Investigating the impact of destructive leadership on mental health of employees with the mediating role of independence and self-efficacy
(Case study: Sixth refinery of South Pars Gas Complex)

Mohsen farhadinejad[1] - mohammad gheisari[*2]

Abstract

The purpose of this research was the influence of the destructive leadership on health of employees with the mediating role of independence and self-efficacy. The statistical population of this study has included 370 of personal of one of the refineries of South Pars Gas Complex where 171 are chosen through simple random sampling by limited statistical population. The collected data are analyzed by structural equation modeling method with the approach of the minimum partial squares. The result shows that the destructive leadership has meaningful and negative influences on the health of employees, independence and the self-efficacy. Independence and self-efficacy have meaningful and positive effect on personal health. Independence as well as the self- efficacy of the employees mediate the relations between destructive leadership and health.

Keywords:
destructive leadership, employees mental health, feeling of independence, self-efficacy, South Pars Gas Complex

1. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Administrative Sciences, Semnan University, Iran. farhadi@semnan.ac.ir.
2. PhD Student in Public Management, Organizational Behavior, Semnan University,Iran. Corresponding Author: (m.gheysari@semnan.ac.ir)

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۱۰/۱۲ **تاریخ پذیرش ۱۴۰۰ /۰۳/۱۰**

بررسی تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی استقلال و خود کارآمدی (مورد مطالعه: پالایشگاه ششم مجتمع گاز پارس جنوبی)

محسن فرهادی نژاد[۱] ـ محمد قیصری*[۲]

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی احساس استقلال و خود کارآمدی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۷۰ نفر از کارکنان شاغل دریکی از پالایشگاه‌های مجتمع گاز پارس جنوبی بود که با استفاده از جامعه محدود ۱۷۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های گردآوری‌شده با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با رویکرد حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان، احساس استقلال و خود کارآمدی، تأثیر منفی و معناداری دارد. احساس استقلال و خود کارآمدی بر سلامت روانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. و همچنین احساس استقلال و خود کارآمدی کارکنان، تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی را میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی: رهبری مخرب، سلامت روانی کارکنان، احساس استقلال، خود کارآمدی، مجتمع گاز پارس جنوبی.

---

۱. استادیارگروه مدیریت بازرگانی،دانشکده مدیریت و علوم اداری،دانشگاه سمنان،ایران. farhadi@semnan.ac.ir.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، ایران. نویسنده مسئول: (m.gheysari@semnan.ac.ir)

مقدمه

رهبری، ازجمله مباحث تأثیرگذار بر رفتار سازمانی و علوم مرتبط است. آنچه از واژه رهبری به ذهن متبادر می‌شود شخصیت یا گروهی است که سکان هدایت سازمان را به دست گرفته‌اند. رهبری همیشه جنبه روشن و مثبت ندارد و قسمت تاریک و منفی آن در مطالعات اخیر مورد تأکید قرارگرفته است. رهبری مخرب، رفتار استرس‌زایی برای زیردستان است. مقایسه زیردستانی که با رفتارهای رهبری مخرب مواجه شده‌اند و کارکنانی که رهبر سازمان آنها به‌گونه‌ای مخرب رفتار نمی‌کنند نشان می‌دهد گروه اول استرس و علائم مرتبط به آن ازجمله شکایت جسمی و اضطراب بیشتری را گزارش کرده‌اند(Schaubroeck et al., 2007). با توجه به این موضوع، استاجکوویس و لاتانس (۱۹۹۸)، بیان کردند که اقدامات و رفتارهای رهبر می‌تواند بر کارکنان و سازمان تأثیرگذار باشد ازاین‌رو عزت‌نفس، احساس استقلال، خودکارآمدی و سلامت روانی کارکنان باید مدنظر قرار بگیرد. (Nelson &Cooper, 2007). موضوع دیگری که در اینجا حائز اهمیت است و عملکرد افراد و حتی سازمان را متأثر می‌سازد بحث سلامت روانی کارکنان می‌باشد. نیروی کار سالم و کارآمد یکی از ابعاد سلامتی محسوب می‌شود. سازمان بهداشت جهانی سلامتی را اینگونه تعریف می‌کند: «رفاه کامل جسمی، روانی، اجتماعی و نه‌فقط عدم بیماری» (کیوه یی و پروین، ۱۳۹۳). وضعیت سلامت هر فرد در جامعه به روش‌های گوناگون بر سلامت و عواطف دیگر افراد و همچنین شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی جامعه اثرمی‌گذارد. لذا توجه به‌سلامت روانی کلیه اعضای سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. ازاین‌رو در بیشتر کشورهای توسعه‌یافته و درحال‌توسعه میدان وسیعی برای رسیدگی به این امر خطیر اختصاص‌یافته است،که هدف آن تأمین تندرستی کارکنان و نیروی انسانی می‌باشد و نیز برای کارکنان پالایشگاه موردمطالعه، ضروری است که خود، از سلامت روانی کافی برخوردار باشند، تا بتوانند مروج بهداشت و سلامت هم در حوزه سازمانی و هم در عرصه اجتماعی باشند. بنابراین بررسی تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی احساس استقلال و خود کارآمدی، مسئله اساسی برای پالایشگاه موردمطالعه است. چراکه توجه به این بعد، امری حیاتی و تضمینی برای ارتقاء سلامت روانی کارکنان جامعه موردمطالعه خواهد بود. لذا تحقیق حاضر در راستای پاسخگویی به این

