

بررسی رابطه سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی در مدیران پایه

محمد حسین امیر خانی^۱

انسیه رضوی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۸/۰۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی مدیران انجام شده است. پژوهش حاضر، از نوع کاربردی بوده و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل مدیران پایه دستگاه‌های اجرایی خراسان رضوی به تعداد ۱۲۳ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۹۳ نفر انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت تصادفی می‌باشد. ابزار تحقیق دو پرسشنامه استاندارد بود که پس از تأیید روایی صوری و محتوایی آن و جمع‌آوری داده‌ها، پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم افزارهای Spss صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی مدیران پایه دستگاه‌های اجرایی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

تیپ شخصیتی سلطه‌گر، سلطه‌گری اجتماعی، فرسودگی شغلی، کانون ارزیابی مدیران

۱. دکتری مدیریت دولتی، دانشیار دانشگاه پیام نور تهران، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران.

مقدمه

شخصیت ترکیبی از ویژگی‌ها و رفتار افراد در برخورد با شرایط مختلف است که می‌تواند بر انتخاب افراد در موارد مختلف مانند تعامل با افراد دیگر و در محیط‌های گوناگون تأثیر بگذارد. انواع تیپ‌های شخصیتی از طریق آزمون‌های شخصیتی توسط روانشناسان انجام قابل شناسایی است؛ اما در هر محیطی، انتخاب کلمات پرکاربرد می‌تواند شخصیت یک فرد را توصیف کند (پراتاما و سامو^۱، ۲۰۱۵). در سازمان‌ها نیز از شخصیت می‌توان در بسیاری از فرایندهای سازمانی از زمان استخدام تا بازنشستگی و خروج از خدمت استفاده نمود. در این میان، چگونگی بهره‌گیری از منابع انسانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه و تحول سازمان‌ها ایفا می‌کند. هر جامعه‌ای متناسب با استراتژی‌های خود، ابزاری را برای جذب، پرورش، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی خود به کار می‌گیرد که به آن مدیریت منابع انسانی می‌گویند (باراحمدی و زندیه، ۱۳۹۹). در چنین شرایطی، انواع تیپ‌های شخصیتی مدیران تأثیرات گوناگونی بر سازمان خود دارند. در این میان، مدیران سلطه‌گر اغلب ارزش‌های متفاوتی نسبت به سایر مدیران دارند. ارزش‌های کاری این دسته از مدیران می‌تواند بر فرسودگی شغلی شان تأثیر گذاشته و فرسودگی شغلی نیز احتمال رفتارهای شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. در صورت عدم تناسب میان خصوصیات فردی و شرایط ویژگی‌های شغلی، کار می‌تواند موجب نارضایتی، تحلیل قوای جسمانی و روانی و در نهایت بیماری شود. چنانچه در سال‌های اخیر، پدیده «فرسودگی شغلی» توجه بسیاری از محققان و دست‌اندرکاران بهره‌وری نیروی انسانی را به خود جلب کرده است؛ به عبارت دیگر، این نشانه‌ها، پیامد فشار روانی مزمن شغلی است که امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، این عامل به شکل فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگون وجود دارد و این عوامل استرس‌زا، می‌تواند در طولانی مدت باعث فرسودگی شغلی شوند (حیدری و محمدی مقدم، ۱۳۹۶). با توجه به موارد مطروحه، این سوال به ذهن متبادر می‌گردد که چرا در زمانی که سازمان‌ها برای حفظ بقاء و پیشرفت از تمام ظرفیت مالی، انسانی، فیزیکی و ... خود استفاده می‌نمایند، توجه به تیپ شخصیتی مدیران در سازمان‌ها کمتر دارای اهمیت است؛ در صورتی که باید از نیروی انسانی سالم، متفکر، توانمند و خلاق و به دور از هرگونه فرسودگی استفاده کرد. از سوی دیگر، بکارگیری نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی دارد (همان). بنابراین با توجه به اهمیت تیپ شخصیتی مدیران پایه در سازمان‌ها و نیز اهمیت حیاتی سطح فرسودگی شغلی آنان و به دلیل کمبود چنین مطالعه‌ای، مقاله حاضر به بررسی رابطه بین سطح سلطه‌گری اجتماعی مدیران پایه با فرسودگی شغلی آنان پرداخته است.

