تأثیر سبک رهبری ماکیاولیستی و فرسودگی شغلی بر سایش‌های اجتماعی در اداره کل راه آهن استان اصفهان

مهدی محمدی[1]، معصومه سورانی[2]

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: این مطالعه با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری ماکیاولیستی و فرسودگی شغلی بر سایش‌های اجتماعی در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان انجام گردید.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاضر، از نوع کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه مدیران اداره کل راه‌آهن استان اصفهان (۱۲ نفر) و کلیه کارکنان (۸۴ نفر) در مجموع ۹۶ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری به روش نمونه‌گیری سرشماری به تعداد ۶۰ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد سنجش ماکیاولیسم (ماجا، ۲۰۰۹)، فرسودگی شغلی (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۶) و سایش اجتماعی (دافی و همکاران، ۲۰۰۲) می‌باشد. همچنین داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که تمامی فرضیه‌ها تأیید شدند به عبارتی مشخص شد که بین سبک رهبری ماکیاولیستی و فرسودگی شغلی با سایش‌های اجتماعی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، ضروری است که به نقش سبک رهبری ماکیاولیستی و فرسودگی شغلی در سازمان‌ها خصوصاً اداره کل راه‌آهن استان اصفهان پرداخته و روابطشان با سایش‌های اجتماعی بررسی گردد.

کلید واژه‌ها: سبک رهبری، ماکیاولیستی، فرسودگی شغلی، سایش‌های اجتماعی

ارجاع: محمدی مهدی، سورانی معصومه. **تأثیر سبک رهبری ماکیاولیستی و فرسودگی شغلی بر سایش‌های اجتماعی در اداره کل راه آهن استان اصفهان.** مجله مدیریت فراگیر ۱۳۹۸؛ ۵ (۱): ۲۶-۱۷.

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۱۰ **تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۱**

مقدمه

اخیراً پژوهشگران سازمانی، در مطالعات مربوط به بهره‌وری منابع انسانی، به رفتارهای مخرب در محیط کار و زوایای تاریک زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان‌فردی پی برده‌اند. یکی از رفتارهای مخرب در محیط کار که توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده، سایش اجتماعی است. سایش اجتماعی، مانعی است که یک فرد از روی قصد و غرض با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار فرد دیگر ایجاد می کند (۱). سایش اجتماعی می‌تواند موجب بروز رفتارهای مخرب در سازمان شود. این رفتارها در قالب خصومت‌های شخصی، خرابکاری، انتقادهای غیر سازنده، توهین به یکدیگر، ایجاد مانع در رسیدن به اهداف و از بین بردن آبرو و اعتبار دیگران، خود را نمایان می‌کند که موجب ایجاد جو ناسالم در سازمان خواهد شد (۲). سایش اجتماعی، شامل همه رفتارهای منفی است که در طول زمان از کارکنان صادر شده و باعث تضعیف توانایی‌های شخص مورد سایش می‌شود. این توانایی‌ها مانند برقراری و

۱- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، شاهین‌شهر، اصفهان، ایران
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، شاهین‌شهر، اصفهان، ایران
نویسنده مسؤول: معصومه سورانی
Email: masi_1359@yahoo.com

نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی، اعتبار و محبوبیت در سازمان است (۳). سایش اجتماعی عبارت است از احساسات و هیجان‌های منفی مانند خشم و بی‌علاقگی نسبت به یک فرد خاص، ارزشیابی منفی از نگرش‌ها، فعالیت‌ها و تلاش های شخص مزبور و سایر رفتارهای عمدی و ارادی، مانند خودداری از ارائه اطلاعات مهم شغلی و سازمانی به فرد که از سوی سرپرست، همکاران و یا سایر افراد انجام می‌شود، به گونه ای که توانمندی‌های فرد را برای رسیدن به اهداف، مختل می کند (۴). کارکنان در سازمان ممکن است با همکاران و سرپرست خود دچار سایش شوند. در سطح همکاران، این رفتارها معمولاً شامل موارد زیر می‌شود: به فرد توهین می‌کنند، پشت سر فرد به بدی صحبت می‌کنند، در مورد کار، اطلاعات گمراه کننده می دهند، به گونه‌ای با فرد برخورد می‌کنند که وی احساس بی کفایتی کند، ایده‌های فرد را کم اهمیت نشان می‌دهند، انتقاداتی را مطرح می‌کنند که سازنده نیست، زمانی که دیگران در مورد فرد بدگویی می‌کنند، برای حمایت از فرد تلاشی نمی‌کنند، همواره فرد را رقیب خود می‌دانند و برای رسیدن به پست بالاتر با وی رقابت می‌کنند و تلاش می‌کنند با رفتارهای سیاسی، سرعت کار فرد را کاهش دهند و مانع رسیدن فرد به اهدافش شوند. در سطح سرپرست، رفتارهای سایش شامل رفتارهایی از جمله این موارد است: سرپرست، فرد را در زمان بازخواست کاری تحقیر می‌کند، به تلاش‌های فرد برای رسیدن به اهدافش آگاهانه آسیب می‌رساند، پشت سر فرد بدگویی می‌کند، جلوی دیگران به طور آشکار به فرد توهین می‌کند، تلاش می‌کند به گونه‌ای رفتار کند که فرد احساس بی‌کفایتی کند، موفقیت‌های فرد را کم اهمیت و بی‌ارزش نشان می‌دهد، اطلاعات لازم را در مورد کارها به فرد نمی‌دهد، در مورد فرد شایعه پراکنی می‌کند، باعث بروز احساسات منفی در فرد می‌شود و اگر احساس کند که کاری و یا ارائه ایده فرد موجب تحسین وی از سوی مدیران عالی و همچنین متزلزل شدن جایگاهش می‌شود، تلاش می‌کند مانع رسیدن فرد به اهدافش شود (۵).

