

بررسی رابطه رهبری مخرب با بروز رفتار کاری غیرمولد: نقش میانجی ادراک از عدالت

وحید میرزایی^۱ | سعید بیچرانلو^{۲*} | وحید رمضانی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری مخرب با بروز رفتار کاری غیر مولد با نقش میانجی ادراک از عدالت در جامعه پرستاران شهر قوچان صورت پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش و ماهیت، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۲۹۳ پرستاران شهرستان قوچان بود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۶ نفر با روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش نامه سنجش نظارت سوء استفاده کننده تپر (۲۰۰۷)، برای سنجش ادراک از عدالت از پرسش نامه نیهوف و مورن (۱۹۹۳)، برای سنجش رفتارهای کاری غیر مولد از پرسش نامه اسپکتور و همکاران (۲۰۰۶)، برای سنجش رهبری ماکیاویلیستی از پرسشنامه کریستی و جیس (۱۹۷۰) استفاده شده است. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی صوری احراز شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار Smart Pls 3 استفاده گردید. نتایج پژوهش، بیانگر رابطه معکوس و معنادار بین رهبری مخرب و بروز رفتار کاری غیر مولد بود. همچنین نتایج نشان داد، ادراک از عدالت رابطه بین رهبری مخرب و بروز رفتارهای کاری غیر مولد را میانجی‌گری می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: رهبری مخرب؛ رفتار کاری غیرمولد؛ ادراک از عدالت.

^۱ نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. /

Seyed_nazem@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

مقدمه

تحقیقات سازمانی عمدتاً به بررسی رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار مانند انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری متمرکز شده است و کمتر به جنبه منفی یا تاریک رفتار سازمانی در مقایسه با جنبه مثبت پرداخته شده است. محققان شروع به ارزیابی رفتارهای انتقادی کارکنان کردند که تأثیر عمده‌ای بر سازمان و همچنین بر تک تک کارکنان دارد. اصطلاحی که برای چنین رفتاری ابداع شد، رفتار کاری معکوس^۴ است و به عنوان یک رفتار عمدی کارکنان سازمان تعریف می‌شود که برخلاف منافع مشروع سازمان به نظر می‌رسد. انحراف در محل کار رفتار هدفمندی است که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند و با هدف آسیب رساندن به سازمان، کارکنان آن یا هر دو صورت می‌گیرد (بنت و رایبسون^۵، ۲۰۰۳). این نوع رفتارها ماهیتی عمدی دارند و ارزش‌های اخلاقی مانند صداقت را تهدید می‌کنند. رفتار کاری غیرمولد به صورت‌های مختلفی همچون رفتار ضداجتماعی (گرینبورگ و دیکسون^۶، ۱۹۹۷)، انحراف (رایبسون و بنت، ۲۰۰۳)، رفتار غیرمولد (فاکس و اسپکتور^۷، ۱۹۹۹)، بزهکاری (هوگان و هوگان^۸، ۱۹۸۹) و بدرفتاری سازمانی (ویتز و همکاران^۹، ۲۰۱۲). در سازمان بروز می‌نماید. نیلسن و آینارسن^{۱۰} (۲۰۱۲) فرض کردند که رفتارهای ضداجتماعی مختلف مانند قلدری در محل کار می‌تواند باعث آسیب جسمی و روانی به تک تک کارکنان و همچنین افزایش هزینه‌ها و زیان برای سازمان شود. در نتیجه پژوهشگران بیان کرده‌اند که تأمین نیازهای بهداشت روانی کارکنان به یک موضوع کلیدی در سلامت شغلی تبدیل شده است. در سال‌های اخیر، بسیاری از محققان دریافته‌اند که قلدری در محل کار تأثیرات منفی بر روحیه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تمایل به ترک شغل کارکنان دارد. انحراف در محل کار همچنان یک موضوع فراگیر و یک مشکل جدی و پرهزینه برای سازمان‌ها در سطح جهانی است (ویتز و همکاران، ۲۰۱۲). یکی از متغیرهایی که بر بروز رفتارهای مخرب و تأثیرگذار است رهبری مخرب می‌باشد (یونس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۰). رهبری مخرب به معنای رفتار منظم و مکرر یک رهبر، ناظر یا مدیر می‌باشد که منافع قانونی سازمان را با تضعیف و خرابکاری در اهداف، وظایف، منابع و اثربخشی سازمان و همچنین انگیزه، رفاه یا رضایت شغلی زیردستانش نقض می‌کند (فاهی^{۱۲}، ۲۰۱۹). رهبری مخرب دارای دو زیرمؤلفه است که شامل رهبری ماکیاولیسم و نظارت سوء استفاده‌کننده می‌باشد (یونیس و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری ماکیاولیسم خصیصه رهبرانی است که جهت رسیدن به اهداف شخصی از هیچ کاری همچون دستکاری در اطلاعات، تخریب روحیه کارکنان و زیر پا گذاشتن قوانین، مقررات و اخلاق مضایقه نمی‌نمایند (یو و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۶). از آنجایی که ماکیاولیسم یک ساختار رهبری مخرب است، نظارت سوء استفاده‌کننده نیز شکل مخربی از رفتار رهبری است که در بدرفتاری در محل کار قرار می‌گیرد (کلوی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۸). تپر^{۱۵} (۲۰۰۰)، نظارت سوء استفاده‌کننده را درک کارکنان از رفتارهای کلامی و غیرکلامی خصمانه و پرخاشگرانه مدیر تعریف

^۴ counterproductive work behavior

^۵ Bennett & Robinson

^۶ Greenburg and Dixon

^۷ Fox & Spector

^۸ Hogan and Hogan

^۹ Weitz et al

^{۱۰} Nielsen and Einarsen

^{۱۱} Younes et al

^{۱۲} Fahy

^{۱۳} Yu et al

^{۱۴} Kelloway et al

^{۱۵} Tepper

کرد (شاو و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۱). متغیر دیگری که بر بروز رفتارهای انحرافی در سازمان تأثیرگذار است عدالت سازمانی است (یونیس و همکاران، ۲۰۲۰). عدالت سازمانی مفهومی است که برای توضیح نقش انصاف در محیط کار که به کارکنان سازمان مربوط می شود، به کار می رود (مورمن^{۱۷}، ۱۹۹۱). کارکنانی که در سازمان ها مشغول به کار هستند، چهار نوع عدالت سازمانی را درک می کنند که عبارتند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی (السالم و الحیانی^{۱۸}، ۲۰۰۷).