پرسش است که تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی احساس استقلال و خود کارآمدی چگونه است؟

با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته توسط محققان، تعاریف گوناگونی در مورد رهبری مخرب ارائه گردیده است. به اعتقاد کراسیکووا و همکاران(۲۰۱۳)، رهبری مخرب عبارت است از رفتار ارادی رهبر که می‌تواند به سازمان و یا اعضاء سازمان آسیب وارد کند یا با چنین قصدی صورت می‌یابد و از طریق: الف)تشویق اعضاء سازمان برای دنبال کردن اهدافی که منافع مشروع سازمان را به خطر می‌افکند و همچنین ب) اثرگذاری بر اعضای سازمان از طریق به‌کارگیری شیوه‌های آسیب‌زا، حتی اگر این نوع رفتارها موجه باشند، صورت می‌پذیرد (Krasikova et al., 2013). پادیلا و همکاران(۲۰۰۷)، مواردی ازجمله: فقدان امانت‌داری، جاه‌طلبی افراطی، خودبزرگ‌بینی و تکبر، عدم مراعات اصول اخلاقی، حرص و طمع، ریسک گریزی، نیاز شخصی به قدرت، خودشیفتگی، نگاه منفی به زندگی را از خصوصیات رهبری مخرب شمرده‌اند(جعفری،۱۳۹۸). همچنین از دیدگاه پادیلا و همکاران (۲۰۱۲)، رفتار رهبری مخرب به‌عنوان فعالیت‌های ارادی سپرده‌شده توسط رهبر یا موقعیت مدیریتی است و اکثر مردم آن را برای کارکنان و یا سازمان مضر می‌دانند. رهبری مخرب می‌تواند فیزیکی یا کلامی، فعال یا غیرفعال، مستقیم یا غیرمستقیم باشد Shyns & Schillin, (2013)**.** رهبری مخرب می‌تواند تأثیرات مشخصی در روحیه کارکنان و افزایش هزینه جایگزینی کارکنان داشته باشد. رهبری مخرب سطح روانی تجربه استرس زیردستان را افزایش می‌دهد که اغلب به کاهش عملکرد کارکنان و رفاه منجر می‌شود. چنین اثراتی معمولاً شامل مسائل مربوط به استرس مانند بی‌خوابی، خواب بد، خستگی عمومی و از دست دادن تمرکز است. همچنین رفتارهای منفی بر روابط خانوادگی کارکنان و دیگر فعالیت‌های مرتبط با روابط شخصی در داخل و خارج کار اثر می‌گذارد (Erickson et al.,2015). ایجاد احساس تحقیر، اشاعه جو سوءاستفاده و تخریب به‌صورت پنهان، تمایل به رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی، تمایل به خشونت، ایجاد جو مقاومت و نافرمانی، افت اثربخشی در بلندمدت در فضاهای رقابتی و مواردی ازاین‌دست، همه و همه از زمره پیامدهای قابل‌طرح برای رهبری مخرب هستند(گل پرور و سلحشور، ۲۰۱۶). کلرمن (۲۰۰۴)، اشاره دارد که رهبران ممکن است خود را در فساد

با دروغ‌گویی، تقلب و سرقت درگیر کنند و یا در غیر این صورت منافع شخصی خود را جلوتر از منافع مشروع سازمان قرار دهند (Enarsen et al., 2007). به عقیده لی و همکارانش (۲۰۱۰)، رهبری مخرب می‌تواند بعضی از اثرات منفی را ایجاد کند برای مثال رهبری مخرب، رابطه بین سرپرستان و زیردستان و اعتماد زیردستان به سرپرستان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین تحقیقات لی و ژو (۲۰۱۶)، نشان داد که رهبری مخرب در هردو انحراف شامل انحراف سازمانی(آسیب رساندن به تجهیزات سازمانی، کندسازی روند پیشرفت کاری به‌طور عمد، دروغ گفتن درباره ساعت کاریشان، سرقت منابع و غیره) و انحراف میان فردی (توهین به همکاران، آسیب به همکاران، گسترش شایعات درباره همکاران و غیره) تأثیر قابل توجهی دارد (Li &Zhu, 2016). پژوهش لو و همکاران نشان داد که رهبری مخرب دارای چهار بعد می‌باشد: ۱. فساد، ۲. سوءاستفاده از زیردستان، ۳. فرسودن زیردستان و ۴. کمبود اخلاق حرفه‌ای (lu et al.,2012). در پژوهشی دیگر، فورنهام رهبری مخرب را در سه‌طبقه جامعه‌ستیز، خودشیفته و رهبر ماکیاولی طبقه‌بندی کرده است(خراسانی طرقی و همکاران،۱۳۹۷).

