

طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

حسین عامریان^۱
 علی فهیمی نژاد^۲
 باقر مرسل^۳
 محمد سیاوشی^۴

 10.22034/SSYS.2022.1886.2340

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷

هدف از مطالعه حاضر، طراحی مدل رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. نمونه آماری مطالعه شامل ۳۷۲ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری برای جمع‌آوری داده‌ها، «پرسشنامه رهبری زهرآگین اشمیت» (۲۰۰۸)، «پرسشنامه ترومای سازمانی وی-وان و هورمن» (۲۰۱۵)، «پرسشنامه PSLQ» (هوگارد و همکاران، ۲۰۱۰) و «پرسشنامه اینرسی سازمانی استفتی هاگ» (۲۰۱۴) می‌باشند که پایایی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

۲- استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Afahimi77@gmail.com

۳- استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

۴- استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور، همدان، ایران

● طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان

وزارت ورزش و جوانان

آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری زهرآگین، ترومای سازمانی، اینرسی سازمانی و بطالت اجتماعی به ترتیب $\alpha=0/86$ ؛ $\alpha=0/94$ ؛ $\alpha=0/82$ و $\alpha=0/81$ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار SPSS و PLS تحلیل شدند.

نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری بر روی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که مدل از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است. بیشترین ضریب مسیر مربوط به رابطه بین ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی ($T=\beta$ ، $0/53/0/53$ ، $P=0/001$) و ضعیف‌ترین رابطه علی بین رهبری زهرآگین با بطالت اجتماعی بود.

در نتیجه برای کاهش اینرسی سازمانی و بطالت اجتماعی در کارکنان باید رفتارهای زهرآگین در رهبران و ترومای سازمانی در کارکنان را کاهش داد.

با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد می‌گردد که اقدامات و سازوکارهای لازم جهت پیش‌گیری از به وجود آمدن سبک رهبری زهرآگین در کارکنان وزارت ورزش و جوانان به عمل آید.

۴۳۲

واژگان کلیدی: رهبری زهرآگین، ترومای سازمانی، اینرسی سازمانی، بطالت اجتماعی و کارکنان وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

مهم‌ترین رکن در تعالی سازمانی و عامل اصلی تحقق اهداف پیش بینی شده هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. نیروی انسانی برانگیخته و راضی برای اجرای وظایف، مهم‌ترین عامل بهره‌وری است (چلادورای و مادلا^۱، ۲۰۰۶: ۲۸). دنیای امروز دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند. در هزاره سوم، سرمایه انسانی شایسته، ارزشمندترین سرمایه‌هاست، چرا که در بین منابع مختلف سازمانی، تنها منبعی است که با استفاده از مهارت و تخصص خود و با به کارگیری کارکردهای ذهنی و جسمی خویش، امکان بهره برداری مؤثر از سایر منابع سازمانی را فراهم می‌سازد (طالبی، ۱۳۹۲: ۵۲). یکی از مسائل مهمی که تمام سازمان‌ها با آن رو به رو هستند، نحوه هدایت و رهبری منابع انسانی است. در واقع، استفاده مدیران از سبک‌های گوناگون رهبری می‌تواند تأثیرهای متفاوت بر این منابع و به دنبال آن، بر موجودیت و حیات سازمان داشته باشد (سید جوادین، قلی پور و جانعلی زاده شوکی، ۱۳۹۳: ۱۱۱). موفقیت و شکست سازمان‌ها به عوامل متعددی بستگی دارد که کیفیت مدیریت و رهبری در سازمان یکی از برجسته‌ترین آنهاست. کیفیت مدیریت و رهبری عامل مهم موفقیت مدیریت منابع انسانی است. یکی از رویکردهایی که به تازگی مورد توجه صاحب نظران حوزه مدیریت و رهبری قرار گرفته، «سبک رهبری زهرآگین»^۲ است. این سبک از رهبری به عنوان «بعد پنهان و سخت گیرانه رهبری» از سوی پژوهشگران معرفی شده است (ویلیامز^۳، ۲۰۱۸: ۱۸۳). رهبری زهرآگین، یکی از سبک‌های رهبری نامطلوب است که رهبران این سبک به کاستی‌های مدیریتی دچار و فاقد صلاحیت تخصصی و تجربی هستند. مدیران زهرآگین جایگاه خود را وابسته به دیگر مدیران می‌دانند و امدار گروه‌ها و اشخاص دیگر می‌باشند، تحمل انتقاد سازنده را ندارند و با تهدید و خودکامگی، جای هیچ‌گونه سؤال و قضاوت درباره اقدامات خود باقی نمی‌گذارند و هر گونه تفکر انتقادی را سرکوب می‌کنند (اشمیت^۴، ۲۰۰۸). برای نخستین بار پژوهشگری آمریکایی به نام بلومن^۵ (۲۰۰۵) مفهوم «رهبری زهرآگین» را مطرح کرد. او معتقد بود که بسیاری از رهبران گرایش‌ها و رفتارهایی از خود بروز می‌دهند که به افتراق و قطب بندی زیردستان منجر می‌شود. از نظر وی، این سبک رهبری علاوه بر مباحث سیاسی، در مسائل تجاری و سازمان‌های متفاوت نیز مشاهده می‌شود. رهبران زهرآگین کسانی هستند که با رفتارهای مخرب آثاری منفی و طولانی مدت بر افراد، کمیته‌ها، سازمان و حتی جامعه وارد می‌کنند (بلومن، ۲۰۰۵: ۹۶). سازمان‌هایی که ضربات روحی و روانی در آنها حادث می‌گردد معمولاً حالت رکودی به خود می‌گیرند و در صورت عدم مدیریت صحیح و عدم توانایی در به کارگیری فناوری مناسب، ورشکسته و از صحنه رقابت، محو می‌گردند (لیزا، مارتین و میکایل^۶، ۲۰۱۹: ۴۷). امروزه ضربات روحی به عنوان پدیده‌ای مطرح می‌گردند که به طور گسترده در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد و این در حالی است که به خوبی درک و فهم نشده است و عدم کنترل و مدیریت لازم در این خصوص، موجب ایجاد پیامدهای مخربی می‌گردد (زارع و

-
1. CHeladoray & Madla
 2. Toxic Leadership
 3. Williams
 4. Schmidt
 5. Belumen
 6. Liisa, Martin & Michael

● طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

سپهوند، ۱۳۹۸: ۵۳). امروزه یکی از مباحث جدید مطرح در حوزه سازمان و مدیریت، «نظریه ترومای سازمانی»^۱ یا «ضربات روحی سازمانی» است. این نظریه به طور ساده بیان می کند همان طور که در زندگی روزمره ضربه ها و آسیب های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می شود، سازمان ها نیز در معرض آسیب ها و ضربه های مختلفی قرار دارند. این واقعیتی ناگزیر است که امروزه ترومای سازمانی بسیاری از سازمان ها را دچار خود کرده است (هاپر^۲، ۲۰۱۳). ترومای سازمانی، تغییرات مخربی است که بر الگوهای رفتاری در سطح سازمان اثرگذار است (هورمان^۳، ۲۰۰۷: ۷۷۵). همچنین نادیده گرفتن تروما باعث کاهش تعهد و تمایل افراد به انجام وظیفه (ونو گوپال^۴، ۲۰۱۶: ۶۷)، کاهش مهارت های کارکنان (سرلک و کولیوند، ۱۳۹۴: ۴۷)، ترک کار، کاهش بهره وری و کیفیت خدمات (سیمون، مولر و هاسل هورن^۵، ۲۰۱۰)، کاهش وجدان کاری و شجاعت اخلاقی (هوانگ و چانگ^۶، ۲۰۰۹: ۷۷۳)، کاهش اخلاق سازمانی و غیره می شود. سازمان های خدماتی به دلیل ماهیت خاص فعالیت شان، یکی از سازمان های مستعد ابتلا به ترومای سازمانی هستند. در سازمان هایی که دچار تروما می شوند، جو یأس و ناامیدی بر سازمان حاکم می شود و کارکنان و مدیران انگیزه های کاری خود را از دست می دهند و تمرکز سازمان بر ارضای نیازهای مشتریان کاهش می یابد (هاپر، ۲۰۱۳). ترومای سازمانی را اختلال عملکرد در الگوهای رفتاری سطوح مختلف سازمان تعریف می نمایند. سازمان های تروما زا به سازمان هایی اطلاق می شوند که کارکنان و مدیران آنها به دلیل ماهیت خاص فعالیت سازمان، در معرض آسیب های مختلف روحی و جسمی قرار دارند. ضربه روحی سازمانی، پدیده ای است که امروزه در سازمان ها رو به افزایش است و این در حالی است که این مفهوم تاکنون به طور شایسته مورد بررسی قرار نگرفته است (ونگوپال^۷، ۲۰۱۶). یکی از روش هایی که اغلب می تواند به رشد و توسعه سازمان های ورزشی کمک کند، مدیریت اینرسی سازمانی^۸ است. هرگونه پیشرفت و توسعه جامعه به عملکرد سالم و سازگار نظام اداری بستگی دارد. یکی از انتقادهایی که به نظام اداری کشور وارد بوده، عدم انطباق پذیری این سازمان ها با تغییر و تحول محیطی است. این عدم انطباق پذیری ریشه در سکون و بی تحرکی سازمانی و یا به عبارتی اینرسی سازمانی دارد (قاسمی روشناوند و خوشبختی، ۱۳۹۳: ۷۶). اینرسی سازمانی، مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحول محیطی از خود بروز می دهد. اینرسی سازمانی منجر به عدم نوآوری و رفتارهای مورد انتظار خواهد شد که ممکن است حیات و بقای یک سازمان را به خطر بیندازد و مزیت رقابتی سازمان را در یک محیط رقابتی از بین ببرد (لایوا^۹، ۲۰۰۲). گودکین و

-
1. Organizational trauma
 2. Hopper
 3. Hormann
 4. Venugopal
 5. Simon, Muller & Hasselhorn
 6. Hwang & Chang
 7. Venugopal
 8. Organizational inertia
 9. Lyu

آلکورن^۱ (۲۰۰۸)، اینرسی سازمانی را شامل سه بعد اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روان شناختی می‌داند. منظور از اینرسی بینشی، عدم درک درست نسبت به تغییرات محیطی سازمان است. اینرسی در عمل زمانی اتفاق می‌افتد که پاسخ مدیریتی به فعالیت‌های محیطی کندتر گردد و مقاومت‌های سازمانی در برابر تغییرات به عنوان اینرسی روان شناختی شناخته می‌شود. هانگ، لای، لاین و چن^۲ (۲۰۱۳) بر این باورند که اینرسی سازمانی یک پدیده از سازمان‌های ایستاست و منعکس کننده شرایط بیش از حد پایداری در سیاست گذاری هاست. مومنی باده و عنایتی (۱۳۹۸) معتقدند که سازمان‌های غیرکارآمد برای حفظ حیات خود به اینرسی سازمانی تمایل شدیدی دارند و احساس می‌کنند بدون تغییر و تحول امکان پایداری و ادامه حیات برای آنها وجود دارد، اما اینرسی سازمانی دیر یا زود سازمان را رو به افول خواهد برد. نتایج پژوهش زارع و سپهوند (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که سبک رهبری زهرآگین رابطه مثبت و معنی داری با سکوت سازمانی و ترومای سازمانی دارد. سید جوادین، قلی پور و جانعلی زاده شوکی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «شناسایی تاثیر به کار گیری سبک رهبری زهرآگین در سازمان بر نتایج و پیامد های منابع انسانی» به این نتیجه دست یافتند که سبک رهبری زهرآگین موجب کاهش سطح رضایت شغلی، افزایش میزان تنش و تسریع فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه شغلی، کاهش میزان عملکرد و بهره‌وری، کار گروهی محدود و افزایش نرخ ترک خدمت کارکنان می‌شود. همچنین قلی پور (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی علل و پیامد های زهرآگین در سازمان ها» به این نتیجه رسیده است که یکی از پیامدهای سبک رهبری زهرآگین کاهش عملکرد فردی و گروهی است. نتایج پژوهش دهقانی، مصباحی و میرزاصادقی (۱۳۹۹) نشان داد که رهبری زهرآگین هم به طور مستقیم و هم از راه رفتارهای ماکیاوولی گرانه و ریاکارانه بر ترومای سازمانی تاثیر مثبت داشته است. اتخاذ شیوه مدیریتی مناسب و انعطاف پذیر برای پاسخگویی به تغییرات مهم داخلی و خارجی سازمان‌ها می‌تواند زمینه رشد و ترقی سازمان‌های ورزشی و در نتیجه شکوفایی ورزش کشور را فراهم سازد. سپهوند و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجاد کننده اینرسی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که تهدید موقعیت شغلی، استرس و اضطراب، انجماد فکری، عدم آگاهی از علت تغییر و عدم درک درست نسبت به تغییرات محیطی از مهمترین عوامل ایجاد کننده اینرسی سازمانی هستند. بیاتی و همکاران (۱۳۹۸) طی پژوهشی با عنوان «اثر اینرسی سازمانی بر ریا کاری سازمانی با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی در سازمان ورزش شهرداری تهران» دریافتند که متغیر اینرسی سازمانی به طور مستقیم اثر معناداری بر ریا کاری سازمانی و سایش اجتماعی و کم کاری کارکنان دارد و همچنین اثر غیر مستقیم اینرسی سازمانی بر ریا کاری سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی و کم کاری نیز معنی دار است. قاسمی و خوشبختی (۱۳۹۳) در پژوهشی بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ دریافتند که مشارکت کارکنان راهکار مناسبی برای کاهش مقاومت در برابر تغییر است. بررسی پژوهش‌های علمی محققان نشان می‌دهد که موضوع این پژوهش در سازمان‌های ورزشی مورد توجه قرار نگرفته است. پس انجام پژوهش با این عنوان تازگی دارد. با توجه به بحث متغیرهای یاد شده، مفهوم بطالت اجتماعی کارکنان به معنای تمایل افراد برای استفاده کمتر از توان خود در دستیابی به اهداف سازمان در هنگام مشارکت در کار گروهی است (لیم^۳، ۲۰۰۲). کارمندانی که تصور می‌کنند مورد آزار و توهین قرار گرفته‌اند، به احتمال بیشتری شغلشان

