



دانشگاه لرستان

Issn online: 2980-8944
New researches in Islamic humanities studies
<http://www.api.lu.ac.ir>



Investigating the effect of authoritarian leadership style on anti-productive behaviors with the mediating role of organizational disclosure and emotional exhaustion (case study: employees of Lorestan Petrochemical Company)

Morteza Moradi^{1*} Mostafaomid Nejad²

1 *Corresponding Author, Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran, email, morteza_moradi@pnu.ac.ir

2. PhD student in public administration, majoring in organizational behavior, Faculty of Economics and Management, Iran, email: omidnezhadmostafa@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received
September 11, 2023
Accepted
November 22, 2023

Keywords:
*authoritarian
leadership style
counterproductive
behaviors
organizational
disclosure
..emotional exhaustion*

ABSTRACT

Iran's government organizations, despite having excessive human resources, do not have the necessary efficiency and ability to realize their inherent missions. Many factors are involved in the lack of effective use of human resources at the disposal of the organization; one of them is authoritarian leadership style. The present study was conducted with the aim of investigating the effect of the authoritarian leadership style on anti-productive behaviors with regard to the mediating role of organizational disclosure and emotional exhaustion among employees of the petrochemical company in Lorestan Province. The statistical population of this research included all the employees of Lorestan Province Petrochemical Company including 800 people, out of which 260 people were selected by stratified random sampling according to Morgan's table. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of the research type. The main tool of data collection was a questionnaire that measures the autocratic leadership style from Fareh et al. (2006) having 9 items, counterproductive behaviors from Bennett and Robinson (2000) counterproductive behavior questionnaire having 19 items, to measure fatigue. To measure the emotional fatigue, the questionnaire developed by Meslesh and Jackson (1981) was used with 7 items; to measure organizational disclosure, the questionnaire by Alinkan et al. (2015) was used with 9 items. Relationships between latent and measured variables in the conceptual model were determined using structural equations.

The results of the research show that counterproductive behaviors are influenced by the authoritarian leadership style and employees who have emotional fatigue will have a positive and significant effect on counterproductive behaviors. Also, the authoritarian leadership style has a positive and significant effect on organizational disclosure. But organizational disclosure has a negative and significant effect on counterproductive behaviors.



دانشگاه لرستان

شاپای الکترونیکی: ۸۹۴۴-۲۹۸۰

پژوهش های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی

<http://www.api.lu.ac.ir>



مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر سبک رهبری مستبدانه بر رفتارهای ضد تولید با نقش میانجی افشاگری سازمانی و خستگی عاطفی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی استان لرستان)

مرتیضی مرادی*^۱، مصطفی امیدنژاد^۲

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، ایمیل، morteza_moradi@pnu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، ایران، ایمیل:

omidnezhadmostafa@yahoo.com

اطلاعات مقاله

دریافت مقاله:

۱۴۰۲/۰۶/۲۰

پذیرش نهایی:

۱۴۰۲/۰۹/۰۱

واژگان کلیدی:

سبک رهبری مستبدانه،

رفتارهای ضد تولید،

افشاگری سازمانی،

خستگی عاطفی

چکیده

سازمان‌های دولتی ایران، به‌رغم داشتن نیروی انسانی مازاد، کارآمدی لازم و توانایی تحقق بخشیدن به مأموریت‌های ذاتی خود را ندارند. از آنجا که عوامل کثیری در عدم استفاده مؤثر از منابع انسانی در اختیار سازمان دخیل است از میان آن می‌توان به سبک رهبری مستبدانه اشاره کرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری مستبدانه بر رفتارهای ضد تولید با توجه به نقش میانجی افشاگری سازمانی و خستگی عاطفی در میان کارکنان شرکت پتروشیمی استان لرستان انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان شرکت پتروشیمی استان لرستان به تعداد ۸۰۰ نفر بودند که از میان آنان ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای طبق جدول مورگان انتخاب شدند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع تحقیق، توصیفی-همبستگی می‌باشد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه صورت گرفته است که برای سنجش سبک رهبری مستبدانه از فره و همکاران (۲۰۰۶) در ۹ گویه، برای سنجش رفتارهای ضد تولید از پرسشنامه رفتارهای ضد تولید بنت و رایبسون (۲۰۰۰) در ۱۹ گویه، برای سنجش خستگی عاطفی از پرسشنامه مسلش و جکسون (۱۹۸۱) در ۷ گویه و برای سنجش افشاگری سازمانی از پرسشنامه علیقتان و همکاران (۱۳۹۵) در ۹ گویه استفاده شده است. روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی با استفاده از معادلات ساختاری تعیین شدند. نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که رفتارهای ضد تولید تحت تأثیر سبک رهبری مستبدانه قرار دارد و کارکنانی که دارای خستگی عاطفی می‌باشند اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای ضد تولید خواهند داشت. همچنین سبک رهبری مستبدانه بر افشاگری سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد؛ اما افشاگری سازمانی اثر منفی و معناداری بر رفتارهای ضد تولید می‌گذارد.

۱- مقدمه

تحولات مدیریتی چند دهه اخیر و حضور سازمان‌ها در دنیای رقابتی و پیچیده امروز این نکته را یادآور می‌شود که مدیریت نیز به مانند سایر علوم نیازمند مهارت و تخصص ویژه است. مدیران نه تنها باید محیط پیرامون خود را بشناسند، باید با اشراف به اصول و فنون و استفاده از ابزارهای مورد نیاز، سازمان خود را اداره کنند (عامری و همکاران، ۱۳۹۸). انتخاب سبک رهبری مناسب یکی از مهمترین عناصر موفقیت مدیر و تعیین کننده‌ی جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان‌ها است. سبک مدیر می‌تواند زمینه‌های بلوغ کارکنان را فراهم سازد. در واقع مدیر می‌تواند با اتخاذ سبکی مناسب، زمینه‌های تشویق آنان به پذیرش مسئولیت‌های بیشتر و سنگین‌تر را فراهم آورد. دانش مدیریت و سبک‌های گوناگون آن، از مهمترین عوامل تعیین کننده کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره‌وری در سازمان‌ها و اداره‌ها می‌باشد و بی‌گمان موفقیت سازمان‌ها در گرو استفاده اثر بخش از نیروی انسانی است (مصدق‌راد، ۱۳۸۴). در سال‌های اخیر رفتارهای ضد تولید چه از نظر مفهومی و چه از نظر بعد علمی توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را در جهت توسعه‌ی سازمان‌ها به خود جلب کرده است (پیام و همکاران، ۱۳۹۸). نکته‌ی محوری از لحاظ عملیاتی، این واقعیت است که این رفتارها در بسیاری از شرایط چندان محسوس و نمایان نیستند، ولی هزینه‌ها و زیان‌های خود را بر سازمان‌ها وارد می‌کنند. تخمین‌های موجود در مورد هزینه این‌گونه رفتارها برای سازمان‌های آمریکا، بالغ بر چندین میلیارد دلار برآورد شده است (انوروزا و همکاران، ۲۰۱۷). در انگلستان نیز شواهد ارائه شده توسط رینر و کوپر^۲ (۲۰۰۶)، حاکی از آن است که نسبت قابل توجهی از کارگران در طول ۶ ماه گذشته قربانی قلدری و بدرفتاری همکاران و دیگر کارکنان در محیط‌های کار شده‌اند. در طی فرآیند عملکرد سازمانی، رفتارهای فرانقشی متفاوتی از سوی کارکنان مشاهده می‌شود. برخی از این رفتارهای فرانقشی که کارکنان در محیط کار انجام می‌دهند، منفی هستند و روی بهزیستی کارکنان و سازمان اثر منفی دارند. این مجموعه از رفتارهای منفی را رفتارهای ضد تولید می‌نامند (سوادکوهی، ۱۳۹۴). فشارهای ناشی از شغل، نوعی فشار روانی است که باعث ناراضیاتی شغلی شده و نوعی تأثیر منفی بر زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی افراد می‌گذارد که از آن می‌توان با عنوان خستگی عاطفی یاد کرد (لی و همکاران، ۲۰۱۷). عامل خستگی عاطفی، در محیط‌های کاری و اداری از اهمیت بالایی برخوردار هستند، زیرا این عامل با تحت تأثیر قرار دادن عملکرد کارکنان، می‌تواند سلامت افراد سازمان و خود سازمان را ارتقا داده یا با تهدید مواجه کند (آرچیدرا، بریونس، لیند و ارتیز^۴، ۲۰۱۴). بسیاری از سازمان‌ها در پی دستیابی به محیط کاری ایده‌آل و عاری از خطا و اشتباه‌اند و نهایت تلاش خود را برای جلوگیری از بروز خطا، اشتباه و اعمال غیرقانونی و غیراخلاقی انجام می‌دهند (بیجرکلو، اینارسن و ماتیسن^۵، ۲۰۱۰). بر اساس مطالعات مرکز افشاگری بین‌المللی (۲۰۰۷)، افشاگران توانسته‌اند میلیاردها دلار برای سهامداران صرفه جویی کنند (نیر و میسلی^۶، ۲۰۰۸). در واقع، افشاگری روش مهمی برای جلوگیری و شناسایی فساد و هدر رفتن منابع و تقلب است و می‌تواند سازوکاری برای کشف و کنترل اعمال خلاف در سازمان باشد (زکریا^۷، ۲۰۱۵). با وجود مزیت‌های بسیار افشاگری در سازمان، بیشتر کارکنان سازمان زمانی که با خطا و اشتباهی در سازمان روبه‌رو می‌شوند، اقدامی انجام نمی‌دهند و منفعل می‌مانند (روسشیلت^۸، ۲۰۰۸). بر این اساس، لازم است دلایل و عوامل اثرگذار بر افشاگری بررسی شود تا زمینه‌های افزایش افشاگری در