مرور ادبیات و توسعه فرضیه ها

رهبری مخرب^{۱۹}

به تازگی با افزایش مطالعات در زمینه رفتارهای منفی در سازمان، جستجو درباره سبک رهبری مخرب به منزله یکی از سبک های جدید رهبری، به موضوع پراهمیتی میان پژوهش ها تبدیل شده است (رتوانتی و تایت^{۲۰}، ۲۰۲۱، متین اورتا^{۲۱}، ۲۰۲۱؛ کراباتی^{۲۲}، ۲۰۲۱؛ برندبو^{۲۳}، ۲۰۲۰؛ ایتزکوویچ و همکاران^{۲۴}، ۲۰۲۰) رهبران مخرب با تمایل به سلطه گری و نفوذ، تهدید و اجبار، تزویر، استبداد و پیامدهایی که کیفیت زندگی کارکنان را تنزل می دهد، رفتارهایی را انجام می دهند (راهداری شمالی، ۱۳۹۳) که می تواند هم به سازمان (مثلاً با تضعیف اهداف، وظایف و اثربخشی و هم به کارکنان آسیب برساند (لوندمارک و همکاران^{۲۵}، ۲۰۲۲). ارائه تعریف دقیقی از رهبری مخرب کار دشواری است؛ زیرا از یک سو بسیاری از پژوهشگران معتقدند رهبری فقط شامل جنبه های مثبت می شود و از سوی دیگر، مطالعات حوزه رهبری مخرب پراکنده اند (تروگود و همکاران^{۲۶}، ۲۰۱۲). پژوهشگران در مطالعات انجام شده در زمینه رفتار رهبر منفی، از اصطلاحات مرتبط مانند سرپرست سوءاستفاده کننده. (تپر و همکاران^{۲۷}، ۲۰۱۷) قلدری در محل کار (هاروی و همکاران^{۲۸}، ۲۰۰۷) رهبری زهرآگین (لیمن- بلومن^{۲۹}، ۲۰۰۵)، رهبری خودشیفته (اونگ و همکاران^{۳۰}، ۲۰۱۶)، رهبری بد (اریکسون و همکاران^{۳۱}، ۲۰۰۷؛ کلرمن، ۲۰۰۴) و رهبری مخرب (اینارسن و همکاران^{۳۲}، ۲۰۰۷) استفاده کرده اند؛ این اصطلاحات در سمت تاریک رهبری به طور جمعی رهبری مخرب نامیده می شوند (پاندی و همکاران^{۳۳}، ۲۰۲۱، تروگود، ۲۰۱۸) تروگود و همکاران (۲۰۱۲)، رفتار رهبری مخرب را اقدامات عمدی تعریف می کنند که برای پیروان و سازمان زیان بار است و می تواند آشکار یا غیر آشکار، فعال یا منفعل و

¹⁶ Shaw et al

¹⁷ Moorman

¹⁸ Al-Salam and Al-Hayani

¹⁹ Destructive Leadership

²⁰ Rotvanti and Tait

²¹ Mateen Orta

²² Krabati

²³ Brand Bo

²⁴ Itzkovic et al

²⁵ Lundmark et al

²⁶ Truegood et al

²⁷ Tepper et al

²⁸ Harvey et al

²⁹ Lippmann-Bloomen

³⁰ Ong et al

³¹ Erickson et al

³² Einarsen et al

³³ Pandey et al

مستقیم یا غیرمستقیم باشد. پژوهش‌ها درباره جنبه‌های منفی رهبری در درجه اول بر رفتار منفی و آشکار رهبر مخرب متمرکز شده‌اند و تا حد زیادی رفتارهای مخرب غیرفعال و غیرمستقیم را نادیده گرفته‌اند. تصویری از یک رفتار غیرفعال، غیرآشکار و غیرمستقیم ممکن است شامل بی‌علاقگی رهبر به منافع زیردستان در یک زمینه شغلی ناپایدار باشد (خو و همکاران^{۳۴}، ۲۰۱۵). این تعریف نه تنها رفتار مخرب فعال و آشکار رهبران مانند سرپرست سوء استفاده کننده، قلدری رهبر و استبداد خرد را در نظر می‌گیرد، بلکه رفتار منفعلانه و غیرمستقیم را نیز در نظر می‌گیرد؛ در نتیجه دید کامل‌تری از رهبری مخرب ارائه می‌دهد (پاندی و همکاران^{۲۰۲۱}). رفتار رهبر در این سبک، زهرآلود و مسموم کننده است و حاوی ویژگی‌های زشت و ناشایستی همچون محدود کردن، تعاملات، مانع تراشی (میلوسویچ و همکاران^{۳۵}، ۲۰۲۰). «ترور شخصیت، تخریب، نفاق‌افکنی، بهره‌کشی، مکاری و سایر رفتارهای همراه با سوء کارکرد است» (عیدی پور و همکاران، ۱۳۹۹). این تعریف یک تعریف به نسبت جامع و فراگیر به حساب می‌آید؛ چرا که از نظر ماهیت، رفتارهای مخرب معطوف به سازمان و کارکنان بوده و هر دو را در بر می‌گیرد (اسدی و گل‌پرور، ۱۳۹۸). مطالعات نشان داده‌اند رهبران مخرب تأثیر منفی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی دارند (پاندی و همکاران، ۲۰۲۱) در واقع، این رهبران با از بین بردن روحیه کارکنان و اثربخشی سازمان (دایز و دو^{۳۶}، ۲۰۱۹) ذهنیت افراد در هنگام کار را دچار اختلال کرده (باندارکر و رای^{۳۷}، ۲۰۱۹) و از این طریق، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد فردی و سازمانی می‌گذارند. (میلوسویچ و همکاران، ۲۰۲۰).

رهبری ماکیاولی

رهبری ماکیاولی^{۳۸} یک مفهوم رهبری مخرب است که در اصل توسط نیکولو ماکیاولی در کتاب معروفش شاهزاده مطرح شد (لام^{۳۹}، ۲۰۱۶). ماکیاولی طرفدار این است که انجام کارهای ضروری به هر طریقی که منجر به مفهوم هدف شد توجیه پذیر است (دلوگا^{۴۰}، ۲۰۰۱). این بدان معناست که یک رهبر می‌تواند با به دست آوردن خروجی مدنظر خود هر کاری را که می‌خواهد انجام دهد. ماکیاولیسم یک رویکرد کاملاً عملی یا کاربردی در سازمان‌ها است. علاوه بر این، دو سطح از ماکیاولیسم وجود دارد، یکی ماکیاولیسم بالا و دیگری ماکیاولیسم پایین است بالا و دیگری ماخ‌های پایین (کریستی و جیس^{۴۱}، ۱۹۷۰). پژوهشگران در ابتدا مقیاس رهبری ماکیاولی را توسعه دادند که بر اساس چهار ویژگی یا جنبه اصلی یک رهبر ماکیاولی بود. اینها عمدتاً شامل ویژگی‌های غیراخلاقی همچون میل به کنترل، میل به حفظ موقعیت و بی‌اعتمادی به دیگران هستند (دالینگ و همکاران^{۴۲}، ۲۰۰۹).