از منظری دیگر، سازمان‌ها برای همسو شدن با تغییرات محیطی نیاز به خودکارآمدی نیروی انسانی دارند. باندورا (۱۹۹۷)، مطرح می‌کند که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله آن، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به‌گونه‌ای اثربخش، سازماندهی می‌شود (شاه منصوری و سکوت آرانی، ۲۰۱۵). خودکارآمدی یا اعتمادبه‌نفس، که عمدتاً مبتنی بر نظریه شناختی-اجتماعی باندورا است هنگامی‌که در محیط کار اعمال شود، می‌تواند به‌عنوان اعتقاد یک فرد در مورد توانایی‌های خود برای ایجاد انگیزه، منابع شناختی و اقدامات لازم برای اجرای موفقیت‌آمیز یک کار خاص در یک زمینه‌خاص باشد (Nelson &Cooper, 2007). بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای کنش درونی، برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان مکانیسم‌های کنش درونی، هیچ‌کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارآمدی شخصی نیست. اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل‌قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به‌عنوان برانگیزنده رفتار انسان عمل می‌کنند، اما همه آنها تابع باور فرد هستند (Bandura,2009). به عقیده

باندورا، خودکارآمدی باوری است که انسان‌ها می‌توانند به‌طور موفقیت‌آمیزی یک رفتار خاص را برای رسیدن به نتایج مطلوب شکل دهند. همچنین خودکارآمدی طبق نظریه شناختی اجتماعی یک عامل فردی محسوب می‌شود زیرا منابع ایجادکننده آن چهار مورد ذیل است: تجارب موفقیت، تجارب نیابتی، تشویق و ترغیب کلامی و تفسیر حالات عاطفی و فیزیولوژیکی (Lamarche et al.,2018). طبق نظریه باندورا، خودکارآمدی نقش مهمی در سازگاری روان‌شناختی، مشکلات روانی، سلامت جسمانی و نیز راهبردهای تغییر رفتار خود رهنمون و مشاوره دارد. خودکارآمدی در انجام شغل‌های پرهیجان و استرس آمیز اهمیت اساسی داشته و در ارتباط بین ضرورت‌های شغل‌های هیجانی و ناهماهنگی خلقی نقش حایل و تعدیل‌کننده دارد(امیری و مصر آبادی ،۱۳۹۸). باندورا وهمکاران(۱۹۹۹)، خودکارآمدی را باورهای افراد به توانایی‌هایشان در بسیج انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین تعریف کرده‌اند و به اعتقاد اسپینوال و ریتچر (۱۹۹۹)، یکی از جنبه‌های اساسی خودکارآمدی شخص این باور است که فرد از راه اعمال کنترل می‌تواند بر پیامدهای زندگی خود اثر بگذارد. به‌ویژه در هنگام رویارویی با عوامل استرس‌زا، داشتن احساس کنترل بر شرایط، عاملی مهم در سازگاری با موقعیت‌های گوناگون است. همچنین ازنظر باندورا، داشتن یا افزایش احساس خودکارآمدی می‌تواند موقعیت تهدیدآمیز را مبدل به یک موقعیت مطمئن کند (مسعودنیا، ۱۳۸۶). طبق دیدگاه باندورا، خودکارآمدی به باورهایی همچون کفایت شایستگی و قابلیت کنار آمدن بازندگی اشاره دارد. برآورده ساختن و حفظ کردن معیارهای عملکرد، خودکارآمدی را بالا می‌برد و ناکامی در برآورده ساختن و حفظ کردن آنها، آن را پایین می‌آورد (دولت آبادی و همکاران،۱۳۹۳). به اعتقاد اسپیر و فرس (۱۹۹۷)، کارکنان خودکارآمد ابتکار زیادی را در زمینه پیشرفت شغلی خودشان ایجاد می کنند و ایده‌هایی که به بهبود فرآیندهای کار کمک می‌کند را به وجود می‌آورند (Bandura,2009). در این راستا ماتسوی و اونگلاتکو (۱۹۹۲)، معتقدند که تلاش برای کاهش استرس شغلی با افزایش کنترل شغل بدون بالا بردن خودکارآمدی برای مدیریت کردن، منجر به افزایش مسئولیت‌ها می‌شود که ضرر آن بیشتر از نفع آن خواهد بود (Bandura,2009). به عقیده کریتنر و کینیکی (۲۰۰۴)، کارمندی که دارای خودکارآمدی بالایی است تلاش بیشتری خواهد کرد و احتمالاً در صورت مواجهه با

موانع یا تجارب منفی همچنان پابرجا خواهد ماند. از طرف دیگر، کارمندی که دارای خودکارآمدی پایین است، استعداد تسلیم شدن را دارد و معتقد است که ثابت کند او قادر به انجام کار نیست. خودکارآمدی، رضایتمندی کارکنان افزایش می‌دهد زیرا احساس شایستگی و اعتمادبه‌نفس همراه با خودکارآمدی باعث می‌شود شغل لذت‌بخش‌تر باشد و بتواند فشار روانی را در محل کار کم کند. بنابراین طراحی شغل با خودمختاری بالابر عملکرد، رضایتمندی و کاهش استرس شغلی از طریق افزایش خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار خواهد بود (Saragih,2011)**.** به اعتقاد باندورا (۱۹۹۷)، وگیست (۱۹۸۷)، احساس مهارت پایین منجر به اضطراب و رفتار اجتنابی می‌شود درحالی‌که سطح بالایی از خودکارآمدی غالباً منجر به شروع رفتار ابتکاری و لذت بردن از کار می‌شود و نیز منجر به تغییر تفسیر آنها از سطح دشواری که در طول کار با آنها روبرو خواهدشد (Fock et al.,2011).