مروری بر ادبیات تحقیق

- سلطه‌گری اجتماعی

در جریان تکامل، تسلط اجتماعی نیروی قوی شکل‌دهنده سازماندهی سیستم‌های اجتماعی در بسیاری از گونه‌ها بوده است. افرادی که توانایی بهتری برای نشان دادن روابط سلطه اجتماعی دارند و رفتار خود را بر این اساس تطبیق می‌دهند، معمولاً به منابع بهتری دست می‌یابند. از این رو از نظر تولید مثل، سلامتی و رفاه مزایایی را ارائه می‌دهند. درک اینکه مغز ما تا چه اندازه تحت تأثیر سلطه اجتماعی است، نیازمند تلاش‌های بین رشته‌ای است (کو، لیگنول، ون در هنست و درهر^۱، ۲۰۱۷)؛ اما در مواجهه با مدیران سلطه‌گر چنانچه یک شاغل سلطه‌پذیر که آموزش‌های زیربنایی اطاعت، ایثار، محرومیت هیجانی، پذیرش جویی را دریافت کرده است و بالطبع رفتارهای مطیعانه در قبال همکاران و مدیران بروز می‌دهد، در چنین شرایطی اگر مدیران وی راهبرد سلطه‌گری و جبران افراطی در پیش گیرند، موجب می‌شود این فرد قربانی بدرفتاری آنان قرار بگیرد (رحمانی، حیدرنیا و عباسی، ۱۳۹۵). با چنین رویکردی، مفهوم سازی و اندازه‌گیری جهت‌گیری سلطه اجتماعی مفهوم گسترده‌ای دارد و برخی از صاحب نظران آن را تفاوت‌های فردی در ترجیح سلسله مراتب گروهی و نابرابری عنوان نموده‌اند (هو و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

جهت‌گیری سلطه اجتماعی^۳، یک شاخص تأثیرگذار از نگرش‌های عمومی مردم نسبت به سلسله مراتب بین گروهی است که با باورهای سیاسی ارتباط قوی دارد. سلطه‌گری اجتماعی در دو بعد تسلط و ترجیح نابرابری خواهی مطرح است. تسلط، تمایلی است که برخی گروه‌ها، مردم را تحت ستم شدید قرار می‌دهند و بعد برابری خواهی، ترجیح نابرابری بین گروهی است. میل به تسلط و نابرابری بین گروهی باعث ایجاد سندرم رفتاری مبتنی بر ژنتیک می‌شود. از نظر ژنتیکی با حمایت از سیاست‌های سیاسی در مورد توزیع قدرت و منابع به گروه‌های مختلف اجتماعی ارتباط دارد. علاوه بر آن رابطه بین نگرش‌های سیاسی و SDO-D و SDO-E در ژنتیک رایج است، به طوری که میل به (در مقابل مخالفت با) نابرابری بین گروهی و حمایت از نگرش‌های سیاسی که به افزایش (در مقابل تضعیف) شکل ناهماهنگی‌های اجتماعی کمک می‌کند. استراتژی‌های همگرا برای حرکت در سلسله مراتب سلطه بر اساس گروه.

سلطه‌گری به عنوان پدیده‌ای شایع در مسیر حرفه‌ای می‌تواند ریشه در ساختارهای تاریخی، فرهنگی - اجتماعی، سیاسی و اقتصادی هر کشور داشته باشد (دین محمدی، هوشمند، چراغی و پیروی، ۱۳۹۲). رفتار ناعادلانه، تنزل شأن انسانی و نادیده گرفتن حقوق انسان‌ها از عمده ویژگی‌های سلطه‌گری است. این رفتار همواره برای افراد و گروه‌ها تجربه‌ای ناخوشایند محسوب می‌گردد. برای بروز این پدیده دو چیز لازم است: مجموعه‌ای از هنجارها که از سوی گروه غالب تعیین می‌گردد و باور این گروه غالب مبنی بر این است که افراد خارج از این گروه را مجموعه‌ای مادون یا دست پایین می‌پندارد. در اصل، این موارد به عنوان پیش‌درآمدهای پدیده به شمار می‌آیند. نتایج و پیامدهای سلطه‌گری نیز شامل

1 Qu, Ligneul, Van der Henst & Dreher

2 Ho & et al.

3 social dominance orientation (SDO)

تخریب، آزادی محدود شده، ناتوانی در شناسایی و درک توانمندی‌های فردی و رفتارهای گروهی مانند خشونت جانبی^۱ می‌باشد (دین محمدی، هوشمند، چراغی و پیروی، ۱۳۹۲).

- فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی سندرم ناشی از استرس مزمن در محل کار است که پیامدهای متعددی برای رفاه و سلامت کارکنان دارد. شرایط نامساعد کاری ممکن است منجر به فرسودگی شغلی شود، سندرم ناشی از استرس مزمن در محل کار که با خستگی زیاد، نگرش منفی یا عدم تعهد به مشتریان و نارضایتی از عملکرد شغلی مشخص می‌شود. این فرایند ممکن است منجر به عواقب نامطلوبی برای کارکنان و خانواده‌های آنها، محیط کار و سازمان‌ها شود (سلوجیونی و همکاران^۲، ۲۰۱۷).

از منظر روانشناختی اجتماعی، سه بعد فرسودگی شغلی شرح داده شده است: الف) خستگی عاطفی که با کاهش عاطفی و از دست دادن انرژی مشخص می‌شود. ب) شخصی سازی یا بدبینی، همچنین به عنوان دوری از انسان‌ها، جدایی از کار و مراجعه کنندگان و سخت شدن عاطفی توصیف می‌شود؛ و ج) کاهش دستاوردهای شخصی یا ناکارآمدی، یعنی احساس عدم کفایت شخصی یا حرفه‌ای و همچنین کاهش بهره‌وری و مهارت‌های مقابله‌ای (مسلش و لیدر^۳، ۲۰۱۶). عمده‌ترین پیامدهای فرسودگی شغلی را می‌توان در سه موضوع زیر طبقه بندی نمود:

الف- پیامدهای جسمی:

در بسیاری از مطالعات پزشکی که به بررسی عوارض فرسودگی شغلی پرداخته است نشان می‌دهد که نقص عملکرد سیستم ایمنی در افراد مبتلا به فرسودگی شغلی ممکن است مستعد ابتلا به بیماری‌های عفونی مانند بیماری‌های شبیه آنفولانزا، سرماخوردگی معمولی و گاستروانتریت باشد. همچنین بیماری‌های قلبی عروقی (بیماری عروق کرونر قلب و بستری شدن در بیماریهای قلبی عروقی) و عوامل خطر برای این بیماریها نظیر چاقی، چربی خون، دیابت نوع دو، دور کمر بزرگ، شاخص توده بدنی بالا^۴ به عنوان پیامدهای فرسودگی شغلی بوده است. مطالعات، بستری شدن در بیمارستان به دلیل بیماری‌های قلبی عروقی ناشی از فرسودگی شغلی را تأیید نمودند. از سوی دیگر، در مطالعه‌ای نشان داده شد که کارگران با سطح فرسودگی بالا در مقایسه با افرادی که فرسودگی شغلی نداشتند، بیش از دو برابر در معرض ابتلا به درد اسکلتی عضلانی بودند و به این نتیجه دست یافتند که اختلالات اسکلتی عضلانی به طور قابل توجهی با فرسودگی شغلی ارتباط دارد. یک مطالعه رابطه‌ای بین فرسودگی شغلی و تغییر در تجربیات درد پیدا کرد. فرسودگی شغلی پیش بینی کننده‌های مهمی برای درد در تمام بدن، سردرد (به ویژه سردردهای تنشی که رایج ترین نوع هستند)، درد گردن-شانه، کمردرد و ناتوانی ناشی از انواع دردها بودند. برخی از مطالعات فرسودگی شغلی را به عنوان یک عامل خطر برای خستگی طولانی مدت، مشکلات گوارشی، مشکلات تنفسی، آسیب‌های شدید و مرگ و میر زیر ۴۵ سال مورد بررسی

1 Lateral violence

2 Salvagioni & et al.

3 Maslach & Leiter

4 BMI

قرار دادند. مکانیسم‌های بالقوه‌ای که فرسودگی شغلی را با بیماری‌های قلبی عروقی مرتبط می‌کند شامل ارتباط آن با اجزای سندرم متابولیک، اختلال در تنظیم محور HPA، التهاب، اختلالات خواب، کاهش ایمنی، تغییر در انعقاد خون، تغییرات فیبرینولیز و اتخاذ رفتارهای ضعیف در سلامتی، مانند سیگار کشیدن و عدم فعالیت بدنی در حقیقت، نشان داده شده است که استرس کاری تجمعی با بروز حوادث قلبی عروقی ارتباط دارد و این رابطه هم با تأثیرات مستقیم مکانیسم‌های عصبی و غدد درون ریز و هم با اثرات غیر مستقیم رفتارهای ناسالم، به ویژه رژیم غذایی ضعیف و فعالیت بدنی پایین، واسطه شده است.

