

تأثیر رهبری ماکیاولی بر فرسودگی شغلی کارکنان با نقش میانجی بدبینی سازمانی

اسماعیل ملک اخلاق^۱، محمد دوستار^۲، فاطمه شنبدی^{۳*}

تاریخ دریافت: ۳۰ خرداد ماه ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۸ مرداد ماه ۱۴۰۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری ماکیاولی بر فرسودگی شغلی و با در نظر گرفتن نقش میانجی بدبینی سازمانی بود. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان بوشهر (۴۸۳ نفر) تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۲۱۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با استفاده از روش تصادفی ساده متناسب صورت گرفت. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس سه پرسشنامه رهبری ماکیاولی، فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۴ و ۰/۹۳ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک دو نرم‌افزار SPSS و LISREL صورت پذیرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری ماکیاولی بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد و اجرای رهبری ماکیاولی از طریق متغیر میانجی بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر فرسودگی شغلی دارد. از این‌رو سازمان‌ها باید از استخدام و پرورش رهبری ماکیاولی اجتناب کنند.

کلیدواژه‌ها: رهبری ماکیاولی، فرسودگی شغلی کارکنان، بدبینی سازمانی

مقدمه

امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگونی وجود دارد. یکی از پیامدهای فوری استرس و فشارهای روانی، پدیده فرسودگی شغلی^۴ است. فرسودگی می‌تواند به‌صورت مسری در

۱ - دانشجوی مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۲ - دانشجوی مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۳ - دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشکده گیلان، گیلان، ایران

* فاطمه شنبدی: fa.shanbedi@gmail.com

۴ - job burnout

سازمان شیوع پیدا کند و در نتیجه سازمان را دچار بحران نماید به همین سبب و به علت اثرات مخربی که فرسودگی می‌تواند بر اثربخشی و عملکرد افراد داشته باشد، تشخیص و جلوگیری از شیوع آن در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد (Gonzalez-Morales & et al, ۲۰۱۲). فرسودگی به مجموعه‌ای از علائم درگیر کننده افراد تحت فشار مداوم اطلاق می‌شود که مدت‌هاست از زبان محاوره‌ای وارد روان‌شناسی و علوم اجتماعی شده است. فرسودگی شغلی در جوامع امروز شیوع بسیاری پیدا کرده است و تمام ابعاد زندگی را در برمی‌گیرد و موجب کاهش نیروی کاری مولد و ضربه به سازمان می‌شود (Leiter, Bakker, ۲۰۱۴). اگرچه فرسودگی شغلی را در محیط کار نمی‌توانیم کاملاً از بین ببریم، حداقل می‌توانیم آن را بهتر بشناسیم و در نتیجه از اثرات آن برای یادگیری و رشد استفاده کنیم تا هم شخصی که قربانی آن شده است و هم سازمان جهت حفظ ثبات خود از آن بهره‌مند گردند (Zopiatis & Constanti, ۲۰۱۰). یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، سبک رهبری است که تحقیقات و مطالعات متعددی در زمینه‌ی رابطه آن با فرسودگی شغلی انجام شده است، در این راستا، پژوهش‌های بسیاری به نقش سبک‌های رهبری مثبت و منفی اشاره کرده‌اند (Thomas & Lankau, ۲۰۰۹). با وجود این، در رابطه با سبک رهبری منفی، توجه اندکی به رابطه بین رهبری ماکیاولیسم^۱ و فرسودگی شغلی مبذول شده است. بعد از آغاز سیر پژوهش‌های قابل توجه در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ میلادی، فلسفه ماکیاول توجه زیادی را دوباره به خود جلب کرد (Dahling, Whitaker, & Levy, ۲۰۰۹). دلیل این حرکت (پژوهش) را تا حد زیادی به رسوایی‌های اخیر در شرکت‌های بزرگ و موارد بی‌شمار سوء رفتار و شرارت در سازمان‌ها نسبت می‌دهند که همین امر پژوهشگران را بر آن داشت تا علاقه و توجه خود را به طرف تاریخ و پنهان سازمان‌ها معطوف کنند (۲۰۱۹). Belschak, Den Hartog, & Kalshoven). با توجه به اینکه سبک رهبری ماکیاولی ریشه در این طرف تاریخ دارد و این افراد به صورت رهبران فرصت‌طلب، عوام‌فریب و حقه‌باز تصور می‌شوند (۲۰۰۷)، لذا این سبک رهبری در متون تخصصی رهبری و مدیریت به موضوعی محوری بدل گردید. شخصیت ماکیاوولی از نظریه‌ی نیکولو^۲ ماکیاوولی فیلسوف ایتالیایی در قرن پانزده میلادی اقتباس شده است و بر اساس دو دیدگاه هدف، وسیله را توجیه می‌کند و صحبت کردن مطابق میل مردم، استوار است. این نویسندگان برخی جنبه‌های مشترک رفتار ماکیاوولی نظیر میل به استفاده از تاکتیک‌های فریبکارانه و رفتار غیراخلاقی و نهادینه کردن دیدگاه بدبینانه را تشخیص دادند (۲۰۰۹). Dahling, Whitaker, & Levy). مطالعات تجربی بسیاری، پیشنهادها و فرسودگی شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. در این راستا، هم سبک‌های رهبری مثبت و هم منفی با همین نتیجه (فرسودگی شغلی) همراه بوده‌اند. با این حال، اطلاعات خیلی اندکی در خصوص نقش رهبری ماکیاوولی در ایجاد فرسودگی شغلی کارکنان در دست است؛ بنابراین، هدف از مقاله حاضر این است که تأثیر رهبری ماکیاوولی بر فرسودگی شغلی کارکنان را مورد بررسی قرار دهد. از همه مهم‌تر، تلاش داریم تبیین کنیم که چرا این رابطه با فراهم نمودن یک مکانیسم اکتشافی مهم برقرار می‌شود. بدین منظور، بر بدبینی سازمانی^۳ به عنوان یک میانجی