امروزه از طریق رویکردهای سنتی، نمی‌توان مدیریت و رهبری نمود. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک‌های رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت‌ها و استفاده از آن‌ها باشد. اجرای سبک رهبری مناسب در سازمان، موجب رشد کارکنان شده و سبب ارتقای سازمان می‌شود (۶).

از سوی دیگر، اکثر نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان، قرن بیست و یکم را قرن رهبری برای سازمان می‌دانند. رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند، عنوان بسیار مشهوری در رفتار سازمانی است. محققان رفتار سازمانی، ثابت کرده‌اند که رهبران می‌توانند عامل تمایز در سازمان باشند. در واقع رهبران، به پیروان خود چنین القا می‌کنند که راه مطلوب را تشخیص دهند و از آنان می‌خواهند که در جهت تشخیص رهبر خود و برای رسیدن به وضعیت مطلوبی که وی مشخص کرده است، تلاش کنند. برای این کار، دانشمندان حوزه رفتار سازمانی، سبک‌های مختلفی را برای رهبری ارائه کرده‌اند که این سبک‌ها و روش‌ها در سازمان‌های مختلف دنیا از تنوع و گوناگونی فراوانی برخوردارند و از ویژگی‌های حاکم بر محیط تأثیر می‌پذیرند. یکی از این سبک‌ها که در سال‌های اخیر مورد توجه دانشمندان حوزه مدیریت قرار گرفته، رهبری ماکیاول گرایانه است که به گفته کریتنر، این سبک بیش از آنکه جنبه تئوریک داشته باشد، بیشتر فلسفی است (۷). ماکیاول‌گرایی، ریشه در اندیشه‌های نیکول ماکیاول دارد. ماکیاول‌گرایی یک رفتار شخصی است که می‌توان آن را یک رفتار مجاب‌کننده جهت به انجام رساندن اهداف شخص دانست. افراد با سطح ماکیاولیسم پنج به بالا ممکن است رفتارهای پرخاشگرانه، سوداگر و منحرفی را به منظور کسب اهداف شخصی و سازمانی و توجه کم به رفاه افراد پیرامون خود به کار گیرند. افراد ماکیاول، توجهی به اخلاقیات مرسوم ندارند و عموماً به عنوان افراد غیر اخلاقی معرفی می‌شوند (۸).

مدیرانی که در فرایند ارتباطات، توانایی زیادی برای نفوذ بر کارمندان را دارا می‌باشند، اصطلاحاً گفته می‌شود که دارای شخصیت ماکیاولی هستند. نفوذ مدیران بر کارمندان در سازمان، مهارتی انکارناپذیر است و میزان نفوذ مدیر، ارتباط مستقیمی با قدرت مدیر در سازمان دارد. مدیران دارای شخصیت ماکیاولی، زمانی که مجبور به عدم پیروی از رفتار مورد نظر خود شوند، از خود واکنش‌های عاطفی کمتر و بی تفاوتی نشان می‌دهند (۹).