1. Goodkin & Alcorn
2. Hung, Lai, Line, & Chen
3. Lim

● طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان

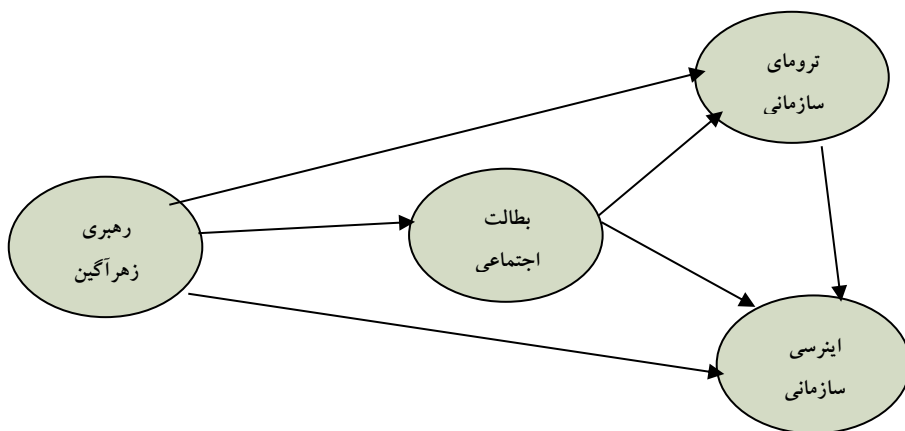
وزارت ورزش و جوانان

را ترک کرده و یا در صورت عدم ترک شغل، از رضایت کمتری از کار و زندگی، تعهد شغلی پایین تر و احتمال بیشتری برای بطالت اجتماعی^۱ برخوردارند (کدهارناس^۲، ۲۰۱۴). بدرفتاری سرپرستان با کارکنان، با تضعیف توانایی کاری و به ویژه خودکارآمدی کارکنان، زمینه را برای بی انگیزگی، فرسودگی هیجانی و تضعیف توانایی کاری کارکنان فراهم می سازد. این تضعیف در یک روند رو به جلو، زمینه گسست روانی فرد را در قالب بیگانگی شغلی و بطالت اجتماعی ایجاد می کند (گل پرور، واثقی و جوادیان، ۱۳۹۱: ۶۴). بطالت اجتماعی به تمایل افراد برای تلاش کمتر هنگامی که در گروه فعالیت می کنند نسبت به زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می کنند، اشاره دارد (سیمز و نایچلز^۳، ۲۰۱۴: ۶۱). محققان نشان داده اند که سیاست های سازمانی و بطالت اجتماعی، عملکرد کارکنان و سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد و می تواند با کاهش عملکرد و انگیزش کارکنان، زمینه ساز تمایل آنها به ترک سازمان گردد (پوشپاناتان و آروکیام^۴، ۲۰۲۰: ۸۰). نتایج پژوهش خلیلی (۱۳۹۷) نشان داد که سبک رهبری زهرآگین بر بطالت اجتماعی و زیر کار درروی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین زیر کار درروی کارکنان نیز بر بطالت اجتماعی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. امروزه سازمان ها بسیاری با پدیده بطالت از کار یا به نوعی کم کاری تعمدی در سازمان ها مواجه هستند. بطالت به یک نیروی بازدارنده قدرتمند و یک عامل نهفته خطرناک در سازمان ها تبدیل شده است. نتایج پژوهش تالوباس و کلیپ^۵ (۲۰۱۲) نشان داد بطالت اجتماعی، انعکاس های منفی در سراسر سازمان به همراه دارد و به کارکنان اجازه می دهد که تلاش کمتری داشته باشند و عملکرد آنها با مقایسه با کار فردی، کاهش داشته باشد. از طرفی، پدیده بطالت اجتماعی کارکنان، موضوعی قابل تامل است که پژوهش های کافی پیرامون این پدیده در سازمان ها به طور عام و با متغیرهای دیگر در بحث ورزشی به طور خاص، صورت نگرفته است. بنابراین انجام پژوهش در این زمینه ضروری به نظر می رسد. در مجموع بر پایه مبانی نظری و پیشینه پژوهشی مرور شده بر اساس متغیرها شاهد آن می باشیم که در زمینه مدیریت سازمان های ورزشی و امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش کاستی های فراوانی وجود دارد. امروزه شاهد پیدایش سبک های مختلف مدیریتی در عرصه مدیریت سازمان ها می باشیم. با این حال سازمان های ورزشی ما هنوز با سبک های مدیریتی گذشته که دیگر در دنیای متغیر امروزی جوابگو نمی باشد اداره می گردند- هرچند که بهبودهایی در این زمینه صورت گرفته است، ولی با این حال در سطح مطلوب نمی باشد که شاید این مورد یکی از دلایل نامطلوب بودن وضعیت ورزش کشور باشد. از آنجا که وزارت ورزش و جوانان بنابر ماهیت و وظایف خود و به لحاظ نقش حساس و مهمی که در رشد و توسعه ورزش کشور و همچنین پرورش قهرمانان ورزشی و افتخار آفرینی آنها در ورزش جهان باید بتواند پاسخگوی بسیاری از نیازمندی ها نظیر ایجاد سازمان سالم و پایدار باشد، با انجام این تحقیق می توان خلأهایی را حل کرد. در این پژوهش به سبک های رهبری به عنوان عاملی موثر بر ترومای سازمانی اشاره شده و نقش سبک رهبری زهرآگین مورد مکاشفه و بررسی قرار گرفته است. با توجه به اینکه، رهبران زهرآگین به بروز تفکرات انتقادی و بازخورد منفی از سوی کارکنان تمایل چندانی

1. Social Loafing
2. Kedharnath
3. Simms, & Nichols
4. Pushpanathan, & Arockiam
5. Tulubas & Celep

ندارند، متغیر بطالت اجتماعی به عنوان متغیر میانجی گر بین متغیرهای سبک رهبری زهرآگین و ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی در نظر گرفته می شود از آنجا که ترومای سازمانی، روح و روان کارکنان را بر هم می ریزد و تأثیری منفی بر عملکرد آنها به جا می گذارد، بی توجهی و یا عدم مدیریت ضربات و آسیب های وارد شده می تواند دوام و بقای سازمان ها را در بلندمدت با سؤال روبه رو کند. در این پژوهش ضمن توجه به این اثر نامطلوب بر سازمان ها که از آن به عنوان «ترومای سازمانی» نام برده می شود، نگاه خود را معطوف به بررسی نقش متغیر رهبری زهر آگین کرده ایم- در صورتی که در پژوهش های پیشین به بررسی نقش این متغیر بر ترومای سازمانی پرداخته نشده است و می توان این امر را به نوعی جنبه نوآوری پژوهش دانست. با توجه به موارد فوق و جایگاه وزارت ورزش و جوانان به عنوان متولی امر ورزش در کشور، محققان درصدد برآمدند تا با توجه به بحث رهبری در وزارت ورزش و جوانان و نقش ترومای سازمانی، اینرسی سازمانی و بطالت اجتماعی کارکنان را مورد بررسی قرار دهند و الگوی مناسبی ارائه نمایند که بر این سؤال اصلی پژوهش استوار است رابطه بین رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با توجه به نقش بطالت اجتماعی چگونه است؟

آیا بطالت اجتماعی در ارتباط بین رهبری زهرآگین و ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان نقش میانجی گری معناداری دارد؟
بر همین اساس، مدل مفهومی اولیه پژوهش در شکل ۱ ترسیم گردید:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ نوع تحقیق، توصیفی- پیمایشی، از نظر هدف پژوهش، کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده ها، میدانی می باشد که با استفاده از معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مدیران، رؤسا و کارکنان وزارت ورزش و جوانان که تعداد آنها مطابق با استعلام از مرکز فناوری اطلاعات، ارتباطات و تحولات اداری (گروه آمار) وزارت ورزش و جوانان برابر ۸۹۰ نفر (۵۶۹ مرد، ۳۲۱ زن) بودند. به منظور تعیین و تخمین حجم نمونه

● طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطلت اجتماعی در کارکنان

وزارت ورزش و جوانان

آماري از جدول نمونه‌گیری کرجسي و مورگان^۱ (۱۹۷۰) استفاده و تعداد ۲۶۹ نفر تعیین شد. به دلیل استفاده از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) و به منظور برازندگی مدل حجم نمونه در پژوهش حاضر ۳۷۲ نفر به روش تصادفی ساده تعیین گردید. به دلیل احتمال ریزش پرسشنامه‌ها و نیز عدم همکاری و پاسخگویی نامناسب به پرسشنامه‌ها توسط کارکنان، ۴۵۰ پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع و در نهایت تعداد ۳۹۵ پرسشنامه عودت داده شد که از بین آن‌ها تعداد ۳۷۲ پرسشنامه (که تکمیل شده بودند) جهت تجزیه و تحلیل آماری انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش شامل پرسشنامه رهبری زهرآگین، ترومای سازمانی، بطلت اجتماعی و پرسشنامه اینرسی سازمانی بودند. «پرسشنامه رهبری زهر آگین» توسط اشمیت^۲ (۲۰۰۸) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال و ۵ مؤلفه سرپرستی توهین‌آمیز (سوالات ۱ تا ۷)، رهبری خودکامه (سوالات ۸ تا ۱۳)، خود شیفتگی (سوالات ۱۴ تا ۱۸)، جاه طلبی (سوالات ۱۹ تا ۲۳) و غیر قابل پیش بینی (سوالات ۲۴ تا ۲۸) می باشد. «پرسشنامه ترومای سازمانی» هورمن و وی-وان^۳ (۲۰۱۵) دارای ۱۰ سوال بوده و هدف آن سنجش میزان ترومای سازمانی است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به گزینه خیلی کم (۱ نمره)، کم (۲ نمره)، متوسط (۳ نمره)، زیاد (۴ نمره) و خیلی زیاد (۵ نمره) می باشد. «پرسشنامه PSLQ^۴» (هوگارد، فالستاد، پیتر، کایپر، باکر و بون، ۲۰۱۰: ۴۱۲) که به ارزیابی بطلت اجتماعی کارکنان می پردازد و از ۷ سوال تشکیل شده است. گویه های این پرسشنامه با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) ارزیابی می شود. «پرسشنامه اینرسی سازمانی» استفی هاگ^۵ (۲۰۱۴) شامل سه بعد اینرسی در پیش، اینرسی در عمل و اینرسی روانشناختی و شامل ۹ سوال است که ۳ سوال مربوط به اینرسی پیشی، ۳ سوال مربوط به اینرسی عملی و ۳ سوال مربوط به اینرسی روان شناختی می باشد. روایی صوری پرسشنامه‌ها مورد تأیید ۱۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی و همچنین پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری زهرآگین، ترومای سازمانی، اینرسی سازمانی و بطلت اجتماعی به ترتیب $\alpha=0/86$ ؛ $\alpha=0/94$ ؛ $\alpha=0/82$ و $\alpha=0/81$ مورد تأیید قرار گرفت. روش اصلی تجزیه و تحلیل در تحقیق حاضر، رویکرد معادلات ساختاری^۶ است که دربرگیرنده دو الگو اندازه‌گیری و ساختاری است. نتایج این بخش با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS انجام شده است. البته پیش از بررسی برازش الگو و بررسی فرضیه تحقیق، آمار توصیفی داده‌ها شامل خصوصیات جمعیت‌شناختی افراد حاضر در نمونه با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

نتایج جمعیت‌شناختی بیانگر این است که ۶۵/۱ درصد مرد و ۳۴/۹ درصد زن بودند. از این تعداد ۸۴/۱ درصد متأهل و ۱۵/۹ درصد مجرد بودند. بیشترین فراوانی مربوط به طبقه ۳۱ تا ۳۵ سال با فراوانی ۷۵ درصد و کمترین فراوانی هم مربوط به طبقه سنی زیر ۲۵ سال با فراوانی ۳ درصد می‌باشد. بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی (۵۲ درصد) و بیشتر تحصیل کرده رشته تربیت بدنی (۵۷/۳ درصد) و ۴۲/۷ درصد دارای مدرک رشته غیر تربیت بدنی بودند. همچنین بیش‌ترین سابقه

1. Krejcie & Morgan
2. Schmidt
3. Hormann & Vivian
4. Perceived Social Loafing questionnaire
5. Hoigaard, Fuglestad, Peters, Cuyper, Backer, and Boen
6. Staffi hug
7. Measurement Model

خدمت افراد نمونه در دامنه ۱۵-۱۱ سال (۱۲۹ نفر یا ۳۴/۷ درصد) قرار داشت و کمترین سابقه خدمت در دامنه ۲۰-۱۶ سال (۴۵ نفر یا ۱۲/۹ درصد) بود. بیشترین سابقه مدیریت افراد نمونه در دامنه ۱-۵ سال (۱۱۴ نفر یا ۳۰/۶ درصد) قرار داشت و ۳۶/۵ درصد افراد نمونه هیچ سابقه مدیریتی نداشتند.

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار، کشیدگی و چولگی مرتبط با متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همچنین یافته‌های مرتبط با بررسی توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگراف-اسمیرنوف نشان می‌دهد که توزیع هیچکدام از متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند ($P < ۰/۰۵$).

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و آزمون کولموگراف-اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی	چولگی	اسمیرنوف کولموگراف- اماره آزمون سطح معناداری
رهبری	۳۷۲	۵۴/۷۴	۱۴/۹۷	۱/۶۸	۶/۵۷	۰/۰۰۱
زهرآگین	۳۷۲	۲۰/۴۸	۷/۲	۰/۶۲	۰/۳۱	۰/۰۰۱
اینرسی سازمانی	۳۷۲	۱۹/۰۷	۹/۳	۲/۰۱	۴/۱۸	۰/۰۰۱
ترومای سازمانی	۳۷۲	۲۴/۳	۵/۴۸	-۰/۰۵	۰/۳۷	۰/۰۰۱
بطلت اجتماعی	۳۷۲					

جدول ۲، یافته‌های مرتبط با بررسی روایی و اگرایی مدل با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر را نشان می‌دهد. جذر AVE که در قطر اصلی ماتریس آمده در تمامی متغیرها بیش از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهاست که نشان از روایی و اگرایی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری دارد. بر این اساس می‌توان گفت که مدل‌های اندازه‌گیری برای تمامی متغیرهای مدل از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۲. روایی و اگرایی مدل با استفاده از روش ماتریس فورنل و لارکر

اینرسی سازمان	بطلت اجتماعی	ترومای سازمانی	رهبری زهرآگین
اینرسی سازمان	۰/۸۶		
بطلت اجتماعی	۰/۵۸	۰/۷۱	
ترومای سازمانی	۰/۶۹	۰/۵۱	۰/۸۱
رهبری زهرآگین	۰/۴۲	۰/۲۹	۰/۵۳

جدول ۳، یافته‌های مرتبط با بررسی روایی و اگرایی مدل با استفاده از ماتریس فورنل و لارکر را نشان می‌دهد. جذر AVE که در قطر اصلی ماتریس آمده در تمامی متغیرها بیش از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهاست که نشان از روایی و اگرایی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری دارد. بر این اساس می‌توان گفت که مدل‌های اندازه‌گیری برای تمامی متغیرهای مدل از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۳. روایی و اگرایی مدل با استفاده از روش ماتریس فورنل و لارکر

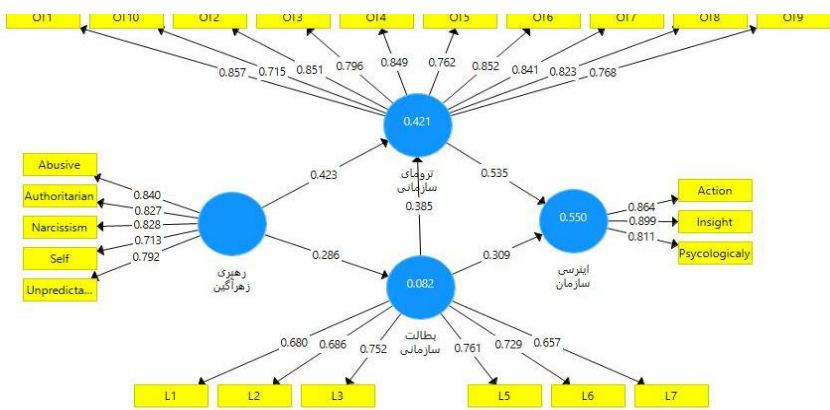
اینرسی سازمان	بطلت اجتماعی	ترومای سازمانی	رهبری زهرآگین
اینرسی سازمان	۰/۸۶		
بطلت اجتماعی	۰/۵۸	۰/۷۱	

طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان

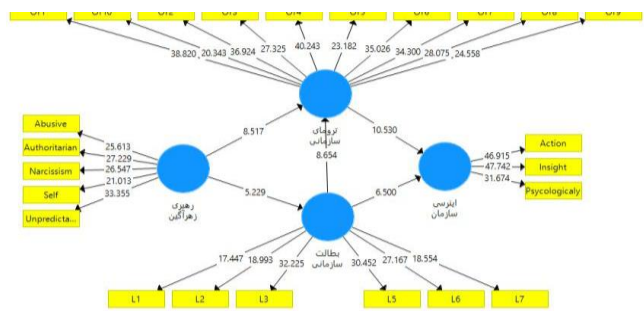
وزارت ورزش و جوانان

	۰/۸۱	۰/۵۱	۰/۶۹	ترومای سازمانی
۰/۸	۰/۵۳	۰/۲۹	۰/۴۲	رهبری زهرآگین

همچنین روابط بین مولفه‌های متغیرها با تکنیک معادلات ساختاری مطابق با شکل ۲ مورد آزمون قرار گرفتند. شکل ۲ بارعاملی گویه‌ها بر روی شاخص‌های مربوطه و همچنین ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. اعداد معناداری مربوط به بار عاملی تمامی گویه‌ها و همچنین مسیرهای موجود در مدل خارج از بازه ۱/۹۶ و -۱/۹۶- و معنادار می‌باشد (شکل ۲).