³⁴ Khoo et al

³⁵ Milosevic et al

³⁶ Dobbs and Do

³⁷ Bhandarkar & Rai

³⁸ Machiavelli's leadership

³⁹ Lam

⁴⁰ Deluga

⁴¹ Christy and Jace

⁴² Dolling et al

نظارت سوءاستفاده کننده

سازمان‌ها سعی می‌کنند تا به دنبال درک درستی از ساختار رهبری باشند که برای آن، نیاز است به هر دو جنبه رهبری به دقت توجه شود. این موضوع می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا اثربخشی و رشد رهبری را بهتر درک کنند (اینارسن و همکاران، ۲۰۰۷). در طول سال‌های گذشته، تحقیقات قابل توجهی برای بررسی رهبری مخرب صورت پذیرفته است (تپر، ۲۰۰۷). یکی از این جنبه‌های مرتبط با رهبری مخرب که پژوهشگران به آن توجه کرده‌اند نظارت سوءاستفاده‌گرانه است (مارتینکو و همکاران، ۲۰۱۳^{۴۳}). تپر (۲۰۰۰)، نظارت سوءاستفاده‌گرانه را به‌عنوان نمایش رفتار متخاصم ناظر نسبت به زیردستان در قالب کلامی و غیر کلامی به جای رفتار فیزیکی تعریف کرد. به گفته پرادان و ینا^{۴۴} (۲۰۱۶)، نظارت سوءاستفاده‌گرانه شامل چهار ویژگی عمده است که شامل ۱- نظارت سوءاستفاده‌گرانه به معنای ارزیابی رفتار زیردست توسط سرپرست است ۲- نشان دهنده رفتار خصمانه سرپرست با زیردستان است ۳- رفتار توهین‌آمیز باید عمدی و عمدی باشد ۴- رفتار توهین‌آمیز نباید رفتار فیزیکی باشد. پیامدهای این نوع نظارت، پرخاشگری و نگرش تحقیرآمیز، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (زلرز و همکاران^{۴۵}، ۲۰۰۲). نتایج پژوهشی نشان داد که نظارت نادرست یک مشکل رو به رشد جدی در سازمان‌ها است (تپر، ۲۰۰۷)..

رفتار کاری غیرمولد

رفتار کاری غیرمولد به عنوان رفتارهای سازمانی ارادی تعریف می‌شوند که عملکرد کارکنان را در شغل‌ها تحلیل کرده و باعث ضعف اثربخشی سازمان می‌شوند (لاو و همکاران، ۲۰۰۳). فاکس و اسپکتور^{۴۶} (۱۹۹۹)، اظهار داشتند که رفتار عمدی کارکنان که پیامدهای زیانباری در سازمان ایجاد می‌کند، رفتار کاری غیرمولد است و سازمان‌ها میلیاردها دلار هزینه از این رفتار کارکنان متحمل می‌شوند (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰). رفتارهای کاری غیرمولد به اشکال مختلفی همچون خرابکاری (آسیب فیزیکی به اموال سازمانی)، سوءاستفاده از دیگران (بی‌توجهی به شخص در محل کار)، سرقت، انحراف تولید (عمداً آهسته یا نادرست کار کردن) و کناره‌گیری (وقفه‌های طولانی‌تر در انجام کار) (اسپکتور و همکاران، ۲۰۱۰) بروز می‌نمایند. دو گروه رفتار کاری ضدتولید وجود دارد که یکی انحراف دارایی و دومی انحراف تولید بود. انحراف دارایی را می‌توان به‌عنوان سوءاستفاده از دارایی‌های کارفرما تعریف کرد در حالی که انحراف تولید شامل تنبلی و رفتار غیبت کارکنان از سازمان است. دو جریان اصلی رفتار کاری غیرمولد وجود دارد. می‌تواند ناشی از عوامل شخصی یا عوامل سازمانی باشد. عوامل شخصی که می‌تواند باعث رفتارهای کاری غیرمولد شود، عمدتاً عادات کارکنان و برخی از مشخصات جمعیتی کارکنان است (بوی و جونز^{۴۷}، ۱۹۹۷). عوامل سازمانی شامل ادراک مشترک کارکنان است که برخی از ویژگی‌های تنظیمات کاری مانند تأثیر گروه، رفتار سرپرست، سیاست‌های سازمانی و غیره را به هم مرتبط می‌کند (اوستروف و کوزلوفسکی^{۴۸}، ۱۹۹۳). همچنین برخی از عوامل زمینه‌ای وجود دارد که می‌تواند باعث رفتار کاری غیرمولد شود که شامل مسائل محیطی

⁴³ Martinko et al

⁴⁴ Pradhan and Yena

⁴⁵ Zellers et al

⁴⁶ Fox & Spector

⁴⁷ Boye & Jones

⁴⁸ Ostroff & Kozlowsky

می‌شود که باعث می‌شود انتخاب کارکنان به عنوان غیراجتماعی در سازمان عمل کنند. بر اساس مطلب فوق فرضیه های زیر مطرح می‌گردد.

ادراک از عدالت

کارکنان انتظار دارند که در سازمان با آنها عادلانه رفتار شود. بین عدالت و ادراک عدالت تفاوت وجود دارد، زیرا افراد در موضع قضاوت در مورد عدالت قرار می‌گیرند که یک امر ذهنی است و ممکن است یک موضوع واحد برای یک شخص مطلوب و منصفانه باشد و برای دیگری منصفانه نباشد، لذا این ادراک عدالت است که قضاوت فرد را شکل می‌دهد، نه مفهوم عدالت که به صورت یک امر عینی خارجی که سه جنبه عدالت یعنی عدالت توزیعی صدق می‌کند. محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود.

عدالت توزیعی

عدالت توزیعی به قضاوت برابری توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا مقیاس و فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد. این تئوری بیان می‌کند که افراد تعادل نسبی نتایج مطلوب را در نظر می‌گیرند و داده - ستاده نسبی خود را با همکاران خود مقایسه می‌کند (رالز^{۴۹}، ۱۹۷۱) به طور دقیق تصورات عدالت را تشریح می‌کند برطبق گفته های وی زمانی که نابرابری در انتظارات وجود دارد، افراد ضعیف در سازمان ممکن است بدتر نیز بشوند. در این موقع تنها کاری که سازمان باید انجام بدهد این است که بخش هایی از سازمان که در آن توزیع به صورت نابرابر انجام می‌شود، شناسایی و از آن جلوگیری به عمل آید. (کروپانزانو و فولگر^{۵۰}، ۱۹۹۱).

عدالت رویه ای

ادراکات انصاف در سازمان صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه تحت تأثیر فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز هست. نظریه عدالت رویه ای مطرح می‌کند افراد می‌توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند. بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می‌رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است. (گرینبرگ^{۵۱}، ۱۹۸۷).