فرسودگی شغلی، موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به وسیله کارکنان ارائه می‌گردد (۱۰). در تعریف فرسودگی شغلی می‌توان گفت: فرسودگی شغلی نشانگان فروپاشی عاطفی بعد از سال‌ها درگیری و اشتغال به کار است. این نشانگان به خصوص در بین افرادی که در شغل‌های خدمات انسانی از قبیل آموزشی و پزشکی شاغل‌اند، بیشتر شایع است (۱۱). در حال حاضر تبعات چنین رفتارهایی در محیط‌های کاری اعم از سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیر دولتی، سبب شده تا بسیاری از کارکنان انگیزه کار کردن را از دست داده، به حاشیه رانده شوند و به جای آنکه دل در گرو کار داشته باشند، بیشتر نگران مقابله با این رفتارهای ناسالم باشند. سایش اجتماعی، جزء رفتارهایی است که فشارهای عصبی شدیدی بر افراد تحمیل کرده و کارآیی آنان را کاهش می‌دهد. البته اگر فردی در سازمان برای رسیدن به خواسته‌های خودش ناچار می‌شود بدگویی کرده و از راه ناصواب یعنی ترور شخصیت افراد پیش برود، نشان می‌دهد که سازمان متبوع فرد به نحوی دچار اشکال است، زیرا در سازمانهای بالنده و سالم، شیوه مدیریت به گونه‌ای است که افراد می‌آموزند در حد توان شان خواسته داشته باشند و می‌آموزند که انسانیت و درستکاری یکی از ویژگی‌های لازم برای کار در آن سازمان است (۱۲). در صورت فراگیر شدن این فرهنگ در سازمان، هیچ راهی برای اصلاح آن وجود ندارد، زیرا این کار به عنوان ارزش و بخشی از فرهنگ سازمان قرار می‌گیرد و حتی با تغییر در رده‌های مدیریتی نیز از بین نخواهد رفت. سرانجام این فرهنگ همانند ویروس تمام قوای سازمان را به هدر داده و مرگ آن را در پی خواهد داشت. بسیار اتفاق افتاده که چه کسانی چه ضربه‌های مهلک و جبران‌ناپذیری از این پدیده تلخ «زیرآب زنی» خوردند! (۱۳). فرسودگی شغلی به معنی احساس خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی است که با توجه به میزان انقباض‌های عضلانی، از هم پاشیدگی شخصیت و خودارزیابی های منفی شناخته شده و با کیفیت زندگی رابطه معکوس و معنی‌داری دارد و باعث تاخیر و غیبت در کار، تمایل نداشتن به انجام وظیفه، نارضایتی شغلی و غیره می‌شود (۱۴). فرسودگی شغلی، نشانگر روان شناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می‌آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارآیی شغلی آشکار می‌شود (۱۵). فرسودگی شغلی، کیفیت خدمات کارکنان را کاهش می‌دهد و می‌تواند عاملی برای عدم مسؤولیت‌پذیری، غیبت و تضعیف روحیه تلقی شود. علاوه بر این، فرسودگی با نگرانی‌های شخصی مثل خستگی جسمی، بی‌خوابی، افزایش مصرف الکل و دارو و بروز مشکلات خانوادگی رابطه دارد (۱۵).

سایش اجتماعی، ایجاد مانع توسط یک فرد از روی قصد و غرض با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار فرد دیگر است. پس سایش، زمانی به وجود می‌آید که مثلاً فرد به صورت ناروا متهم به کاری شده که در نتیجه باعث از بین رفتن اعتبار او شده است (۱۶). سایش اجتماعی، محدود به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است و ساختار سایش شامل رفتارهایی است که در منطق کاری و بیرون منطق کاری هستند و تلاش می‌کنند که مانع از پیشرفت در روابط درون‌فردی مثبت، موفقیت کاری یا به دست آوردن شهرت و خوشنامی در کار شوند (۱۷). "کروپانزانا" و "میشل" معتقدند محیط کاری توسط افراد به وجود می‌آید و از این رو ارزش‌های سازمان، تجمیع رفتارها و افعال، نیروی کار آن است. بی‌توجهی به نیازهای کارکنان و کوتاهی در فراهم کردن محیطی که پاسخگوی مهم‌ترین نیازهای آنان از جمله احترام اجتماعی، فرصت شکوفایی و پیشرفت باشد و همچنین فراهم نکردن محیطی که در آن بتوانند تمام استعدادهای خود را پرورش و بروز دهند، به افزایش ناکامی کارمندان خواهد انجامید که نتیجه آن کارکرد ضعیف‌تر خواهد بود (۱۸).

سایش اجتماعی، شامل مؤلفه‌های زیر می‌باشد (۱۳):

الف- سایش مستقیم: شامل بدنام کردن، رد آشکار نظرات، تحقیر فرد یا ایده‌های او، عدم دفاع از فرد در شرایط بحرانی، ندادن اطلاعات برای انجام امور کاری و ایجاد مانع در ارتباط با دیگران می‌شود.

ب- سایش کلامی: شامل ترور و تخریب شخصیت فرد، بدگویی و اظهارنظر غلط در نهان و آشکار می‌باشد.

ج- سایش فیزیکی: شامل تلاش برای ضربه زدن به فرد به هر شکل ممکن، این تلاش کاملاً عمدی است که با هدف سایش و ممانعت از رسیدن به شهرت مطلوب در محیط کار صورت می‌گیرد.

د- سایش غیر کلامی: شامل رفتارهایی که باعث تخریب و تحقیر فرد می‌شود.

فرسودگی شغلی، یک تجربه فردی و در عین حال خاص زمینه‌های کاری است. بنابراین، تحقیقات انجام شده در طول ۲۵ سال گذشته، تمرکز خود را متوجه دو عامل مرتبط با فرسودگی شغلی نموده‌اند یعنی عوامل موقعیتی و ویژگی‌های فردی، که هر دو عامل ارتباط تنگاتنگی با پدیده فرسودگی شغلی دارند (۱۹).

مراحل ایجاد فرسودگی شغلی به شرح زیر است:

- مرحله ماه عسل: زمانی است که شخص در جایی استخدام می‌شود و با شور و شعف خاصی کار خود را شروع می کنیم.
- کمبود کارمایه: مرحله‌ای است که فرد احساس کم آوردن انرژی می‌کند و نارضایتی شغلی و خستگی شروع می شود.
- آغاز نشانه‌های مزمن فرسودگی: در این مرحله خستگی مزمن، سردردهای دوره‌ای، ترش کردن معده، خشم و افسردگی شدید شدت پیدا می‌کند.
- بحران: در این مرحله بدبینی عمیق، شک به توانایی‌های شخصی، ناامیدی و بروز ذهنیت فرار از مشکلات ایجاد می‌شود.
- مرحله به بن‌بست رسیدن: یعنی فرد مستعد خطر از دست دادن شغل می‌شود. با همکاران و مدیر در محل کار درگیر می‌شود. در خانه نیز با همسر و فرزندان خود برخوردهای مکرری نشان می‌دهد (۱۹).