شکل ۲. بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل اصلاح شده



شکل ۳. اعداد معناداری مرتبط با بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل اصلاح شده

برآزش مدل ساختاری نیز از طریق بررسی ضرایب معناداری مسیرها و همچنین میزان R^2 و f^2 مورد ارزیابی قرار گرفت. میزان R^2 تطابق یافته برای بطالت اجتماعی در حد ضعیف ($R^2 < 0/25$)، برای ترومای سازمانی در حد متوسط ($0/25 > R^2 > 0/5$) و برای اینرسی سازمانی در حد قوی ($R^2 > 0/5$) می‌باشد.

جدول ۳. میزان (R2) متغیرهای وابسته پژوهش

متغیرهای وابسته	R Square Adjusted
اینرسی سازمان	۰/۵۵
بطالت اجتماعی	۰/۰۸
ترومای سازمانی	۰/۴۲

همچنین میزان اندازه اثر f^2 برای مسیر بین رهبری زهرآگین و بطالت اجتماعی برابر با ۰/۰۹ بوده که چون کمتر از ۰/۱۵ شده، در حد ضعیف قرار دارد. اندازه اثر مسیرهای بین بطالت اجتماعی با اینرسی سازمانی (۰/۱۶)، رهبری زهرآگین با ترومای سازمانی (۰/۲۸) و بطالت اجتماعی با ترومای سازمانی (۰/۲۴) در حد متوسط ($f^2 > 0/15$) و اندازه اثر مسیر بین ترومای سازمانی با اینرسی سازمانی (۰/۴۷) در حد قوی ($f^2 > 0/35$) می باشد.

جدول ۴. اندازه اثر (f^2) مسیرهای بین متغیرهای پژوهش

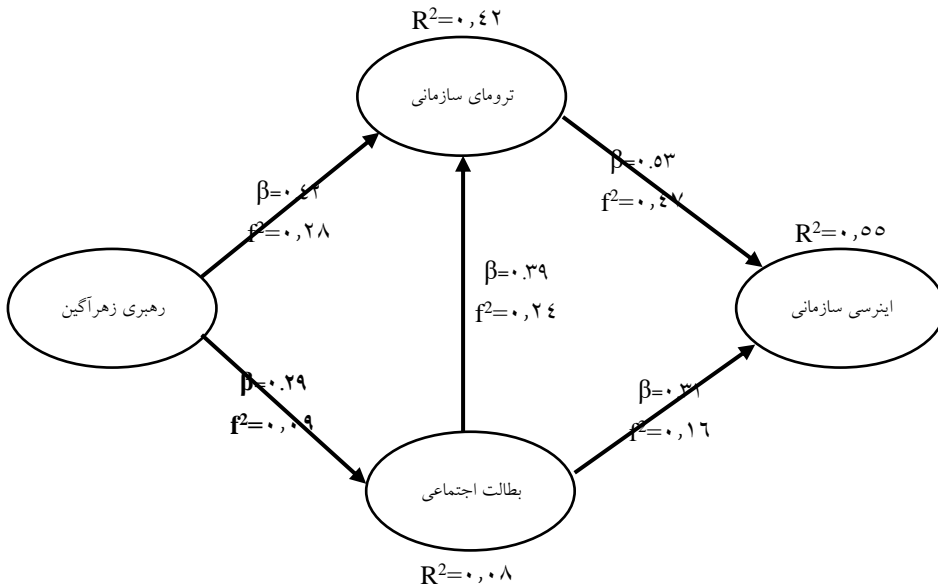
اینرسی سازمان	بطالت اجتماعی	ترومای سازمانی
بطالت اجتماعی	۰/۱۶	۰/۲۴
ترومای سازمانی	۰/۴۷	۰/۲۸
رهبری زهرآگین	۰/۰۹	۰/۲۸

بررسی ضرایب معناداری مربوط به مسیرهای مدل در جدول ۵ نشان می دهد که تمامی مسیرها از ضرایب مسیر معناداری برخوردار هستند ($P < 0/05$). در جدول ۵، اثرات غیر مستقیم متغیرها بر روی متغیرهای وابسته نشان داده شده است. تمامی اثرات غیر مستقیم نیز معنادار می باشد ($P < 0/05$).

جدول ۵. اثرات غیر مستقیم در مدل اصلاح شده

ضریب مسیر	آماره T	سطح معناداری
بطالت اجتماعی -> اینرسی سازمان	۶/۲۱	۰/۰۰۱
رهبری زهرآگین -> اینرسی سازمان	۶/۷۸	۰/۰۰۱
رهبری زهرآگین -> ترومای سازمانی	۴/۷۴	۰/۰۰۱

در مجموع یافته های پژوهش نشان می دهد که مدل اصلاح شده از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۴. مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. از جمله نتایج کلی پژوهش حاضر می توان به برازندگی قابل قبول گویه های هر یک از متغیرها برای اندازه گیری متغیر اصلی اشاره کرد که حاکی از روایی لازم و کافی ابزار پژوهش است. یافته های پژوهش بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که بیشترین ضریب مسیر مربوط به رابطه بین ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی ($T=\beta, 53/10=0/53, P=0/001$)، و این مسیر دارای بیشترین اندازه اثر ($0/47$) نیز شامل می باشد؛ به این معنی که ترومای سازمانی بیشترین رابطه علی با اینرسی سازمانی دارد. بعد از آن بیشترین ارتباط علی مربوط به رابطه بین رهبری زهرآگین و ترومای سازمانی است ($\beta=0/42$)، که اندازه اثر این رابطه نیز در حد متوسط و برابر با $0/28$ شده است. به این ترتیب رهبری زهرآگین نیز اثر علی متوسطی بر ترومای سازمانی دارد. ضعیف ترین رابطه علی بین رهبری زهرآگین با بطالت اجتماعی است که اندازه اثر این رابطه در حد ضعیف بوده ($f^2=0/09$) و میزان ضریب تعیین بطالت اجتماعی نیز در حد ضعیف ($R^2=0/08$) می باشد. با توجه به نتایج نهایی مدل، می توان نتیجه گرفت که رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر معنادار دارد ($T=\beta, 52/8=0/42, P=0/001$). این نتایج با نتایج به دست آمده از پژوهش های زارع و سپهوند (۱۳۹۸)، موسوی، مومنی و ساعدی (۱۳۹۷)، عبدی پور، یوسفی،

زرتشتیان و عیدی (۱۳۹۹)، پاتیار و وانگ^۱ (۲۰۱۴) و کیمورا^۲ (۲۰۰۳) همسو و هماهنگ می باشد. نتایج حاصل از بررسی زارع و سپهوند (۱۳۹۸) نشان داد که رهبران زهرآگین از طریق حاکم ساختن جو سکوت سازمانی می توانند زمینه ساز ترومای سازمانی گردند. موسوی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که رهبری زهرآگین تاثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و سکوت سازمانی دارد. استرادوین و استار^۳ به نقل از عیدی پور (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای دریافتند رهبری ماکیاولیستی با فرسودگی عاطفی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری دارد. رهبری ماکیاولیستی با ویژگی های همچون: جاه طلبی، تفرقه افکنی، دورویی، دروغ گویی، تخریب، به بردگی گرفتن و خشم رابطه زیادی با رهبری زهرآگین دارد. همچنین در مطالعه ای هورمان و ویویان^۴ (۲۰۰۳) دریافتند ویژگی‌های رهبری اخلاقی از جمله مسئولیت پذیری، پاسخگو بودن، گفتگومداری می تواند منجر به کاهش ترومای سازمانی در کارکنان شود. نتایج پژوهش حمیدی زاده، زارعی متین و ظفری (۱۳۹۶) نیز نشان داد رهبران زهرآگین از خود رفتار کژکار کردی بروز می دهند؛ یعنی هر رهبری که دارای سبک رهبری زهرآگین است به نوعی رفتاری غیر کارآمد و مخرب از خود نشان می دهند. نتایج پژوهش یواش^۵ (۲۰۱۶) نیز نشان داده خودمحموری موجب رفتارهای رهبری زهرآگین می شود. رهبران زهرآگین با اتخاذ رفتاری توهین آمیز، به عزت نفس کارکنان می تازند و با سوء استفاده از قدرت و زیردستان، محیطی بحران زده را برای کارکنان ایجاد می نمایند. خودکامه بودن و جاه‌طلبی از خصوصیات بارز رهبران زهرآگین می باشد؛ این خصوصیات در سازمان ها منجر به عدم توجه به خواسته ها و مشارکت کارکنان در امور سازمانی می گردد. توجه به این امر حائز اهمیت است که سازمان ها در موقعیت هایی که با بحران مواجه می شوند بیش از هر موقعیت دیگری به تعهد و مشارکت کارکنان نیازمندند. پس می توان نتیجه گرفت که خصوصیت خودکامگی و جاه طلبی رهبران زهرآگین زمینه ساز عدم مشارکت در امور سازمانی از طرف کارکنان می گردد...