ب- پیامدهای روانی:

در مطالعات انجام شده، بی‌خوابی، استرس روانی و علائم افسردگی اصلی‌ترین پیامدهای روانی فرسودگی شغلی به شمار می‌رود. همچنین بی‌خوابی، مشکلات ناشی از خواب در ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، بدبینی و کارآمدی حرفه‌ای) تأیید شد و نتایج نشان داده است که بی‌خوابی یا مشکل در خواب سه بار یا بیشتر در هفته در سه ماه گذشته و مشکل در شروع یا حفظ خواب به مدت ۳۰ دقیقه یا بیشتر در شب از پیامدهای روانی فرسودگی شغلی می‌باشد. همچنین افزایش خطر استفاده از داروهای ضد افسردگی، عمدتاً در مردان دارای فرسودگی شغلی بیش از زنان است.

ج- پیامدهای شغلی:

نارضایتی شغلی، غیبت، مرخصی استعلاجی، مرخصی طولانی مدت، خستگی عاطفی نسبت به شغل، شخصیت زدایی در شغل، ادراک تقاضای شغلی و منابع شغلی به عنوان پیامدهای شغلی شناسایی شده‌اند. برخی از محققان دریافته‌اند که شاغلین با فرسودگی شدید احتمال بیشتری برای دریافت مستمری از کارافتادگی جدید در مقایسه با افرادی که فرسودگی شغلی خفیفی دارند یا فرسودگی شغلی ندارند، دریافت می‌کنند (سلوچیونی و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

تحقیقات گوناگونی در زمینه قدرت مدیران و فرسودگی شغلی زیردستان انجام شده است اما پژوهشی که بعد سلطه‌گری را با فرسودگی شغلی در میان مدیران مورد سنجش قرار دهد یافت نشد. همچنین مطالعات مقطعی متعددی در خصوص ارتباط بین فرسودگی شغلی و برخی مشکلات سلامتی انجام شده است. به عنوان نمونه، افزایش مصرف الکل (اهلا و همکاران^۲، ۲۰۰۶)، اختلالات خواب (برند و همکاران^۳، ۲۰۱۰)، افسردگی، کم‌حرکی، چاقی و درد اسکلتی عضلانی را نشان داده است. با این حال، مطالعات آینده‌نگر مناسب برای بررسی پیامدهای احتمالی این سندرم مناسب‌تر است، زیرا این نوع مطالعات امکان شناسایی رابطه زمانی بین قرار گرفتن در معرض (سندرم فرسودگی شغلی) و نتایج (پیامدها) را فراهم می‌کند (سلوچیونی و همکاران^۴، ۲۰۱۷). برخی از تحقیقات مشابه در خصوص عوامل مؤثر بر

1 Salvagioni & et al.

2 Ahola & et al.

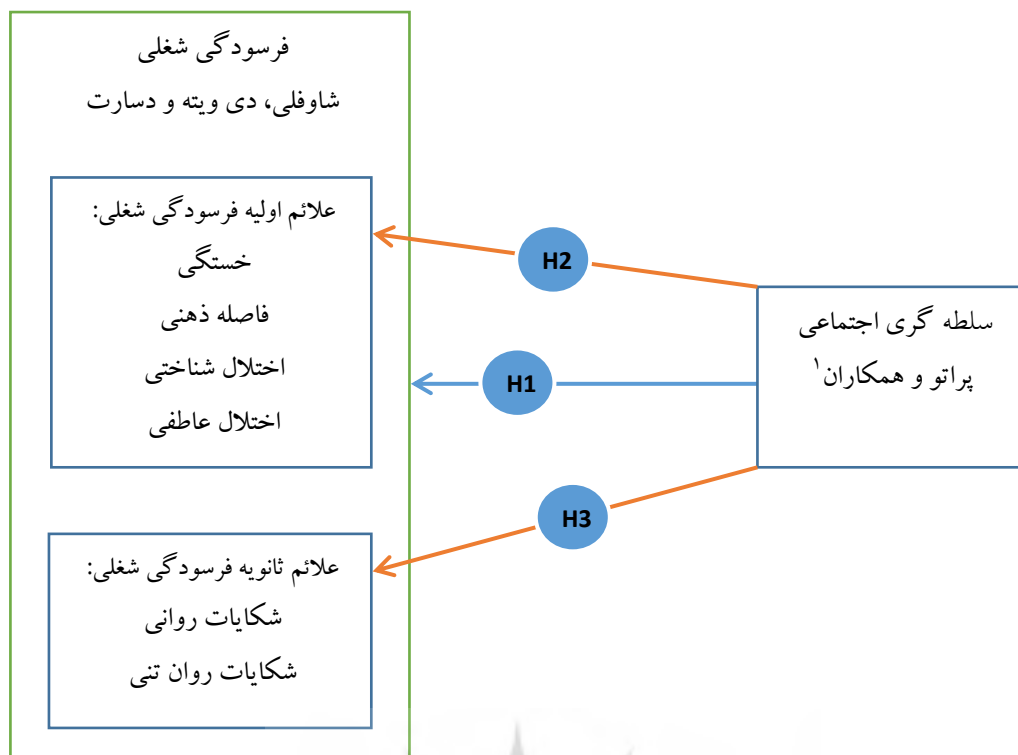
3 Brand & et al.