1- Machiavellian Leadership

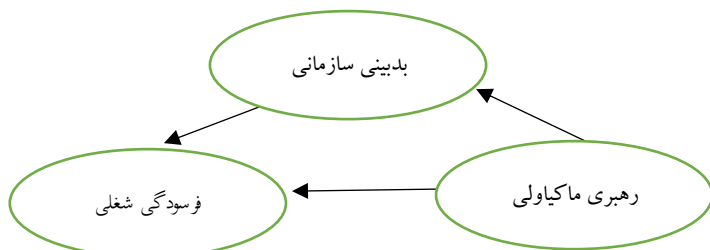
2- Niccolò

3- Organizational Cynicism

تأکید می‌ورزیم که تأثیر فلسفه ماکیاوول بر فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند، بدبینی سازمانی نگرشی است که کارکنان رفتار سازمان را غیردوستانه می‌بینند و اعتقاد دارند که سازمان صداقت ندارد و به دنبال فریب کارکنان است (Nafi, 2013). باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درست‌کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است (Chiaburu & et al, 2013). رهبران در سازمان‌ها برای محافظت از منافع شخصی خویش از پدیده اساسی و مهم بدبینی سازمانی غافل می‌شوند. به‌علاوه رهبران موجب رفتارهایی مبتنی بر غرایز پنهانی و حيله و حقه‌بازی در داخل سازمان می‌شوند (Abraham, 2013). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بدبینی سازمانی عامل تحلیل رفتگی احساسی، کاهش تعهد و انگیزش کارکنان، بی‌قانونی در سازمان و کم‌کاری شغلی است (Kalağan, & Aksu, 2010). با توجه به موارد بیان‌شده، سؤالات اساسی پژوهش حاضر بدین شرح خواهد بود: رهبری ماکیاوولی چه تأثیری بر فرسودگی شغلی کارکنان خواهد داشت؟ آیا بدبینی سازمانی در رابطه علی بین رهبری ماکیاوولی بر فرسودگی شغلی، نقش میانجی گر را ایفا می‌کند یا خیر؟