هنگامی‌که کارمندان احساس کنند توانایی انجام وظایف مشتریان یا سرپرستان را به‌طور مستقل دارند، یک تجربه کاری رضایت‌بخش برای آنها حاصل می‌شود (Fock et al., 2011). ازاین‌رو احساس استقلال، داشتن هویت شخصی و توانایی برای مستقل عمل کردن و اعمال کنترل بر محیط، توسط فرد تعریف می‌شود که شامل احساس تسلط بر وظایف، داشتن منبع کنترل درونی و خودکارآمدی است. مقاومت(امتناع از پذیرش پیام‌های منفی در مورد خود) و کناره‌گیری (فاصله گرفتن از ناکارآمدی) به‌عنوان محافظ قدرتمندی از استقلال می‌باشد(Bernard,1995). احساس استقلال، درجه‌ای است که یک شغل آزادی کارگر، احساس استقلال و اختیار در برنامه‌ریزی کار و تعیین روش‌های انجام آن را فراهم می‌کند(Robbins &Judge,2014). به اعتقاد وانگ و همکاران(۲۰۱۵)، سطح احساس استقلال کارکنان به عملکرد آنان بستگی دارد. افزون بر این، حمایت رهبری سازمان از احساس استقلال کارکنان بر عملکرد فردی و پیامدهای سازمانی تأثیر دارد(شیخلار و همکاران،۱۳۹۸). همچنین فقدان احساس استقلال شغلی یکی از منابع استرس بوده و با میزان تعهد شغلی کارکنان رابطه منفی دارد. فقدان اختیار در تصمیم‌گیری و فقدان کنترل شغلی، باتجربه احساسات نامطلوب استرس شغلی مرتبط است(Coetzee & De Villiers, 2012).

سلامت روانی شامل بهزیستی ذهنی، ادراک خودکارآمدی، خودمختاری، شایستگی، وابستگی درون‌گروهی و بازشناسی توانایی برای تشخیص پتانسیل‌های هیجانی و عقلانی است .کومبر و باریبال معتقدند که رضایت شغلی پایین، بر سلامت روان‌شناختی کارکنان تأثیر منفی دارد و باعث افزایش فشار روانی، غیبت و تأخیر در کار و تقاضای بازنشستگی زودتر از موعد مقرر می‌گردد(طاهری و همکاران ،۱۳۹۱). به اعتقاد کیز (۲۰۰۲)، وقتی افراد کامیاب هستند سلامت روانی آنها بیشتر است چرا؟ وقتی افراد احساس شادابی و سرزندگی می‌کنند، کمتر عصبی و افسرده‌اند؛ بنابراین ازلحاظ روانی سالم‌ترند. با این خط فکری،کریستینسون و همکاران (۲۰۰۵)، دریافتند افرادی که کامیابی بیشتری دارند، از سلامت روانی و جسمی بهتری برخوردارند و کنترل بیشتری بر پیامدهای مختلف اعم از افسردگی، اضطراب، ترس ناگهانی، اختلالات وزنی و شرایط مزمن خواهند داشت (Nelson &Cooper, 2007)**.** بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند که زمینه‌های کاری، باعث استرس شده و سلامت روانی را با مشکل روبرو می‌کنند حتی زمینه‌های کاری می‌تواند چیزی بیش از استرس و سلامت زدایی باشد آنها می‌توانند کارمندان را پرورش داده و از این طریق به‌سلامت روانی مثبت آنها کمک کنند (Nelson &Cooper,2007). به عقیده اسپیریتزر و همکاران(۲۰۰۵)،کامیاب شدن (موفق شدن)، حالتی روان‌شناختی است که در آن افراد احساس نشاط و یادگیری در محل کار را تجربه می‌کنند. با این اوصاف کامیابی یک پیش‌زمینه مهم برای سلامت روانی و رفاه کارکنان است (Nelson &Cooper,2007).

جدول۱. پیشینه پژوهش

عنوان پژوهش	نتایج پژوهش	پژوهشگر
بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان	باورهای خودکارآمدی قوی بر سلامت روانی دانشجویان تأثیر مثبت داشته و همچنین تفاوت باورهای خودکارآمدی نمونه بررسی با توجه به جنس و گروه‌های تحصیلی معنادار نیست.	اعرابیان و همکاران
رابطه خودکارآمدی با افسردگی، اضطراب و استرس	افزایش خودکارآمدی، بهبود سلامت روان را به دنبال دارد و افرادی که نمره خودکارآمدی بالاتری دارند، از سلامت روانی بیشتری برخوردارند.	خوشنویسان و افروز (۱۳۹۰)