۱ Enwereuzor

۲ Rayner & Cooper

۳ Lee

۴ Arechaederra, Briones, Lind & Ortiz

۵ Bjorkelo, Einarsen & Matthiesen

۶ Near & Miceli

۷ Zakaria

۸ Rothschild

سازمان‌ها فراهم آید. پژوهش حاضر با در نظر گرفتن شرکت پتروشیمی استان لرستان به عنوان جامعه‌ی آماری پژوهش در نظر دارد که تاثیر سبک رهبری اقتدارگرا را با توجه به نقش میانجی خستگی عاطفی و افشاگری سازمانی بر رفتارهای ضدتولید را بررسی کند.

۲. مبانی نظری پژوهش

۲-۱- سبک رهبری مستبدانه

در دنیای سازمانی نوین، یکی از مهمترین شاخص‌های تأثیرگذار بر جوامع، عنصر مدیریت است که شکل مطلوب آن، مدیریت همراه با رهبری تلقی می‌شود. رهبری یکی از مفاهیم بنیادین اداره جامعه است و با تحولات اجتماعی همراه است؛ زیرا بنیان نظم و اداره هر جامعه و سازمان، بر مبنای آن بنا شده است. بدون رهبری، پیش بردن اهداف اجتماعی و رسیدن به مطلوب‌ها، یا امکان پذیر نبوده یا بسیار دشوار خواهد شد (بیگومی، ۲۰۱۱). رهبری مستبدانه برای اولین بار در دهه‌ی ۱۹۷۰ در تحقیقاتی که در مورد شرکت‌های تایوانی صورت گرفت پدیدار شد و این نوع رهبری به عنوان بخش مهمی از رهبری پدرسالارانه در نظر گرفته شده است (چنگ ۹ و همکاران، ۲۰۰۴). رهبری مستبدانه به عنوان یک سبک مستقل رهبری بدین معنی است که یک نفر دارای تمامی اختیارات لازم برای تصمیم‌گیری برای گروهی از افراد دیگر است (دولبوهن و همکاران، ۲۰۱۲). این سبک از رهبری به اعمال و کنترل قوی بر زیردستان و دریافت اطلاعات بی‌چون و چرا از سوی آن‌ها اشاره دارد. این سبک بر رهبران به عنوان هسته سازمان تمرکز می‌کند و آن‌ها را افرادی در نظر می‌گیرد که در هنگام تصمیم‌گیری‌ها هیچ توجهی به دیگران ندارند (ماسولینو و کالابرو، ۲۰۱۴). رهبری مستبدانه به تازگی، توجهات گسترده دانشگاهی را به خود جلب کرده و توسط بسیاری از دانشمندان در سراسر دنیا مورد مطالعه قرار گرفته است (کیازات و همکاران، ۲۰۱۰). در این نوع سبک رهبری، تصمیم‌ها به وسیله مدیران رده بالا اتخاذ شده و به سلسله مراتب پایین تر ابلاغ می‌شود. زیردستان در تصمیمات سازمانی شرکت داده نمی‌شوند و سازمان از طریق ترس و تهدید افراد را وادار به کار می‌کند. در این نوع سبک افراد در کار گروهی درگیر نمی‌شوند (رنسیس لیکرت، ۱۹۸۱ به نقل از رجبی فرجاد و منشی، ۱۳۹۹). در واقع این رهبران با تهدید کردن و ترساندن ماهرانه کارکنان به دنبال این هستند تا آنها را به منظور دستیابی به اهداف سازمانی خود تسلیم کنند (پلگرینی و اسکاندورا، ۲۰۰۸). در این نوع سبک رهبری، رهبر به زیردستان خود اعتماد کمی دارد و روابط رهبر و پیرو، مبتنی بر ترس و ارباب است. در چنین شرایطی کارکنان نسبت به اموری که انجام می‌دهند، کنترل کمی دارند و از اعتماد به نفس پایینی برخوردارند؛ در این شرایط، مدیران، کارکنان را وادار می‌کنند تا در فاصله زمانی کوتاهی، وظایف واگذار شده خاصی را انجام دهند و یا این که کنترل‌های شدیدی بر آنان اعمال می‌کنند و کسانی که نتوانند خواسته‌های مورد انتظار مدیران مافوق خود را برآورد کنند، مؤاخذه خواهند شد (بیگی نیا و کلاتری، ۱۳۸۷). رهبری مستبدانه ممکن است در شرایطی که تصمیمات سریع مورد نیاز است، موثرتر و کارآمدتر باشد چرا که این رهبران اهداف خاص و یکپارچه‌ای را تعیین و مشخص می‌کنند (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۵)، و با تنظیم قوانین بسیار روشن و صدور مجازات‌ها و پاداش‌های مشخص، باعث می‌شوند که کارکنان دقیقاً بدانند چه کاری را باید انجام دهند و چه کاری را نباید انجام دهند (ونگ و گوان، ۲۰۱۸). در حقیقت، فقط چند مطالعه شواهد تجربی از نتایج مثبت احتمالی رهبری مستبدانه را ارائه داده اند (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ وانگ و گوان، ۲۰۱۸). اکثریت قریب به اتفاق تحقیقات قبلی نشان داد که رهبری مستبدانه با نگرش‌ها و رفتارهای مطلوبی مانند اعتماد پیروان، صدا، رفتارها و عملکرد کارکنان رابطه منفی دارد (به عنوان مثال، آیکان، ۲۰۰۶؛ چن، هوانگ و اسنپ، ۲۰۱۳؛ چن و همکاران، ۲۰۱۴؛ پلگرینی و اسکاندورا، ۲۰۰۸). این سبک، یک سبک رهبری پرتطرفدار و محبوب نیست، آن هم به چند دلیل؛ اما می‌تواند به عنوان سبک رهبری موقعیتی مورد استفاده قرار گیرد. سنجش دیکتاتوری در این نوع سبک رهبری چندان اشتباه نیست؛ چرا که شیوه‌ی مدیریت و رهبری یک گروه افراد شبیه هم است (دولبوهن و همکاران، ۲۰۱۲).