پیشینه پژوهشی

الماسیان و رحیمی کیا (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۰ با رویکرد کمی به بررسی اثر سبک‌های رهبری فیدلر بر فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد. (Lee & Cummings, 2008) نیز در پژوهش خود ارتباط بین سبک رهبری مدیران ارشد و زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران میانی را بررسی نموده و دریافتند که مدیران ارشد می‌توانند با استفاده از سبک رهبری تحول‌گرا، زندگی کاری مدیران میانی را از طریق میزان کنترل و پاداش متناسب با کار و با ایجاد تأثیر مثبت بر رضایت شغلی آنان بهبود بخشند. (Thomas & Lankau, 2009) در پژوهش خود به بررسی رابطه تبادلات رهبر و کارکنان به‌عنوان منابع حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان دادند افرادی که ارتباطات باکیفیتی با سرپرستانشان داشتند، بهتر اجتماعی شده و فشار نقش کمتری را تجربه کرده بودند و یک رابطه مثبت قوی بین فشار نقش و فرسودگی شغلی وجود دارد. (García-Rivera & Mendoza-Martínez, 2019) در مطالعه‌ای با عنوان اثر رهبری تحولی بر فرسودگی پرستاران و پزشکان در یک بیمارستان دولتی مکزیکی رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی، تبدالی و عدم‌مداخله‌ای را بر فرسودگی شغلی با رویکرد کمی بررسی نمودند. نتایج نشان داد که رابطه‌ای معنادار بین سبک‌های مختلف رهبری به‌جز رهبری عدم‌مداخله‌ای با فرسودگی وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

- برای تدوین فرضیات تحقیق، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرهای فرضیات روابط بین متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آن‌ها را تبیین نماید. برای یافتن شواهد تجربی در این خصوص فرضیات پژوهش در قالب چهار فرضیه اصلی ارائه شده است.
۱. رهبری ماکیاوولی دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر فرسودگی شغلی می‌باشد.
 ۲. رهبری ماکیاوولی دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بدبینی سازمانی می‌باشد.
 ۳. بدبینی سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار بر فرسودگی شغلی می‌باشد.
 ۴. رهبری ماکیاوولی با میانجی‌گری بدبینی سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار فرسودگی شغلی می‌باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL 8.8 به منظور تحلیل داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان بوشهر در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۴۸۳ نفر تشکیل داده‌اند. به منظور تعیین حجم نمونه نیز در این پژوهش به دلیل محدود بودن حجم جامعه آماری از فرمول کوکران^۱ برای تعیین حجم نمونه (۲۱۴) استفاده شده است. در این پژوهش جهت سنجش رهبری ماکیاوولی از پرسشنامه (Allsopp, Eysenck, & Eysenck, ۱۹۹۱) استفاده گردید. این پرسشنامه حاوی ۱۰ گویه است که در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. جهت سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی که به وسیله (Maslach, & Jackson, ۱۹۸۱) ساخته شده است، استفاده گردید، این پرسش‌نامه شامل ۲۲ گویه بوده و سه خرده مقیاس فرسودگی هیجانی، کاهش موفقیت فردی و مسخ شخصیت را می‌سنجد. سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۲۰ معرف خرده مقیاس خستگی هیجانی می‌باشد. سؤالات ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۶ و ۲۲ معرف خرده مقیاس مسخ شخصیت می‌باشد و سؤالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ نیز معرف خرده مقیاس کاهش عملکرد فردی می‌باشد. البته سؤالات (۱۱، ۱۰، ۸، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳) این پرسشنامه جهت امتیازبندی به صورت معکوس محاسبه می‌شوند. جهت سنجش بدبینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی بر پایه مدل (Dean & et al, ۱۹۹۸) در قالب ۱۳ گویه به گونه‌ای تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه شامل موارد بدبینی شناختی (سؤال‌های ۱ تا ۴)، بدبینی عاطفی (سؤال‌های ۵ تا ۹) و بدبینی رفتاری (سؤال‌های ۱۰ تا ۱۳) است.