عنوان پژوهش	نتایج پژوهش	پژوهشگر
الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی	رهبری مخرب سبب استرس شغلی و استرس شغلی منجر به بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان می شود.	مهداد و ملک زاده (۱۳۹۷)
الگوی ساختاری رابطه بین رهبری مخرب با بی‌عدالتی سازمانی و رفتارهای مدنی سازمانی	بین رهبری مخرب و بی‌عدالتی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد اما بین رهبری مخرب و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه منفی وجود دارد.	بختیاری نیا و گل پرور (۱۳۹۴)
بررسی دیدگاه کارکنان چینی در مورد محتوا و ساختار رهبری مخرب	رهبری مخرب در دیدگاه کارکنان چینی می‌تواند دارای ساختار چهار عاملی، موسوم به فرسایش زیردستان، فساد، سوءاستفاده از زیردستان و فقدان اخلاق‌گرایی حرفه‌ای باشد.	لو و همکاران (۲۰۱۲)
تأثیر رهبران بد تا چه حد بد است؟ یک فرا تحلیل از رهبری بد و نتایج آن	رهبری مخرب با نگرش مثبت نسبت به رهبر، بهزیستی و عملکرد کارکنان دارای رابطه منفی و معنادار است ولی با تمایل به ترک خدمت، رفتارهای ضد تولید و مقاومت و نافرمانی در برابر رهبر دارای رابطه مثبت و معناداری است.	شاینز و شیلینگ (۲۰۱۳)
تعریف یک مدل مفهومی	به تعاریف مفهومی از رهبری مخرب پرداخته اند وسه دسته از چنین رهبری مخرب را در مدل نشان دادند که شامل: استبدادی، از خط خارج‌شده و رفتار رهبری حمایتی ـ بی وفا.	اینارسن و همکاران (۲۰۰۷)
تأثیر رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی به واسطه استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد خوراسگان	بین رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین استرس منفی نقش میانجی را در رابطه بین رهبری مخرب و رفتار انحراف سازمانی دارد.	پولادی و اعتباریان (۱۳۹۳)
روشی برای اندازه‌گیری رهبری مخرب و تشخیص دادن انواع رهبران مخرب در سازمان‌ها.	داده‌ها از طریق یک نظرسنجی مبتنی بر وب انجام شد که ۷۰۷ پاسخ به دست آمد و نتایج، وجود هفت نوع رهبری مخرب را نشان داد.	شاو و همکاران (۲۰۱۱)

حال با بررسی پیشینه نظری و تجربی موضوع پژوهش، فرضیه‌های زیر، برای این

پژوهش تدوین شده است. فرضیه اصلی: رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی احساس استقلال و خود کارآمدی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه اول: رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: رهبری مخرب بر احساس استقلال کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: رهبری مخرب بر خودکارآمدی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد.

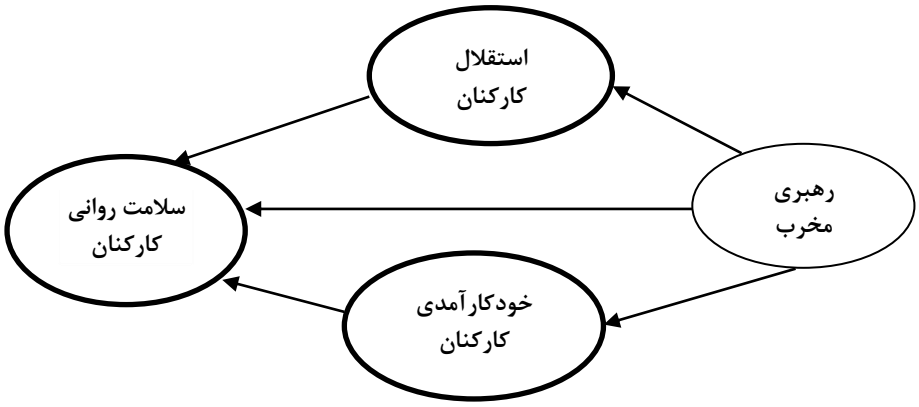
فرضیه چهارم: احساس استقلال کارکنان بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: خود کارآمدی کارکنان بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: احساس استقلال، رابطه رهبری مخرب و سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه هفتم: خودکارآمدی رابطه رهبری مخرب و سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی را میانجی‌گری می‌کند. مدل مفهومی این پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