۲-۲- رفتارهای ضد تولید

رفتارهای ضد تولید رفتارهایی هستند که طی آن فرد یا گروه، قواعد، سیاست‌ها و ارزش‌های سازمان را در محل کار خود از روی قصد نقض می‌کند (عبدالله و ماریکان، ۲۰۱۶). رفتار ضد تولید رفتاری عمدی است که به قصد آسیب رساندن به سازمان و بهره‌وری آن یا افراد درون سازمان و یا هر دوی آنهاست (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۵). این گونه رفتارها به طور مستقیم برای سازمان یا افراد در سازمان مضر است و به احتمال زیاد تحت تاثیر هر دو عامل فردی و سازمانی قرار دارد (بیرون، ۲۰۱۰؛ به نقل از پاشا، شاکری نیا و ابوالقاسمی، ۲۰۱۷). به اعتقاد رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتارهایی که دارای سه ملاک اصلی زیر باشند در گروه رفتارهای ضد تولید قرار می‌گیرند: (۱) عمدی و ارادی باشند، (۲) مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته و نقض شوند، و (۳) هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کنند، که در نتیجه می‌توان آنها را در دو طبقه رفتارهای انحرافی بین فردی و رفتارهای انحرافی سازمانی قرار داد.

رفتارهای ضد تولید در سازمان‌ها دامنه‌ی گسترده‌ای از رفتارهای کارکنان را شامل می‌شود که برای سازمان‌ها مضر است (موچینسکی، ۲۰۰۶). این رفتارها از قبیل نشر شایعه، استفاده‌ی نامناسب از اینترنت، کثیف کردن محل کار، خرابکاری عمدی تجهیزات، سرقت و اعمال خشونت‌آمیز جسمی، کارکردن بدون کیفیت، رفتارهای نادرست کلامی (مثل جر و بحث کردن) و جسمانی (مثل تته زدن) است. وجه مشخص این گونه رفتارهای آگاهانه از روی میل و ارادی بودن آنها است. این رفتارهای منحرف هم برای سازمان و هم برای سلامت کارکنان مضر و هزینه‌بر هستند (کولن و ساکت، ۲۰۰۳). اگرچه مشخص کردن این رفتارها بسیار مشکل است، اما آثار منفی روان‌شناختی رفتارهای ضد تولید در محیط کار به کاهش روحیه کارکنان، افزایش نرخ غیبت و ترک شغل و بهره‌وری کمتر منجر می‌شود (هوول، دیگدان و بورو، ۲۰۱۰). کارکنان ممکن است به دلیل شکایت‌های واقعی یا خیالی که از سازمان دارند، این رفتارها را به عنوان راهی برای ضربه زدن به سازمان بروز دهند (مهداد، ۱۳۸۱). بنابراین، شناخت این نوع رفتار و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند سازمان و مدیریت را در تحقق هرچه بیشتر اهدافشان یاری دهد.

۲-۳- افشاگری سازمانی

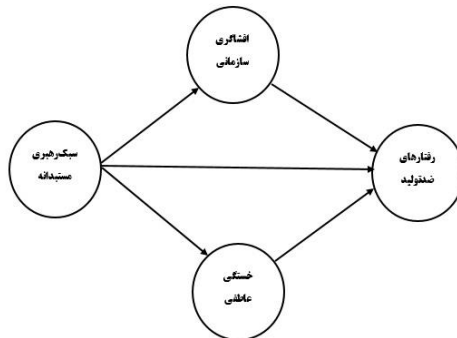
افشاگری شکلی از صدای سازمان است که تلاش می‌کند فعالیت‌ها، سیاست‌ها یا خروجی‌های سازمان را با تکیه بر قدرت دیگران تغییر دهد. در نظریه‌ی صدای سازمان، افشاگر باید تخلف را در سازمان با صدای بلند بیان کند تا توجه اذهان را به خطای رخ داده معطوف کند (هنیک، ۲۰۰۸). ایتون و ایکرز (۲۰۰۷) افشاگری را ابزار مهمی برای کشف و گزارش خطا معرفی می‌کنند (زاکاریا، ۲۰۱۵؛ به نقل از ایتون و ایکرز، ۲۰۰۷). افشاگری نقش مهم و مؤثری در مقابله با رفتارهای غیرقانونی در سازمان‌ها دارد (شهبازی و نصر، ۱۳۹۳). در واقع، افشاگری روش مهمی برای جلوگیری و شناسایی فساد و هدر رفتن منابع و تقلب است و می‌تواند ساز و کاری برای کشف و کنترل اعمال خلاف در سازمان باشد (زاکاریا، ۲۰۱۵ و هوانگ و همکاران، ۲۰۰۸). افشاگری موضوعی بحث برانگیز می‌باشد و در مورد تشویق یا عدم تشویق این رفتار در سازمان‌ها مخالفان و موافقان زیادی وجود دارد! مخالفان بر این باورند که افشاگری می‌تواند بر اخلاق، وفاداری و اعتماد کارکنان تاثیر منفی داشته باشد که در نتیجه بر کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان اثر منفی می‌گذارد. در طرف دیگر، موافقان عقیده دارند که پیامدهای مثبت این رفتار و حمایت از افشاگران مانع پیامدهای منفی در سازمان‌های خصوصی و دولتی می‌شود (آیوستین، ۲۰۰۴). برای افشاگری حالت‌های مختلفی در نظر گرفته‌اند، از جمله اینکه افشاگری در داخل سازمان بوده یا در خارج از سازمان صورت گرفته است (بردبوری، ۲۰۱۰)، بی نام است یا نام دارد (میسلی و نیر، ۲۰۰۵ و نیر و میسلی، ۲۰۰۸). رسمی است یا غیر رسمی صورت می‌گیرد (گرین وود، ۲۰۱۵). در افشاگری داخلی، فرد افشاگر نسبت به فعالیت غیراخلاقی آگاهی بیشتری دارد، اما به دلیل ترس از دست دادن شغل یا طرد شدن از سازمان، آن را به فرد مؤثری در سازمان اعلام می‌کند (رید و راما، ۲۰۰۳). منظور از افشاگری رسمی، گزارش خطا از طریق دنبال کردن کانال‌های ارتباطات رسمی سازمان است. افشاگری غیررسمی مطلع کردن فردی است که به او اعتماد می‌شود (توکروگولز، ۲۰۱۳). زمانی که فرد از ذکر نام خود

در گزارش خطا ترسی نداشته باشد، افشاگری با نام انجام داده است و در صورتی که بخواهد نام او محرمانه باقی بماند، افشاگری بی نام صورت می‌گیرد (پارک و همکاران، ۲۰۰۸). افشاگری زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند نگرانی خود درباره‌ی اشتباهات، خلافاکاری‌ها، کارهای غیراخلاقی و یا عملکرد ضعیف در محیط کار را که جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ابراز می‌کند. این عمل معمولاً توسط افرادی انجام می‌شود که به جنبه اخلاقی و حرفه‌ای کار خود و اتفاقات محیط کار خود بسیار حساس هستند (میسلی و نیر، ۱۹۸۴). با وجود مزیت‌های بسیار افشاگری در سازمان، بیشتر کارکنان سازمان زمانی که با خطا و اشتباهی در سازمان روبه‌رو می‌شوند، اقدامی انجام نمی‌دهند و منفعل می‌مانند (روسشیلت، ۲۰۰۸). بر این اساس، لازم است دلایل و عوامل اثرگذار بر افشاگری بررسی شود تا زمینه‌های افزایش افشاگری در سازمان‌ها فراهم آید. افشاگری تصمیمی است که از عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی تأثیر می‌پذیرد (برودی، کولتر و میهالک، ۱۹۹۸). طبق نظر راشیلد و میت، اولین ویژگی بارز افراد افشاگر پابندی عمیق آنها به اخلاقیات است. سایر عوامل بالقوه دیگر عبارتند از سطح تحصیلات، سن، تجربه‌کاری، جنسیت، وضعیت تأهل و باورهای مذهبی، یعنی انتظار است افراد با تحصیلات بالاتر و اعتقادات مذهبی قوی‌تر، خود را مسئول بدانند و بیشتر به افشاگری اقدام کنند (چیو و همکاران، ۲۰۰۳). علاوه بر این، عوامل موقعیتی سازمان نیز مانند قدرت در این امر مؤثرند.