عدالت مراوده ای

واژه عدالت مراوده ای برای نخستین بار توسط دو پژوهشگر به نام های بایس و موگک در سال ۱۹۸۶ به کار برده شد. آنها معتقد بودند که عدالت مراوده ای نوع دیگری از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصی و هم چنین جنبه های ساختاری فراگرد تصمیم گیری حساس اند (رضاییان، ۱۳۸۴). عدالت مراوده ای مطرح می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه ها، در تعیین قضاوت های انصاف مهم و

⁴⁹ Rawls

⁵⁰ Cropanzano & Folger

⁵¹ Greenberg

مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارایه شده در درک انصاف مؤثر است و احتمال اینکه رویه های تصمیم گیری منصفانه نگریسته شود، را افزایش می دهد رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می باشد. (حقیقی و همکاران ۱۳۸۸)

توسعه فرضیه ها

شواهدی وجود دارد که نشان می دهد بین رهبری ماکیاولیستی و رفتار معکوس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رامادهان (۲۰۲۱) در تحقیق خود نشان داد که رهبری ماکیاولیستی بر رفتار کاری غیرمولد تأثیر مثبت و معناداری دارد. آیدیناس و همکاران^{۵۲} (۲۰۲۱) گزارش دادند که رهبری ماکیاولیستی تأثیری بر خود کارآمدی کارکنان ندارد. کیانی و همکاران^{۵۳} (۲۰۲۱) خاطر نشان کردند که رهبری ماکیاولیستی می تواند منجر به رفتارهای کاری غیرمولد شود. یونس و همکاران^{۵۴} (۲۰۲۰) نشان دادند که وجود رهبری ماکیاولیستی منجر به رفتار کاری غیرمولد می شود. یونس و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی دیگر، نشان دادند وجود رهبری مخرب منجر به رفتار کاری غیرمولد می شود. ژائو و همکاران^{۵۵} (۲۰۱۸) نشان دادند که رهبران ماکیاولی برای به حداکثر رساندن منافع شخصی خود رفتارهای فرصت طلبانه از خود نشان می دهند. به طور کلی، این تحقیقات نشان می دهد که رهبری ماکیاولی با رفتار کاری غیرمولد همراه است و می تواند اثرات منفی بر سازمانها و کارکنان آنها داشته باشد. بر اساس مطالب گفته شده فرضیه زیر مطرح گردید

فرضیه ۱- بین رهبری ماکیاولیستی و رفتار کاری غیرمولد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رامادهان (۲۰۲۱) در تحقیقی نشان داد که نظارت سو استفاده گرانه بر رفتار کاری غیرمولد تأثیر مثبت و معناداری دارد. آیدیناس و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که نظارت سو استفاده گرانه تأثیری بر خود کارآمدی کارکنان ندارد. کیانی و همکاران (۲۰۲۱) خاطر نشان کردند که نظارت سو استفاده گرانه می تواند منجر به رفتارهای کاری غیرمولد گردد. نظارت سو استفاده کننده به معنای استفاده از قدرت و موقعیت نظارتی برای اهداف شخصی و غیرمشروع است. این نوع نظارت می تواند باعث بروز رفتارهای کاری غیر مولد شود که به طور کلی با اخلاقیات حرفه ای و قوانین سازمانی مغایرت دارند. با نظارت سو استفاده کننده، فرد نظارت کننده می تواند به راحتی اطلاعات حساس را به دست آورده، دستکاری کند یا از آنها سو استفاده کند. به عنوان مثال، فردی که در بخش مالی یک شرکت کار می کند و دسترسی به اطلاعات مالی دارد، می تواند با استفاده از نظارت خود بر روی سیستم های کامپیوتری، اطلاعات مالی شرکت را برای اهداف شخصی خود استفاده کند. این نوع رفتار غیرمولد می تواند باعث افت اعتماد و همکاری در سازمان شود و همچنین ممکن است باعث شکایات و اتهامات قانونی شود. بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح می گردد

فرضیه ۲- بین نظارت سو استفاده گرانه با رفتار کاری غیرمولد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

⁵² Aydinay et al.

⁵³ Kayani et al

⁵⁴ Younus et al

⁵⁵ Zhao et al

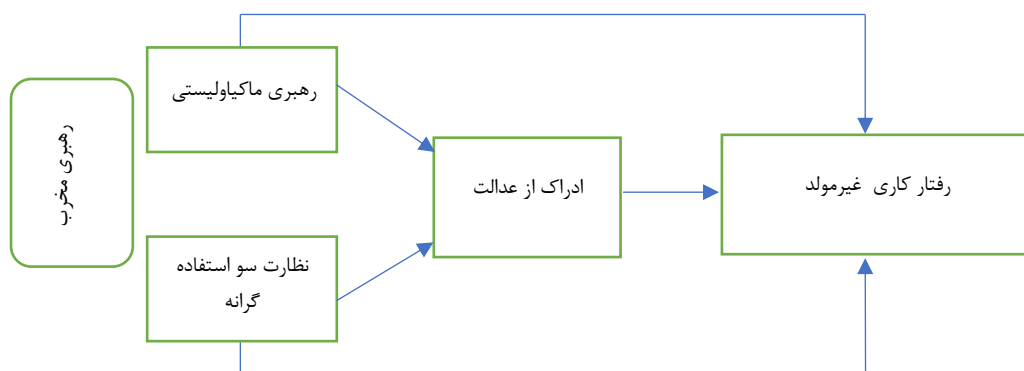
ابراهیمی و اعظمی (۱۳۹۸) در تحقیقی نشان دادند که، رویکرد ماکیاولیستی رهبر بر عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد. یافته‌های شریعت‌منش (۱۳۹۹) نشان داد رهبری ماکیاولیستی بر عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر منفی می‌گذارد. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد با افزایش سبک رهبری ماکیاولیستی ادراک از عدالت در سازمان کاهش و تمایل به فساد در سازمان افزایش می‌یابد بر اساس مطالب فوق فرضیه به صورت زیر مطرح می‌شود.

فرضیه ۳- بین رهبری ماکیاولیستی و ادراک از عدالت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یافته‌های پایان‌نامه کارشناسی ارشد شریعت‌منش (۱۳۹۹) نشان داد که نظارت سو استفاده‌گرانه بر ادراک از عدالت تأثیر منفی می‌گذارد. رهبری مخرب تأثیری بر خودکارآمدی کارکنان نداشت یونس و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی نشان دادند که نظارت سو استفاده‌گرانه بر ادراک از عدالت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بر اساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح می‌گردد

فرضیه ۴- بین نظارت سو استفاده‌گرانه با ادراک از عدالت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. مطالعه یونس و همکاران (۲۰۲۰) که در بخش دباغی پاکستان انجام شد نشان داد که ادراک عدالت میانجی رابطه بین رهبری مخرب و رفتار کاری غیرمولد است. مطالعه دیگر توسط چرنیاک‌های و تیزنران (۲۰۱۴) نشان داد که عدالت توزیعی سازمانی درک شده، جو کلی و اخلاقی، و تبادل رهبر-عضو به طور منفی با رفتار کاری غیرمولد مرتبط است، که نشان می‌دهد ادراکات عدالت می‌تواند در کاهش رفتار کاری غیرمولد نقش داشته باشد. کیانی و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند افرادی که تحت رهبری مخرب قرار می‌گیرند، احتمال بیشتری دارد که رفتار کاری غیرمولد را انجام دهند. بر اساس این مطالب فرضیه زیر مطرح می‌گردد

فرضیه ۵- ادراک از عدالت رابطه رهبری مخرب با رفتار کاری غیرمولد را میانجی‌گری می‌نماید.