منبع: محقق ساخته

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، به دلیل اینکه به آزمودن کارائی نظریه‌های علمی تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی احساس استقلال و خود کارآمدی می‌پردازد و دانش کاربردی را در مورد کیفیت رابطه و تأثیر میان متغیرها توسعه می‌دهد، ازنظر هدف، کاربردی است. ازآنجاکه این پژوهش در موقعیت‌های واقعی و با نمونه‌های بزرگ انجام می‌گیرد ازنظر موقعیت، میدانی می‌باشد و همچنین چون پژوهش، رابطه و همبستگی بین متغیرهای پژوهش را موردمطالعه قرار می‌دهد، بر مبنای گردآوری داده‌ها، پژوهش همبستگی است. جامعهٔ آماری در این پژوهش۳۰۷ نفر از کارکنان شاغل در پالایشگاه ششم مجتمع گاز پارس جنوبی بودند. برای تعیین نمونه از جامعه محدود استفاده‌شده است. تعداد نمونه برابر با ۱۷۱ نفر برآورد شده است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بوده است. در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده‌شده است که دربرگیرنده ۲۴ سوال بود که ۷ سوال برای سنجش متغیر رهبری مخرب، ۸ سوال برای سنجش متغیر خودکارآمدی، ۵ سوال برای سنجش متغیر احساس استقلال و۷ سوال برای سنجش متغیر سلامت روانی کارکنان استفاده شد. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری یا محتوایی و روایی سازه (همگرا) استفاده‌شده است. برای بررسی روایی صوری در پرسشنامه پژوهش، سوالات با توجه به مؤلفه‌های استخراج‌شده از پژوهش‌های معتبر گذشته و با ارجاع به منابع مربوطه، در اختیار تعدادی از استادان مدیریت قرار گرفت تا در رابطه با روایی پرسشنامه اظهارنظر نمایند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسشنامه‌ها توسط استادان و صاحب‌نظران و انجام اصلاحات جزئی، روایی صوری پرسشنامه‌ها تأیید شد. در این پژوهش برای بررسی روایی سازه از بار عاملی استفاده شد. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل می‌شد که آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. پیش از انجام تحلیل عاملی تأییدی باید آزمون KMO جهت حصول اطمینان از کفایت نمونه‌گیری انجام شود.

با توجه به جدول ۲ مقدار شاخص کفایت نمونه‌گیری برای هر یک از متغیرها بالای ۰/۶ و همچنین بر اساس جدول ۳ مقدارKMO مدل کلی از ۰/۶ بالاتر است.

همچنین ازآنجایی‌که سطح معناداری آزمون بارتلت مدل، کمتر از مقدار خطای تحقیق(۰/۰۵) است بنابراین کفایت نمونه‌گیری مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲. آماره‌های اطمینان متغیرهای پژوهش

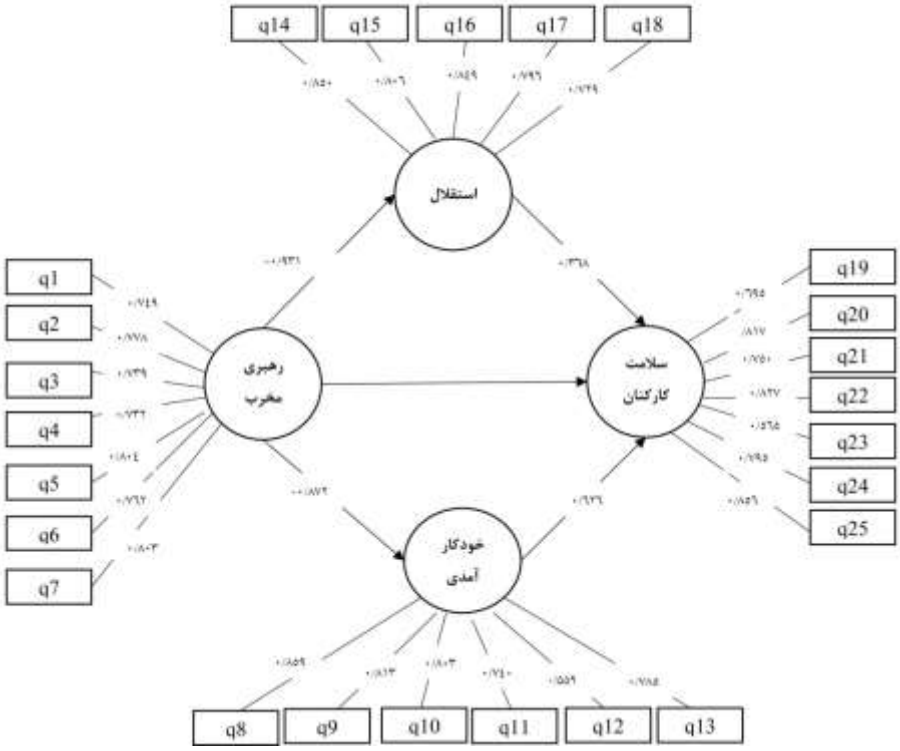
متغیر	رهبری مخرب	استقلال	خود کارآمدی	سلامت کارکنان
شاخص کفایت نمونه‌گیری	۰/۸۶۴	۰/۸۷۸	۰/۹۲۱	۹۱۹
ضریب معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۳. آماره اطمینان کفایت داده‌های مدل کلی

شاخص کیفیت نمونه‌گیری	آزمون کرویت بارتلت		
	کای اسکوئر	درجه آزادی	معناداری
۰/۸۵۹	۸۴۹/۶۱۴	۳۶	۰/۰۰۰

