



Failure of Organizational Trust by Psychopath Managers: Exploring the Role of Abusive Supervision and Decline of Job Satisfaction

Iman Hakimi¹

Abstract

Background & Purpose: The existence of psychotic characteristics such as deception, lying and insulting others in managers cause negative attitudes and various deviant behaviors in the workplace. This research has studied the effect of psychopath managers on reducing employees' organizational trust through the occurrence of abusive supervisory behaviors and decline of job satisfaction.

Methodology: This is an applied and descriptive-survey research. Its statistical population consists of employees of companies active in the metal industry of Kerman, which 350 of them have been randomly selected as a statistical sample. Data were collected by a questionnaire and analyzed by structural equation modeling and PLS software.

Findings: Psychopath management had a positive effect on abusive supervision and a negative effect on job satisfaction and organizational trust. Also, although its direct effect on organizational trust has not been confirmed, it has had a negative effect on job satisfaction and organizational trust through abusive supervisory behavior.

Conclusion: Identifying and correcting the psychotic characteristics of managers can prevent the occurrence of abusive supervisory behaviors and prevent the consequences of negative attitudes such as decline in organizational trust and job satisfaction.

Keywords: *Psychopathy, Psychopath Management, Abusive Supervision, Job Satisfaction, Organizational Trust*

Citation: Hakimi, Iman (2020). Failure of Organizational Trust by Psychopath Managers: Exploring the Role of Abusive Supervision and Decline of Job Satisfaction. *Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 75-100.

1. Assistant Professor, Department of Business Management & IT Management, Payame Noor University, Tehran, Iran



دانشکده مدیریت

فصلنامه مطالعات منابع انسانی

شاپای انتشار: ۹۱/۳۹۱۷۶

دوره ۱۰، شماره ۲

تابستان ۹۹

صص ۷۵-۱۰۰

شکست اعتماد سازمانی به وسیله مدیران روان پریش: واکاوی نقش

سرپرستی توهین آمیز و افول رضایت شغلی

ایمان حکیمی^۱

چکیده

زمینه و هدف: وجود ویژگی‌های روان پریشانه مانند فریبکاری، دروغ و اهانت به دیگران در مدیران موجب بروز نگرش‌های منفی و رفتارهای انحرافی گوناگونی در محیط کار می‌شوند. این پژوهش تأثیر مدیران روان پریش را بر کاهش اعتماد سازمانی کارکنان از طریق بروز رفتارهای سرپرستی توهین آمیز و افول رضایت شغلی مطالعه کرده است.

روش شناسی: این پژوهش کاربردی و توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن را کارکنان شرکت‌های فعال در صنایع فلزی شهر کرمان تشکیل می‌دهند که ۳۵۰ نفر از آنها به روش تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه گردآوری و با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: مدیریت روان پریش بر سرپرستی توهین آمیز تأثیر مثبت و بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر منفی داشته است. همچنین گرچه تأثیر مستقیم آن بر اعتماد سازمانی تأیید نشده اما از طریق رفتار سرپرستی توهین آمیز بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر منفی داشته است.

نتیجه گیری: شناسایی و اصلاح خصوصیات روان پریشانه مدیران می‌تواند از بروز رفتارهای سرپرستی توهین آمیز پیشگیری کند و از پیامدهای نگرشی ناگوار همچون افول اعتماد سازمانی و رضایت شغلی جلوگیری کند.

کلیدواژه‌ها: روان پریشی، مدیریت روان پریش، سرپرستی توهین آمیز، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی

استناد: حکیمی، ایمان (۱۳۹۹). شکست اعتماد سازمانی به وسیله مدیران روان پریش: واکاوی نقش سرپرستی توهین آمیز و افول رضایت شغلی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۲)، ۷۵-۱۰۰.

۱. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی و مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jhrs.2020.229425.1410

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۹/۰۴/۰۸

نویسنده مسئول مقاله: ایمان حکیمی

E-mail: hakimi_iman@yahoo.com

مقدمه

یکی از اهداف مطالعات رهبری تشخیص رهبران از غیررهبران و شناسایی صفات، رفتارها و سبک رهبران مؤثر بوده است. یکی از رویکردهای نوین در این زمینه این است که رفتار رهبران را می‌توان با خصیصه‌های روان‌شناختی آنها پیش‌بینی کرد. از جمله این خصوصیات رفتار روان‌پریشانه است (گودماندسون و سودی^۱، ۲۰۱۱). برخی مطالعات اندک اما رو به رشد نشان داده‌اند برخی از سبک‌های رهبری با رفتار روان‌پریشانه ویژگی‌های مشترکی دارند (گودماندسون و سودی، ۲۰۱۱). مطالعات تجربی اندکی در رابطه با روان‌پریشان‌سازمانی وجود دارد، روان‌پریشان‌شرکتی افرادی برون‌گرا هستند و اجتماعی بودن آن‌ها سبب می‌شود که آن‌ها افرادی قابل اعتماد به نظر آیند زیرا مردم افراد اجتماعی را قابل اعتماد می‌پندارند (بروملی^۲، ۲۰۰۱). افراد روان‌پریش‌ظاهری جذاب و مناسب دارند و از ویژگی‌هایی مشابه با افراد فرهمند برخوردارند (بابیاک، نیومن و هر^۳، ۲۰۱۰). برخی از این افراد، به دلیل برخورداری از پیش‌زمینه اجتماعی مناسب و تحصیلات بالقوه، مسیر شغلی غنی شده‌ای را در شرکت‌ها خواهند پیمود (بادی^۴، ۲۰۱۰)؛ اما این افراد از ویژگی‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری و برخورداری از مهارت‌های خوب مدیریتی و توانایی عضویت در تیم به عنوان یک بازیگر مؤثر چندان برخوردار نیستند (بابیاک، نیومن و هر، ۲۰۱۰). چنین افرادی فروشندگان بزرگی خواهند شد؛ با وجود این، اغلب به وعده‌های خود به مشتریان عمل نمی‌کنند (بادی، ۲۰۱۲). بنابراین رفتار و خطامشی افراد و به‌ویژه مدیران روان‌پریش، هر چند ممکن است با آرمان‌سازمانی برای نیل به موفقیت همسو به نظر آید، اما با توجه به هزینه مسائل اخلاقی و معنوی ممکن است پیامدهای نامطلوبی را نیز به دنبال داشته باشد (گودماندسون و سودی، ۲۰۱۱). بنابراین، نیاز مبرمی به بررسی تأثیر حضور این افراد بر نگرش‌های کارکنان و عملکرد سازمانی احساس می‌شود.

بررسی ادبیات موجود در زمینه رهبری روان‌پریش می‌تواند برای تحقیقات آتی و در راستای برنامه‌های توسعه رهبری مفید باشد. از طرفی تحقیقات اندکی در رابطه با پیوند مدیریت روان‌پریش با رفتارهای توهین‌آمیز آن‌ها در سازمان انجام شده است. به عبارتی مطالعه‌ای داخلی که ریشه‌های روان‌شناختی رفتارهای رهبری توهین‌آمیز به عنوان یکی از جلوه‌های لبه‌تاریک

1. Gudmundsson & Southey
2. Bromley
3. Babiak, Neumann & Hare
4. Boddy

رهبری در سازمان را واکاوی کرده باشد یافت نشد. اندک مطالعات داخلی انجام شده در این حوزه نیز تنها به پسایندهای سرپرستی توهین‌آمیز (زارع و همکاران، ۱۳۹۷) و نقش بی‌عدالتی تعاملی در بروز سرپرستی توهین‌آمیز (زارع و همکاران، ۱۳۹۶) پرداخته‌اند.

بنابراین واکاوی ریشه‌های روان‌شناسانه بروز رفتارهای توهین‌آمیز رهبران و تبیین تأثیر آن بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان گامی رو به جلو در ادبیات مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود. از این رو سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا حضور بالقوه مدیران روان‌پریش بر اعتماد سازمانی کارکنان به واسطه بروز رفتارهای سرپرستی توهین‌آمیز و افول رضایت شغلی آن‌ها اثرگذار است؟ در ادامه به مرور پیشینه موجود در این زمینه و توسعه فرضیه‌های مرتبط پرداخته می‌شود.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

روان‌پریشی و مدیریت روان‌پریش^۱

مطالعات اولیه درباره ابعاد سه‌گانه شخصیت‌های تاریک^۲؛ سه نوع شخصیت ماکیاوولی، خودشیفته^۳ و روان‌پریش را مورد بررسی قرار داد. افرادی با ویژگی‌های ماکیاوولی، افرادی بی‌عاطفه و متقلب شناخته می‌شوند، در حالی که سلطه، برتری و حس طلبکارانه از ویژگی‌های افراد خودشیفته محسوب می‌شود و در نهایت افرادی که رفتار روان‌پریشانه از خود به نمایش می‌گذارند، دمدمی مزاج، به ظاهر فرهمند اما با سطح همدلی پایین هستند (پلهوس و ویلیامز^۴، ۲۰۰۲).