4 Salvagioni & et al.

فرسودگی شغلی نیز انجام شده است. به عنوان نمونه، دال اورا، بال، رینیوس و گریفیس^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان فرسودگی شغلی در پرستاری به این نتیجه رسیدند که الگوهای مشخص شده توسط این مطالعات به طور مداوم نشان می‌دهد که ویژگی‌های نامطلوب شغلی - حجم کار زیاد، سطح کارکنان پایین، شیفت‌های طولانی و کنترل پایین - با فرسودگی شغلی در پرستاری مرتبط است. پیامدهای بالقوه برای کارکنان و بیماران شدید است. یاراحمدی و زندیه (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه ملایر در دوران کرونا به این نتیجه رسیدند که هر اندازه که مدیران از قدرت اجبار و قانونی خود استفاده کنند فرسودگی شغلی در کارکنان بیشتر می‌شود و قدرت قانونی بیشترین تاثیر را بر روی فرسودگی شغلی کارکنان داشته است. عیدی بایگی، افلاک سیر و دهقانی زاده (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل سازمانی موثر بر فرسودگی شغلی در کارکنان آب منطقه‌ای فارس به این نتیجه رسیدند که عمده‌ترین عوامل مؤثر بر ایجاد فرسودگی شغلی را می‌توان گرانباری نقش، تعارض نقش و ابهام نقش عنوان نمود. رضازاده، خدروی و راجعیان (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی ناجا و شناخت عوامل مؤثر بر آن به این نتیجه رسیدند که سن، جنس، وضعیت تاهل، ارتباطات درون سازمانی، حجم کاری زیاد، ویژگی‌های نقش، امنیت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. از سوی دیگر، از استراتژی‌های بسیار مؤثر در برابر فرسودگی شغلی حمایت اجتماعی در سازمان و ایجاد امنیت شغلی و شکل‌گیری روابط بین فردی قوی و گروه‌های غیر رسمی در بین کارکنان یک سازمان می‌باشد که موجب تسهیل رفتارهای انطباقی مددکاران اجتماعی و دیگر کارمندان می‌شود. به عبارتی، زمانی که این موارد بوجود می‌آید، از میزان استرس و اضطراب کارکنان کاسته می‌شود که موجب کاهش تنش شغلی شده و در نتیجه، از میزان فرسودگی شغلی کاسته می‌شود.

با توجه به ادبیات و پیشینه‌های بیان شده، هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی رابطه بین سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی مدیران پایه می‌باشد و اهداف فرعی نیز شناسایی رابطه بین سلطه‌گری اجتماعی و علائم اولیه فرسودگی شغلی (خستگی، فاصله ذهنی، اختلال شناختی و اختلال عاطفی) مدیران پایه و شناسایی رابطه بین سلطه‌گری اجتماعی و علائم ثانویه فرسودگی شغلی (شکایات روانی و شکایات روان تنی) مدیران پایه است؛ بنابراین به منظور سنجش این روابط سه فرضیه مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱) به شرح زیر ارائه گردیده است:

۱. بین سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی مدیران پایه رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین سلطه‌گری اجتماعی و علائم اولیه فرسودگی شغلی (خستگی، فاصله ذهنی، اختلال شناختی و اختلال عاطفی) مدیران پایه رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین سلطه‌گری اجتماعی و علائم ثانویه فرسودگی شغلی (شکایات روانی و شکایات روان تنی) مدیران پایه رابطه معناداری وجود دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، از نوع کاربردی بوده و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جمع‌آوری داده‌ها در بخش نظری به صورت مطالعه کتابخانه‌ای و منابع اینترنتی انجام شد. جامعه آماری شامل مدیران پایه دستگاه‌های اجرایی استان خراسان رضوی شرکت‌کننده در کانون ارزیابی مدیران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۱۲۳ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۹۳ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. ابزار تحقیق پرسشنامه استاندارد است. متغیر سلطه‌گری اجتماعی از طریق پرسشنامه سلطه‌گری اجتماعی ۱۶ سؤالی پراتو و همکاران^۱ (۱۹۹۴) و متغیر فرسودگی شغلی از طریق نسخه کامل دوم پرسشنامه ابزار فرسودگی شغلی^۲ شاوفلی، دی ویته و دسارت^۳ (۲۰۲۰) ۳۳ سؤالی^۴ مورد سنجش واقع گردید. سوالات هر دو پرسشنامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت در پرسشنامه سلطه‌گری اجتماعی (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) و در پرسشنامه فرسودگی شغلی (از همیشه تا هرگز) امتیازدهی شد.

1 Pratto, Felicia, James Sidanius, Lisa M. Stallworth, and Bertram F. Malle

2 BURNOUT ASSESSMENT TOOL (BAT)

3 Schaufeli, De Witte, & Desart

4 Schaufeli, De Witte, & Desart

جدول ۱- تشریح ابزار گردآوری داده ها

متغیر	ابعاد	زیرابعاد	تعداد سؤالات
سلطه گری اجتماعی	-	-	۱۶
فرسودگی شغلی	علائم اولیه	خستگی	۸
		فاصله ذهنی	۵
		اختلال شناختی	۵
		اختلال عاطفی	۵
	علائم ثانویه	مشکلات روانی	۶
		مشکلات روان تنی	۴
	مجموع تعداد گویه ها		

تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه با استفاده از نرم افزار Spss صورت گرفت. بعد از ورود داده‌ها در نرم‌افزار، روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه تأیید گردید. به لحاظ محتوایی پرسشنامه‌ها، نظر دو نفر از اساتید دانشگاهی در رشته مدیریت اخذ گردید. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ در پرسشنامه سلطه گری اجتماعی ۰/۷۵ و پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۹۱ حاصل شد که نشان‌دهنده تأیید پایایی ابزار پژوهش است.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش جمعیت شناختی تحقیق نشان داد که اغلب مدیران پایه شرکت‌کننده در پژوهش حاضر را آقایان (۹۱ درصد) در بازه سنی بیش از ۵۱ سال (۶۸/۷۵ درصد) تشکیل دادند. همچنین ۶۲ درصد این افراد دارای سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال و مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد می‌باشند.

با توجه به اهداف تحقیق، برای سنجش نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در این آزمون سطح معناداری متغیرها که با sig نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰/۰۵ بود و با اطمینان بالایی داده‌های پژوهش نرمال می‌باشند. در جدول (۲) آزمون کلموگروف-اسمینوف و شاپیرو-ویک جهت نرمال بودن داده‌ها برای متغیرهای تحقیق محاسبه شده است.

جدول ۲- کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

شاپیرو-ویک		کلموگروف - اسمیرنوف		متغیر
درجه آزادی	آماره	درجه آزادی	آماره	
۹۳	۰/۹۷۹	۹۳	۰/۰۷۰	سلطه‌گری اجتماعی
۹۳	۰/۹۸۲	۹۳	۰/۰۵۸	فرسودگی شغلی

با توجه به نرمال بودن داده‌های تحقیق جهت بررسی برابری میانگین نمونه برآورد شده (\bar{x}) با میانگین جامعه (μ)، از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد. در این آزمون، میانگین محاسبه شده متغیر سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی، عدد (۳) سنجش شده و در نتیجه میانگین واقعی نظر تمامی نمونه پژوهش بیش از عدد ۳ (سطح متوسط) است. همچنین با توجه به معنادار بودن اعداد به دست آمده، نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه است.