مدل مفهومی پژوهش



شکل - مدل مفهومی پژوهش (یونس و همکاران، ۲۰۲۰)

روش پژوهش

از آنجا که هدف تحقیق، تعیین روابط علی میان رهبری مخرب و بروز رفتارهای کاری غیر مولد باتوجه به نقش میانجی ادراک از عدالت است، تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش جامعه پرستاران شهر قوچان به تعداد ۲۹۳ نفر تشکیل دادند که بر اساس فرمول کوکران ۱۶۶ نفر با روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسش نامه است. برای سنجش نظارت سوء استفاده کننده از پرسش نامه تپر (۲۰۰۷)، برای سنجش ادراک از عدالت از پرسش نامه نیهوف و مورن (۱۹۹۳)، برای سنجش رفتارهای کاری غیر مولد از پرسش نامه اسپکتور و همکاران (۲۰۰۶)، برای سنجش رهبری ماکیاولیستی از پرسشنامه کریستی و جیس (۱۹۷۰) استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها به روش روایی صوری و پایایی آنها به استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی مرکب (CR)
ادراک از عدالت	۰/۹۲۵	۰/۸۶۹	۰/۹۲۷
رفتار کاری مخرب و غیر مولد	۰/۹۲۸	۰/۷۷۸	۰/۹۳۳
رهبری ماکیاولیستی	۰/۸۷۰	۰/۵۶۹	۰/۹
نظارت سوء استفاده گرانه	۰/۹۶۲	۰/۶۵۳	۰/۹۶۵
رهبری مخرب	۰/۸۸۲	۰/۸۹۴	۰/۸۸۷

بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب (CR) بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید است (Fornell & Larcker, 1981). همانطور که در جدول ۱ مشاهده می گردد، AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می باشد. این نشان دهنده روایی همگرای متغیرهای تحقیق می باشد.

یافته های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده ها جهت وضعیت جمعیت شناختی نمونه ها بدین شرح است: از ۱۶۶ پرسشنامه استفاده شده برای تحلیل داده های مربوط به پرستاران، ۹۵ نفر (معادل ۵۷/۲٪) را زنان و ۷۱ نفر (معادل ۴۲/۸٪) را مردان تشکیل داده اند. در این بین ۵۲ نفر (معادل ۳۱/۳٪) مجرد و ۱۱۴ نفر (معادل ۶۸/۷٪) متأهل بوده اند. ۳۸ نفر (معادل ۲۲/۹٪) بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۴۲ نفر (معادل ۲۵/۳٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۷۲ نفر (معادل ۴۳/۴٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۴ نفر (معادل ۸/۴٪) بین ۵۱ تا ۶۰ سال سن داشتند. ۹ نفر (معادل ۵/۴٪) دارای مدرک فوق دیپلم، ۹۸ نفر (معادل ۵۹٪) دارای مدرک لیسانس، ۴۵ نفر (معادل ۲۷/۱٪) دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۴ نفر (معادل ۸/۴٪) دارای مدرک دکتری بوده اند. در بین این افراد ۳۷ نفر (معادل ۲۲/۳٪) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۳۴ نفر

(معادل ۲۰/۵٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۱ نفر (معادل ۱۲/۷٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۰ نفر (معادل ۱۸/۱٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۴۴ نفر (معادل ۲۶/۵٪) بیشتر از ۲۰ سال سابقه فعالیت داشتند.

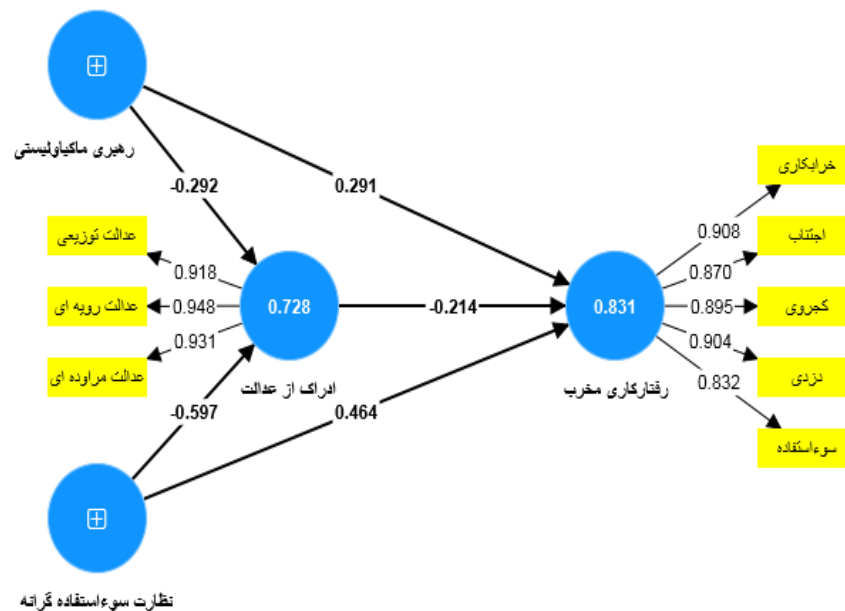
آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن داده‌ها

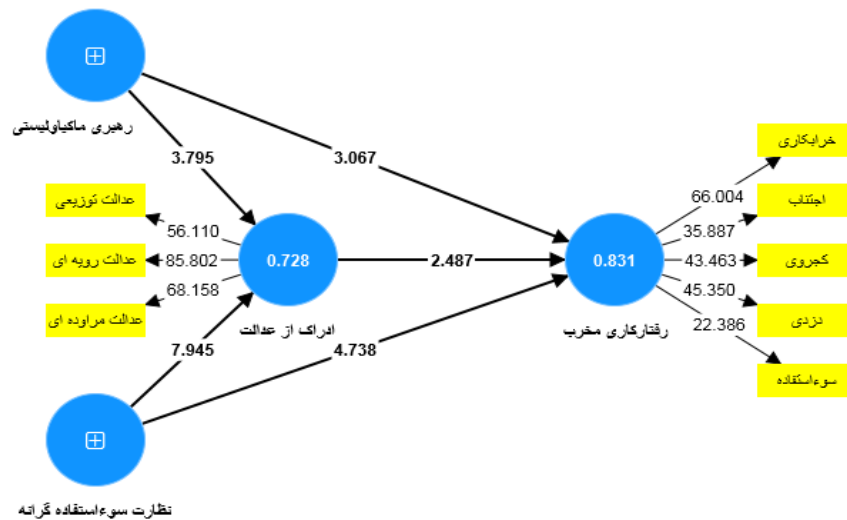
چون روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر، فرض می‌شود که توزیع داده‌ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌ها است، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست.

بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه ای پژوهش گر با گردآوری داده ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال های پژوهش را یافته و فرضیه های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهش گر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن ها را تایید یا رد می‌کند. با تحلیل داده ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار می‌باشد که باید ارزیابی و تأیید شود تا به نتایج حاصل از مدل و داده‌های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T-Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا و بررسی شاخص هم خطی (VIF) می‌باشد.

معیار اول: ضرایب مسیر (بتا) و معناداری روابط

اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری T چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از $1/96$ شده باشد، آن رابطه یا سؤال تأیید می‌شود.

جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

نتیجه	P-Value	T-Value	ضریب مسیر	روابط بین متغیرها
معنادار	۰/۰۱۳	۲/۴۸۷	-۰/۲۱۴	ادراک از عدالت ← رفتار کاری مخرب
معنادار	۰/۰۰	۳/۷۹۵	-۰/۲۹۲	رهبری ماکیاولیستی ← ادراک از عدالت
معنادار	۰/۰۰۲	۳/۰۶۷	۰/۲۹۱	رهبری ماکیاولیستی ← رفتار کاری مخرب
معنادار	۰/۰۰	۷/۹۴۵	-۰/۵۹۷	نظارت سوءاستفاده گرانه ← ادراک از عدالت
معنادار	۰/۰۰	۴/۷۳۸	۰/۴۶۴	نظارت سوءاستفاده گرانه ← رفتار کاری مخرب

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مقادیر t محاسبه شده برای تمامی مسیرهای موجود در مدل بزرگ‌تر از $1/96$ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند. به عنوان مثال ضریب مسیر رابطه ادراک از عدالت و رفتار کاری مخرب و غیر مولد $-۰/۲۱۴$ ، مقدار آماره t برای این مسیر $۲/۴۸۷$ و در سطح $۰/۰۵$ معنادار می‌باشد.

معیار دوم: شاخص ضریب تعیین (متغیرهای مکنون درون‌زا)

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

متغیرهای وابسته	R^2
ادراک از عدالت	۰/۷۲۸
رفتارکاری مخرب و غیرمولد	۰/۸۳۱

مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) ادراک از عدالت ۰/۷۲۸ و رفتارکاری مخرب و غیرمولد ۰/۸۳۱ در حد بالایی قرار دارد.

معیار سوم: معیار هم خطی

سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است. که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم خطی بین متغیرها می‌باشد. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به طوری که نمی‌شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

نتیجه	رفتارکاری مخرب و غیرمولد	ادراک از عدالت	VIF متغیر مستقل
کمتر از ۵ و مناسب	۳/۶۸		ادراک از عدالت
کمتر از ۵ و مناسب	۳/۴۲	۳/۱۱	رهبری ماکیاولیستی
کمتر از ۵ و مناسب	۴/۴۲	۳/۱۱	نظارت سوءاستفاده گرانه

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. و نشان‌دهنده این است که هیچ مشکل هم خطی بین داده‌ها مشاهده نشده است. بنابراین با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج به دست آمده، می‌توان این گونه استنباط نمود مدل‌های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می‌توان به سراغ برازش مدل عمومی رفت و در نهایت فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین رهبری ماکیاولیستی و رفتارکاری غیرمولد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
با توجه به مدل تحقیق در شکل‌های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مندرج در جدول ۲، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی نسبت بحرانی بین دو متغیر رهبری ماکیاولیستی و رفتارکاری مخرب و غیرمولد برابر است با ۳/۰۶۷ است. واز آن جا که

این مقدار خارج از بازه‌ی [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار دارد، معناداری این رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب مسیر نیز می‌توان گفت که میزان رابطه بین دو متغیر رهبری ماکیاولیستی و رفتار کاری مخرب و غیرمولد برابر با ۰/۲۹۱ است. یعنی رابطه مثبت و مستقیمی بین این دو متغیر وجود دارد و با افزایش سطح رهبری ماکیاولیستی، رفتار کاری مخرب و غیرمولد افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین نظارت سوءاستفاده گرانه و رفتار کاری غیرمولد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به مدل تحقیق در شکل‌های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مندرج در جدول ۲، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی نسبت بحرانی بین دو متغیر نظارت سوءاستفاده گرانه و رفتار کاری مخرب و غیرمولد برابر است با ۴/۷۳۸ است. واز آن جا که این مقدار خارج از بازه‌ی [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار دارد، معناداری این رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب مسیر نیز می‌توان گفت که میزان رابطه بین دو متغیر نظارت سوءاستفاده گرانه و رفتار کاری مخرب و غیرمولد برابر با ۰/۴۶۴ است. یعنی رابطه مثبت و مستقیمی بین این دو متغیر وجود دارد و با افزایش سطح نظارت سوءاستفاده گرانه، رفتار کاری مخرب و غیرمولد افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین رهبری ماکیاولیستی و ادراک از عدالت رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

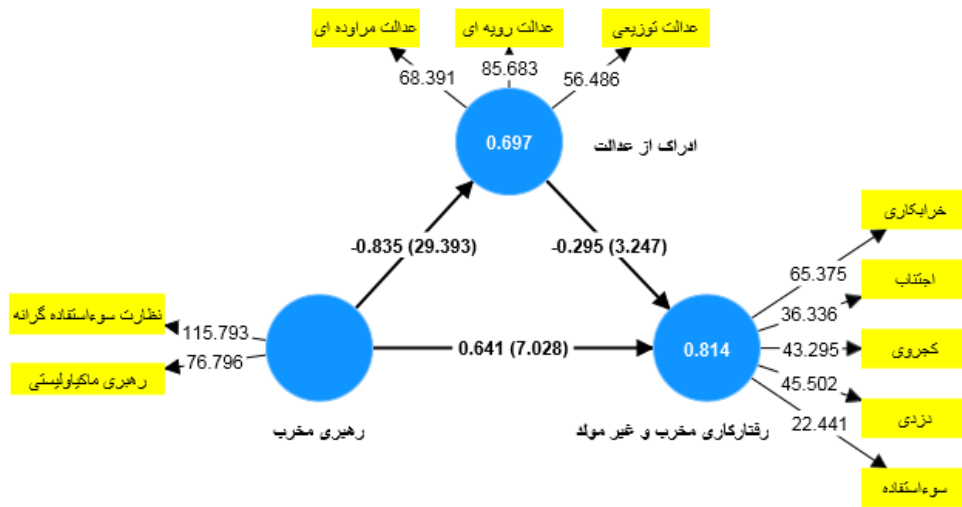
با توجه به مدل تحقیق در شکل‌های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مندرج در جدول ۲، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی نسبت بحرانی بین دو متغیر رهبری ماکیاولیستی و ادراک از عدالت برابر است با ۳/۷۹۵ است. واز آن جا که این مقدار خارج از بازه‌ی [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار دارد، معناداری این رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب مسیر نیز می‌توان گفت که میزان رابطه بین دو متغیر رهبری ماکیاولیستی و ادراک از عدالت برابر با ۰/۲۹۲- است. یعنی رابطه منفی و معکوسی بین این دو متغیر وجود دارد و با افزایش سطح رهبری ماکیاولیستی، ادراک از عدالت کاهش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بین نظارت سوءاستفاده گرانه و ادراک از عدالت رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

با توجه به مدل تحقیق در شکل‌های ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مندرج در جدول ۲، مشاهده می‌شود که میزان آماره‌ی نسبت بحرانی بین دو متغیر نظارت سوءاستفاده گرانه و ادراک از عدالت برابر است با ۷/۹۴۵ است. واز آن جا که این مقدار خارج از بازه‌ی [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار دارد، معناداری این رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب مسیر نیز می‌توان گفت که میزان رابطه بین دو متغیر نظارت سوءاستفاده گرانه و ادراک از عدالت برابر با ۰/۵۹۷- است. یعنی رابطه منفی و معکوسی بین این دو متغیر وجود دارد و با افزایش سطح نظارت سوءاستفاده گرانه، ادراک از عدالت کاهش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

فرضیه پنجم: ادراک از عدالت رابطه رهبری مخرب و رفتار کاری مخرب و غیر مولد را میانجی‌گری می‌نماید.