¹ - Cochran

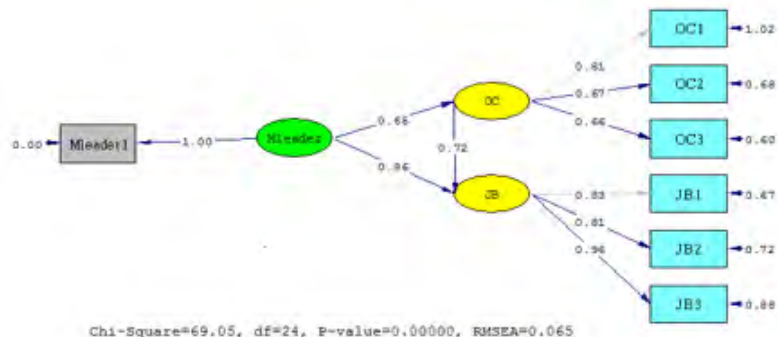
یافته‌ها

از مجموع ۲۱۴ نمونه کارمندی که در سازمان تأمین اجتماعی بوشهر پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند، بیشترین آن‌ها مرد معادل ۱۸۹ نفر و متأهل به تعداد ۱۷۵ نفر، دارای تحصیلات لیسانس برابر ۹۹ نفر با سن ۱۸ تا ۴۰ سال و وضعیت استخدامی رسمی و سابقه‌ی خدمت ۲۱ تا ۳۰ سال بودند. ابتدا به بررسی ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود.

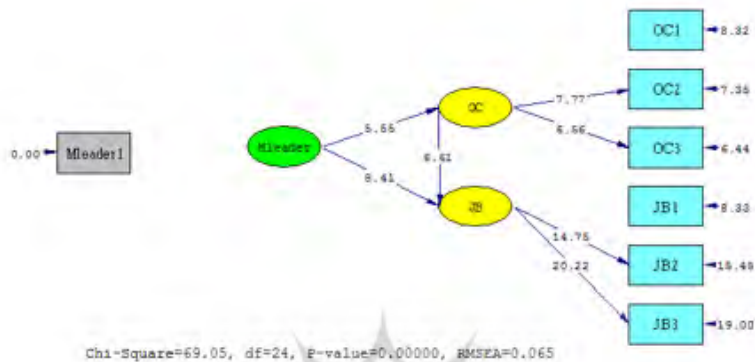
ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری ماکیاوولی و فرسودگی شغلی مثبت و معنی‌دار و برابر با ۰.۷۶ است. در میان ابعاد فرسودگی شغلی نیز رهبری ماکیاوولی بیشترین رابطه‌ی معنی‌دار را با خستگی هیجانی دارد ($r=0.69$).

ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری ماکیاوولی و بدبینی سازمانی مثبت و معنی‌دار و برابر با ۰.۸۱ است. در میان ابعاد بدبینی سازمانی نیز رهبری ماکیاوولی بیشترین رابطه‌ی معنی‌دار را با بعد شناختی دارد ($r=0.89$). ضریب همبستگی پیرسون بین بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی مثبت و معنی‌دار و برابر با ۰.۸۸ است. در میان ابعاد بدبینی سازمانی نیز بعد رفتاری بیشترین رابطه‌ی معنی‌دار را با خستگی هیجانی دارد ($r=0.83$).

پس از ارائه‌ی ضرایب همبستگی دوبه‌دوی متغیرهای پژوهش، نوبت به بررسی رابطه‌ی آن‌ها به صورت هم‌زمان می‌رسد. مدل معادلات ساختاری از دو بخش تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی تشکیل شده است. تحلیل مسیر، ضریب مسیر (B) بین متغیرهای اصلی را نشان می‌دهد و به آزمون فرضیات اصلی پژوهش (۴ فرضیه) می‌پردازد و تحلیل عاملی تأییدی، بار عاملی یا رابطه‌ی بین متغیرهای اصلی با گویه‌های آشکار (ابعاد متغیرها در این پژوهش) مرتبط با خود را نشان می‌دهد و بیان می‌کند که از میان این گویه‌ها کدامیک در تبیین متغیرهای اصلی (۴ متغیر) تأثیرگذار هستند و کدامیک نقشی ندارند (بار عاملی بالاتر از ۰.۴ مؤثر بودن آن گویه یا بعد را نشان می‌دهد) و همچنین آن‌ها را از نظر تأثیرگذاری بر متغیرهای اصلی رتبه‌بندی می‌کند. شکل (۲) مدل معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد را نشان می‌دهد.