روان‌پریشی سازه‌ای است که از چهار عامل یا بُعد: میان‌فردی (مانند داشتن جذابیتی توخالی، احساس بزرگ‌نمایانه از ارزش و کرامت شخصی، دروغ‌گویی روان‌رنجورانه، فریب‌کاری/تقلب)؛ عاطفی (مانند نداشتن احساس پشیمانی یا تقصیر، بی‌عاطفگی/عدم همدلی، عدم پذیرش مسئولیت رفتار)؛ عوامل مرتبط با سبک زندگی (مانند ناامیدی، سبک زندگی انگل‌وارانه، نداشتن اهداف بلندمدت واقع‌گرایانه، دمدمی مزاجی، بی‌مسئولیتی)؛ و عوامل جامعه‌سستیزانه (مانند کنترل‌های رفتاری ضعیف، مشکلات رفتاری ابتدایی، بزه‌کاری نوجوانی، هنجارشکنی، ارتکاب جنایات متعدد در

1. corporate psychopathy

2. Dark triad

3. Narcissism

4. Paulhus & Williams

بزرگ‌سالی) تشکیل شده است (نیومن و همکاران^۱، ۲۰۰۷؛ ۲۰۱۵). روان‌پریشان سازمانی روان‌پریشانی که در شرکت‌ها کار می‌کنند. هر چند میزان برآورد حضور افراد روان‌پریش در جامعه دشوار است، با این حال، کارشناسان معتقدند که افراد روان‌پریش حدود ۱ درصد از افراد عادی، ۲۵ درصد از جمعیت زندانی (بادی، ۲۰۰۷) و ۳/۵ درصد از دنیای کسب‌وکار را در بر می‌گیرند (بابیاک و هر^۲، ۲۰۰۶). برخی با به چالش کشیدن این ارقام می‌گویند بر اساس تجربه حرفه‌ای خود در سازمان‌های تجاری، درصد حضور این افراد در جامعه کسب‌وکار بسیار بیشتر است (کانجمی و فول^۳، ۲۰۰۹). هر چند گستره افراد روان‌پریش ممکن است کوچک باشد، اما تأثیر رفتار آن‌ها این‌گونه نیست (گودمانسون و سودی، ۲۰۱۱).

پژوهش‌ها حاکی از آن است که از بین خصیصه‌های تاریک ضد اجتماعی، روان‌پریشی نادرست‌ترین (ناتانسون و همکاران^۴، ۲۰۰۶) و مخرب‌ترین (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۰) آن‌هاست. در مقایسه با افراد به شدت خودپرست یا ماکیاولی، افراد روان‌پریش تمایل‌های پرخاشگرایانه بیشتری را حتی بدون هیچ دلیل مشخصی نشان می‌دهند (جونز و پلهوس^۵، ۲۰۱۰). بومن^۶ و همکاران (۲۰۱۲) (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی در رابطه با قلدری در بزرگ‌سالان گزارش دادند روان‌پریشی با رفتار زورگویانه به شدت مرتبط است و پس از آن رفتارهای ماکیاولی و خودخواهی قرار دارند. همچنین پژوهشی اخیر در رابطه با شخصیت‌های سه‌گانه تاریک و انواع مختلف پرخاشگری نشان می‌دهد روان‌پریشی با پرخاشگری کلامی و فیزیکی، خشم و کینه‌جویی همبستگی زیادی دارد (جونز و نریا^۷، نریا^۷، ۲۰۱۵). در این راستا، جونسون و همکاران^۸ (۲۰۱۲) دریافتند از بین این سه مؤلفه شخصیت تاریک، روان‌پریشی با اتخاذ تاکتیک‌های کنترلی سخت‌گیرانه (کنترل مستقیم و قدرتمندانه) در ارتباط است ولی خودپرستی و ماکیاولی با اعمال تاکتیک‌های کنترلی نرم (زیرکی و منطق) ارتباط دارند. هر چند بسیاری از این نتایج، از پژوهش روی افراد عادی حاصل شده است، اما این یافته‌ها آن‌ها در محیط کار نیز قابل اعمال هستند (متیو و بابیاک^۹، ۲۰۱۶).

-
1. Neumann et al.
 2. Babiak & Hare
 3. Cangemi and Pfohl
 4. Nathanson et al.
 5. Jones & Paulhus
 6. Baughman
 7. Jones & Neria
 8. Jonason
 9. Mathieu & Babiak

رفتار روان‌پریشانه به دلیل «شیفتگی منحصر به فرد به تمایلات زیرکانه، بی‌توجهی به دغدغه‌های دیگران و تمایل به نقض هنجارهای اجتماعی» شکل می‌گیرد (استیونز و همکاران^۱، ۲۰۱۲). مولینس سوات و همکاران^۲ (۲۰۱۰) با بررسی نظرات مخاطبان درباره درباره افراد روان‌پریش دریافتند روان‌پریشان موفق، با اعتماد به نفس بالا، هیجان و فعالیت زیاد و سطح پایین خصیصه‌های لازم برای سازگاری همچون راستی و صداقت، نوع دوستی، انطباق و فروتنی همبستگی دارند. آن‌ها همچنین نمرات بالایی را در صلاحیت، نظم شخصی و تمایل برای نیل به موفقیت کسب کردند. به علت وجود ویژگی‌ها و خصیصه‌هایی نظیر جذابیت کاریزمایی، اعتماد به نفس، قدرت و شجاعت در روان‌پریشان سازمانی موفق، ممکن است این افراد در ابتدا با رهبران کاریزماتیک مؤثر اشتباه گرفته شوند (آندروز و فورنيس^۳، ۲۰۰۹). در بیان وجه تمایز این دو نوع خصیصه شخصیتی، باید گفت که مدیران روان‌پریش کمتر به انتقادات اعتنا می‌کنند، آن‌ها ممکن است متعهد به سرمایه‌گذاری‌های پر ریسک یا غیر عاقلانه باشند، استعداد‌های بالقوه را تقویت نمی‌کنند، یک تیم هماهنگ ایجاد نخواهند کرد و ریسک خروج کارکنان با استعداد را افزایش می‌دهند (آندروز و فورنيس^۳، ۲۰۰۹؛ بادی، ۲۰۱۱). هرچند که ارتباطی قوی بین روان‌پریشی و سبک‌های مدیریت ناکارآمد وجود دارد، اما بایبک و همکاران (۲۰۱۰)، افرادی را مشاهده کردند که با وجود کسب نمره بالا در سنجه روان‌پریشی، سطوح ارشد مدیریتی را در دست داشتند یا به عنوان افرادی با قابلیت بالا برای این موقعیت‌ها شناخته می‌شدند.

سرپرستی توهین‌آمیز^۴

منظور از سرپرستی توهین‌آمیز بروز رفتارهای کینه‌جویانه کلامی و غیرکلامی بع غیر از برخورد فیزیکی است. همانند دیگر حالات بدرفتاری سرپرستی توهین‌آمیز نیز تا زمانی که مخاطب یا سرپرست به رابطه پایان دهد، یا سرپرست رفتار خود را تغییر دهد ادامه می‌یابد (تپر^۵، ۲۰۰۰). از آنجا که بدرفتارها به ندرت به خطای خود پی می‌برند،

1. Stevens et al.
 2. Mullins-Sweatt
 3. Andrews & Furniss
 4. Abusive Supervision
 5. Tepper

محتمل‌ترین پیامد، ترک کار توسط کارکنان است. عبارت مشهور «کارکنان، شرکت خود را ترک نمی‌کنند، بلکه رئیس خود را ترک می‌کنند» نیز در همین راستا مطرح شده است (متیو و بابیاک، ۲۰۱۶). تمرکز غالب تحقیقات رهبری در قرن گذشته در ارتباط با جستجوی تفاسیری از اثربخشی رهبری بوده است. جریانی از رهبری که کمتر توسعه یافته، سبک رهبری مخرب (توهین‌آمیز) است (گودمانسون و سودی، ۲۰۱۱). بررسی این سبک رهبری به دلیل تأثیر منفی آن بر روحیه کارکنان (بادی، ۲۰۱۱) و عملکرد مالی سازمان (تاکالا^۱، ۲۰۱۰) از اهمیت زیادی برخوردار است. شاول^۲ و همکاران (۲۰۱۱: ۵۷۶) رهبری توهین‌آمیز را «مجموعه‌ای یکپارچه و مکرر از رفتارهای رهبر که برای سازمانی و / یا کارکنان پیامدهایی منفی در پی دارد» تعریف می‌کنند. جریان رهبری مخرب شامل تحقیقاتی در مورد رفتارهای قلدری، رهبری زهرآگین و همچنین شخصیت‌های ضد اجتماع رهبر از جمله شخصیت‌های ماکیاولی، خودشیفته و روان‌پریشانه است (گودمانسون و سودی، ۲۰۱۱).