پس از حصول اطمینان از مناسب بودن حجم نمونه، مقادیر اشتراک گویه ها موردبررسی قرار گرفت و گویه هایی که مقدارشان کمتر از ۰/۳ بوده است به‌این‌علت که با سایر گویه ها سازگاری نداشته و تبیین‌کننده مناسبی برای آن بعد نبودند، از تحلیل کنار گذاشته شدند. برای اندازه‌گیری پایایی در این پژوهش، علاوه بر ضریب آلفای کرونباخ، شاخص پایایی ترکیبی نیز محاسبه شد. به‌منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش، از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد و در دو مرحله کلی شامل «بررسی برازش مدل» و «آزمون فرضیات» صورت پذیرفت. درنهایت چنانچه مدل از برازش کلی مناسبی در سه مرحله برخوردار بود، آنگاه می‌توان به بررسی فرضیات پژوهش پرداخت. در این پژوهش۱۷۱پرسشنامه جمع‌آوری شد که ۱۶۰ نفر مرد و ۱۱ نفر زن را شامل می‌شد. در ادامه مدل تحقیق بر اساس ضرایب، بارهای عاملی مورد آزمون قرار گرفت. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل‌قبول است با توجه به این موضوع، مدل معادلات ساختاری مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد بار عاملی در شکل ۲ رسم شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان داد که تمامی بارهای عاملی شاخص‌ها، بالای ۰/۴ می‌باشند و بار عاملی شاخص‌ها، مطلوب است.

شکل ۲. مدل معادلات ساختاری مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد بار عاملی



ضریب آلفای کرونباخ: یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری و یا پایایی پرسش‌نامه ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد. در این پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS میزان آلفای کرونباخ برای متغیرها محاسبه شد و در جدول ۴ گزارش‌شده است. همان‌طور که گفته شد، هر چه میزان این ضریب به عدد یک نزدیک‌تر باشد، مناسب‌تر است. در این تحقیق مقدار پایایی پرسش‌نامه در مورد متغیرهای مستقل و وابسته در سطح بسیار قابل قبولی به‌دست‌آمده است.

پایایی ترکیبی: این پایایی، معیاری مدرن‌تر نسبت به آلفای کرونباخ است که پایایی متغیرها را نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی شاخص‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌کند. درصورتی‌که مقدار پایایی ترکیبی برای هر متغیر بیشتر از ۰/۷ باشد، نشان از پایداری درونی مناسب مدل دارد. پایایی ترکیبی هر یک از متغیرهای

تحقیق همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ۰/۷ به بالا می‌باشد، بنابراین ازلحاظ پایایی ترکیبی نیز، مدل مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ٤. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده

مؤلفه	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
رهبری مخرب	۰/۸۸۳	۰/۹۰۹	۰/۵۸۹
استقلال	۰/۸۶۵	۰/۹۰۳	۰/۶۵۱
خود کارآمدی	۰/۸۵۵	۰/۸۹۳	۰/۵۸۷
سلامت کارکنان	۰/۸۷۷	۰/۹۰۶	۰/۵۷۷

روایی واگرا: به‌منظور بررسی روایی واگرا مدل از معیار فورنل و لارکر استفاده‌شده است. روایی واگرا وقتی در سطح قابل‌قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و سایر متغیرها باشد. در نرم‌افزار Smart PLS، بررسی این امر به‌وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد. در جدول ۵، ماتریس مربوط به متغیرها نشان داده‌شده است. مدل در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی ماتریس از مقادیر زیرین آن بیشتر باشد. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، همه اعداد قطر اصلی از اعداد ستون زیرین خود بیشتر هستند که این مورد به معنی روایی واگرای قابل‌قبول مدل است.

جدول ۵. روایی واگرای مدل

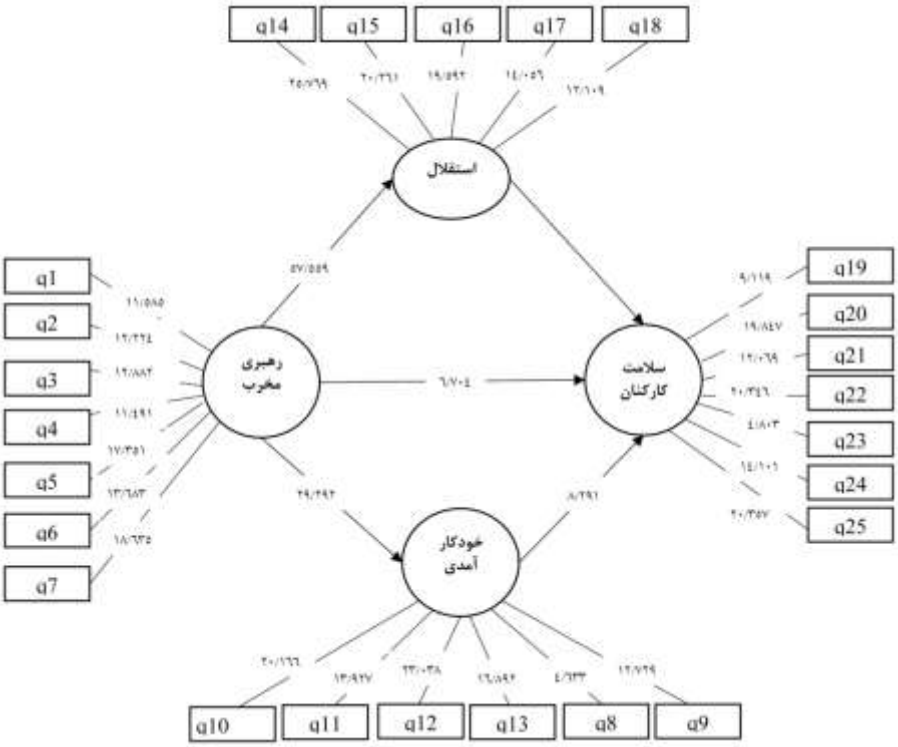
متغیر	رهبری مخرب	استقلال	خود کارآمدی	سلامت کارکنان
رهبری مخرب	۰/۸۶۷			
استقلال	۰/۸۳۱	۰/۹۰۷		
خود کارآمدی	۰/۷۷۲	۰/۸۰۰	۰/۸۶۶	
سلامت کارکنان	۰/۸۱۰	۰/۷۹۱	۰/۷۴۸	۰/۸۶۳