۲-۴- خستگی عاطفی

تعریف‌های مختلفی درباره خستگی عاطفی وجود دارد. اگرچه هر کدام از این تعاریف به درک مفهوم خستگی عاطفی کمک می‌کنند اما ابهام و عدم وجود جامعیت بزرگ‌ترین محدودیت در پیشرفت مطالعات تجربی، نظری و روش شناختی در این حوزه به شمار می‌رود. به عبارت دیگر شناخت مفهوم خستگی عاطفی با تهدید فقدان تعریف عملیاتی و معیارهای روشن روبه‌رو است (توماسن، ۲۰۱۰). خستگی عاطفی به معنای تحلیل انرژی یا منابع عاطفی و هیجانی است که به عنوان متغیر اصلی برای فهم فرایند فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود (لاسچینگر و همکاران، ۲۰۱۰). خستگی عاطفی به‌عنوان یک پاسخ روانشناختی ضمن نمایش یک واکنش غیر شخصی به دریافت‌کننده‌ی خدمات و کاهش احساس شایستگی و موفقیت در کار یا به‌عنوان وضعیتی که همراه با ضعف عملکرد شغلی، سلامت روانی و بدتر شدن روابط با خانواده و دوستان تعریف می‌شود (اوکپوزو و همکاران، ۲۰۱۷). خستگی عاطفی شامل احساس قادر نبودن به ارائه هرگونه اطلاعات در خصوص کار (اسچیفیل و همکاران، ۲۰۰۲)، کمبود انرژی عاطفی و ادراک، که فرد احساس می‌کند از منابع عاطفی تهی شده است. خستگی عاطفی پاسخ به عوامل استرس‌زای مزمن در محل کار است (کوردس و دیوگرتی، ۱۹۹۳). خستگی عاطفی به این معناست که کارکنان از کارشان احساس سرخوردگی و خستگی دارند (ویلک و موی لیهان، ۲۰۰۵). فقدان کنترل، نظارت گسترده، وجود شکاف و نقض‌ها باعث می‌شود کار فرد تحت تأثیر قرار بگیرد و اغلب با استرس و اغراق همراه باشد و به خستگی عاطفی منجر شود (دوای‌ودی و همکاران، ۲۰۱۳). خستگی عاطفی یکی از سه مؤلفه‌ی فرسودگی شغلی است و دو مؤلفه‌ی دیگر آن زوال شخصیت و تحقق شخصی است. خستگی عاطفی و اضطراب ایجاد شده در جریان ارتباط مخرب میان همکاران (به عنوان مثال، ناسازگاری همکار، خشونت، سوءاستفاده و درگیری) عملکرد شغلی را از راه کاهش احساس همبستگی با سازمان، تحت تأثیر قرار می‌دهد (هور و همکاران، ۲۰۱۵). احساس خستگی عاطفی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. در سطح فردی، خستگی عاطفی با بیماری‌های مختلف فیزیولوژیکی مانند مشکلات گوارشی، اختلالات خواب، سرماخوردگی و سردرد مرتبط است. در این سطح خستگی عاطفی با اضطراب و افسردگی فرد نیز همراه است. در سطح سازمانی پژوهش‌ها حاکی از آن است که خستگی عاطفی با نگرش‌های منفی در کار، ترک شغل، رفتارهای خرابکارانه و عملکرد شغلی پایین رابطه‌ای مستقیم دارد (رومای، ۲۰۱۶). خستگی عاطفی، پدیده‌ای رایج در فعالیت‌های حرفه‌ای است؛ لذا به عنوان شرایطی توصیف شده، که در آن منابع روانی کارکنان به حدی تقلیل می‌یابد که آنها دیگر قادر به ارائه خدمات خودشان نیستند (نادی و حق‌شناس، ۱۳۹۶). بسیاری از کارکنان در سازمان‌های دولتی به دلیل احساس بی‌عدالتی، برآورده نشدن خواسته‌ها و انتظاراتشان یا حتی بی‌توجهی به این خواسته‌ها با پدیده‌ی خستگی عاطفی روبه‌رو می‌شوند (دامغانیان و کشاورز، ۱۳۹۸).

۳- مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

- H1: سبک رهبری مستبدانه با رفتارهای ضد تولید ارتباط مثبت و معناداری دارد.
- H2: سبک رهبری مستبدانه با خستگی عاطفی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارد.
- H3: سبک رهبری مستبدانه با افشاگری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد.
- H4: خستگی عاطفی کارکنان با رفتارهای ضد تولید ارتباط مثبت و معناداری دارد.
- H5: افشاگری سازمانی با رفتارهای ضد تولید ارتباط مثبت و معناداری دارد.
- H6: سبک رهبری مستبدانه از طریق خستگی عاطفی بر رفتارهای ضد تولید ارتباط مثبت و معناداری دارد.
- H7: سبک رهبری مستبدانه از طریق افشاگری سازمانی بر رفتارهای ضد تولید ارتباط مثبت و معناداری دارد.

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی استان لرستان به تعداد ۸۰۰ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان ۲۶۰ نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. به منظور گردآوری داده ها در این پژوهش از پرسشنامه ای شامل دو دسته سؤال استفاده شد که دسته اول سؤالات عمومی حاوی ۳ سؤال برای متغیرهای جمعیت شناختی و دسته دوم حاوی سؤالات تخصصی مربوط به چهار متغیر اصلی پژوهش می باشد که در چهار پرسشنامه با طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است. پرسشنامه اول مربوط به پرسشنامه استاندارد سبک رهبری مستبدانه فره و همکاران (۲۰۰۶) که دارای ۹ سؤال می باشد، دومین پرسشنامه استاندارد مربوط به خستگی عاطفی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) که دارای ۷ سؤال، سومین پرسشنامه استاندارد مربوط به افشاگری سازمانی علینقان و همکاران (۱۳۹۵) که دارای ۹ سؤال و پرسشنامه چهارم مربوط به رفتارهای ضد تولید بنت و رابینسون (۲۰۰۰) و دارای ۱۹ سؤال است.

در پژوهش حاضر، به منظور بررسی اعتبار (پایایی) پرسشنامه ها، از دو روش «آلفای کرونباخ» و «روش ترکیبی» استفاده شده است. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و انجام محاسبات لازم جهت اجرای هر دو روش ذکر شده، مشخص گردید که پایایی مربوط به همه متغیرها بیش از ۰/۷ می باشد. حد قابل قبول برای آلفای کرونباخ مقادیر برابر و بالای ۰/۷ می باشد. همچنین، بایستی عنوان داشت که پایایی ترکیبی (CR) به مراتب از آلفای کرونباخ دارای قدرت بالاتری می باشد زیرا وزن های هر سؤال را نیز در برمی گیرد که در روش آلفای کرونباخ چنین چیزی مشاهده نمی شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). مقادیر آلفای کرونباخ و CR متغیرهای پژوهش حاضر، در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- پایایی و روایی متغیرهای مدل پژوهش

متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	AVE	CR	منبع
سبک رهبری مستبدانه	۹	۰/۹۸۶	۰/۹۰۱	۰/۹۸۸	فره و همکاران (۲۰۰۶)
رفتارهای ضدتولید	۱۹	۰/۹۹۰	۰/۸۴۴	۰/۹۹۰	بنت و راینسون (۲۰۰۰)
خستگی عاطفی	۷	۰/۹۸۲	۰/۹۰۳	۰/۹۸۵	مسلش و جکسون (۱۹۸۱)
افشاگری سازمانی	۹	۰/۹۷۵	۰/۸۳۸	۰/۹۷۹	علینقان و همکاران (۱۳۹۵)

معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) نشان دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لانکر (۱۹۸۱) مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده اند و منگر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). مقادیر AVE متغیرهای پژوهش حاضر نیز در جدول ۱ آورده شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش پرداخته شده است که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نمونه‌ی آماری پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