شکل (۲): ضرایب مسیر و بارهای عاملی در حالت استاندارد همان‌طور که در شکل فوق مشاهده می‌شود تمامی بارهای عاملی از حد مجاز ۰.۴ بالاتر هستند و بنابراین همه‌ی ابعاد متغیرهای اصلی در تبیین آن متغیر تأثیرگذار هستند و هیچ‌یک حذف نمی‌شوند. در شکل (۳) ضرایب معنی‌داری t برای مسیرها نشان داده شده است:



شکل (۳): مدل معادلات ساختاری در حالت معنی‌داری

همان‌طور که در شکل فوق مشاهده می‌شود تمامی آماره‌های t خارج از محدوده‌ی ۱.۹۶ و بنابراین تمامی روابط در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار می‌باشند. در جدول (۴) نتایج تحلیل مسیر برای هر یک از فرضیه‌های مستقیم پژوهش نشان داده شده است. در واقع جدول زیر نشان‌دهنده‌ی آزمون فرضیات پژوهش در حالت مستقیم می‌باشد.

جدول (۴): آزمون فرضیات مستقیم پژوهش

فرضیات مستقیم	ضریب مسیر یا B	آماره‌ی t
رهبری ماکیاوولی	۰.۸۶	۸.۴۱
فرسودگی شغلی		
رهبری ماکیاوولی	۰.۶۵	۵.۵۵
بدبینی سازمانی		
بدبینی سازمانی	۰.۷۲	۶.۶۱
فرسودگی شغلی		

با توجه به جدول فوق همه‌ی فرضیات مستقیم پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند؛ زیرا تمامی مقادیر t بالاتر از ۱.۹۶ هستند. ضرایب بتا (B) نیز در حالت مطلوبی قرار دارند. جدول (۵) آزمون فرضیات پژوهش برای فرضیه غیرمستقیم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۵): آزمون فرضیات غیرمستقیم پژوهش

ضریب مسیر (B)	آماره t	فرضیات غیرمستقیم
۰.۴۶۸ (۰.۷۲*۰.۶۵)	۵.۵۵ و ۶.۶۱	رهبری ماکیاوولی بدبینی سازمانی فرسودگی شغلی

با توجه به جدول فوق فرضیه‌ی غیرمستقیم پژوهش با ضریب مسیر ۰.۴۶۸ و آماره‌های تی ۵.۵۵ و ۶.۶۱ مورد تأیید قرار گرفت؛ همچنین با مقایسه ضرایب بتا (B) در حالت مستقیم و غیرمستقیم مشاهده می‌نماییم که تأثیرات مستقیم رهبری ماکیاوولی بر فرسودگی شغلی ($B=0.86$) بالاتر از تأثیر غیرمستقیم رهبری ماکیاوولی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری بدبینی سازمانی ($B=0.468=0.65*0.72$) است؛ بنابراین تأثیر غیرمستقیم رهبری ماکیاوولی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری ناقص بدبینی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. تمامی نتایجی که از سطور، شکل‌ها و جداول فوق حاصل شد، زمانی قابل‌اتکا خواهند بود که شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی به سر برند؛ در نتیجه در این قسمت شاخص‌های برازش کلی مدل مورد بررسی قرار می‌گیرند. جدول (۶) عناوین این شاخص‌ها، مقادیر مطلوب و مقادیر در پژوهش این شاخص‌ها را نشان می‌دهد.

جدول (۶): شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش	X ² /df	RMSEA	AGFI	NFI	NNFI	CFI	IFI	GF	RM	SRMR
ی	df	A	FI	I	FI	I	I	I	R	R
مقادیر	۲.۸۷	۰.۰۶۵	۰.۹۶	۰.۹	۰.۹۶	۰.۹	۰.۹	۰.۹	۰.۰۷	۰.۰۶
پژوهش				۵		۸	۸	۷	۳	
مقادیر	≤ ۳	≤ ۰.۰۸	≥ ۰.۹۰	≥ ۰.۹	≥ ۰.۹۵	≥ ۰.۹	≥ ۰.۹	≥ ۰.۹	≥ ۰.۰۵	≥ ۰.۰۵
مطلوب			≥ ۰.۹۰	≥ ۰.۹	≥ ۰.۹۵	≥ ۰.۹	≥ ۰.۹	≥ ۰.۹	≥ ۰.۰۵	≥ ۰.۰۵