رضایت شغلی

رضایت شغلی کارکنان از طریق احساسات و باورهای آن‌ها در مورد شغل فعلی‌شان ارزیابی می‌شود (هانایشا و تاهیر^۳، ۲۰۱۶) و میزانی است که کارکنان احساس می‌کنند علایق آن‌ها توسط مدیریت مورد توجه قرار گرفته است (هانا، کی و رابرتسون^۴، ۲۰۱۷). رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است و در افزایش بهره‌وری و تعهد سازمانی کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند (اُونز^۵، ۲۰۱۵). این حالت احساسی مثبت به سلامت فیزیکی و روانی افراد، کمک زیادی می‌کند و یکی از عوامل مؤثر بر کارآمدی هر نظام اداری و سازمانی به شمار می‌رود. سطح بالای رضایت شغلی بر تعهد کارکنان به شرکت، میزان کار، غیبت، تأخیر، حوادث شغلی، رفتارهای مخرب و شکایت در مورد کار اثر زیادی دارد (پاسگلو^۶ و تنوس، ۲۰۱۴).

-
1. Takala
 2. Shaw
 3. Hanaysha & Tahir
 4. Hanna, Kee, & Robertson
 5. Owens
 6. Paşaoğlu & Tonus

اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی، انتظارات مثبت کارکنان نسبت به سیاست‌ها و اقدامات سازمان است که آنان را متأثر می‌سازد و همچنین احساس اعتماد و حمایتی است که کارکنان نسبت به سازمان و کارفرمای خود دارند (ون‌هالا^۱، ۲۰۱۶). اعتماد عنصری ضروری برای همکاری کارکنان و موفقیت و پایداری بلندمدت سازمان است (رانکا و یوردانسکیو^۲، ۲۰۱۳). بهبود اعتماد زیردستان به سرپرستان و سازمان خود به شکل‌گیری روابطی هماهنگ در سازمان‌ها در راستای ایجاد رفتار شهروندی سازمانی، بهبود عملکرد شغلی، وفاداری و تمایل به اطاعت از تصمیمات سرپرست و مقررات سازمان و در نهایت بهبود اثربخشی سازمانی کمک می‌کند (تپر، ۲۰۰۷). به طور خلاصه، برای تقویت اعتماد زیردستان و ترغیب آن‌ها به سخت‌کوشی، لازم است رهبران نگرش‌ها و رفتارهای کارآمدی را در قبال پیروان خود (مانند تشویق، مساعدت کاری و به رسمیت شناختن ارزش‌های آن‌ها) به نمایش بگذارند. اگر رهبران رفتارهای مخرب و سوءاستفاده‌گرایانه بیشتری در طول فرایند مدیریت از خود نشان دهند، اعتماد پیروان به آن‌ها به سطح قابل‌توجهی تنزل می‌یابد (ژیباکی و همکاران^۳، ۲۰۱۲).

پیشینه تجربی

مدیریت روان‌پریش، سرپرستی توهین‌آمیز و رضایت شغلی کارکنان

بیشتر پژوهش‌ها به بررسی پیامدهای رفتار سرپرستی توهین‌آمیز و عوامل مرتبط با آن در سطح سازمانی پرداخته‌اند، اما پژوهش‌های اندکی، ویژگی‌های شخصیتی سرپرستان بدرفتار را که ممکن است محرک رفتار توهین‌آمیز آن‌ها باشد بررسی کرده‌اند. برخی محققان استدلال کردند که روان‌پریشی با سبک مدیریت منفی (متیو^۴ و همکاران، ۲۰۱۴) و رهبری توهین‌آمیز (متیو و بابیاک^۵، ۲۰۱۶) مرتبط است و بر نگرش و عملکرد کارکنان تأثیری منفی دارد (متیو و بابیاک، ۲۰۱۵). به‌واسطه حضور سرپرستان روان‌پریش، سطح رضایت شغلی کاهش، فشارهای سازمانی و میزان خروج و غیبت کارکنان افزایش و به‌طور کلی دیگر نشانه‌های شهرت خوب شرکت رو به افول می‌رود

1. Vanhala
 2. Ranca & Iordănescu
 3. Xiaqi et al.
 4. Mathieu
 5. Babiak

(بادی، ۲۰۱۲). تأیید وجود ویژگی‌های روان‌پرشانه توسط کارکنان در سرپرست مستقیم خود، استرس، تضاد کار - خانواده و رضایت شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (متیو و همکاران، ۲۰۱۴). افزون بر این، ویژگی‌های روان‌پرشانه سرپرستان، نارضایتی، انگیزش پایین کاری، استرس روان‌شناختی و انگیزش ترک کار کارکنان را بهتر از هر سبک رهبری دیگری پیش‌بینی می‌کند (متیو و بایباک، ۲۰۱۵). در این راستا زارع و همکاران (۱۳۹۷) نیز با بررسی پسایندهای سرپرستی توهین‌آمیز دریافتند که کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده از جمله پسایندهای سطح فردی سرپرستی توهین‌آمیز محسوب می‌شود.

سرپرستی توهین‌آمیز، رضایت شغلی و اعتماد به سازمان

بر اساس نظریه تبادل اجتماعی^۱، سرپرستی توهین‌آمیز، پیامدهای منفی را از جانب کارکنان به دنبال دارد. وو، لئو و لئو^۲ (۲۰۰۹) با انجام مطالعه‌ای، دریافتند که اعتماد به سرپرست نقش میانجی را بین سرپرستی توهین‌آمیز و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. آن‌ها با مقایسه کارکنان سنتی با غیر سنتی، دریافتند که کارکنان سنتی بی‌اعتمادی کمتری را به سرپرستان مخرب خود نشان می‌دهند. بر این اساس آن‌ها استدلال کردند که علت حضور گسترده سرپرستان مخرب در سازمان‌های چینی ناشی از حضور کارکنان سنتی در این سازمان‌هاست. در این راستا، زارع و همکاران (۱۳۹۷) با بررسی پسایندهای گروهی سرپرستی توهین‌آمیز دریافتند که این نوع سبک رهبری باعث بی‌اعتمادی زبردستان و افزایش تمایل آن‌ها به کاهش تعاملات با سرپرستان با هدف فاصله گرفتن از منبع استرس شغلی (بدرفتاری سرپرستان) می‌شود. در چنین وضعیتی کارکنان ادراک بیشتری از بی‌عدالتی داشته و کیفیت مبادلات اجتماعی مابین زبردستان و سرپرستان کاهش می‌یابد. آن‌ها در نهایت با توجه به تأیید وجود روابط سلسله‌مراتبی میان پیامدهای سرپرستی توهین‌آمیز استدلال کردند که پیامدهای سرپرستی توهین‌آمیز از سطح فردی (عدم رضایت شغلی) شروع و در نهایت در سطح گروهی و سازمانی (عدم اعتماد به رهبر و سازمان) نمود پیدا می‌کند. برخی از دیگر مطالعاتی نیز که به نوعی ارتباط میان متغیرهای این تحقیق را مورد بررسی قرار داده‌اند به‌طور خلاصه در جدول ۱ ارائه شده است.

1. Social Exchange Theory

2. Wu, Liu & Liu

جدول ۱. پیشینه پژوهش

محققان	سال	عنوان	نتایج
گل پرور و سلحشور	۱۳۹۵	الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان	بین دو مؤلفه رهبری مخرب (خودمحوری و زورگویی و سوءاستفاده و تهدید) با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود.
بادی	۲۰۱۲	تأثیر مدیریت روان پریش بر شهرت و بازاریابی شرکت	حضور مدیریت روان پریش بر برخی از حوزه‌های بازاریابی از جمله خدمات، بازار گرایشی، اخلاق بازاریابی و همچنین اعتماد به مدیریت تأثیر منفی داشته است.
چیانگ و اپلبام ^۱	۲۰۱۵	روان پریش سازمانی: رفتار انحرافی در محل کار و رهبران سمی	بخش گسترده‌ای از رفتارهای انحرافی در سازمان‌های تجاری، ناشی از حضور افراد روان پریش در سمت‌های رهبری است.
بادی و تاپلین ^۲	۲۰۱۶	تأثیر مدیریت روان پریش بر رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن	مدیریت روان پریش به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیرهایی مانند تعارض، حجم کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.