افراد با ویژگی ماکیاولی بالا، بیشتر به سلطه و نفوذ بر دیگران می‌پردازند، بیشتر به برد، تمایل نشان می‌دهند. توجه اساسی آن‌ها به چیزی که در دست دارند یا کاری که باید انجام دهند است نه چیز دیگر. به عبارت دیگر، آن‌ها به وظیفه‌ای که برای‌شان مطرح است به شدت گرایش دارند و می‌خواهند بدان جامه عمل بپوشانند. افراد با شخصیت ماکیاولیسم بالا، در روابط چهره به چهره، ظاهراً موفق‌ترند. به ویژه زمانی که درگیر چانه زنی و مناظره و متقاعدسازی با دیگران می‌شوند. از این رو می توان گفت آنان در نفوذ در نگرش‌های دیگران و در واداشتن افراد دیگر به کنش یا عمل موفق‌ترند. استعداد و مهارت بالای افراد با ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم بالا در تفکر خلق‌الساعه و حاضر جوابی ستودنی است. آنان این توانایی را دارند که بلافاصله پاسخ نسبتاً مناسبی به سؤال طرف مقابل خود بدهند و بدون توجه به حضور دیگران و سر و صدا و عوامل بازدارنده دیگر، بیندیشند. چنین به نظر می‌رسد که آنان همواره پاسخ مناسبی برای هر سؤال دارند (۲۰).

افراد با ویژگی پایین شخصیتی ماکیاولی، به عنوان حساس و پر سر و صدا نام‌گذاری شده‌اند. آنان در وهله نخست، در مقابل نفوذ اجتماعی، بیشتر مستعد هستند. آن‌ها بیشتر به خواسته‌های دیگران ترتیب اثر داده و آن‌ها را اجابت می‌کنند. آنان به گونه‌ای عاطفی درگیر مسائل شده و سعی در جلب رضایت طرف مقابل خود دارند. این خود یک دلیل بارز باخت مکرر آن‌ها در بازی به افراد با ویژگی‌های ماکیاولی بالا و بی توجهی به این باخت است. افراد کمتر ماکیاولی، گرایش اجتماعی دارند اما گرایش افراد ماکیاولی بالا، گرایش وظیفه مداری است (۱۷).

یکی از علت‌های عمده شکل‌گیری چنین شخصیت‌هایی، محیط اجتماعی فرد است. به طور معمول محیط‌های استبدادی که افراد آن به توسری خوردن، گول خوردن و تن دادن به انفعال عادت کرده‌اند، در واقع منفعل بودن و پذیرش بی‌چون و چرای وضع موجود در روان آنان نهادینه شده است و همچنین محیط‌های ناایمن که افراد از راه صداقت و یکرنگی به هدف خود نمی‌رسند و نیز محیط‌های غیر اخلاقی که اباهی‌گری، اساس همه چیز است، بطور معمول مستعد پرورش شخصیت ماکیاولی است و پی گرفتن خط‌مشی ماکیاولیست در این محیط ها به صورت یک فرهنگ عمومی در می‌آید (۱۷).

در تحقیقی که توسط جلالی (۲۱)، در پنج کارخانه واقع در شهرک صنعتی کرمان صورت گرفت، نتایج حاکی از آن بود که بین شخصیت ماکیاولی مدیران و سکوت سازمانی کارکنان، ارتباط معنی داری وجود دارد. در همین ارتباط تحقیق دیگری در استان اردبیل صورت گرفته که نتایج آن نشان می‌دهد، بین رفتار ماکیاول‌گرایانه مدیران و سنجش اثرات آن بر رفتار اخلاقی کارکنان در شعب بانک ملی استان اردبیل، رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۲). نتیجه تحقیق منافزاده (۱۹) که با هدف مطالعه مفهوم، علل، علائم و درمان فرسودگی شغلی انجام شده، حاکی

از این بود که فرسودگی شغلی، نشانگان فروپاشی عاطفی بعد از سال‌ها درگیری و اشتغال به کار است و این نشانگان در بین مشاغلی از قبیل پرستاری، پزشکی، آموزشی، امنیتی و مواردی از این قبیل بیشتر مشاهده می‌شود و این اختلال با محرک‌های تنش‌زائی مانند داشتن مراجعان بیش از حد یک زمان، نداشتن وقت کافی و فقدان حمایت یا قدردانی مرتبط است. تحقیق اونگ و تای (۲۳) در مورد تأثیر رفتار سایش اجتماعی اعضای سازمان بر رفتارهای کاری کارکنان، نشان داد که کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار به منظور ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار حائز اهمیت است. فیاضی و آرانی (۲۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که، سایش اجتماعی اعمال شده از طرف مدیران و سرپرستان، باعث کاهش معنی‌دار درگیری شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌شود.

از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در کشور دارند، اداره راه‌آهن است. نیاز به افراد متعهد دارد چرا که این سازمان نقش بسیار مهمی را از لحاظ ارتباط با اقشار مختلف مردم از یک سو و ارتباط با سازمان‌های مختلف از سوی دیگر داراست و بسیار حائز اهمیت است که اداره کل راه‌آهن اصفهان، سبک رهبری مدیران خود را سنجیده و ارزیابی نماید و همچنین میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن را به منظور پاسخگویی به تحولات سریع محیطی و افزایش کارآیی بسنجد. بنابراین با توجه به مسائل مذکور این مطالعه به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که: سبک رهبری ماکیاولیستی و فرسودگی شغلی چه تأثیری بر سایش‌های اجتماعی دارد؟

مواد و روش‌ها

این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران اداره کل راه‌آهن استان اصفهان به تعداد ۱۲ نفر و کلیه کارکنان به تعداد ۸۴ نفر و مجموع ۹۶ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی، حجم نمونه آماری ۶۰ نفر از مدیران و کارکنان به روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد سنجش ماکیاولیسم (ماجا، ۲۰۰۹)، فرسودگی شغلی (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۶) و سایش اجتماعی (دافی و همکاران، ۲۰۰۲) می‌باشد. همچنین داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول (۱) نشان داده شده است.

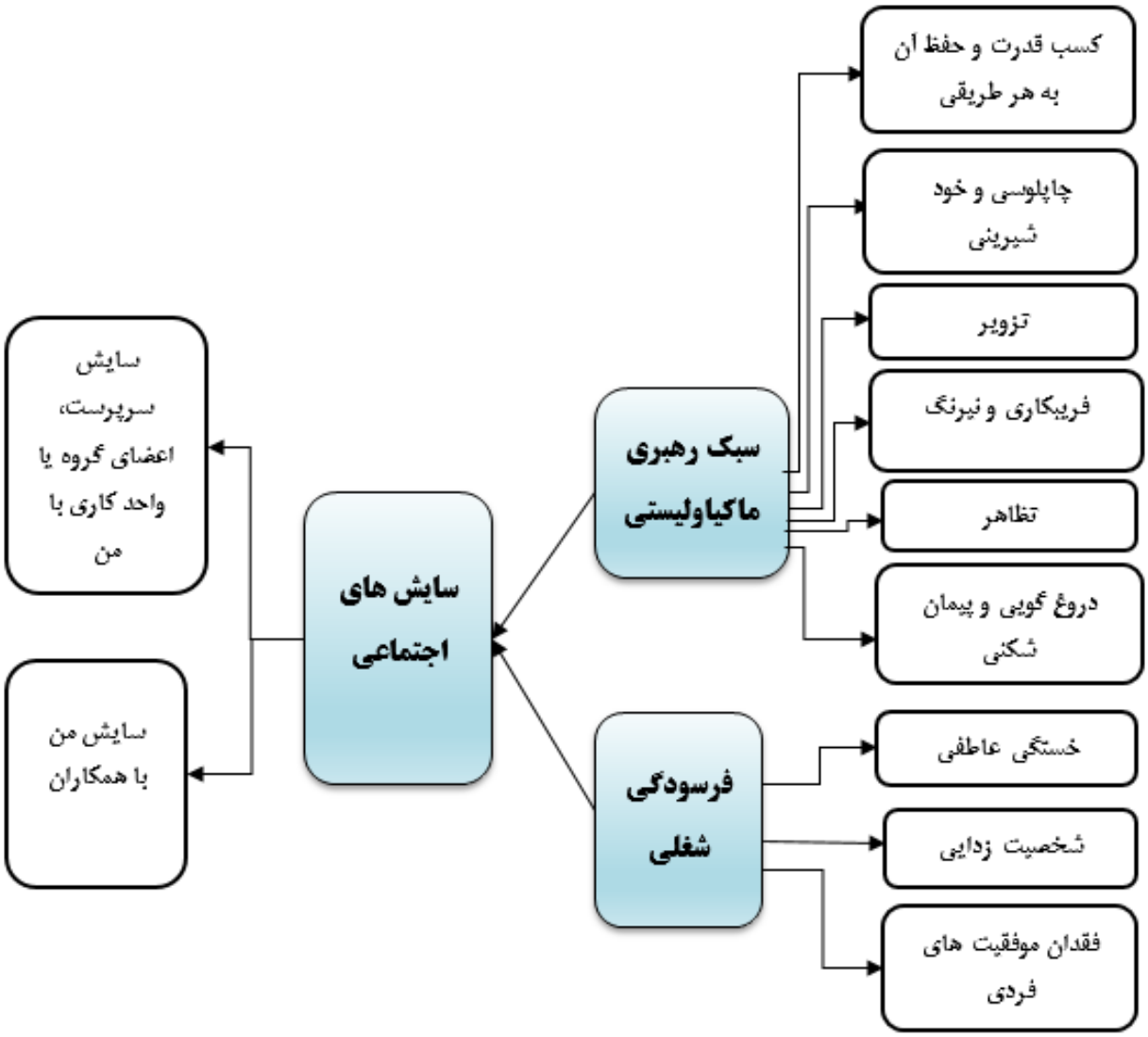
جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه

ویژگی‌های جمعیت شناسی	درصد طبقات	تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	۴۸ (۸۰)
	زن	۱۲ (۲۰)
سن	کمتر از ۳۰ سال	۹ (۱۵)
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۵ (۵۸/۳۳)
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۲ (۲۰)
	از ۵۱ سال بیشتر	۴ (۶/۶۷)
تحصیلات	دیپلم	۸ (۱۳/۳۳)
	فوق‌دیپلم	۱۴ (۳۸/۳۴)
	لیسانس	۲۳ (۲۵)
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۵ (۳۳)
مجموع		۶۰ ۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، ۸۰ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۰ درصد پاسخ‌دهندگان زن می‌باشند. از طرفی افراد ۳۱ تا ۴۰ سال با ۳۵ درصد، بیش‌ترین و کم‌ترین درصد با ۶/۶۷ مربوط به افراد از ۵۱ سال بیشتر می‌باشند. طبق یافته‌ها، درصد بالای تحصیلات مربوط به مدرک لیسانس با ۳۸/۳۴ درصد و کم‌ترین درصد مربوط به تحصیلات دیپلم با ۱۳/۳۳ درصد در میان جامعه آماری مشاهده شده است.

آزمون فرضیه اول: سبک رهبری ماکیاولیستی بر سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری با من در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون خطی استفاده شده است. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، سبک رهبری



شکل ۱. مدل مفهومی

جدول ۲: میزان پیش‌بینی سایش من با همکاران بر اساس فرسودگی شغلی

فرضیه	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	F	R	R^2	β	t	سطح معنی‌داری
اول	سبک رهبری ماکیاولیستی	سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری	۸۷/۶۳۷ p value < ۰/۰۱	۰/۶۱۳	۰/۳۸۳	۰/۵۸۶	۸/۴۱۳	۰/۰۰۱
دوم	سبک رهبری ماکیاولیستی	سایش من با همکاران	۷۴/۵۲۷ p value< ۰/۰۱	۰/۵۹۶	۰/۴۲۱	۰/۷۱۱	۹/۰۷۴	۰/۰۰۱
سوم	فرسودگی شغلی	سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری	۸۳/۱۱۶ p value< ۰/۰۱	۰/۴۱۱	۰/۳۶۲	۰/۶۱۴	۷/۱۷۰	۰/۰۰۱
چهارم	فرسودگی شغلی	سایش من با همکاران	۸۳/۱۱۶ p value< ۰/۰۱	۰/۳۴۸	۰/۴۳۷	۰/۷۰۶	۹/۶۶۵	۰/۰۰۱

ماکیاولیستی، ۰/۳۸۳ درصد از واریانس سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری را پیش‌بینی می‌کند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که سبک رهبری ماکیاولیستی با ضریب رگرسیون ۰/۶۱۳ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱، دارای قابلیت پیش‌بینی مثبت و معنی‌دار سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری با من می‌باشد.

فرضیه دوم: سبک رهبری ماکیاولیستی بر سایش من با همکاران در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون خطی استفاده شده است. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، سبک رهبری ماکیاولیستی، ۴۲/۱ درصد از واریانس سایش من با همکاران را پیش‌بینی می‌کند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که سبک رهبری ماکیاولیستی با ضریب رگرسیون ۰/۵۹۶ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ دارای قابلیت پیش‌بینی مثبت و معنی‌دار سایش من با همکاران می‌باشد.

فرضیه سوم: فرسودگی شغلی بر سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری با من در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد.

برای آزمون این فرضیه، از رگرسیون خطی استفاده شده است. همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد، فرسودگی شغلی ۳۶/۲ درصد از واریانس سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری با من را پیش‌بینی می‌کند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی با ضریب رگرسیون ۰/۴۱۱ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ دارای قابلیت پیش‌بینی مثبت و معنی‌دار سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری با من می‌باشد.

فرضیه چهارم: فرسودگی شغلی بر سایش من با همکاران در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد.

برای آزمون این فرضیه از رگرسیون خطی استفاده شده است. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، فرسودگی شغلی ۴۳/۷ درصد از واریانس سایش من با همکاران را پیش‌بینی می‌کند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که فرسودگی شغلی با ضریب رگرسیون ۰/۳۴۸ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ دارای قابلیت پیش‌بینی مثبت و معنی‌دار سایش من با همکاران می‌باشد.