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازش مدل در وضعیت بسیار مطلوبی قرار دارند. شاخص ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) و کای-مربع بر درجه‌ی آزادی (X^2/df) که دو شاخص اصلی در مدل‌یابی معادلات ساختاری هستند در وضعیت بسیار مطلوبی قرار دارند. شاخص ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد، برازندگی مدل بیشتر خواهد بود و همان‌طور که در اینجا مشاهده می‌شود ($RMSEA=0.065$) است که به عدد صفر نزدیک است و برازش مدل را مورد تأیید قرار می‌دهد. شاخص درجه‌ی آزادی بر روی کای-مربع باید کمتر از ۳ باشد که در اینجا همین‌طور است و این شاخص نیز برازندگی مدل را تأیید می‌کند. شاخص‌های دیگر از جمله شاخص نیکویی برازش ($GFI=0.97$)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده ($AGFI=0.96$)،

ریشه‌ی میانگین مربعات باقیمانده ($RMR = \hat{0.073}$)، ریشه‌ی میانگین مربعات باقیمانده‌ی استاندارد شده ($CFI = \hat{0.98}$)، شاخص نیکویی افزایشی ($IFI = \hat{0.98}$)، شاخص نیکویی مقایسه‌ای ($CFI = \hat{0.98}$)، شاخص برازش نرم ($NFI = \hat{0.98}$) و شاخص برازش غیر نرم ($NNFI = \hat{0.98}$) نیز در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرسودگی شغلی و خصوصاً خستگی هیجانی عواقب منفی مهمی برای کارکنان و سازمان‌ها در پی دارد (Wright & Cropanzano, 2008) با استفاده از نمونه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی، دریافتیم که رهبران با رفتار به سبک ماکیاول نقش مهمی در افزایش فرسودگی شغلی ایفا می‌کنند. از این رو یافته‌های ما تحقیقات تجربی اخیر را در مورد رهبری به سبک ماکیاول با نشان دادن فرسودگی شغلی به‌عنوان یک نتیجه منفی، گسترش می‌دهد. به‌علاوه، هدف از مطالعه حاضر این بود تا با اضافه کردن سازه بدبینی نسبت به سازمان، فهم و شناخت بهتری از مکانیسم حاکم بر این اثر را فراهم آورد. هم‌راستا با مطالعات پیشین که به نقش میانجی بدبینی سازمانی اشاره می‌کند می‌ورزند (Evans, Goodman, & Davis, 2010)، یافته‌ها نشان می‌دهد که این سازه به‌طور جزئی بین رابطه رهبری به سبک ماکیاول و فرسودگی شغلی کارکنان نقش میانجی را ایفا می‌کند و مطالعات پیشین که بر نقش مؤثر رهبری در تأثیرگذاری بر این نتیجه نگرشی تأکید کرده‌اند را تأیید می‌کند. با وجود این، گرچه این مطالعات رابطه بین سبک‌های مثبت رهبری و بدبینی سازمانی را نشان داده‌اند (Cole, 2006)، اما یافته‌ها بر اثر مخرب رهبری منفی و بخصوص ماکیاولیسم تأکید دارد. سرانجام، نتایج فعلی با یافته‌های پیشین که به رابطه بین بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی پی برده‌اند، همخوانی دارد.

علاقه فزاینده‌ای در میان صاحب‌نظران راجع به نقش رهبری در تأثیرگذاری بر خلق‌وخو و هیجان پیروان به چشم می‌خورد (Gooty & et al, 2010). به‌ویژه، مطالعات قبلی نشان دادند که رهبر مثبت مثل رهبران دارای رابطه متقابل رهبر- عضو^۱ (Becke, Halbesleben, & O'Hair 2009; Thomas & Lankau, رهبر اصیل^۲ (Spence Laschinger, & Fida, 2014); و رهبر تحول‌گرا^۳ (Seltzer, 2004), Nomerof, & Bass). می‌توانند بر احساسات چنین کارکنانی تأثیرگذارند. در مقابل، تحقیقات تجربی اساسی آشکار کرده که رهبر سوءاستفاده‌گر^۴ (Wu & Hu, 2009; Aryee, Sun, Chen, & Debrah). فرسودگی شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند (Chi & Liang, 2009). با توجه به اینکه رهبر ماکیاولی به ادراکات کارکنان از سرپرست سوءاستفاده‌گر مربوط می‌باشد (Kiazad & et al, 2010). لذا انتظار داریم که رهبری سوءاستفاده‌گر احساسات کارکنان نسبت به فرسودگی شغلی را نیز افزایش دهد. سبک نامناسب می‌تواند سبب فرسودگی شغلی عاطفی، شخصیت زدایی و کاهش موفقیت فردی شود،