با توجه به نتایج نهایی مدل، می توان نتیجه گرفت که رهبری زهرآگین بر بطالت اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر معنادار دارد ($P=0/001$, $T=\beta$, $23/5=0/29$). با توجه به ادبیات تحقیق و مدل مفهومی در تحقیق حاضر به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نتایج محققانی از قبیل گل پرور، جوادیان، ادیبی، مصاحبی و احمدی (۱۳۹۲)، قلی پور (۱۳۹۱)، سید جوادین (۱۳۹۳)، پادیا، هوگان و کایسر^۶ (۲۰۰۷) و سیمز و نیکولز^۷ (۲۰۱۴) همخوانی دارد. شواهد روزافزون حاکی از نقش سبک رهبری سوءاستفاده‌گرانه در بروز رفتارهای غیراخلاقی است. به طور خاص، مروری بر ادبیات پیشینه موجود حاکی از تایید این یافته پژوهش حاضر است. گل پرور و همکاران (۱۳۹۲) نشان داده‌اند که اجحاف و بی‌عدالتی سرپرستان سوءاستفاده‌گر به طور جدی می‌تواند باعث احساس بی‌نظمی، هنجاری و تعارض هنجاری شود. در پژوهش دیگری گل پرور و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که طی یک سلسله روابط چند سطحی، رهبری سوءاستفاده‌گرانه با گرانباری نقش، سپس گرانباری نقش با فرسودگی هیجانی و در پایان فرسودگی هیجانی با بیگانگی شغلی دارای رابطه

-
1. Patiar & Wang
 2. Kimura
 3. Stravdin & Star
 4. Hormann & Vivian
 5. Yavaş
 6. Padilla, Hogan & Kaiser
 7. Simms & Nichols

● طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان

وزارت ورزش و جوانان

معنادار هستند. بنابراین، وجود ارتباط بین سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان، توجه هرچه بیشتر مدیران به پرسنل و استفاده از شیوه‌های علمی مدیریت را می‌طلبد. لیم^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی بیان کرد کارمندی که احساس‌کند سازمان در مقابل فعالیت‌های او برخوردی غیر عادلانه دارد، به احتمال بیش‌تری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شود. زمانی که کارمندی رفتار سازمان خود را از نظر توزیع منابع و پاداش‌ها، رویه‌های سازمانی و تعاملات افراد در درون سازمان ناعادلانه می‌بیند، تمایل بیشتری به بطالت از زیر کار با استفاده از اینترنت سازمان دارد. با توجه به نتایج کسب شده، پیشنهاد می‌شود در راستای کاهش و کنترل بطالت اجتماعی تیم‌سازی و تقویت کار تیمی که موجب احساس مسئولیت و درگیر شدن در کار و تعامل و همکاری بیشتر افراد می‌شود انجام داد. لیو، جی، ژنگ و یانگ^۲ (۲۰۱۹) نیز بر این عقیده‌اند که رهبران سوءاستفاده‌گر علاوه بر اینکه زمینه تنش و استرس را برای کارکنان فراهم می‌سازند، با تحریک افراد به رفتارهای تلافی‌جویانه در جهت بطالت در انجام کارهای سازمان، به مرور زمینه تضعیف نظام‌های کاری و عملکردی و به دنبال آن، تضعیف عملکرد و کارایی سازمانی را فراهم می‌سازند و سازمان‌ها را به بن‌بست ناکارآمدی می‌کشانند. پوشپاناتان و آروکیام (۲۰۲۰) رابطه مثبت معناداری بین استرس شغلی و بطالت اجتماعی و نیز بین فرسودگی شغلی و بطالت اجتماعی نشان داده‌اند.

با توجه به نتایج نهایی مدل، رهبری زهرآگین بر اینرسی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیر معناداری ندارد ($P=0/113, T=1/56, \beta=-0/63$). این نتایج با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های شفيعی (۱۳۹۶)، مومنی و همکاران (۱۳۹۸) و بیاتی و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. نتایج حاصل از تحقیق شفيعی (۱۳۹۶) نشان داد که مدیران برای اعضای سازمان از طریق ارائه چشم‌انداز، القای امید و مثبت‌اندیشی، الهام‌بخشی کنند و به دنبال آن مقاومت کارکنان در مقابل تغییر کمتر گردد. مدیران سازمان با الگوپذیری از سبک رهبری، روحیه و تفکر همونایی و کار گروهی را در کارکنان زیر مجموعه خود ترویج نمایند و ایجاد انگیزه در کارکنان، توسعه همدلی و مدیریت احساسات را در صدر برنامه‌های خود قرار دهند. مومنی و عنایتی (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که یکی از مهمترین ارکان تحول سازمانی، تغییرات مؤثر و کارا می‌باشد و مبنای تغییرات، گذشت از سکون و جلوگیری از فسیل شدن سازمانی می‌باشد، زیرا تحول کارآمد بدون تغییر و تغییر بدون حرکت و پویایی امکانپذیر نمی‌باشد، زیرا اینرسی سازمانی یکی از علل عدم تحرک سازمانی است و بیماری حاد عصر حاضر سازمان‌ها تلقی می‌گردد. جهت درمان و ریشه کن کردن این بیماری سازمانی باید رویکرد نوآورانه به سازمان تزریق گردد، زیرا با رویکرد نوآورانه تحول کارآمد رخ خواهد داد. بیاتی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش «اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران» به این نتیجه رسیدند که اینرسی سازمانی به خودی خود می‌تواند منجر به رفتار سازمانی منفی مانند ریاکاری شود، اما در صورتی که متغیرهای میانجی و مداخله‌گر کنترل نشود این اثر می‌تواند بسیار شدیدتر باشد. رفتارهای رهبران و مدیران زهرآگین از عوامل موجب بی‌اعتمادی در کارکنان می‌باشد و اگر افراد به مدیران و سرپرستانشان بی‌اعتماد و بدگمان باشند، بیشتر ترجیح می‌دهند تا سکوت پیشه کنند. کارکنان وقتی که مدیر یا سرپرست خود را فردی می‌بینند که به راحتی لب به توهین می‌گشاید، ترجیح می‌دهند از وی دوری نمایند و وضعیتی منفعلانه را برای خود در سازمان برگزینند. با توجه به اینکه

1. Lim

2. Lyu, Ji, Zheng & Yuying

رهبری زهرآگین با تحقیر و تخریب کارکنان خود و وارد ساختن آسیب های جسمی و روحی به آنها سعی در پیشبرد منافع خود دارد، بسیاری از متغیرهای رفتاری کارکنان یک سازمان می تواند تحت تاثیر این سبک از رهبری قرار بگیرد.