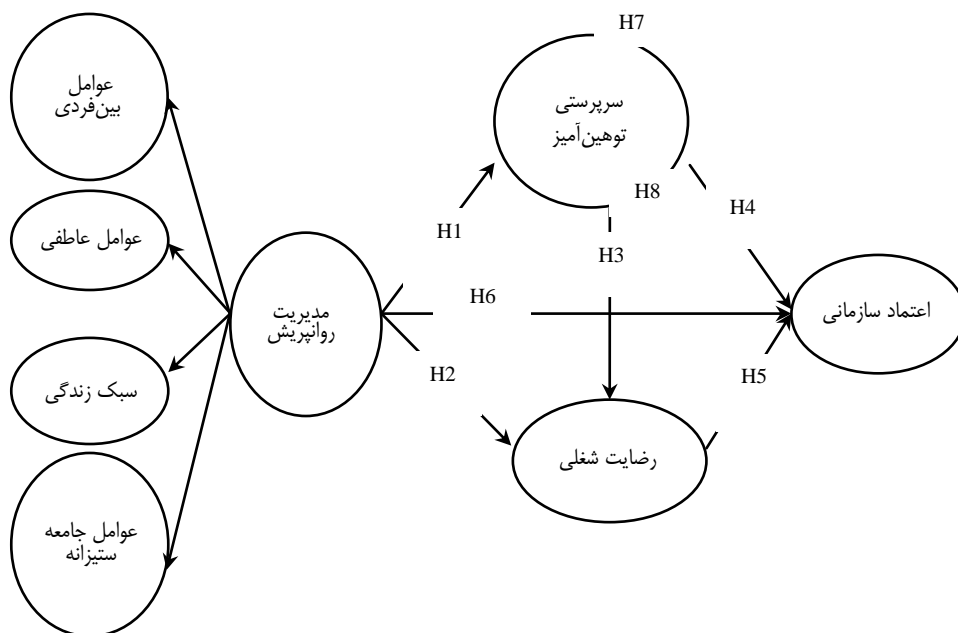
1. Cheang & Appelbaum
2. Boddy & Taplin

محققان	سال	عنوان	نتایج
آکن ^۱ و همکاران	۲۰۱۶	آیا مدیر شما روان پریش است؟ ارزیابی رابطه بین انواع شخصیت مدیران و کارگران و سطح روان پریشی	میزان روان پریشی با ابعاد شخصیتی برون گرایی، سازگاری، مسئولیت پذیری و تعادل عاطفی، رابطه منفی دارد.
آلبرخت ^۲ و همکاران	۲۰۱۶	تأثیر ادراک مدیریت روان پریش بر جذابیت محصول، سهم و کارفرما	حضور مدیریت روان پریش، اعتماد سازمانی کارکنان را کاهش و موجب کاهش جذابیت ادراکی محصول، سهم و کارفرما می شود.
متیو و بابیاک	۲۰۱۶	روان پریش سازمانی و سرپرستی توهین آمیز: تأثیر بر رضایت شغلی و ترک سازمان	مدیریت روان پریش تأثیر مستقیمی بر انگیزش ترک کار دارد، اما به طور غیر مستقیم رضایت شغلی را از طریق رفتار سرپرستی توهین آمیز متأثر می سازد.
ارکوتلو و چافرا ^۳	۲۰۱۹	روان پریشی رهبر و انحراف سازمانی	روان پریشی رهبر بر انحراف سازمانی تأثیر مثبت دارد. نقش میانجی امنیت روان شناختی کارکنان را در این ارتباط نیز تأیید شده است. همچنین هنگامی که میزان از هم گسیختگی اخلاقی در سازمان بالا باشد، تأثیر رهبری روان پریش بر انحراف سازمانی قوی تر خواهد بود.

1. Akın
 2. Albrecht
 3. Erkutlu & Chafra

مدل مفهومی پژوهش

این مدل با اقتباس از مقیاس روان‌پریشی سازمانی متیو و همکاران (۲۰۱۴)، مدل سرپرستی توهین‌آمیز تپر (۲۰۰۰)، سنج رضایت شغلی باچاراچ، بامبرگر و کنلی^۱ (۱۹۹۱) و پرسشنامه بازنگری شده اعتماد سازمانی ونهالا، پوملایین و بلومکوویست^۲ (۲۰۱۱) طراحی شده است. در پژوهش متیو و بابایاک (۲۰۱۶) مشخص شد مدیریت روان‌پریش با سرپرستی توهین‌آمیز و رضایت شغلی ارتباطی معنادار دارد. افزون بر این، ژیاکی و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند سرپرستی توهین‌آمیز با اعتماد سازمانی ارتباط منفی معناداری دارد. آورام^۳ و همکاران (۲۰۱۵) نیز تأیید کردند که رضایت شغلی می‌تواند بر اعتماد سازمانی کارکنان تأثیر مهمی داشته باشد. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Bacharach, Bamberger & Conley
2. Vanhala, Puumalainen & Blomqvist
3. Avram

- بر اساس مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌های مورد بررسی در این پژوهش عبارتند از:
۱. بین مدیریت روان‌پریش با سرپرستی توهین‌آمیز ارتباط معناداری وجود دارد.
 ۲. بین مدیریت روان‌پریش با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
 ۳. بین سرپرستی توهین‌آمیز با رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
 ۴. بین سرپرستی توهین‌آمیز با اعتماد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
 ۵. بین رضایت شغلی با اعتماد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
 ۶. بین مدیریت روان‌پریش با اعتماد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
 ۷. سرپرستی توهین‌آمیز در ارتباط بین مدیریت روان‌پریش و اعتماد سازمانی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.
 ۸. رضایت شغلی در ارتباط بین مدیریت روان‌پریش و اعتماد سازمانی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی پیمایشی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شاغل در صنایع فلزی شهر کرمان (بالغ بر ۳۸۰۰ نفر) تشکیل می‌دهد. بدین منظور مطابق با جدول تعیین حجم کرجسی - مورگان، حداقل حجم نمونه رقمی نزدیک به ۳۰۰ نفر تعیین شد. بر این اساس با توجه به پیش‌بینی بازنگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها یا تکمیل ناقص آن‌ها تعداد ۴۵۰ پرسشنامه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و به صورت حضوری بین کارکنان جامعه هدف در صنایع فولاد (۸۶ نفر)، مس (۹۱ نفر)، آلومینیوم (۶۹ نفر)، قطعه‌سازی (۹۵ نفر)، ساخت ماشین‌آلات و تجهیزات (۸۳ نفر) و خدمات و تعمیرات (۲۶ نفر) طی یک ماه (شهریور ماه ۱۳۹۸) توزیع و در نهایت ۳۵۰ نفر از این کارکنان انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. خصایص روان‌پریشانه مدیر با مقیاس روان‌پریشی سازمانی متیو و همکاران (۲۰۱۴) سنجیده شد که از چهار مولفه تشکیل شده است: عوامل میان‌فردی (مانند داشتن جذابیتی توخالی/ سطحی)؛ عوامل عاطفی (مانند عدم احساس پشیمانی یا تقصیر)؛ عوامل مرتبط با سبک زندگی (مانند ناامیدی و سبک

زندگی انگل‌وارانه؛ و عوامل جامعه‌ستیزانه (مانند بزه کاری نوجوانی، هنجارشکنی و ارتکاب جنایات متعدد در بزرگ‌سالی) (نیومن و همکاران، ۲۰۰۷؛ ۲۰۱۵) در طیف پاسخ‌دهی ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. آلفای کرونباخ این ابزار در مطالعات پیشین ۰/۷۹ گزارش شده است. بدین ترتیب چنانچه جمع نمرات بیست آیتم این مقیاس، ۷۵ یا بیشتر باشد، می‌توان فرد مورد نظر را در زمره روان‌پریشان سازمانی قرار داد. محقق ابتدا با توزیع ۵۰ پرسشنامه بین کارکنان شاغل در صنایع فلزی شهر کرمان در راستای تبیین خصائص روان‌پریشانه در مدیران این کسب‌وکارهای دریافت که اکثر پاسخ‌دهندگان ادراک به نسبت بالایی از وجود این خصایص در مدیران خود دارند. بنابراین جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شاغل در صنایع فلزی شهر کرمان انتخاب شد.