بحث

هدف اصلی این مطالعه، تأثیر سبک رهبری ماکیاولیستی و فرسودگی شغلی بر سایش‌های اجتماعی در بین مدیران و کارکنان اداره کل راه‌آهن استان اصفهان بود. استان اصفهان با توجه به برخورداری از پتانسیل مهم صنعتی و اقتصادی در سال ۱۳۴۷ به شبکه سراسری راه‌آهن پیوست و رسالت خود را بر تأمین مواد اولیه و توزیع محصولات صنعتی استان قرار داد. این اداره کل، به مراکز صنعتی و اقتصادی اصلی استان متصل است و امر خطیر خدمت‌رسانی به اقتصاد استان را بر عهده دارد. علاوه بر این با توجه به موقعیت فرهنگی و توریستی استان و شهر اصفهان، بخش مسافری در اداره کل راه‌آهن اصفهان دارای اهمیت است، به علاوه اهمیت نتایج تحقیق حاضر در ارتقاء سازمان و ارائه خدمات در سازمان اداره کل راه‌آهن استان اصفهان مهم می‌باشد. این تحقیق تاکنون در جامعه آماری مدنظر با این شیوه پژوهشی کار نشده است و دارای چهار فرضیه بود که نتایج به این شکل به دست آمد. فرضیه اول: سبک رهبری ماکیاولیستی بر سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری با من در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد. فرضیه دوم: سبک رهبری ماکیاولیستی بر سایش من با همکاران در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد. فرضیه سوم: فرسودگی شغلی بر سایش سرپرست، اعضای گروه یا واحد کاری با من در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد. فرضیه چهارم: فرسودگی شغلی بر سایش من با همکاران در اداره کل راه‌آهن استان اصفهان تأثیر دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شد که سطح معنی داری به دست آمده، کمتر از سطح خطای در نظر گرفته شده در هر چهار فرضیه می‌باشد. بنابراین نتیجه گرفته شد که این فرضیه‌ها تأیید می‌شود. با توجه به نتایج تحقیقات قبلی انجام شده مرتبط با مؤلفه‌های موضوع تحقیق جلالی (۲۱) و عزیزی و روحی (۲۲) با تحقیق حاضر در تأثیرگذاری شخصیت ماکیاولیستی مدیران همسو می‌باشد. همچنین با نتایج تحقیق اونگ و تای (۲۳) و فیاضی و آرانی (۲۴) در قسمت سایش اجتماعی مدیران و اعضا همسو بود. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده به مدیران و برنامه‌ریزان جامعه آماری پیشنهاد می‌شود با ارائه برنامه‌های آموزشی و برگزاری کارگاه‌های

آموزشی در جهت تشخیص نشانه‌های رفتار ماکیاول‌گرایانه مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان، آموزش‌های لازم داده شود و راهکارهای رفع این مشکلات نیز ارائه شود. همچنین مدیران برای اینکه بتوانند الگویی در ذهن خود در راستای ارتقای سطح اعتماد و اطمینان کارکنان ایجاد نماید، باید نوعی تعامل با زیردستان، سبک مشارکت و وظایف شغلی خود را در مقابل کارکنان با علاقه و رغبت بیشتری انجام دهند. در این مواقع است که مدیران به منظور دستیابی به موفقیت و تحقق اصل آرامش محیط کار و ارتقای کیفیت زندگی کاری، تلاشی فوق العاده از خود نشان می‌دهد. به منظور ارتقاء سطح اداره کل و استقرار سیستم‌های مدیریت کیفیت، افزایش بهره‌وری و گسترش مفاهیم تعالی سازمانی مدیران باید منشور طراحی شده در مورد تعالی سازمان را سرلوحه کار خود قرار داده و به اجرا در آورند. همچنین قبل از هر چیزی می‌بایست با استفاده از طرح‌ها و سیستم‌های نوین مدیریتی، در سازمان بهسازی و تحول ایجاد کرد و در نتیجه با استفاده از سبک مناسب رهبری همانند مدیریت مشارکتی، در پرسنل اعتماد و سپس شور و اشتیاق ایجاد نمود تا آنان ترغیب به مشارکت در طرح‌های بهسازی سازمان شده و خود را به سیستم نزدیک کنند. از این طریق با افزایش سطح اطمینان بین رئیس و مرئوس، به راحتی می‌توان بر مشکلات ناشی از کنترل و قدرت پیروز شد و فرسودگی شغلی را در کارکنان کاهش داد.