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۳ نشان‌دهنده نقش میانجی ادراک از عدالت در ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار کاری مخرب و غیر مولد می‌باشد. میزان ضرایب مستقیم و غیر مستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری (T-Value) مرتبط با آن در جدول ۵ قابل مشاهده می‌باشد.



شکل ۳. مدل مفهومی برازش شده در تخمین استاندارد (معناداری پارامترها)

جدول ۵. ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم مربوط به فرضیه پنجم بر اساس خروجی PLS

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم (میانجی)	T-Value	P-Value	اثر کل
رهبری مخرب ← ادراک از عدالت ← رفتار کاری مخرب و غیر مولد (نقش میانجی)	---	۰/۲۴۶	۳/۱۸۹	۰/۰۰۱	۰/۸۸۷ (۰/۰۰۰)
رهبری مخرب ← رفتار کاری مخرب و غیر مولد	۰/۶۴۱	---	۷/۰۲۸	۰/۰۰۰	۰/۸۸۷ (۰/۰۰۰)

نتایج بدست آمده از مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ نشان دهنده آن است که اثر غیرمستقیم رهبری مخرب بر رفتار کاری مخرب و غیر مولد در حضور متغیر سوم (ادراک از عدالت) برابر با ۰/۲۴۶ می باشد. با توجه به اینکه مقدار T-Value در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار می باشد؛ بنابراین می توان گفت متغیر ادراک از عدالت نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار کاری مخرب و غیر مولد دارد. ضریب مسیر مستقیم بین رهبری مخرب و رفتار کاری مخرب و غیر مولد در حضور متغیر میانجی ادراک از عدالت، ۰/۶۴۱ و معنادار می باشد، این مطلب و معناداری اثر کل، نشان دهنده میانجی گری جزئی ادراک از عدالت می باشد. بدین ترتیب فرضیه پنجم تحقیق تأیید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش باهدف بررسی بررسی رابطه "بین رهبری ماکیاولیستی و نظارت سوء استفاده کننده" به عنوان سبکهایی از رهبری مخرب بر بروز رفتار کاری غیر مولد در بین جامعه پرستاران قوچان با نقش میانجی ادراک از عدالت انجام گرفته است. کیفیت ارائه خدمات پرستاری و چگونگی رفتار پرستاران در محیط درمانی، تأثیر شگرفی بر روحیه بیماران و روند بهبودی آنان دارد. از این رو، اهمیت دادن به نیازهای پرستاران و برقراری عدالت در محیط های

بهداشتی درمانی توسط رهبران می‌تواند کمک شایانی به صورت مستقیم بر بهبود روند زندگی کاری و خصوصی پرستاران و به صورت غیرمستقیم در درمان و روند بهبودی بیماران داشته باشد. هم چنین این امر موجب می‌شود که پرستاران تمام تمرکز خود را صرف ارائه خدمات پرستاری مطلوب به بیماران نمایند و از انجام رفتارهای انحرافی بپرهیزند. رهبری مخرب و ایجاد احساس نا عدالتی در بین پرستاران از عواملی بودند که تأثیر خود را در بروز رفتارهای انحرافی نشان دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین رهبری ماکیاولیستی و رفتار کاری غیر مولد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج رامادهان^{۵۷} (۲۰۲۱)، آیدیناس و همکاران^{۵۸} (۲۰۲۱) و کیانی و همکاران^{۵۹} (۲۰۲۱) مطابقت دارد. یونس و همکاران^{۶۰} (۲۰۲۰) اذعان داشتند که رهبری ماکیاولیستی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر رفتار کاری غیر مولد است و نهایتاً منجر به بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها می‌شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد بین نظارت سوء استفاده گرانه و رفتار کاری غیر مولد رابطه مثبت و معناداری برقرار است. بنابراین فرضیه دوم نیز تأیید می‌گردد. این یافته‌ها با نتایج رامادهان (۲۰۲۱) آیدیناس و همکاران (۲۰۲۱) و کیانی و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد. همانطور که گفته شد نظارت سو استفاده کننده به معنای استفاده از قدرت و موقعیت نظارتی برای اهداف شخصی و غیرمشروع است. این نوع نظارت می‌تواند باعث بروز رفتارهای کاری غیر مولد شود که به طور کلی با اخلاقیات حرفه‌ای و قوانین سازمانی مغایرت دارند. بروز و مشاهده چنین مسائلی در بین پرستاران و در محیط‌های درمانی منجر به کاهش انگیزه و بهره‌وری پرستاران شده و آنها را به سمت رفتارهای کاری غیر حرفه‌ای سوق خواهد داد. اینگونه می‌توان گفت اگر پرستاری رفتار و اقدامات مدیر خود را بر اساس اصول اخلاقی بدانند، کمتر دست به رفتارهای انحرافی می‌زنند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی ادراک شده و رهبری ماکیاولیستی در محل کار رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به این ترتیب فرضیه سوم نیز تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج ابراهیمی و اعظمی (۱۳۹۸) و شریعت‌منش (۱۳۹۹) مطابقت دارد. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد یک رهبر ماکیاولیست باعث میشود ادارک از عدالت در سازمان کاهش و به دنبال تمایل به فساد در سازمان آن افزایش می‌یابد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین عدالت سازمانی ادارک شده و نظارت سوء استفاده گرایانه رابطه منفی و معناداری برقرار است. بنابراین فرضیه چهارم نیز تأیید می‌گردد. باید به این نکته توجه داشت که مفهومی مانند عدالت، یک مفهوم کیفی است و میزان ادراک از آن برای افراد مختلف، متفاوت است. واعظی، حسین‌پور و رنجبر کبوترخانی (۱۳۹۵) به این نکته اشاره کرده‌اند که واکنش کارکنان نسبت به متغیرهای سازمانی چون عدالت، بیش از آن که مبتنی بر آن چه مدیران می‌گویند باشد، متکی بر ادراک و تشخیص خودشان از آن‌هاست؛ بنابراین مهم است که عملکرد مدیران و نحوه اداره سازمان آن‌ها از منظر ذی‌نفعان دیگر چون کارکنان ارزیابی شود. به‌طور کلی اگر پرستاری سوء رفتار را در نحوه عمل مدیرش ببیند این نگاه و رفتار مشاهده شده، درک درست و صحیح عدالت در نظر او با مشکل مواجه خواهد ساخت. در مجموع می‌توان گفت مدیران باید با در نظر گرفتن تمامی جوانب به هر چه بیشتر شدن ادراک پرستاران از عدالت موجود در محیط کاری خود کمک نمایند و افزایش بهره‌وری و ایجاد انگیزه بیشتر در آن‌ها گردند. نتایج این پژوهش نشان

⁵⁷ Ramadhan

⁵⁸ Aydinay et al

⁵⁹ Kayani et al

⁶⁰ Younus et al

می‌دهد که ادراک از عدالت رابطه بین رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی در محل کار را میانجی‌گری می‌نماید. به این ترتیب فرضیه چهارم نیز تأیید می‌گردد. این یافته با نتایج یونس و همکاران (۲۰۲۰)، چرنیاک‌های و تیزنر^{۶۱} (۲۰۱۴) مطابقت دارد و نشان دهنده این است که ادراکات عدالت می‌تواند در کاهش رفتار کاری غیرمولد نقش داشته باشد. در سازمانی که مدیر آن دارای ویژگی‌ها و مشخصه‌های رهبری مخرب باشد و اقدامات و فعالیت‌های آن بر اساس اصل عدالت پایه‌ریزی نشده‌اند، احتمال بروز رفتارهای انحرافی افزایش پیدا می‌کند. در مجموع می‌توان گفت مدیران می‌بایست با در نظر گرفتن تمامی شرایط پرستاران، تاحدامکان سعی در برطرف نمودن مشکلات آن‌ها نمایند و به صورت عادلانه با تمامی آن‌ها برخورد نمایند. این موضوع سبب می‌شود تا پرستاران به سمت رفتارهای انحرافی تمایل پیدا نکنند.