جدول ۳- آزمون T تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سلطه‌گری اجتماعی	۲/۶۴	۰/۳۵
فرسودگی شغلی	۲/۵۳	۰/۳۲

از آزمون همبستگی-پیرسون جهت آزمون رابطه دو متغیر سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که با اطمینان ۹۵ درصد، بین سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و ضریب پیرسون در این رابطه ۰/۱۷۵- می‌باشد که جهت رابطه مورد بررسی منفی است؛ بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اول پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفته است. بررسی پیرامون فرضیه دوم شغلی نشان داد که با اطمینان ۹۵ درصد، بین سلطه‌گری اجتماعی بر علائم اولیه فرسودگی مدیران ارتباط منفی و معناداری وجود دارد و ضریب پیرسون در این رابطه ۰/۱۷۴- می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که فرضیه دوم پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین بررسی پیرامون فرضیه سوم نشان داد که با اطمینان ۹۵ درصد، بین سلطه‌گری اجتماعی بر علائم ثانویه فرسودگی مدیران ارتباط منفی و معناداری وجود دارد و ضریب پیرسون در این رابطه ۰/۰۸۳- می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که فرضیه سوم نیز مورد تأیید قرار گرفته است. به طور خلاصه محقق به این نتیجه دست یافت که هر چه سطح سلطه‌گری اجتماعی افزایش یابد، میزان فرسودگی شغلی مدیران کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه بین سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی صورت گرفت. یافته‌ها، فرضیات این پژوهش را تأیید نمود و نتایج به دست آمده فرضیات تحقیق حاکی از آن است که بین سلطه‌گری اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همانطور که بیان شد، تاکنون مطالعه مشابه تحقیق حاضر صورت پذیرفته است

اما مطالعات در خصوص ارتباط دارا بودن منبع قدرت مدیران و فرسودگی شغلی نتایج مشابهی را نشان داده است. به صورت کلی داشتن منبع قدرت گاهی می‌تواند زمینه سلطه‌گری را فراهم نماید.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد هرچند جایگاه مدیران پایه، وجود ساختارهای سلسله‌مراتبی و قوانین متنوع، بستر مناسبی را برای رفتارهای سلطه‌گرانه برخی از مدیران فراهم نموده است و گزارشات متعددی از کارکنان مبنی بر وجود نمودهای رفتاری شایع مدیران سلطه‌گر نظیر استفاده از اشکال متنوع کلامی و غیر کلامی خشونت عمودی و افقی در برابر زیردستان وجود دارد؛ اما لازم است که مدیران با آگاهی و هوشیاری نسبت به رفتارهای خود تسلط داشته و در شرایط کنونی کشور، اقدامات حمایتی و تدابیر مدیریتی صحیح را در جهت ایجاد فضایی سازنده و پویا اتخاذ نمایند و احترام، انسجام گروهی و سلامت سازمانی را برای واحدهای تحت مدیریت خود توسعه دهند. در غیر اینصورت، همانطور که بسیاری از مطالعات مشابه اثرات منفی قدرت و زورگویی به زیردستان و پیامدهای ناگوار آن را تأیید کردند، حضور و تداوم این گونه رفتارهای بیمارگونه اثرات زیان بار و آسیب‌های جبران‌ناپذیری بر زیردستان خواهد داشت و احتمال دارد که زیردستان فرسودگی شغلی بالایی را تجربه نمایند همانطور که بسیاری از محققان فرسودگی شغلی را سندرم استرس مربوط به کار متفاوت عنوان نمودند که با ابعاد خستگی عاطفی، ناکارآمدی حرفه‌ای و بدبینی نشان داده‌اند (لباده^۱، ۲۰۲۰).

تافلر معتقد است در گذر از دو دوره تاریخی که طی آن خشونت و سپس ثروت رایج‌ترین، مهمترین و موثرترین منبع قدرت بود، در اقتصاد فوق‌نمادین امروز و فردای جهان، دانایی و علم و دانش مهمترین منبع قدرت است. در واقع یادگیری به عنوان مزیت رقابتی مطرح شده و انسان و دانش کلید تعیین‌کننده‌ی اثر بخشی سازمان است. این مهم اتفاق نمی‌افتد مگر با بهبود فضای آموزشی و سازمانهای آموزشی (سربندانی و افضل‌خانی، ۱۳۹۵). به عبارتی، دانش را می‌توان با مطالعات متعدد با امواج متعدد گسترش داد تا بتواند تغییرات در شرایط کار، فرسودگی شغلی، مشارکت و بروز نتایج متنوع را به تصویر بکشد. (سلوجیونی و همکاران^۲، ۲۰۱۷). با این حال با توجه به پویایی و پیچیدگی رابطه بین متغیرها، دلایل سلطه‌گری مدیران نیز نیاز به بررسی عمیق‌تر فرایندی دارد. از آنجا که تمرکز این مطالعه بر مدیران پایه دستگاه‌های اجرایی بوده است، یافته‌های این مطالعه ممکن است در سایر رده‌های مدیریتی، بخش خصوصی و ... کاربرد نداشته باشد. بدین منظور محقق پیشنهاد می‌کند که مطالعات آینده به بررسی این موضوع در سایر رده‌های مدیریتی و سایر بخش‌های خصوصی و ... صورت پذیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود تأثیر سلطه‌گری مدیران بر فرسودگی شغلی زیردستان مورد سنجش واقع شود.