¹ - leader-member exchange

² - Authentic

³ - transformational

⁴ - Abusive supervisors

به طوری که کارکنانی که سرپرستان کم ملاحظه دارند، نسبت به افرادی که روابط صمیمانه تری با سرپرستان خود دارند، بیش تر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار دارند (Brewer & Shapard, 2004). برخی از پژوهشگران، بدبینی را بر اساس نگرش خصومت آمیز و برخی آن را مبتنی بر اندیشه های ماکیاولیسم می دانند (Özkalp & Kirel, 2001). (Chiaburu & et al, 2013) در فرا تحلیل اخیرشان، استدلال کردند که نگرش های بدبینانه کارکنان نسبت به سازمان را می توان با عوامل سازمانی که فقدان وحدت و یکپارچگی را آشکار می سازد، تعیین کرد. چنین عدم اعتمادی و فقدان یکپارچگی و اخلاقیات زمانی می تواند نمود یابد که رهبران از خود رفتار ماکیاولی نشان دهند، زیرا افراد دارای سطح ماکیاولی بالا، سطح بالائی از نارسیم (خودشیفتگی)، عدم اعتماد، بدبینی از خود نشان می دهند. یکی از نتایج بدبینی در سازمان فرسودگی است که بر زندگی کاری کارمندان و همچنین عملکرد سازمان تأثیر می گذارد (2014, Riaz & Amanat, Leiter, Bakker, & Maslach, 2013). نتایج ناخوشایند بدبینی در سازمان از دست دادن کارکنان با استعداد، اعتصابات کارگری، کاهش وفاداری به سازمان و نیز افزایش نافرمانی و بی مسئولیتی در سازمان و فرسودگی شغلی را به دنبال دارد (Polat, 2013). در واقع بدبینی سازمانی باعث به وجود آمدن فرسودگی شغلی، کاهش اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی می گردد (2013, Bartona and Ambrosini); بنابراین، هم راستا با تحقیقات پیشین که بر نقش میانجی بدبینی سازمانی تأکید می ورزند (Evans, Goodman, & Davis, 2010) (Johnson & O'Leary-Kelly, 2013). یافته ها نشان داد که رهبران ماکیاولیسم تأثیر مخربی بر بدبینی کارکنان نسبت به سازمان و فرسودگی شغلی دارند. با توجه به اینکه هر دو نتیجه بر نتایج رفتاری و نگرشی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عزم به ترک خدمت و عملکرد شغلی تأثیر منفی دارد، لذا این امر که سازمان ها باید از استخدام و پرورش رهبری ماکیاولی اجتناب کنند از اهمیت زیادی برخوردار است.

References

- Almasian, A. & Rahimikia, A. (2000). Study of the relationship between the leadership style of managers and Job Burnout among the staff of Lorestan university of medical sciences. . Journal of Yafteh (14): 79-69. [in Persian]
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General. Psychology Monographs, 126 (3), 269-292.
- Allsopp, J., Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1991). Machiavellianism as a component in psychoticism and extraversion. Personality and Individual Differences, 12 (1), 29-41.
- Bartona, L. C. & Ambrosini, V. (2013). The moderating effect of organizational change cynicism on middle manager strategy commitment. The International Journal of Human Resource Management, 24(4), 721-746.
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Kalshoven, K. (2015). Leading Machiavellians: How to translate Machiavellians' selfishness into pro-organizational behavior. Journal of Management, 41, 1934-1956.

