee 2012@yahoo.com