1 Lubbadah

2 Salvagioni & et al.

منابع

۱. دین محمدی، محمدرضا؛ هوشمند، عباس؛ چراغی، محمدعلی؛ پیروی، حمید (۱۳۹۲). پدیده سلطه‌گری/سلطه‌پذیری در حرفه پرستاری و چگونگی مدیریت آن. بیمارستان، ۱۲(۲)، ۸۱-۹۰.
۲. رحمانی، مهین؛ حیدرنیا، احمد؛ عباسی، هادی (۱۳۹۵). بررسی تاثیر آموزش مدل طرح-واره محور بر کاهش فرسودگی شغلی. سلامت کار ایران، ۱۳(۳)، مرداد و شهریور، ۸۹-۹۸.
۳. رضازاده، اکبر؛ خدری، بهزاد؛ راجعیان، محمد (۱۳۹۴). بررسی میزان فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی ناجا و شناخت عوامل موثر بر آن. فصلنامه علمی مطالعات امنیت اجتماعی، ۶(۴۲)، ۱۸۱-۲۰۸.
۴. سربندانی، پیام، افضل‌خانی، مریم. (۱۳۹۵). رابطه منابع قدرت مدیران در تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان شهرستان دماوند. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۵(۱ و ۲)، ۶۱-۶۹.
۵. عیدی بایگی، مجید؛ افلاک سیر، عبدالعزیز؛ دهقانی-زاده، زهرا (۱۳۹۹). بررسی عوامل سازمانی موثر بر فرسودگی شغلی در کارکنان آب منطقه‌ای فارس. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۳(۲)، ۱۰۳-۱۱۶.
6. Ahola K, Honkonen T, Pirkola S, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, et al. Alcohol dependence in relation to burnout among the Finnish working population. *Addiction*. 2006;101(10):1438–43. pmid:16968345
7. Brand S, Beck J, Hatzinger M, Harbaugh A, Ruch W, Holsboer-Trachsler E. (2010). Associations between satisfaction with life, burnout-related emotional and physical exhaustion, and sleep complaints. *World J Biol Psychiatry*, 11(5):744–54. pmid:20331383
8. Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human resources for health*, 18, 1-17.
9. Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., ... & Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO₇ scale. (2016). *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003
10. Lubbadah, T. (2020). Job burnout: a general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
11. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 15(2):103–11. pmid:27265691.
12. Qu, C., Ligneul, R., Van der Henst, J. B., & Dreher, J. C. (2017). An integrative interdisciplinary perspective on social dominance hierarchies. *Trends in cognitive sciences*, 21(11), 893-908.
13. Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.
14. Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495.

Investigating the Relationship between Social Hegemony and Job Burnout in Basic Managers

Mohammad Hossein Amirkhani¹
Ensie Razavi²

Date of Receipt: 2021/10/07 Date of Issue: 2021/10/28

Abstract

The present study aimed to identify the relationship between social hegemony and job burnout in managers. The present study is applied and the research method is descriptive-correlational. The statistical population included 123 basic managers of Khorasan Razavi executive bodies participating in the managers' evaluation center and the sample size was selected using Cochran's formula of 93 people. The sampling method in this study is random. The research instrument was two standard questionnaires that after confirming its face and content validity and collecting data, the reliability of the instrument was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. The collected data were analyzed using Spss software. The results indicate that there is a negative and significant relationship between social hegemony and burnout of senior managers of executive bodies.

Keywords

Dominant personality type, Social hegemony, Burnout, Managers' evaluation center.

1. PhD in Public Administration, Associate Professor, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2. PhD student in Public Administration, Payame Noor University of Tehran, Iran.