⁶¹ Chernyak-Hai & Tziner

منابع

- ابراهیمی، الهام و اعظمی، سامان (۱۳۹۸). مثلث تاریک شخصیت رهبران و عدالت سازمانی ادراک شده: نقش تعدیلگر مبادله رهبر-پیرو. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۴(۵۶)، ۵۳-۷۸.
- شریعت‌منش، احمد. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری مخرب بر سکوت سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده؛ مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان خراسان شمالی. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی حکیمان.
- واعظی، رضا؛ حسین‌پور، داوود و رنجبر کیوترخانی، مصطفی (۲۰۱۶). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۹(۵)، ۸۵-۱۱۲.
- Alsalem, M., & Alhaiani, A. (2007). Relationship between organizational justice and employees performance. *Aledari*, 108, 97-110.
- Aydinay, M., Cakici, A., & Cakici, A. C. (2021). The effect of destructive leadership on self-efficacy and counterproductive work behaviors: A research on service sector employees in Mersin, Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 6(2), 186-206.
- Bhatti, O. K., Alam, M. A., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance. *Humanomics*, 32(4), 405-417.
- Bernstein, M. J., Chen, Z., Poon, K. T., Benfield, J. A., & Ng, H. K. (2018). Ostracized but why? Effects of attributions and empathy on connecting with the socially excluded. *PLoS one*, 13(8), e0201183.
- Boye, M. W., & Jones, J. W. (1997). Organizational culture and employee counterproductivity. *Antisocial behavior in organizations*, 172-184.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), 1-12.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of management*, 35(2), 219-257.
- Deluga, R. J. (2001). American presidential Machiavellianism: Implications for charismatic leadership and rated performance. *The leadership quarterly*, 12(3), 339-363.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40(6), 1359-1392.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of organizational behavior*, 20(6), 915-931.
- Greenburg, J., & Dixon, M. R. (1997). Managing behavior in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 10, 503-505.
- Hobfoll, S.E. (1989), Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, 74(2), 273.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kayani, M., Alasan, I. I., Ali, W., & Hassan, S. (2021). Employees Working Behavior under Different Shades of Destructive Leadership. *Studies of Applied Economics*, 39(10).
- Kelloway, E. K., Hurrell Jr, J. J., & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress.

Lam, V. (2016). *Ethical leadership for Machiavellians in business* (Master's thesis, University of Waterloo).

Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology, 18*, 73-99.

Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of organizational behavior, 34*(S1), S120-S137.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal, 36*(3), 527-556.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress, 26*(4), 309-332.

Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. (1993). The role of mentoring in the information gathering processes of newcomers during early organizational socialization. *Journal of Vocational behavior, 42*(2), 170-183.

Pradhan, S., & Jena, L. K. (2016). The moderating role of neutralizers on the relationship between abusive supervision and intention to quit: a proposed model. *Journal of Human Values, 22*(3), 238-248.

Ramadhan, R. H. (2021). Pengaruh Destructive Leadership Terhadap Counterproductive Work Behaviour Dimediasi Self-Efficacy Dan Job Satisfaction Pada Perusahaan Hi Steel.

Schlenker, B. R., & Weigold, M. F. (1989). Process: Constructing Desired Identities. *Goal concepts in personality and social psychology, 23*, 243.

Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. (2011). A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *The Leadership Quarterly, 22*(4), 575-590.

Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know?. *Journal of Applied Psychology, 95*(4), 781.

Stepp, S. D., & Trull, T. J. (2007). Predictive validity of the five-factor model prototype scores for antisocial and borderline personality disorders. *Personality and Mental Health, 1*(1), 27-39.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal, 43*(2), 178-190.

Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of management, 33*(3), 261-289.

Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 9*(3), 255-281.

Yu, K., Lin, W., Wang, L., Ma, J., Wei, W., Wang, H., ... & Shi, J. (2016). The role of affective commitment and future work self salience in the abusive supervision–job performance relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(1), 28-45.

Younus, S., Danish, R. Q., Sair, S. A., Ramzan, M., & Sheikh, L. (2020). Relationship of Machiavellian leadership to counterproductive work behavior with mediating mechanism of justice perceptions: evidence from tanner sector of Pakistan. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS), 4*(3), 741-749.

Younus, S., Danish, R. Q., & Rathore, K. (2020). Destructive leadership and counterproductive work behavior with mediation mechanism of justice perception: Evidence from tanner sector of Pakistan. *International Review of Management and Marketing, 10*(4), 83.

Zellers, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology, 87*(6), 1068.

Zhao, J., Xiao, S., Mao, J., & Liu, W. (2018). The buffering effect of Machiavellianism on the relationship between role conflict and counterproductive work behavior. *Frontiers in psychology, 9*, 1776.

Investigating the relationship between destructive leadership and the occurrence of counterproductive work behavior: the mediating role of justice perception

Vahid Mirzaei*¹ | Saeid Bicharanloo² | Vahid Ramazani³

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between destructive leadership and the occurrence of non-productive work behavior with the mediating role of perception of justice in the community of nurses in Qochan city. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method and nature. The statistical population of the research included 293 nurses from Qochan city, 166 of whom were selected as a sample using Cochran's formula. In order to collect research data from Teper's Abusive Supervision Questionnaire (2007), to measure the perception of justice from the Niehoff and Moran (1993) questionnaire, to measure unproductive work behaviors from the Spector et al. questionnaire (2006), to measure Machiavellian leadership. The Christie and Jace (1970) questionnaire was used. The reliability and validity of the questionnaires were determined using Cronbach's alpha method and face validity. In order to analyze the data and test the hypotheses, the structural equation model based on partial least squares was used using Smart PLS 3 software. The results of the research showed an inverse and significant relationship between destructive leadership and the occurrence of unproductive work behavior. Also, the results showed that perception of justice mediates the relationship between destructive leadership and occurrence of unproductive work behaviors.

Keywords: destructive leadership, counterproductive work behavior, Perception of justice.

¹ Corresponding author: Assistant Professor, Department of Public Administration, Bojnourd Branch, Islamic Azad university, Bojnourd, Iran./ dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

² Ph.d. Student of Department of Public Administration, Bojnourd Branch, Islamic Azad university, Bojnourd, Iran.

³ Ph.d. Student of Department of Public Administration, Bojnourd Branch, Islamic Azad university, Bojnourd, Iran.