سازه سرپرستی توهین‌آمیز با مقیاس تپر (۲۰۰۰) اندازه‌گیری شد. سؤالات در طیف‌های ۵ گزینه‌ای مورد بررسی قرار گرفتند و در هر مورد از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا تعداد دفعاتی که سرپرستان آن‌ها هر یک از ۱۵ رفتار مندرج در پرسشنامه را از خود نشان داده‌اند، با استفاده از مقیاس پاسخ‌دهی زیر مشخص کنند: ۱= به یاد نمی‌آورم که او هرگز چنین رفتاری با من داشته باشد؛ ۲= او به ندرت با من این‌گونه رفتار کرده است؛ ۳= وی گهگاه این رفتار را در مورد من اعمال می‌کند؛ ۴= به طور متوسط رفتار او در مورد من این‌گونه است؛ ۵= غالب رفتار او در مورد من این‌گونه است. ضریب آلفا برای این مقیاس در تحقیقات پیشین ۰/۸۹ گزارش شده است.

برای سنجش سازه رضایت شغلی نیز از مقیاس طرح شده توسط باچاراچ، بامبرگر و کنلی (۱۹۹۱) استفاده شد. در این مقیاس ۵ سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)، مورد بررسی قرار گرفت. بدین ترتیب از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا میزان رضایت از شغل فعلی خود را در مقایسه با سایر مشاغل در سازمان‌های دیگر، میزان پیشرفت در آن، مسیر شغلی و ... مورد ارزیابی قرار دهند. ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس در تحقیق مطرح شده ۰/۸۸ گزارش شده است. در نهایت برای ارزیابی اعتماد سازمانی کارکنان نیز از پرسشنامه بازنگری‌شده اعتماد سازمانی ونهالا، پوملاین و بلومکویست (۲۰۱۱) استفاده شد. هدف از این سؤالات ده‌گانه، بررسی نحوه برخورد عادلانه سازمان با کارکنان و تبیین میزان تعهد کارکنان به سازمان متبوعشان بود. طیف پاسخ‌دهی این مقیاس نیز به صورت لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود.

برای سنجش روایی ابزار، از روش روایی محتوایی با استفاده از نظر استادان و کارشناسان و روایی سازه از معادلات ساختاری استفاده شد. به منظور سنجش پایایی، آلفای کرونباخ محاسبه شد. همچنین برای هر سازه دو شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۱ و پایایی ترکیبی^۲ به ترتیب برای سنجش روایی و پایایی سازه‌ها محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۱ ذکر شده است. سازه‌های با پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ از پایایی قابل قبولی برخوردارند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک تر باشد پایایی آن سازه بیشتر است. میانگین واریانس استخراج شده نشان می‌دهد چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشان‌گرهای آن سازه بوده و از آن به روایی همگرا نیز یاد می‌شود. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای نیکویی این شاخص تعیین کرده‌اند. بنابراین طبق جدول ۲ می‌توان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. در نهایت، تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار PLS 2 انجام شد. این نرم‌افزار بهترین ابزار برای تحلیل تحقیقاتی است که توزیع داده‌ها غیر نرمال باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

از آنجا که نتایج آزمون چولگی و کشیدگی در جدول ۲ مبین توزیع غیر نرمال برخی از متغیرهای پژوهش است، بنابراین روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر انتخاب شد.

جدول ۲. بررسی روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای اصلی پژوهش	آلفای کرونباخ	CR	AVE	چولگی	کشیدگی
کل پرسشنامه	۰/۷۵۵	--	--	--	--
مدیریت روان‌پریش	۰/۷۴۵	۰/۸۴۰	۰/۵۶۸	-۲/۰۸۸	۱۱/۵۸۸
سرپرستی توهین‌آمیز	۰/۹۰۸	۰/۹۲۳	۰/۵۲۲	-۱/۹۳۳	۶/۱۶۹
رضایت شغلی	۰/۸۳۹	۰/۸۵۱	۰/۳۸۱	-۲/۰۸۱	۷/۸۸۲
اعتماد سازمانی	۰/۹۳۷	۰/۹۶۰	۰/۸۸۸	۰/۳۳۳	-۰/۰۳۴

1. Average Variance Extracted
2. Composite Reliability

یافته‌های پژوهش

توصیف داده‌های گردآوری شده نشان داد از بین ۳۵۰ نفر از پاسخ‌گویان، ۸۲ درصد مرد بودند. ۱۵۵ نفر زیر ۱۰ سال، ۱۴۰ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۵۵ نفر بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. ۳۵ درصد افراد دارای تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۴۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و بقیه مخاطبان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری بودند. همچنین مقادیر میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است. طبق شواهد برآمده از نتایج جدول ۳ به ترتیب سازه‌های سرپرستی توهین‌آمیز و اعتماد سازمانی، بیشترین و کمترین میزان میانگین را بین سایر متغیرهای پژوهش به خود اختصاص داده‌اند. نتایج تحلیل همبستگی در جدول ۴ نیز نشان می‌دهد که در سطح ۰/۰۱، بیشترین میزان همبستگی مثبت به ترتیب بین مدیریت روان‌پریش با سرپرستی توهین‌آمیز (۰/۶۷۰) و متغیرهای رضایت شغلی با اعتماد سازمانی (۰/۳۴۷) و همچنین بیشترین میزان همبستگی منفی به ترتیب بین متغیرهای سرپرستی توهین‌آمیز با اعتماد سازمانی (۰/۳۳۱) و رضایت شغلی (۰/۳۱۲) وجود دارد.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار
مدیریت روان‌پریش	۳/۴۵۳	۰/۷۲۶
سرپرستی توهین‌آمیز	۳/۵۴۹	۰/۶۹۳
رضایت شغلی	۲/۷۶۸	۰/۶۳۵
اعتماد سازمانی	۲/۷۴۰	۱/۱۴۲

جدول ۴. آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	مدیریت روان‌پریش	سرپرستی توهین‌آمیز	رضایت شغلی	اعتماد سازمانی
مدیریت روان‌پریش	۱	۰/۴۵۸**	-۰/۳۴۰**	-۰/۲۳۷**
سرپرستی توهین‌آمیز	--	۱	-۰/۳۱۲**	-۰/۳۳۱**
رضایت شغلی	--	--	۱	۰/۳۴۷**
اعتماد سازمانی	--	--	--	۱

** ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ (دو طرفه) معنادار است.

بار عاملی

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ تأیید می‌کنند واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در مدل تحقیق حاضر، همه اعداد ضرایب بارهای عاملی سوالات از ۰/۴ بیشتر است. از این رو واریانس شاخص‌ها با سازه مربوطه‌اش در حد قابل قبولی است. همچنین برای همه گویه‌ها میزان ضریب معنی‌داری (آماره تی) بیشتر از ۱/۹۶ است که با توجه به گستردگی گویه‌ها از ذکر جدولی جداگانه در این راستا پرهیز شد.

آزمون برازش مدل

معیارهای برازش برای پاسخ به این سؤال است که آیا مدل بازنمایی شده بر اساس داده‌ها، مدل مفهومی پژوهش را تأیید می‌کند یا خیر؟ در این راستا، برازندگی کلی مدل در نرم‌افزار PLS، با استفاده از شاخص GOF طبق رابطه (۱) محاسبه شده است. شاخص Q^2 نیز کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری و ساختاری است. اگر این مقدار برای یک متغیر مکنون درون‌زا بیش از صفر باشد، متغیرهای مستقل آن‌ها ارتباط پیش‌بین دارند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب ارتباط پیش‌بین کم، متوسط و قوی یک متغیر مکنون را نشان می‌دهند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). با توجه به جدول ۵، مقادیر Q^2 بیشتر از ۰/۱۵ به دست آمده‌اند که نشان می‌دهد متغیر مستقل دارای ارتباط پیش‌بین است و ارتباط متوسطی بین تمام متغیرها با متغیر مستقل وجود دارد.