References

1. Dunn J, Maurice E. Envy and social undermining in organizations. Social and Behavioral Sciences 2014, 106: 54-68.
2. Duffy MK, Ganster DC, Shaw JD, Johnson JL, Pagon M. The social context of undermining behavior at work. Organ Behav Hum Decis Process 2006; 101(1): 105-26.
3. Khayef Allah A, Alipour Darvishi Z. Design of the model of social wear and tear of human resources and the implications of interpersonal communication. Management Studies in Iran (Lecturer in Humanities) 2009; 14(66): 65-45. [In Persian].
4. Edvard C. Lee M. The impact of social undermining on organizational justice. Employee Responsibilities and Rights Journal 2014; 34(12): 53-70.
5. Sandy Hershcovis M. Incivility, social undermining, bullying…oh My: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. Journal of Organizational Behavior 2011; 32(3): 499-519.
6. Abbasi R. The impact of leadership style of their strategic flexibility managers. [Thesis]. Saveh, Iran: Payame Noor University; 2016. [In Persian].
7. Ismail Leo S, Hadi Khan M. Servant leadership style. Journal of Educational Management 2008; 19(193). [In Persian].
8. Svensson G, Wood G. Ethical Performance Evaluation (EPE) in business practices framework and case illustrations. European Business Review 2007, 19(5): 420-30.
9. Dianti R, Zaidi Z, Shafi Pour SF, Bagherzadeh M. Machinist-oriented behavior of managers and its effects on employees silence (case study of Alborz Industrial Park). New Approaches to Management and Accounting 2019; 2(4): 124-33. [In Persian].
10. Saatchi M. Organizational factors associated with burnout in textile workers in Tehran. Proceedings of the 2nd national congress of biennial industrial and organizational psychology. Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran; 2010. [In Persian].
11. Sarason, Irvine G. Sarason, Barbara R, Psychological psychology (Based on DSMIII-R). Trans: Najarian M, Asghari Moghaddam MA, Dehgha M. Tehran, Iran: Roshd Publicatios; 1992. [In Persian].
12. Imani P. A survey on social welfare in today's organizations. Proceedings of the 2nd International Conference on Challenges and Solutions Management, Shiraz, Iran; 2014. [In Persian].
13. Nasr Esfahani M, Allameh SM, Shaemi A, Teimuri H. Model extension of the concept of social wear and its relationship with organizational agility (case study: welfare organization of the country). Strategic Management Research 2016; 22(62): 155-77. [In Persian].
14. Rajaee Z, Shafizadeh H, Babaei Amiri, Amir Fakhraei A, Ashouri J. The role of burnout, perceived social support and psychological hardiness in predicting the quality of life of nurses. Nursing Care Research Center, Isfahan University of Medical Sciences 2009; 30(106): 10-1. [In Persian].

15. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Leiter. Jub burnout. Annu Rev Psychol 2001; 52: 397-422.
16. Duffy MK, Ganster DC, Pagon M. Social undermining at work. Academy of Management Journal 2002; 45: 331-51.
17. Nazari Sh, Bakheyatt M, Eidipur K. The impact of social wear on organizational performance of the general directorate of sports and youth in Tehran with the role of mediation in job engagement. Organizational Behavioral Management in Sports Studies 2017; 4(41): 1-61. [In Persian].
18. Cropanzano R, Mitchell MS. Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management 2005, 31: 874-900.
19. Manafzadeh A. Burnout, causes and coping strategies, social, economic, scientific, and cultural monthly work and society. Journal of Labor and Society 2015: (187): 47-54. [In Persian].
20. Pourkiani M. Proper analysis of a person with a job. Tadbir 2009, (33): 11. [In Persian].
21. Jalali N. Investigating the relationship between Machiavellian Personality of Managers and Staff Silence. [Thesis]. Rafsanjan, Iran: Islamic Azad University, Rafsanjan Branch; 2013. [In Persian].
22. Azizi SS. Rohi I. Machiavellian behavior and measurement of its effects on ethical behavior the knowledge workers of the branches of the Melli Bank of Ardebil province. [Thesis]. Ardabil, Iran: Islamic Azad University of Ardabil; 2015. [In Persian].
23. Ong LD, Tay A. The effects of co-workers' social undermining behaviour on employees' work behaviours. Proceedings of the GAI Istanbul International Academic Conference Proceedings, 2015 June 7-10, Istanbul, Turkey; 2015.
24. Fayazy M. Youssefian Arani W. Social destabilizing impact on organizational commitment, and job involvement. Journal of Management Studies; 2016. 79(24): 47-72. [In Persian].

Impact of Maslow Leadership and Burnout on Social Wears In the General Office of Railway of Isfahan Province

Mehdi Mohammadi[1], Masoumeh Sorani[2]

Original Article

Abstract

Aim and Background: The aim of this research was to determine the effect of Makiolistic leadership style and burnout on social wear. This research is based on the purpose of the applied research type and based on the nature and method of descriptive research type.

Materials and Methods: The statistical population of this research includes all managers of the Railway Administration of Isfahan Province with 12 employees and all staff of 84 people and a total of 96 people. Using Morgan's and Krejsi's tables, sample size of 60 managers and employees were selected by census sampling method. The instrument for collecting data in this research is the standard questionnaire for measuring Macawism (Maja, 2009), job burnout, and Social Welfare. Data collected in this study were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics and analyzed using SPSS version 19 software.

Findings: This research has four hypotheses that the results of the analysis showed that all the hypotheses were confirmed. In other words, there was a significant relationship between makiolistic leadership style and burnout with social wear.

Conclusions: According to the results, it is necessary to consider the role of makiolistic leadership style and burnout in organizations such as the General Office of Railway of Isfahan Province and their relationship with social wear.

Keywords: Leadership style, Machiavellian, Burnout, Social wear

Citation: Mohammadi M, Sorani M. **Impact of Maslow Leadership and Burnout on Social Wears in the General Office of Railway of Isfahan Province.** WJEM 2019; 5(1): 17-26.

Received date: 31.12.2018 Accept date: 02.03.2019

1- Assistant Professor, Management Department, Payame Noor University, Shahin-Shahr, Isfahan, Iran.
2- MA, Student in Public Administration, Payame Noor University, Shahin-Shahr, Isfahan, Iran
Corresponding Author: Masoumeh Sorani, Email: masi_1359@yahoo.com