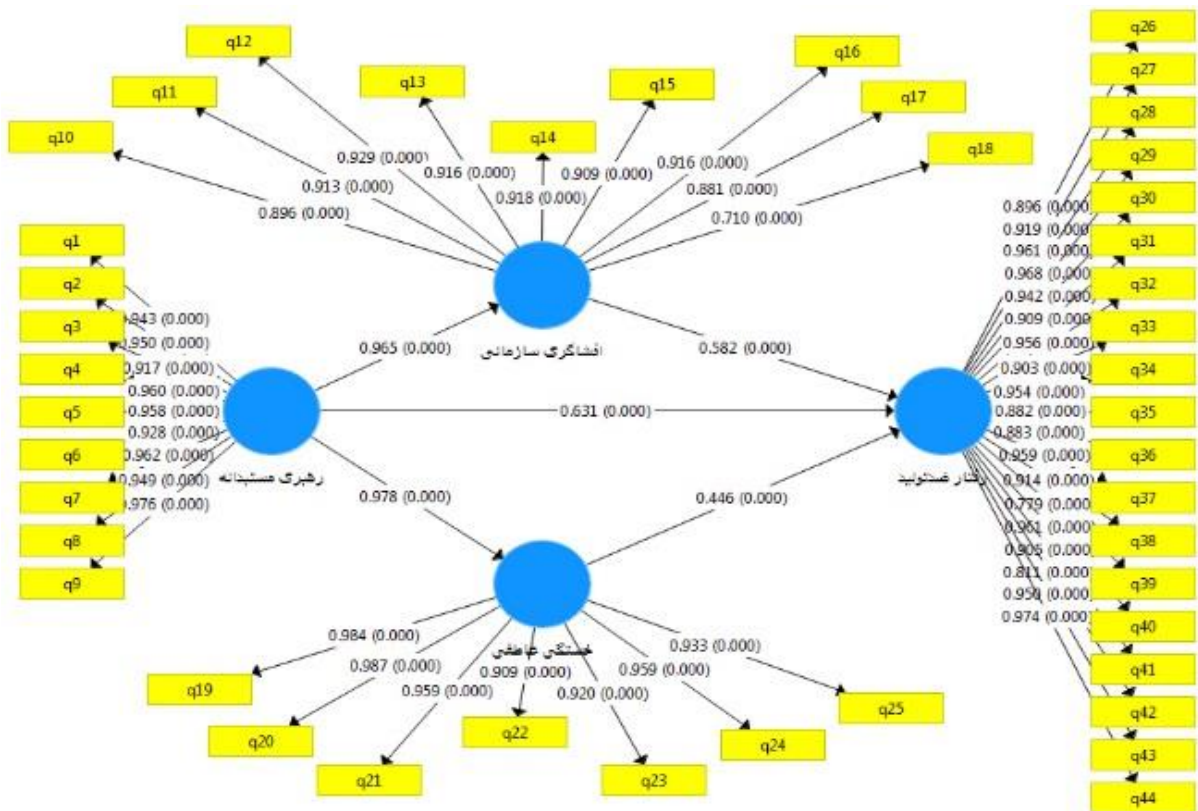
جدول ۲ - اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیر	تعداد	درصد	
جنسیت	مرد	۶۷۵	۸۴/۳۷
	زن	۱۲۵	۱۵/۶۳
	دیپلم	۸۲	۱۰/۲۵
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۲۷	۱۵/۸۷
	کارشناسی	۲۸۳	۳۵/۳۷
	کارشناسی ارشد	۲۳۴	۲۹/۲۵
	دکتر	۷۴	۹/۲۵
سابقه	۱ تا ۵ سال	۳۸۳	۴۷/۸۷۵
	۶ تا ۱۰ سال	۲۳۲	۲۹

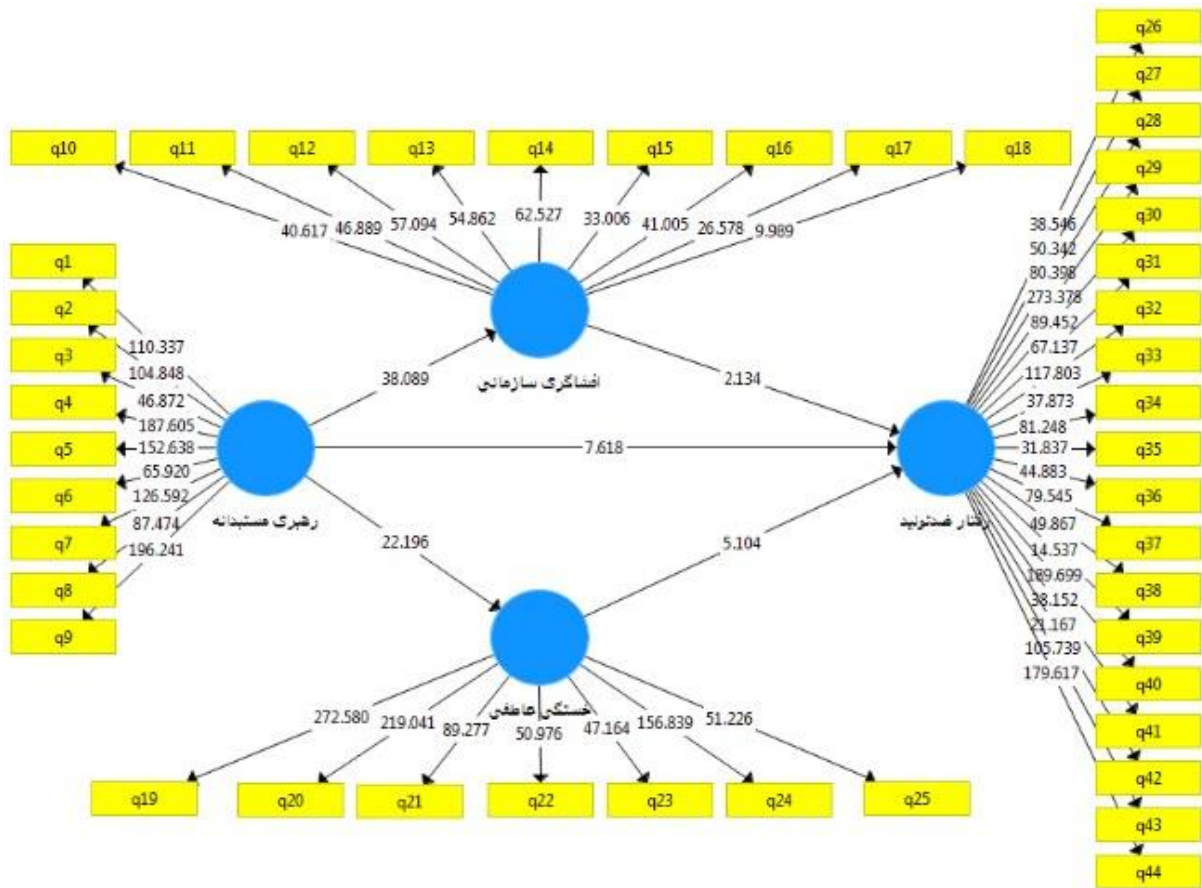
۱۵ تا ۱۱ سال
بیش از ۱۵ سال
۱۲۰
۶۵
۸/۱۲۵

پس از جمع‌آوری اطلاعات برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده‌شده) تا چه اندازه در خصوص سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول باشند، باید در مرحله‌ی نخست همه‌ی متغیرهای مشاهده‌شده به طور مجزا آزمایش شوند؛ از این رو، شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) ارزیابی شدند. آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی که در جدول ۱ ارائه شده است، حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) در خصوص سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان (سبک رهبری مستبدانه، خستگی عاطفی، افشاگری سازمانی و رفتارهای ضد تولید) از وضعیت مطلوبی برخوردارند.

برای بررسی فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار پی.ال.اس. استفاده شد که در شکل‌های ۲ و ۳، ضرایب مربوط به مقدار آماره تی و مقدار معناداری ارائه شده است.



شکل ۲ - مدل ترسیم شده همراه با ضرایب استاندارد و مقدار معناداری فرضیه‌ها



شکل ۳ - مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره تی

برازش کلی مدل - معیار GOF:

شکل نیکویی برازش در پی.ال.اس. راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل است و بین صفر تا یک قرار دارد که مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار نیکویی برازش استفاده می‌شود که $GOF=0/1$ میزان کم، $GOF=0/25$ مقدار متوسط و $GOF=0/36$ مقدار بزرگ برای سنجش اعتبار مدل‌های پی.ال.اس. است (وتزلس، اسپرودر و ون اوپن، ۲۰۰۹، ۱۸۶).