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Communality}) * R^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

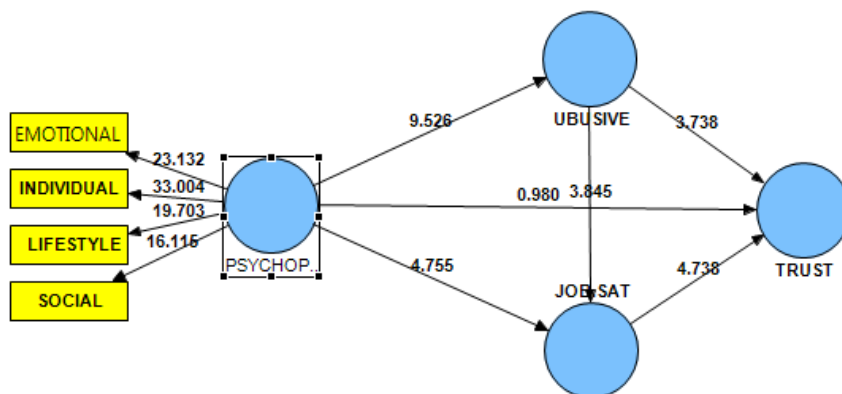
جدول ۵. ارزیابی مدل ساختاری پژوهش

Comunality	Q2	متغیرهای اصلی پژوهش
۰/۵۶۸	۰/۱۸۱۵	مدیریت روان‌پیش
۰/۵۳۸	۰/۱۶۳۵	سرپرستی توهین‌آمیز
۰/۳۹۴	۰/۱۵۱۲	رضایت شغلی
۰/۹۱۰	۰/۲۵۱۳	اعتماد سازمانی

مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان در جدول ۵ نشان داده شده‌اند. با عنایت به رابطه (۱)، ابتدا میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان محاسبه شد. مقادیر مذکور بر اساس اطلاعات جدول ۵ به ترتیب برابرند با ۰/۵۶۸، ۰/۵۳۸، ۰/۳۹۴ و ۰/۹۱. در نتیجه میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با ۰/۶. برای محاسبه میانگین ضریب تعیین (R^2) نیز باید مقادیر مربوط به تمام متغیرهای پنهان درون‌زای مدل (شکل ۳) مد نظر قرار گرفته و میانگین آن‌ها محاسبه شود. مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مذکور به ترتیب عبارت‌اند از ۰/۲۱۰، ۰/۱۴۶ و ۰/۱۷۷. بنابراین میانگین این مقادیر برابر است با ۰/۱۸ و در نهایت شاخص برازندگی کلی مدل بر اساس شاخص GOF طبق محاسبه زیر عبارت است از ۰/۳۳ که حاکی از برازندگی نسبتاً قوی مدل است.

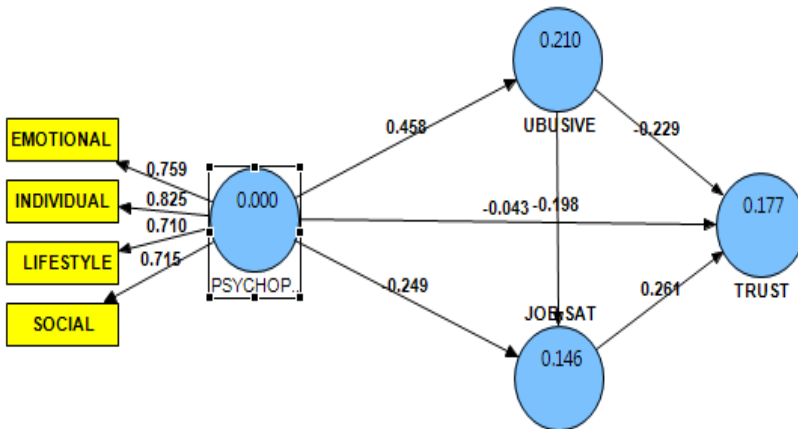
$$GOF = \sqrt{0.6 \times 0.18} = 0.33$$

مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری در شکل ۲ نشان داده شده است. در مدل استخراج‌شده، مدیریت روان پریش با نماد (PSYCHOPAT)، سرپرستی توهین‌آمیز با نماد (ABUSIVE)، رضایت شغلی با نماد (JOB.SAT) و اعتماد سازمانی با نماد (TRUST) مشخص شده است.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری برآزش یافته پژوهش (در حالت معناداری)

همچنین در شکل ۳، ضرایب مسیر استاندارد شده نشان داده شده است. این ضرایب، نشان‌دهنده قوت روابط بین متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی در مدل است. در واقع در این بخش به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش تحلیل مسیر در قالب مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.



شکل ۳. مدل اندازه‌گیری برازش‌یافته پژوهش (در حالت تخمین استاندارد)

در ادامه با توجه به تأیید الگوی ساختاری پژوهش، به بررسی فرضیه‌ها با استفاده از ضرایب تأیید، مقادیر بحرانی و سطح معناداری هریک از ضرایب تأیید پرداخته می‌شود. نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ نمایش داده شده است.

جدول ۶. آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	آماره t	ضریب مسیر	ادعای فرضیه‌های پژوهش
تأیید	۰/۴۵۸	-	۹/۵۲۶	۰/۴۵۸	سرپرستی توهین‌آمیز → مدیریت روان‌پیش
تأیید	-۰/۳۴۰	-۰/۰۱	۴/۷۵۵	-۰/۲۴۹	رضایت شغلی → مدیریت روان‌پیش
تأیید	-۰/۱۹۸	-	۳/۸۴۵	-۰/۱۹۸	رضایت شغلی → سرپرستی توهین‌آمیز
تأیید	-۰/۲۸۱	-	۳/۷۳۸	-۰/۲۲۹	اعتماد سازمانی → سرپرستی توهین‌آمیز
تأیید	۰/۲۶۱	-	۴/۷۳۸	۰/۲۶۱	اعتماد سازمانی → رضایت شغلی
رد	-۰/۲۳۷	-۰/۱۷	۰/۹۸۰	-۰/۰۴۳	اعتماد سازمانی → مدیریت روان‌پیش
آزمون سوبل		آزمون‌های میانجی			
۲/۵۶		اعتماد سازمانی → سرپرستی مخرب → مدیریت روان‌پیش			
۳/۶۱		اعتماد سازمانی → رضایت شغلی → مدیریت روان‌پیش			

بر اساس جدول ۶ می‌توان نتیجه گرفت، ارتباط مستقیم بین تمامی متغیرهای پژوهش، به جز ارتباط بین مدیریت روان‌پریش با اعتماد سازمانی، معنادار است. همچنین، شواهد حاکی از آن است که مقدار حاصل از قدر مطلق آزمون سوبل^۱ به ترتیب برای تبیین نقش میانجی سرپرستی توهین‌آمیز و رضایت شغلی در ارتباط بین مدیریت روان‌پریش با اعتماد بیش از ۱/۹۶ (به ترتیب برابر با ۲/۵۶ و ۳/۶۱) است. بنابراین، تأثیر غیر مستقیم مدیریت روان‌پریش بر اعتماد سازمانی کارکنان از طریق متغیرهای میانجی سرپرستی توهین‌آمیز و رضایت شغلی معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد سازمان، به طور قابل توجهی تحت تأثیر فرهنگ مدیریتی آن سازمان قرار دارد. همچنین از آنجا که شخصیت مدیر ارشد به شدت بر فرهنگ مدیریت تأثیر می‌گذارد، شخصیت مدیر ارشد، از اهمیت خاصی برخوردار است. به همین ترتیب، همان گونه که قلب مسموم خون سمی را به بقیه بدن انتقال می‌دهد، رهبر مخرب نیز با تحریک رفتارهای انحرافی سازمان خود را تخریب می‌کند. به منظور پیشبرد شناخت موجود در زمینه پیامدهای نگرشی و رفتاری روان‌پریشی مدیران این پژوهش تأثیر آن را بر کاهش اعتماد سازمانی مطالعه کرده است و در این رابطه به مطالعه نقش میانجی سرپرستی توهین‌آمیز و افول رضایت شغلی را بررسی کرده است.

آزمون فرضیه اول نشان داد بین خصایص روان‌پریشانه مدیریت و سرپرستی توهین‌آمیز رابطه مستقیم معناداری برقرار است. بادی (۲۰۱۷) نیز نشان داد شخصیت رهبر یکی از عوامل مؤثر بر سبک رهبری است. اعمال ترس، سوءاستفاده و قلدری را می‌توان ویژگی‌های غالب مدیران روان‌پریش در مطالعه حاضر بوده‌اند. آزمون فرضیه دوم نیز نشان داد ارتباطی معنادار بین سرپرستی توهین‌آمیز با نارضایت شغلی کارکنان وجود دارد. تحقیقات سازمانی مرتبط با سبک رهبری مخرب نشان داده‌اند ۶۰ تا ۷۵ درصد کارکنان رفتارها و نارضایتی از سرپرست مستقیم خود را بدترین جنبه شغلی خود گزارش کرده‌اند. (بادی، ۲۰۱۷). به طور کلی این نتایج نشان داد بین خصیصه‌های روان‌پریشانه مدیریت، سبک سرپرستی توهین‌آمیز و نارضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. برخی محققان نیز شواهدی ارائه دادند که حضوران رهبران روان‌پریش با اعمال سبک مدیریت

ناکارآمد رابطه‌ای منفی معناداری دارد (متیو و همکاران، ۲۰۱۵) و بر نگرش‌های کارکنان نسبت به سازمان نیز تأثیر منفی دارد (متیو و همکاران، ۲۰۱۴؛ متیو و بایبک، ۲۰۱۵). روان‌رنجوری ممکن است با قلدری (بوژمن و همکاران^۱، ۲۰۱۲) و پرخاشگری (جونز و نریا، ۲۰۱۵) مرتبط و نیز شکل‌دهنده نوعی سرپرستی توهین‌آمیز باشد که در محل کار آشکار شود (متیو و بایبک، ۲۰۱۶).