یافته های پژوهش بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن بود که بیشترین ضریب مسیر مربوط به رابطه بین ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی است ($T=\beta, 0.53/1.0=0.053$)، ($P=0.001$). در مورد متغیر اصلی رهبری زهرآگین در ادبیات پژوهش، غیرقابل پیش بینی بودن به عنوان یکی از مشخصه های رهبری زهرآگین مورد اشاره قرار گرفته شده است. غیر قابل پیش بینی بودن رفتارهای مدیریتی می تواند حس اعتماد را در کارکنان از بین ببرد و محیط کاری توأم با اضطراب و استرس را ایجاد نماید و تشدیدکننده وقوع تروما و اینرسی سازمانی باشد. یکی از ابعاد سازمان های ترومازده، ناپایداری محیط بیرونی وعدم ارتباط با آن می باشد. در پژوهشی که والتون^۱ (۲۰۰۷) انجام داد نیز ناپایداری محیط بیرونی سازمان از قبیل اختلالات زیست محیطی، بحران های محلی، بازرسی های دولت و مانند آنها عامل دیگری در بروز رهبری زهرآگین است. یافته های پژوهش سرلک و کولیوند نیز با نتایج حاصل شده از این فرضیه هم راستا می باشد. در پژوهش ایشان، سوء رفتارهای مدیران و کارکنان به عنوان یکی از عوامل موجد ترومای سازمانی مطرح گردیده است. همانگونه که اشاره شد سرپرستی توهین آمیز و سوء رفتار به عنوان یکی از ابعاد و مولفه های رهبری زهرآگین مورد اشاره قرار گرفت. با توجه به ادبیات موجود در مورد ترومای سازمانی می توان بحران مالی سازمان ها، ادغام و کوچک سازی را از نمودهای ترومای سازمانی دانست. در وضعیت ادغام و کوچک سازی، کارکنان سازمان با ابهام در زمینه امنیت و آینده شغلی رو به رو می گردند و همین می تواند زمینه ساز اضطراب و استرس به عنوان یکی از مشخصه های ترومای سازمانی شود. لازم است که تمامی فعالیت های سازمان های ورزشی به عنوان متولی ورزش متناسب با تغییر و تحول محیطی باشد تا آنها بتوانند به اهداف اصلی دست یابند و زمینه پذیرش تغییر برای کارکنان را فراهم سازند. با بررسی رابطه بین ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی، نتایج بدست آمده می تواند برای پیشبرد اهداف وزارت ورزش در اختیار مسئولین و مدیران قرار گیرد تا با بهره گیری از آن، به عنوان یک الگوی عملی مورد استفاده قرار گیرد. لذا دادن آزادی عمل و اختیار به کارکنان، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها، آموزش مهارت های جدید به کارکنان و به وجود آوردن گروه های متنوع از کارکنان توانمند برای بر عهده گرفتن جنبه های مختلف تغییر جهت فائق آمدن بر بروز پدیده تروما و اینرسی سازمانی توصیه می شود وزارت ورزش و جوانان به عنوان متولی امر ورزش و پرورش نسلی سالم که زیر بنای رشد و توسعه کشور است باید بکوشد در جهت دستیابی به اهداف اصلی خود، اینرسی و ترومای سازمانی را به حداقل کاهش دهد و توجه به این متغیرها در سازمان های ورزشی باید بیشتر از گذشته مد نظر قرار گیرد، چرا که در دنیای کنونی، حفظ مزیت رقابتی و رشد و بقای سازمان ها در گرو مقابله با بروز پدیده تروما و اینرسی سازمانی است و شناسایی راهکارهای کاهش متغیرها می تواند کمک چشمگیری در جهت برآورده ساختن اهداف سازمان باشد. وجود تصورات نادرست از ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی و کمبود تحقیقات علمی در این زمینه، عموماً سبب برخوردهای سطحی و مقطعی با آن شده است. امروزه با توجه به تغییر و تحول محیطی، مقابله با اینرسی سازمانی نه تنها یک انتخاب، بلکه یک ضرورت است. بی شک شناسایی عوامل تاثیر گذار بر ترومای سازمانی در سازمان های ورزشی

● طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان

وزارت ورزش و جوانان

می‌تواند کوششی در جهت مقابله با بروز پدیده اینرسی سازمانی باشد. با توجه به اینکه نتایج به دست آمده از این پژوهش که وجود بررسی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان را تأیید می‌کند، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها از نتایج به دست آمده از این پژوهش در مدیریت شغلی خود استفاده کنند.

از آنجا که آشکارترین چهره رهبر زهرآگین در سرپرستی توهین آمیز او رخ می‌نماید شایسته است کارکنان سازمان با فنون رفتاری مواجهه کارکردی با رفتارهای بی ادبانه و توهین آمیز مدیران آشنا شوند تا در زمان لازم از آنها استفاده کنند. با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود مدیران به نشانه‌های بطالت اجتماعی سازمانی و سبک‌های مدیریت توجه کنند و بر اساس آنها برنامه‌هایی برای کاهش ترومای سازمانی کارکنان طراحی نمایند. با توجه به اینکه رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی تأثیر مثبت معناداری دارد پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران سازمان تلاش کنند با کارکنان خود به عنوان همکار رفتار کنند و به آنان اهمیت دهند و در مقابل آسیب‌های روحی و جسمی آنها مسئولیت‌پذیر باشند و در صورت بروز ضربات روانی انتظارات کارکنان را برآورده سازند. همچنین با ایجاد رابطه‌ای دوستانه با کارکنان خود محیطی منعطف با ساختاری غیرمتمرکز برای بهبود عملکرد سازمانی فراهم کنند. با توجه به اینکه رفتارهای رهبری زهرآگین بر بطالت اجتماعی تأثیر مثبت معناداری وجود داشته است پیشنهاد می‌شود رهبران با تقویت روابط خود با کارکنان، سعی در از بین بردن حس بی‌اعتمادی و بدگمانی در فضای سازمان و ایجاد فضای کاری سالم دور از تنفر، حسادت و نفاق داشته باشند. همچنین برای افزایش جو اعتماد سازمانی در کارکنان می‌توان از کارگاه‌های آموزشی استفاده کرد و با به کارگیری تدابیر لازم مانند کاهش رقابت‌های ناسالم، تنش‌های شغلی را کاهش داد و از این طریق مانع افزایش اینرسی و ترومای سازمانی کارکنان شد. تمرکز زدایی و تفویض اختیار موجب می‌شود که مشغله کاری مدیران کمتر شود و به زیردستان مسئولیت بیشتری واگذار گردد و خود را در اهداف سازمانی شریک بدانند.

تاکید بر نظم و انضباط کاری برای مقررات اداری در سرتاسر سازمان، برخورد قانونی و عدم اغماض برای افرادی که عمداً اهمال کاری می‌کنند، تدوین منشور اخلاقی و توجیه تمامی افراد و واحدها برای پایبندی به مفاد این منشور و برخورد قاطع با افراد خاطی و لغو قرارداد افرادی که بر رفتار نادرست خود اصرار می‌ورزند نیز از پیشنهادات و اصلاحات قانونی پیشنهاد جهت کاهش بطالت اجتماعی کارکنان است..