- Brewer EW, & Shapard L.(2004). Employee burnout: a meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Hum Res Develop Rev*; 3(2), 102-23.
- Chi, S.-C. S., & Liang, S.-G. (2013). When do subordinates' emotion-regulation strategies matter Abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and work withdrawal. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 125-137.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I-S., Bank, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 83, 181-197.
- Cole, D. A. (2006). Coping with longitudinal data in research on developmental psychopathology. *International Journal of Behavioral Development*, 30 (1), 20-25.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35, 219-257.
- Dean, J. W., Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-352.
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2010). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97.
- García-Rivera, B., Mendoza-Martínez, I., Lew, C., (2012). The Impact Of Transformational Leadership In Burnout Of Nurses And Doctors In A Public Hospital Of Mexico. *Clute Institute International Conference*, Rome, Italy.
- Gonzalez-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I. & Bliese, P. D. (2012). Perceived collective burnout: A multilevel explanation of burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 25, 43-61.
- Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J., & Gupta, A. (2010). Leadership, affect and emotions: A state of the science review. *The Leadership Quarterly*, 21, 979-1004.
- Johnson, Jonathan L. & O'Leary-Kelly, Anne. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *journal of organizational behavior*, 24(5),627-647.
- Kalagan, G. and Aksu, B.(2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820-4825.
- Kiazad, K., Restubog, S. L. D., Zagencyk, T. J., Kiewitz, C., & Tang, R. L. (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44, 512-519.
- Lee, H., Cummings, G.G. (2008). Examining relationships between director leadership practices and manager work life and burnout. *Journal of leadership studies*, 2 (2), 47-62.
- Leiter, MP, Bakker AB, Maslach, C. (2014). The contemporary context of job burnout. *Burnout at Work: A Psychological Perspective*. Psychology press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

- Nafei, A. W. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 7(6), 8-11.
- Özkalp, E; Krel.O (2001). *Organizational behavior*, Anadolu University Press, Eskisehir.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483.
- Riaz, A. M., & Amanat, A. J. (2013). Mediation of work engagement between emotional exhaustion, cynicism and turnover intentions. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2 (7), 2226-8235.
- Sakalaki, M., Richardson, C., & Thépaut, Y. (2007). Machiavellianism and economic opportunism. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(6), 1181-1190.
- Seltzer, J., Nomerof, R. E., & Bass, B. M. (1989). Transformational leadership: Is it a source of more burnout and stress? *Journal of Health and Human Resources Administration*, 12, 174-185.
- Stordeur, S., D'hoore, W., and Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of Advanced Nursing*, 35, 533-542.
- Thomas, CH. H., Lankau, M.J. (2009). Preventing burnout: The effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management*, 48(3), 417-432.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *The Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.
- Zopiatis, A., & Constanti, P., (2010). Leadership styles and burnout: is there an association?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (3), 300-320.

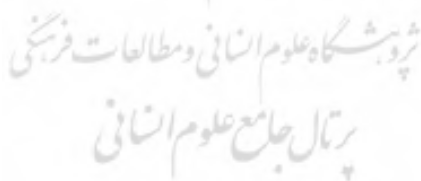
The Detrimental Effect of Machiavellian Leadership on Employees 'job burnout: Organizational Cynicism as a Mediator

Ismail Malek Akhlaq¹, Mohammad Dostar², Fatemeh Shanbadi³ *

Abstract

the aim of this research is to study and examine the relationship between Machiavellian Leadership and Employees 'job burnout with the Mediator role of Organizational Cynicism. The research method in terms of applied purpose and the nature of the research is descriptive - survey oriented. This research is applied based on the nature and correlation based on the method. The population consists of 483 staff of social Security Organization of Busher Province with the degree of associate, from among 214 were randomly chosen based on Cochran formula. Population of the current research included personnel of social security organization of Busher province and of this population, 214 persons were selected through simple random sampling method. Researchers collected data from questionnaires used was paired comparisons. Correlation test and structural equations model available in Lisrel and SPSS software were utilized to analyze the questionnaire's data. Results showed that Machiavellian leadership has a both direct and indirect, through organizational cynicism, on Employees 'job burnout.

Keywords: Machiavellian Leadership, Employees' job burnout, Organizational Cynicism



¹ Associate Professor of Business Management, Faculty of Management, University of Guilan, Guilan, Iran

² Associate Professor of Business Management, Faculty of Management, University of Guilan, Guilan, Iran

³ PhD Student in Business Management, Faculty of Management, University of Guilan, Guilan, Iran