نتیجه برازش کلی مدل در جدول ۳ ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{(\text{Avg}(\text{communalities})) \times \text{Avg}(R^2)}$$

جدول ۳ - شاخص‌های کلی برازش مدل

R2	Communalities	متغیر پنهان
-	0/809	سبک رهبری اقتدارگرا
0/956	0/814	خستگی عاطفی
0/944	0/697	افشاگری سازمانی

رفتارهای ضدتولید	۰/۷۶۴	۰/۹۸۲
GOF	۰/۸۴۲	

با توجه به مقدار به دست آمده برای برازش کلی مدل به میزان ۰/۸۴۲، برازش کلی مدل بسیار مناسب تأیید می شود. علاوه بر این، با توجه به جدول ۳، ضرایب R2 معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب R2 به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل مربوط است که با توجه به نتایج به دست آمده، مقادیر R2 مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها در جدول ۳ ارائه شد.

همان طور که مشاهده می شود، اشکال فوق (شکل ۳ و ۲)، ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهند. ضرایب مسیر، همان مقادیر استاندارد شده بتا هستند. در جدول ۴ این مقادیر آمده است.

جدول ۴- ضرایب مسیر مدل مسیری ساختاری پژوهش

متغیرها	رهبری مستبدانه	خستگی عاطفی	افشاگری سازمانی	رفتارهای ضدتولید
رهبری مستبدانه	--	۰/۹۷۸	۰/۹۶۵	۰/۶۳۱
خستگی عاطفی	--	--	--	۰/۴۴۶
افشاگری سازمانی	--	--	--	۰/۵۸۲

همان طور که مشاهده می شود، متغیر سبک رهبری مستبدانه دارای تأثیر ۰/۹۷۸ بر خستگی عاطفی، ۰/۹۶۵ بر افشاگری سازمانی و ۰/۶۳۱ بر رفتارهای ضدتولید است. همچنین خستگی عاطفی دارای تأثیر ۰/۴۴۶ بر رفتارهای ضدتولید و افشاگری سازمانی دارای تأثیر ۰/۵۸۲ بر رفتارهای ضدتولید است.

علاوه بر اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر، اثرات کل شامل مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم یک سازه بر سازه دیگر نیز بررسی شد. این ارقام در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵- اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای پژوهش

فرضیه روابط	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
سبک رهبری اقتدارگرا رفتارهای ضدتولید	← ۰/۶۳۱	--	۰/۶۳۱
سبک رهبری اقتدارگرا خستگی عاطفی	← ۰/۹۷۸	--	۰/۹۷۸

				سبک رهبری	
۰/۹۶۵	--	۰/۹۶۵	←	اقتدارگرا	۳
				افشاگری	
				سازمانی	
				خستگی	
۰/۴۴۶	--	۰/۴۴۶	←	عاطفی	۴
				رفتارهای	
				ضدتولید	
				افشاگری	
۰/۵۸۲	--	۰/۵۸۲	←	سازمانی	۵
				رفتارهای	
				ضدتولید	
				سبک رهبری	
				اقتدارگرا	
۱/۰۶۷	۰/۴۳۶	۰/۶۳۱	←	خستگی	۶
				عاطفی	
				رفتارهای	
				ضدتولید	
				سبک رهبری	
				اقتدارگرا	
۱/۱۹۲	۰/۵۶۱	۰/۶۳۱	←	افشاگری	۷
				سازمانی	
				رفتارهای	
				ضدتولید	

حال با برآورد مقادیر t-value (شکل ۳) می‌توان به بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر مربوط به فرضیه‌ها پرداخت. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضرایب مسیر همه فرضیه‌ها معنی‌دار بوده و تأیید می‌شوند. ضرایب مسیر، اعداد معناداری به همراه نتایج تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ نشان داده شده است. لازم به ذکر است که برای فرضیه‌های ۶ و ۷ که دارای میانجی می‌باشند از آزمون سوبل استفاده شده است.

جدول ۶- مقادیر t-value، ضرایب مسیر مدل مسیری ساختاری پژوهش و نتایج فرضیه‌ها

فرضیه	روابط	ضریب مسیر	t-value	نتیجه
۱	سبک رهبری مستبدانه ← رفتارهای ضدتولید	۰/۶۳۱	۷/۶۱۸	تأیید
۲	سبک رهبری مستبدانه ← خستگی عاطفی	۰/۹۷۸	۲۲/۱۹۶	تأیید
۳	سبک رهبری مستبدانه ← افشاگری سازمانی	۰/۹۶۵	۳۸/۰۸۹	تأیید
۴	خستگی عاطفی ← رفتارهای ضدتولید	۰/۴۴۶	۵/۱۰۴	تأیید

تأیید	۲/۱۳۴	۰/۵۸۲	افشاگری سازمانی ← رفتارهای ضد تولید	۵
تأیید	۴/۹۷۴	۰/۴۳۶	سبک رهبری مستبدانه ← خستگی عاطفی ← رفتارهای ضد تولید	۶
تأیید	۲/۱۳۰	۰/۵۶۱	سبک رهبری مستبدانه ← افشاگری سازمانی ← رفتارهای ضد تولید	۷

۶- بحث و نتیجه‌گیری

نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه بالندگی سازمان بر کسی پوشیده نیست. در محیط رقابتی امروز، منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و ارائه خدمات و همچنین، مهمترین دارایی و سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شوند به قسمی که مدیریت اثربخش آن‌ها، زمینه را برای تعالی سازمانی فراهم می‌سازد. در مواردی نیز ممکن است کارکنان به رفتارهایی گرایش داشته باشند که با هنجارهای سازمانی مطابقت ندارند و از این طریق سلامت خود و سایر کارکنان را تهدید می‌کنند. بروز چنین رفتارهایی که از بعد رفتار سازمانی آن‌ها را رفتارهای ضد تولید می‌نامند، میزان توسعه یافتگی کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (سلطانی، ۲۰۰۷). مدیران می‌توانند با انتخاب سبک مدیریتی مناسب، چالش‌های انگیزشی همکاران خود را پر نمایند و محیطی با نشاط و برانگیخته را به وجود آورند و فراتر از وظایف فنی برای ایجاد تعهد بیشتر در افراد نسبت به سازمان خود و رفع نیازهای فردی و اجتماعی آنان بکوشند تا آنان عملکرد خوبی را از خود نشان داده و به سازمان خود وفادارتر و متعهدتر شوند. در این مورد سبک‌های متفاوت رهبری ارائه گردیده است که در طول تحول تاریخ مدیریت، هر یک نقش به‌سزایی داشته‌اند (کردبهنی، ۱۳۸۹). در این میان سبک رهبری مستبدانه به عنوان یک سبک رهبری مستقل، نقش مهم و مؤثری در مقابله با رفتارهای ضد تولید و انحرافی در سازمان‌ها دارد. از سویی دیگر اهمیت موضوع خستگی عاطفی در سازمان‌ها تأثیری مستقیم بر خروجی‌های کار همچون عملکرد شغلی، ترک خدمت داوطلبانه و رفتار شهروندی سازمانی دارد (ژیانگ و همکاران، ۲۰۱۴). همچنین عامل افشاگری روش مهمی برای جلوگیری و شناسایی فساد و هدر رفتن منابع و تقلب است و می‌تواند سازوکاری برای کشف و کنترل اعمال خلاف در سازمان باشد (زاکاریا، ۲۰۱۵). با وجود مزیت‌های بسیار افشاگری در سازمان، بیشتر کارکنان سازمان زمانی که با خطا و اشتباهی در سازمان روبه‌رو می‌شوند، اقدامی انجام نمی‌دهند (روسشیلت، ۲۰۰۸). این پژوهش با هدف بررسی اثر سبک رهبری مستبدانه بر رفتارهای ضد تولید در میان کارکنان شرکت پتروشیمی استان لرستان با نقش میانجی خستگی عاطفی و افشاگری سازمانی انجام شد.