منابع

- بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید و احمدی، سیروس. (۱۳۹۸). «اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان ورزش شهرداری تهران)». فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۶(۲)، صص ۸۵-۹۹.
- چلادورای، پاکبانتان و مادلا، آلبرتو. (۲۰۰۶). «مدیریت منابع انسانی در سازمان های ورزشی المپیک». رحیم رضایی نژاد، همایون فراهانی و نغمه کریمی نژاد (۱۳۹۱). چاپ اول، تهران: انتشارات سمت
- حمیدی زاده، علی؛ زارعی متین، حسن و ظفری، هادی. (۱۳۹۶). «بررسی تاثیر رهبری زهرآگین و رفتارهای کژکارکردی بر پیامدها و نگرش های کارکنان». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۶(۳)، صص ۱-۳۳.
- خلیلی، کرم. (۱۳۹۷). «تاثیر سبک رهبری زهرآگین (سمی) بر بطالت اجتماعی با نقش میانجی زیرکار در روی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی ایلام)». مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۹(۳۶)، صص ۱۳۷-۱۵۸.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم و میرزاصادقی، نعیمه. (۱۳۹۹). «تاثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی از راه ترویج رفتارهای ریاکارانه و ماکیاولی گرانه». فصلنامه مطالعات منابع انسانی. پیاپی ۳۷، صص ۱۵۹-۱۸۴.
- زارع، فرجام و سپهوند، رضا. (۱۳۹۸). «بررسی نقش سبک رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد و پیام نور شیراز». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال ۱۰، شماره ۱، صص ۴۵-۵۶.
- سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن و شریعت نژاد، علی. (۱۳۹۶). «شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجادکننده اینرسی سازمانی با استفاده از روش دلفی فازی». انجمن علمی مدیریت صنعتی ایران. ۱(۱)، صص ۹۵-۱۱۸.
- سرلک، محمد علی و کولیوند، میر حسین. (۱۳۹۴). «تاثیرات ترومای سازمانی بر مهارت های کارکنان در یک بیمارستان خصوصی در ایران». نشریه علوم اعصاب شفای خاتم. دوره ۴، شماره ۱، صص ۴۵-۵۴.
- سید جوادین، سید رضا؛ قلی پور، آریین و جانعلی زاده شوکی، محمد. (۱۳۹۳). «شناسایی تاثیر به کارگیری سبک رهبری زهرآگین در سازمان بر نتایج و پیامدهای منابع انسانی». فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی. سال ۶، شماره ۴، صص ۱۰۹-۱۲۷.
- شفيعی، حمید رضا. (۱۳۹۶). «بررسی رابطه بین رهبری همنوا و اینرسی سازمانی در کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مرکزی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق.
- طالبی، مهدی. (۱۳۹۲). «اهمیت نیروی انسانی». مجله پیام مهر (نشریه داخلی بانک کشاورزی). شماره ۱۴۳، صص ۲-۱۳.
- عبدی پور، کامران؛ یوسفی، بهرام؛ زرتشتیان، شیرین و عبدی، حسین. (۱۳۹۹). «بررسی تاثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم». مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۱۲، شماره ۵۹، صص ۱۵۲-۱۳۵.
- قاسمی روشناوند، جواد و خوشبختی، جعفر. (۱۳۹۳). «ارتباط مشارکت کارکنان، مقاومت در برابر تغییر و اینرسی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۳(۹)، صص ۷۳-۸۴.
- قلی پور، آریین. (۱۳۹۱). «بررسی علل و پیامدهای رهبری زهرآگین در سازمان ها». کنفرانس بین المللی کاربردهای حسابداری و مدیریت.

- طراحی نقش رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی و اینرسی سازمانی با نقش میانجی بطالت اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان
- گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ ادیبی، زهرا؛ مصاحبی، محمد رضا و احمدی، اکرم. (۱۳۹۲). «رابطه بین استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی». دو ماهنامه سلامت ایران. دوره ۱۰، شماره ۱.
- گل پرور، محسن؛ وائقی، زهرا و جوادیان، زهرا. (۱۳۹۱). «نقش تعدیل کننده مهارت های کاری در رابطه استرس، احساس انرژی و فرسودگی با رفتاری انحرافی، مدنی - سازمانی و خلاقیت». شماره ۴، صص ۵۸-۷۰.
- موسوی، نجم الدین؛ مومنی، معصومه و ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۷). «بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی سکوت سازمانی». هفتمین کنفرانس ملی کاربردهای حسابداری و مدیریت.
- مومنی بادله، کوثر و عنایتی، ترانه. (۱۳۹۸). «تحریک بی تحرکی سازمانی: شناسایی ابعاد و مولفه های اینرسی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران». فصلنامه علمی پژوهشی توسعه در علوم پزشکی. ۱۲، صص ۶۰-۷۱.
- مومنی بادله، کوثر؛ عنایتی، ترانه و نیاز آذری، کیومرث. (۱۳۹۸). «اینرسی سازمانی مانعی در راستای تحول کارآمد در نظام سلامت». فصلنامه علمی پژوهشی تعالی بالینی. دوره نهم شماره ۱، صص ۱۶-۲۴.
- Blumen-Lipman, J. (2005). "The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bases and Corrupt politicians—and How We Can Survive Them, NY. A Literature Review". Research Journal of Business Management, 5(3): 91-100.
- Godkin, L. & Allcorn, S. (2008). "Overcoming Organizational inertia: A Tripartite model for Achieving strategic organizational change". Journal of Applied Business and Economics, 8 (1): 82-95.
- Haag, Steffi. S. (2014) "Organizational inertia as Barrier to Firms It Adoption Multidimensional Scale Development and Validation". Twentieth Americas Conference in information system, Sanannah.
- Hoigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D.M., de Cuyper, B., De Backer, M. and Boen, F. (2010). "Role Satisfaction Mediates the Relation Between Role Ambiguity and Social Loafing Among Elite Women Handball Players". Journal of Applied Sport Psychology, 22, 408-419.
- Hopper E. (2013). "The theory of incohesion: aggregation/ massification as the fourth basic assumption in the unconscious life of groups and group-like social systems. Auestad L. Nationalism and the Body Politic". 1st ed. Trauma and Organizations. London: Karnac Books. 2013; p. 304. 6.
- Hormann S, Vivian P. (2015). "Intervening in organizational trauma: a tale of three organizations". Leading and Managing in the Social Sector, 2015; 175-89.
- Hung, D.F. (2015). "Sustained Competitive Advantage and Organizational inertia: The Cost perspective of knowledge Management". Journal of the knowledge economy, 6(4): 769-789.
- Hung, H.C. Lai, M.C., Line, L.H., & Chen, C.T. (2013). "Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation an open innovation perspective". Journal of organizational change management, 26 (6): 977-1002.
- Kedharnath, U. (2014). "Abusive supervision and employee perceptions of leaders' implicit followership theories. Mitchell Gibbons". Degree of Doctor of Philosophy, Colorado State University Fort Collins, Colorado.
- Kimura, H. (2003). "Overcome toxic management". Journal of nursing management, 34(1), 26-29.
- Liao s-h. (2002). "Problem solving and knowledge inertia". Expert systems with applications, 22(1):21-3۱.

- Liisa, V., Martin, H., & Michael, G. (2019). **“Why Learning from Failure isn't Easy (and what to do about it) innovation trauma at sun micro system”**. Journal of European management, 27(4), 45-63.
- Lim, V.K.G. (2002). **“The IT way of loafing on the job: Cyber loafing, neutralizing and organizational justice”**. Journal of Organizational Behavior, 23(5), 675-694.
- Lyu, D., Ji L., Zheng Q., Yuying, F. (2019). **“Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses”**. International Journal of Nursing Sciences, 6(2): 198-203.
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). **“The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments”**. The leadership quarterly, 18(3), 176-194.
- Patiar, A., Wang, Y. (2014). **“The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance”**. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 28 Iss: 3, pp.586 – 608.
- Pushpanathan, A., Arockiam, K. (2020). **“Organizational politics between Colleague and Supervisors of IT, and its impact on employee's turnover intention, social loafing and effect on self-esteem by Conceptualizing Stress as mediating variable”**. Journal of Gujarat Research Society, 21(4): 177-82.
- Simms, A. & Nichols, T. (2014). **“Social loafing: a review of literature”**. Journal of Management Policy and Practice, 15(1): 58-67.
- Tulubas T., Celep C. (2012). **“Effect of Perceived Procedural Justice Onfaculty members, Silence: the mediating role of trust in Supervisor”**. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 47 1221 - 1231.
- Venugopal V. (2016). **“Understanding organizational trauma: a background review of types and causes”**. Journal of Business and Management, 18 (10): 65-9.
- Walton, M. (2007). **“Leadership Toxicity- an Inevitable Affliction of organizations?”** Organizations & people, 14(1), 12-21
- Williams K. R. (2018). **“Toxic leadership in defense and federal workplaces: sabotaging the mission and innovation”**. International Journal of Public Leadership, 14(3):179-198.
- Yavaş, A. (2016). **“Sectoral differences in the perception of toxic leadership”**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 267-276.