یافته‌های پژوهش حاضر، اثر منفی سرپرستی توهین‌آمیز بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان را نیز تأیید کرد. همچنان که در پژوهش‌های پیشین نیز تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر کاهش خلاقیت (لئو، لیائو و لوی^۲؛ ۲۰۱۲)، افزایش رویگردانی سازمانی (تپر و همکاران، ۲۰۰۸)، عملکرد پایین‌تر کارکنان (هریس و همکاران^۳، ۲۰۰۷) و نیت ترک سازمان (متیو و بایبک، ۲۰۱۶) مرتبط شناخته شده است. افزون بر این، شاس، آیزنبرگر، ریستابوگ و زگنچک^۴ (۲۰۱۳) گزارش دادند سرپرستی توهین‌آمیز با حمایت سازمانی ادراک شده کم مرتبط است، یعنی کارکنانی که گزارش می‌دهند قربانی سرپرستی توهین‌آمیز بوده‌اند، سازمان را مسئول کردار سرپرستان خود می‌دانند.

در ادامه، نتایج پژوهش بیانگر آن است که هر چند که خصیصه‌های روان‌پیشانه مدیریت به طور مستقیم بر افول اعتماد سازمانی کارکنان تأثیرگذار نبوده است، اما بر از طریق سرپرستی توهین‌آمیز و نارضایت شغلی می‌تواند موجب افول اعتماد سازمانی شود. هرچند پژوهش مرتبگی در این راستا یافت شد، این یافته‌ها نشان می‌دهد شخصیت‌های تاریک رهبری به ویژه روان‌پریشی، پیشایند سرپرستی توهین‌آمیز به شمار می‌رود که ممکن است تجلی نوعی پرخاشگری نهفته در محل کار باشد. همچنین این یافته‌ها نشان می‌دهد ویژگی‌های روان‌رنجورانه سرپرست، پیش‌بین خوبی برای نگرش‌های منفی مانند نارضایتی شغلی و افول اعتماد سازمانی کارکنان به شمار می‌روند. این در حالی است که بهبود اعتماد زیردستان به سرپرستان و سازمان خود به شکل‌گیری روابطی هماهنگ در سازمان‌ها در راستای ایجاد رفتار شهروندی سازمانی، بهبود عملکرد شغلی، وفاداری و تمایل به اطاعت از تصمیمات سرپرست و مقررات سازمان و در نهایت

1. Baughman

2. Liu, Liao & Loi

3. Harris et al

4. Shoss, Eisenberger, Restubog & Zagenczyk

بهبود اثربخشی سازمانی کمک می‌کند (تپر، ۲۰۰۷). به دیگر سخن، هر گاه مدیر رفتارهای روان‌پریشانه و توهین‌آمیز با کارکنان داشته باشد، رضایت شغلی آن‌ها به‌طور قابل ملاحظه‌ای کاهش (بادی و تاپلین، ۲۰۱۶) و سایر کارکنان جایگاه و منزلت وی را در سازمان رو به افول می‌پندارند و به‌واسطه این بی‌اعتمادی، دست به رفتارهای انحرافی در سازمان می‌زنند (بارلدز^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). در نتیجه، برای تقویت اعتماد سازمانی در میان کارکنان لازم است مدیران نگرش‌ها و رفتارهایی مثبت کارآمد را در قبال پیروان خود به نمایش بگذارند. از این رو تلاش برای شناخت و هدایت افراد روان‌پریش برای تغییر الگوهای رفتاری خود می‌تواند بسیار کم‌هزینه‌تر از پیامدهای ناشی از رفتار آنها در سازمان باشد. به این منظور می‌توان در همان ابتدا با شناسایی این افراد از طریق اجرای سنج‌های روان‌پریشی، از استخدام چنین افرادی جلوگیری کرد و یا حداقل پیامدهای سوء رفتار آنها را کاهش و در نتیجه زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان اعتماد سازمانی کارکنان را فراهم کرد و در نتیجه بهره‌وری و سودآوری سازمان‌ها را بهبود بخشید.

به‌طور کلی، از آنجا که روان‌پریشی سازمانی مفهومی نوظهور است و ادبیات مرتبط با آن در مقایسه با تشخیص سایر شخصیت‌های ضد اجتماع بسیار محدود است، برای نیل به شاکله دانشی غنی‌تری در مورد چنین افرادی موانع مختلفی وجود دارد. به طور خاص، در مورد علل روان‌پریشی (به طور کلی و نه فقط روان‌پریشی سازمانی) اختلاف نظر وجود دارد. هنوز مشخص نیست که آیا این سندرم از عوامل فیزیکی، بیولوژیکی یا عوامل محیطی ناشی می‌شود، اگرچه شواهد نشانگر تعامل هر سه عامل در این راستا است (چیانگ و اپلبام، ۲۰۱۵). با این حال، افرادی که شدیدترین نمودهای این صفات را دارند به سرعت شناسایی می‌شوند. پیامدهای ناشی از آن‌ها ممکن است شدید باشد، اما این تأثیرات اغلب کوتاه‌مدت خواهند بود. در مقابل، روان‌پریشان سازمانی ممکن است باعث ایجاد آسیب‌های مودبانه، پنهان و طولانی مدت شوند. بی‌گمان هزینه‌های مرتبط با رفتارهای انحرافی ناشی از حضور مدیران روان‌پریش به عنوان رهبر قابل ملاحظه خواهد بود، بنابراین شناسایی آن‌ها امری ضروری است و بهبود نگرش‌های کارکنان در رابطه با رضایت شغلی و اعتماد سازمانی را در پی خواهد داشت.

پیشنهادها

برای مقابله با پیامدهای ناشی از مدیران روان‌پریش شناسایی آنان از طریق اعمال سنجه‌های روان‌پریشی (مراجعه به چک‌لیست روان‌پریشی هر و نیومن^۱، ۲۰۰۶) و جلوگیری از استخدام چنین افرادی است و یا حداقل پیامدهای سوء رفتار سرپرستان مخرب با ویژگی‌های روان‌رنجورانه را کاهش داد. بر اساس این چک‌لیست، مشاهده رفتارهایی مانند پیروی نکردن مستمر از هنجارهای اجتماعی، فریب‌کاری و بیان دروغ‌های مکرر، اتخاذ تصمیمات عجولانه، کج‌خلقی و پرخاشگری، تجاوز به حریم خصوصی دیگران، عدم مسئولیت‌پذیری مستمر، عدم پشیمانی از بروز رفتارهایی همچون آسیب، اهانت یا سوءاستفاده مالی از دیگران و ... از جمله موارد ملموسی است که می‌توان با تکرار آن‌ها از جانب سرپرستان به ظهور این شخصیت تاریک رهبری در سازمان شک کرد.

با این حال، یکی از بهترین گزینه‌ها برای جلوگیری از فعالیت‌های تخریبی مدیران روان‌پریش در سازمان‌ها ایجاد محیطی است که مانع چنین فعالیت‌هایی شود. اگر سازمان‌ها فرهنگ مستحکمی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی ایجاد و در حفظ آن تلاش کنند، تحقق اهداف مدیران روان‌پریش در محل کار با مشکل خواهد شد. سطوح بالاتر شفافیت و پاسخگویی بهترین ابزاری خواهد بود که سازمان‌ها می‌توانند برای محدود کردن فعالیت‌های مدیران روان‌پریش از آن‌ها استفاده کنند. مهم آن است که سازمان، مدیران و کارمندان خود را به اتکا به شهود اخلاقی و قضاوت خوب رها نکند؛ بلکه فرهنگی را ایجاد کند که تفاوت بین رفتار اخلاقی و غیراخلاقی در آن نمایان باشد. با اختصاص زمان کافی برای تبیین هنجارهای فرهنگی و نگه داشتن سوابق کتبی انحراف، میزان رفتارهای مخرب بسیار کاهش می‌یابد.