نتایج پژوهش نشان داد که سبک رهبری مستبدانه تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای ضد تولید دارد؛ به عبارت دیگر، برخی رفتارهای مدیران سازمان‌ها همچون زورگویی، اطاعت بی‌چون و چرای زیردستان، شرکت ندادن کارکنان در تصمیمات سازمان، اعمال کردن نظم و انضباط سختگیرانه و... سبب به وجود آمدن رفتارهای ضد تولید و انحرافی از سوی کارکنان می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های دداهانوف و همکاران (۲۰۱۶) و جمالی و پورباقری (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

بر اساس نتایج این پژوهش، سبک رهبری مستبدانه تأثیر مثبت و معناداری بر خستگی عاطفی کارکنان دارد؛ به عبارت دیگر، رهبرانی که از سبک رهبری مستبدانه پیروی می‌کنند، باعث واکنش استرس شغلی از سوی کارکنان که همان خستگی عاطفی تعریف شده است (هانگ، ۲۰۱۷)، می‌شوند. حالاتی همچون احساس سرخوردگی، خستگی، فرسودگی، ناامیدی و فشار روحی در کارکنان ایجاد می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش علوی و کاظمی‌زاده (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که سبک رهبری مستبدانه تأثیر مثبت و معناداری بر افشاگری سازمانی دارد؛ به عبارت دیگر؛ کارکنانی که بیشتر در معرض دستورات و سختگیری‌های بیش از حد از سوی مدیران خود قرار می‌گیرند، به مراتب افشاگری بیشتری در سازمان انجام می‌دهند و خطاهایی که در سازمان مشاهده می‌کنند را به صورت رسمی و غیر رسمی گزارش می‌دهند.

نتایج پژوهش نشان داد که خستگی عاطفی کارکنان بر رفتارهای ضد تولید تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به عبارتی، کارکنانی که در معرض فشارهای روحی، استرس، خستگی و ناامیدی قرار دارند، رفتارهای انحرافی و ضد تولیدی همچون بی‌نظمی، تخریب و دزدی

اموال سازمان، بی تفاوتی، کندتر پیش بردن فعالیت‌های سازمانی و محیط کاری آشفته‌ای را به وجود می‌آورند. این یافته با نتایج پژوهش خراسانی طرقي (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که افشاگری سازمانی با رفتارهای ضدتولید تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و فرضیه ۵ که حاکی بر ارتباط مثبت بین افشاگری سازمانی و رفتارهای ضدتولید مدنظر بود، مورد تأیید قرار گرفت و تأیید می‌شود. با توجه به اینکه ضریب مسیر میان این دو متغیر ۰/۵۸۲ به دست آمد نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، به ازای یک واحد تغییر در افشاگری سازمانی، ۵۸ درصد رفتارهای ضدتولید را افزایش می‌دهد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، متغیر خستگی عاطفی ارتباط میان سبک رهبری مستبدانه و رفتارهای ضدتولید را میانجی می‌کند؛ به این صورت که باعث افزایش رفتارهای ضدتولید می‌شود. همچنین متغیر افشاگری سازمانی نیز، با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده، ارتباط میان سبک رهبری مستبدانه و رفتارهای ضدتولید را میانجی می‌کند؛ به این صورت که رفتارهای ضدتولید را افزایش می‌دهد. همسو با این پژوهش، برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود به سبک‌های مدیریتی دیگر و آسیب شناسی وضعیت سازمانی از لحاظ خستگی عاطفی، افشای انحرافات و سوء استفاده‌ها در سازمان پرداخته شود.

منابع

۱. ارشدی، نسرين؛ پیریایی، صالحه و زارع، راضیه (۱۳۹۱). بررسی و تبیین نقش تعدیل کننده صفات شخصیتی در رابطه میان ادراک طردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی در محیط کاری. مجله علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۳، صص ۲۲۱ - ۲۳۰.
۲. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران و رنجبر، حمیدرضا (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، صص ۱۸۱-۱۹۷.
۳. براتی، ص. (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (بر اساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیاء فولاد سپاهان و شرکتهای وابسته، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
۴. بیگی نیا، عبدالرضا و کلاتتری، فاطمه (۱۳۸۷). رابطه بین سبک های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه های شخصیتی. دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، تیر ۱۳۸۷، سال پانزدهم، شماره ۲۹.
۵. پیام، مهدی؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، سیداسماعیل و نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۹۸). بررسی تأثیر هوش معنوی و قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید؛ نقش میانجی گر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸، پیاپی ۷۶، صص ۱-۱۲.
۶. جعفرلی، فریما و درودی، هما (۱۳۹۸). بررسی تأثیر استراتژی های کار احساسی و خستگی عاطفی و رضایت شغلی بر رضایت دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان). دو ماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم شماره ۴، مهر و آبان، پیاپی ۴۴.
۷. جمالی، حسین و پورباقری، محمود (۱۳۹۶). تأثیر سبک رهبری پدرسالارانه بر قصد ترك خدمت کارکنان، مطالعه موردی: شرکت توزیع نیروی برق شهرستان مشهد. سی و دومین کنفرانس بین المللی برق، تهران، ایران.
۸. خراسانی طرقي، حامد (۱۳۹۴). رابطه فرسودگی شغلی با رفتار انحرافی مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال چهارم، شماره ۳ (پیاپی ۱۵)، زمستان ۱۳۹۴.
۹. دامغانیان، حسن و کشاورز، محمد (۱۳۹۸). تأثیر عدالت رویه ای بر خستگی عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی. سال نهم، شماره ۳، پاییز ۹۸، صص ۹۸-۱۲۵-۱۴۸.
۱۰. داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۵). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار pls؛ انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران، چاپ سوم، ۱۳۹۵.
۱۱. رجبی فرجاد، حاجیه و منشی، گلنار (۱۳۹۹). تأثیر رهبری استبدادی بر خلاقیت کارکنان با توجه به نقش مبادله رهبر و فاصله قدرت. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۱(۱)، ۱۶۷ - ۱۴۴.
۱۲. زمانی، اصغر؛ پورآتشی، مهتاب و جهانسیر کاجانی، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. فصلنامه علمی پژوهشی طب و تزکیه، تابستان ۱۳۹۶، دوره ۲۶، شماره ۲، صص ۱۲۹ - ۱۴۴.

۱۳. سوادکوهی، سحر (۱۳۹۴). رابطه استرس شغلی با رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی سرمایه روانشناختی در یک شرکت صنعتی در شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۴. طوسی، کیمیا؛ بختیاری، مسعود و صالحی، فرید (۱۳۹۹). رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید. مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره هفتم، سال ۷، بهار و تابستان ۱۳۹۹، شماره ۱.
۱۵. عامری، محمدعلی؛ حیدرنازاد، علیرضا و عالی‌نژاد، باقر (۱۳۹۸). تأثیر سبک‌های مدیریتی رؤسای کلانتری‌ها بر میزان مشارکت اجتماعی مردم. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات امنیت اجتماعی، شماره ۶۰، زمستان ۹۸.
۱۶. علوی، سید حمیدرضا و کاظمی‌زاده، حمیدرضا (۱۳۸۷). مقایسه تأثیر سبک‌های رهبری مدیران بر میزان تئیدگی کارکنان ادارات دولتی با توجه به نوع شخصیت آنان. دوماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، آبان ۸۷، سال پانزدهم، شماره ۳۱.
۱۷. علی‌نقیان، نسرين؛ نصر اصفهانی، علی و صفری، علی (۱۳۹۵). تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان. مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۵، صص ۴۳۷-۴۵۸.
۱۸. قدرت آبادی، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه سبک مدیران بر اساس نظریه‌های لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
۱۹. کردبهنی، سیروان (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک‌های مدیریتی لیکرت بر تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی آموزش و پرورش استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.
۲۰. مصدق‌راد، علی محمد (۱۳۸۴). بررسی رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ص ۱۲.
۲۱. مهداد، علی (۱۳۸۱). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. اصفهان، نشر جنگل.
۲۲. نادى، محمدعلی و حق‌شناس، زهرا (۱۳۹۶). تأثیر رهبری موثق بر تجربه قلدری در محل کار، خستگی عاطفی و حفظ پیامدها. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. سال ششم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۹۶، صص ۱۸۱-۱۵۳.
23. Arechaederra, D. P., Briones, E., Lind, A., Ortiz, L. G. (2014). Perceived organizational justice in care services: creation and multi-sample validation of a measure. *Social Science & Medicine*, 102, 26- 32.
24. Austin, TX; 2004. Association of Certified Fraud Examiners. Report to the nation on occupational fraud and abuse.
25. Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization. In K. S. Yang, K. K. Hwang, & U. Kim (Eds.). *Scientific advances in indigenous psychologies: Empirical, philosophical, and cultural contribution* (pp. 445-466). London: Sage.