محدودیت‌های پژوهش

بررسی مسائلی همچون روان‌رنجوری سازمانی و بالأخص تأثیر مدیریت روان‌پریش بر نگرش‌ها و عملکرد کارکنان به ویژه در سازمان‌های واقعی، کار آسانی نیست. علی‌رغم این مسئله، به منظور ارائه تصویری روشن‌تر از ارتباط بین متغیرهای مذکور، پژوهش در محیط کار واقعی صورت گرفته است. بدین منظور از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر انتخاب اعضای نمونه صرفاً از کارکنان شاغل در صنایع فلزی شهر کرمان است که در

این راستا بایستی دغدغه احتمالی اعتبار خارجی پژوهش را متصور شد. محدودیت دیگر ناشی از تحلیل بر مبنای داده‌های خود گزارشی و مقطعی است، زیرا هیچ رابطه علی و معلولی بدون بررسی‌های طولی نمی‌تواند برقرار شود. در مجموع، از آنجا که پژوهش حاضر در زمره اولین مطالعات صورت گرفته در راستای شناسایی مدیران روان‌پریش و پیامدهای حضور چنین افرادی در مؤسسات فعال در ایران است، بومی سازی سنجه روان‌پریشی سازمانی و ارتقاء روایی آن مستلزم تحقیقات بیشتری در این حوزه است.

منابع

- زارع، امین، زارعی، علیرضا، جمالی، مهسا، روستایی، سعیده (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ادراک سرپرستان از عدالت تعاملی بر بروز سرپرستی توهین آمیز: تبیین نقش تعدیلگر سبک رهبری خودکامه. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۷، ۲۶-۱۳.
- زارع، امین، هادوی‌نژاد، مصطفی، رمضان، مجید (۱۳۹۷). واکاوی پساندهای سرپرستی توهین‌آمیز با رویکرد مدل‌یابی ساختاری تفسیری. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۷(۳)، ۱۸۳-۱۴۹.
- Akin, M., Amil, O., & Özdevcioğlu, M. (2016). Is Your Manager a Psychopath? An Evaluation of the Relationship between the Personality Types of Managers and Workers and the Levels of Psychopathy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, 76-85.
- Albrecht, C. M., Finkel, A. S. D., & Nothhelfer, K. (2016). What if the CEO is perceived as a corporate psychopath? The effects of perceived corporate psychopathy on product, stock and employer attractiveness, *Conference or workshop publication*, 436-437.
- Andrews, H., Furniss, P. & Evans, C. (2009). A successful leader or a psychopathic individual?. *Management Services*, 53(4), 22-24.
- Avram, E., Ionescu, D., & Mincu, C. L. (2015). Perceived safety climate and organizational trust: the mediator role of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 679-684.
- Babiak, P. & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. New York, NY: Regan Books.
- Babiak, P., Neumann, C. S. & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral sciences & the law*, 28(2), 174-193.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Barelds, D. P., Wisse, B., Sanders, S., & Laurijssen, L. M. (2018). No regard for those who need it: the moderating role of follower self-esteem in the relationship between leader psychopathy and leader self-serving behavior. *Frontiers in psychology*, 9, 1281.

- Baughman, H. M., Dearing, S., Giammarco, E. & Vernon, P. A. (2012). Relationships between bullying behaviours and the Dark Triad: A study with adults. *Personality and Individual Differences*, 52(5), 571-575.
- Boddy, C. R. (2007). *The Origins of Corporate Psychopaths: A Review of the Literature*. In Proceedings of the 2007 Doctoral Students Colloquium.
- Boddy, C. R. (2011). *Corporate Psychopaths, Bullying, Conflict and Unfair Supervision in the Workplace*. In Corporate Psychopaths, Palgrave Macmillan UK.
- Boddy, C. R. (2012). The impact of corporate psychopaths on corporate reputation and marketing. *The Marketing Review*, 12(1), 79-89.
- Bromley, D. B. (2001). Relationships between personal and corporate reputation. *European journal of marketing*, 35(3/4), 316-334.
- Boddy, C. R., & Taplin, R. (2016). The influence of corporate psychopaths on job satisfaction and its determinants. *International Journal of Manpower*, 37(6), 965-988.
- Cheang, H. S., & Appelbaum, S. H. (2015). Corporate psychopathy: deviant workplace behaviour and toxic leaders—part one. *Industrial and Commercial Training*, 47(5), 236-243.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2019). Leader psychopathy and organizational deviance: the mediating role of psychological safety and the moderating role of moral disengagement. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(4), 197-213.
- Gudmundsson, A. & Southey, G. (2011). Leadership and the rise of the corporate psychopath: What can business schools do about the 'snakes inside'?. *E-Journal of Social & Behavioural Research in Business*, 2(2), 18-27.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
- Hanna, B., Kee, K. F., & Robertson, B. W. (2017). Positive impacts of social media at work: Job satisfaction, job calling, and Facebook use among co-workers. In *SHS web of conferences*, 33(2017), 12- 25.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M. & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263.
- Jonason, P. K., Slomski, S. & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449-453.
- Jones, D. N. & Neria, A. L. (2015). The Dark Triad and dispositional aggression. *Personality and Individual Differences*, 86, 360-364.
- Jones, D. N. & Paulhus, D. L. (2010). Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths. *Social Psychological and Personality Science*, 1(1), 12-18.

- Liu, D., Liao, H. & Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187-1212.
- Marshall, A. J., Ashleigh, M. J., Baden, D., Ojiako, U. & Guidi, M. G. (2015). Corporate psychopathy: can 'search and destroy' and 'hearts and minds' military metaphors inspire HRM solutions?. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 495-504.
- Mathieu, C. & Babiak, P. (2015). Tell me who you are, I'll tell you how you lead: Beyond the Full-Range Leadership Model, the role of corporate psychopathy on employee attitudes. *Personality and Individual Differences*, 87, 8-12.
- Mathieu, C. & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-106.
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D. & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88.
- Mathieu, C., Neumann, C., Babiak, P. & Hare, R. D. (2015). Corporate psychopathy and the full-range leadership model. *Assessment*, 22(3), 267-278.
- Mullins-Sweatt, S. N., Glover, N. G., Derefinko, K. J., Miller, J. D. & Widiger, T. A. (2010). The search for the successful psychopath. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 554-558.
- Nathanson, C., Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2006). Predictors of a behavioral measure of scholastic cheating: Personality and competence but not demographics. *Contemporary Educational Psychology*, 31(1), 97-122.
- Neumann, C. S., Hare, R. D. & Newman, J. P. (2007). The super-ordinate nature of the Psychopathy Checklist-Revised. *Journal of personality disorders*, 21(2), 102-117.
- Neumann, C. S., Hare, R. D. & Pardini, D. A. (2015). Antisociality and the construct of psychopathy: Data from across the globe. *Journal of personality*, 83(6), 678-692.
- Paşaoğlu, Didem. Tonus, H. Zümrüt. (2014). Strategic Importance of Human Resource Practices on Job Satisfaction in Private Hospitals. *Social and Behavioral Sciences*, 150, 394-403.
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Pech, R. J. & Slade, B. W. (2007). Organisational sociopaths: rarely challenged, often promoted. Why?. *Society and Business Review*, 2(3), 254-269.
- Owens, R. A. (2015). *An exploration of the relationship between part-time faculty's job satisfaction and workload in online postsecondary education programs* (Doctoral dissertation, Capella University).

- Ranca, C. A. & Iordănescu, E. (2013). Assessment of organizational trust: preliminary data for Romanian adaptation of the organizational trust inventory short form. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 436-440.
- 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.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D. & Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158.
- Stevens, G. W., Deuling, J. K. & Armenakis, A. A. (2012). Successful psychopaths: Are they unethical decision-makers and why?. *Journal of Business Ethics*, 105(2), 139-149.
- Takala, T. (2010). Dark leadership, charisma and trust. *Psychology*, 1(1), 59-63.
- 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.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A. & Duffy, M. K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of applied psychology*, 93(4), 721.
- Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
- Vanhala, M., Puumalainen, K. & Blomqvist, K. (2011). Impersonal trust: The development of the construct and the scale. *Personnel Review*, 40(4), 485-513.
- Williams, K. M., Nathanson, C. & Paulhus, D. L. (2010). Identifying and profiling scholastic cheaters: their personality, cognitive ability, and motivation. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 16(3), 293.
- Wu, L. Z., Liu, J. & Liu, G. (2009). Abusive supervision and employee performance: Mechanisms of traditionality and trust. *Acta Psychologica Sinica*, 41(6), 510-518.
- Xiaqi, D., Kun, T., Chongsen, Y. & Sufang, G. (2012). Abusive supervision and LMX: Leaders' emotional intelligence as antecedent variable and trust as consequence variable. *Chinese Management Studies*, 6(2), 257-270.