26. Bjorkelo, B. & Einarsen, S. & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behavior at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistle blowing behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371–394.
27. Bradbury, R. A. (2010). Defense Industry Fraud and Whistle-blowing: a Study of the Relationship between Perceptions of Fraud and Whistle-blowing. Dissrtation of Master of Art, the University of Texas, Texas.
28. Brody, R. & Coulter, J. & Mihalek, P. H. (1998). Whistle-blowing: a cross-cultural comparison of ethical perceptions of US and Japanese accounting students, *American Business Review*, 16 (2),14–21.
29. Chan, S. (2013). " Paternalistic leadership and employee voice:does knowledge sharing matter? *Human relations*",Vol.1,No.1, 1–27.
30. Chan, S. C., Huang, X., Snape, E., and Lam, C. K. (2013). The janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *J. Organ. Behav.* 4, 108-128. doi: 10.1002/job.1797
31. Chen, Y. Yu, E, & Son, J. (2014). Beyond leader-member exchange (LMX) differentiation: An indigenous approach to leader-member relationship differentiation. *The Leadership Quarterly* 25, 611-627.
32. Cheng, B. Cheng, BS, Chou, LF, Wu, TY, Huang, MP, & Farh, JL (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 2000. 7: p. 89117.
33. Chen,H.Kao.S. (2009). "Chinese paternalistic leadership and non-chinese subordinates' psychological health". *The international journal of human resource management*,Vol.20,No.12, 2533–2546.
34. Cho, J., Laschinger, H.K.S., Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership* 19 (3), 43-60.
35. Chiu RK. Ethical judgment and whistleblowing intention: examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*. 2003; 43(1/2):65 74.
36. Cullen, M. J., & Sackett. P. R. (2003). Personality and counterproductive behavior workplace behavior. In M. Barrick, A.M. Ryan (Eds.), *Personality and work*. New York: Jossey–Bass–Pfeiffer.
37. Dedahanov, A.T., et al., Entrepreneur's paternalistic leadership style and creativity: The mediating role of employee voice. *Management Decision*, 2016. 54(9): p. 2310–2324

38. Dwivedi, S. Kaushik, S. & Luxmi. (2013). Impact of organizational culture on turnover intentions in BPO sector in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 679-691.
39. Eaton, T. V. & Akers, M. (2007). Whistleblowing and good governance: policies for universities, government entities and non-Profit organization. *The CPA Journal*, 77(6), 66-71.
40. Enwereuzor, I. K., Onyishi, I. E., Onyebueke, L. F., Amazue, L. O., & Nwoke, M. B. (2017). Personality as a moderator between emotional exhaustion and workplace deviance among teachers. *Journal of Psychology in Africa*, 27(1), 41-46.
41. Greenwood, C. A. (2015). Whistleblowing in the Fortune 1000: what practitioners told us about wrongdoing in corporations in a pilot study? *Public Relations Review*, 41(4), 490-500.
42. Henik, E. G. (2008). *Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-Blowers*, Dissertation of Doctor of Philosophy, University of California, Berkeley.
43. Hwang, D. & Staley, B. & Ying T. C. & Jyh-Shan, L. (2008). Confucian culture and whistle-blowing by professional accountants: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(5), 504-526.
44. Huang, X., Xu, E., Chiu, W., Lam, C., & Farh, J. (2015). When Authoritarian Leaders Outperform Transformational Leaders: Firm Performance in a Harsh Economic Environment. 2, *Academy of Management Discoveries* 180-200.
45. Hur, W. M. Kim, B. S. & Park, S. J. (2015). The relationship between coworker incivility, emotional exhaustion, and organizational outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 25(6), 701-712.
46. Kim, J. E. & Kwon, Y. J. (2013) A Structural Model Analysis of Psychological Contract Breach, Psychological Contract Violation, and Employee Outcomes—A Case of Five Star Deluxe Hotel Employees. *Culinary science and hospitality research*, 19.
47. Kiazad, Simon restubog and Robert tang, (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior, *Journal of Research in Personality*.
48. Laschinger, H.K.S., Grau, A.L., Finegan, J., Wilk, P., (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospitals settings. *Journal of Advanced Nursing* 66 (12), 2732-2742.

49. Lee, S., Kim, S.L., Yun, S. (2017). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The Leadership Quarterly*, Available online 12 September 2017.
50. Li,y.Sun,J.M. (2014)." Traditional chinese leadership and employee voice bahavior:a crosss- level examination". *The leadership quarterly*.
51. Miceli, M. P. & Near, J. P. (2005). Standing up or standing by: what predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing? *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24, 95-136.
52. Miceli MP, Near JP. The relationships among beliefs, organizational position and whistleblowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management Journal*. 1984; 27(4):687705.
53. Mussolino,M. Calabro,A. (2014)." Paternalistic leadership in family firms: types and implications for intergenerational syccession". *Journal of family business strategy*,Vol.5, 197-210.
54. Near, J.P. & Miceli, M.P. (2008). Wrongdoing, whistle-blowing, and retaliation in the U.S. government, what have researchers learned from the merit systems protection board (MSPB) survey results? *Review of Public Personnel Administration*, 28(3), 263-281.
55. Okpozo, Afokoghene Z, Tao Gong, Michele Campbell Ennis, and Babafemi Adenuga. Investigating the impact of ethical leadership on aspects of burnout. *Leadership & Organization Development Journal*, 2017;Vol.38, No.8: 1128-1143
56. Okpozo, Afokoghene Z., Afokoghene Z. Okpozo, Tao Gong, Tao Gong, Michele Campbell Ennis, Michele Campbell Ennis, Babafemi Adenuga, and Babafemi Adenuga. Investigating the impact of ethical leadership on aspects of burnout. *Leadership & Organization Development Journal*, 2017;Vol.38, No.8: 1128-1143
57. Pasha, N., Shakerinia, I., & Abolghasemi, A. (2017). The relationship of organizational citizenship behaviors, organizational spirituality and social capital with employee's counterproductive behaviors. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 90-111. (Persian)
58. Payam, M., Beshlideh, K., Hashemi, S. E., & Naami, A. (2019). The effect of spiritual intelligence and appreciation on organizational citizenship behavior and counterproductive behavior: The mediating role of organizational commitment and job engagement in Shahid Chamran University of Ahvaz personnel. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(2), 1-12. (Persian)



59. Pellegrini, E.K. and T.A. Scandura, Paternalistic leadership: A review and agenda for future research. *Journal of management*, 2008. 34(3): p. 566–593.
60. Park, H. & Blenkinsopp, J. & Oktem, M. K. & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: a comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
61. Rayner, C., & Cooper, C. L. (2006). Workplace bullying. in E. K. Kelloway., J. Barling., & J. J. Hurrell Jr, (Eds.), *Handbook of workplace violence* (PP. 141–146). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
62. Read, W.J. & Rama, D.V. (2003). Whistle-blowing to internal auditors, *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 354–362.
63. Rothschild, J. (2008). Freedom of Speech Denied, Dignity Assaulted, What the Whistleblowers Experience in the US, *International Sociological Association*, 56(6), 884-903.
64. Romay, S. (2016). *Caring Company Culture: Reducing Emotional Exhaustion* (Doctoral dissertation), University of Houston.
65. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.
66. Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. (3rd edition). New York, John Wiley and Sons publication.
67. Shahbazi, Gh. & Nasr Esfahani, A. (2014). Whistleblowing in nurses: Orumieh's Emam Khomeini Hospital. Karaj, 1st International Conference on Accounting and Management. (in Persian)
68. Soltani M. Role of human resource In defining, development, deepening and advancing ethics and corporate culture. *J Human Sci* 2007; 15(65). [Farsi]
69. Thomassen, Lasse. *Habermas: a guide for the perplexed*. A&C Black, 2010.
70. Toker Gökçe, A. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 47–59.
71. Wang, H., and Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: the moderating role of power distance. *Front. Psychol.* 9:357. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00357
72. Wetzels, M., G.-Schroder, C., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177–95.



73. Wilk, S. L., & Moynihan, L. M. Display rule" regulators": the relationship between supervisors and worker emotional exhaustion. *Journal of Applied Psychology*, 2005;90(5), 917
74. Zakaria, M. (2015). Antecedent factors of whistleblowing in organizations. *Procedia Economics and Finance*, 28, 230 - 234.