ارزیابی مدل ساختاری: مدل ساختاری روابط میان متغیرهای پنهان (مکنون) مدل می‌باشد. درواقع در این بخش تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها

موردبررسی قرار می‌گیرد. در ارزیابی مدل ساختاری از چند معیار استفاده می‌شود که در ذیل به هرکدام از آنها پرداخته‌شده است.

اعداد معناداری **t**: ابتدایی‌ترین معیار سنجش رابطه بین متغیرها در مدل، اعداد معناداری **t** است. درصورتی‌که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و درنتیجه تأیید آن رابطه یا رابطه‌ها در سطح اطمینان ۹۵/. است. شکل ۳ نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری ضرایب **t** به تصویر کشیده است. مقادیر محاسبه‌شده بر روی پیکان‌ها، نشان‌دهنده مقدار اعداد معناداری **t** می‌باشد. نتایج T-value گزارش‌شده در شکل ۲، همگی از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد، بنابراین

شکل ۳. مدل معادلات ساختاری مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری آماره t



می‌توان نتیجه گرفت که در سطح معناداری ۹۵ درصد، کلیه سؤالات برای مدل معادلات ساختاری مدنظر قرار می‌گیرد و نیازی به حذف هیچ‌یک از سؤالات از مدل نیست.

معیار ضریب تعیین: هرچه مقدار ضریب تعیین مربوط به متغیر وابسته مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین[1] (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند. جدول (۶)، مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته تحقیق را نشان می‌دهد، همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقادیر ضریب تعیین متغیرهای تحقیق، دارای مقدار ضریب تعیین قوی برای متغیرهای تحقیق است.

معیار Q^2: این روش، بررسی توانایی مدل در پیش‌بینی کردن است. معیار غالب، برای رابطه پیش‌بین، شاخص Q^2 است. این معیار که معمولاً با استفاده از شیوه BF[2] سنجیده می‌شود، ادعا می‌کند که مدل باید بتواند یک پیش‌بینی از معرف‌های متغیر مکنون درون‌زا ارائه دهد. باید توجه کرد که شیوه BF فقط برای متغیر مکنون درون‌زایی به کار می‌رود که به‌صورت مدل اندازه‌گیری انعکاسی عملیاتی شده است. بر این اساس درصورتی‌که مقدار Q^2 در مورد یک متغیر وابسته صفر یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین متغیرهای دیگر مدل و آن متغیر وابسته به‌خوبی تعیین نشده است. به عبارتی اگر این مقدار برای یک متغیر مکنون درون‌زای معین بیشتر از صفر باشد، متغیرهای مستقل آن‌ها ارتباط پیش‌بین دارند. در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین‌شده است که به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل در قبال آن متغیر است. با توجه به مقدار Q^2 به‌دست‌آمده برای متغیرهای وابسته مدل که در جدول ۶ نشان داده‌شده، مشخص است که قدرت پیش‌بینی مدل برای متغیر وابسته در سطح قوی قرار دارد.

ارزیابی مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای برازش کلی مدل تنها یک معیار به‌عنوان GoF[3] (شاخص نیکویی برازش) مورداستفاده قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه این شاخص تا حدی به متوسط اشتراکی وابسته است، پس‌ازاین شاخص نیز به لحاظ مفهومی، زمانی می‌توان استفاده نمود که مدل اندازه‌گیری از نوع انعکاسی باشد.

1. Chin
2. Blindfolding
3. Goodness of Fit

جدول ٦. گزارش مربوط به معیار R^2، معیار Q^2 و معیار GOF

متغیر	معیار R^2			معیار Q^2			GOF		
	0/19 ضعیف	0/33 متوسط	0/67 قوی	0/02 ضعیف	0/15 متوسط	0/35 قوی	0/01 ضعیف	0/25 متوسط	0/36 قوی
استقلال	۰/۸۶۷			۰/۴۶۶			۰/۷۵۴۷		
خود کارآمدی	۰/۷۶۰			۰/۴۱۴					
سلامت کارکنان	۰/۹۴۶			۰/۴۳۵					

مقدار GOF برای مدل این پژوهش برابر با ۰/۷۵۴۷ محاسبه‌شده که نشان از برازش کلی قوی و بسیار مناسب مدل دارد. با توجه به برازش قوی مدل کلی، حال می‌توان به بررسی فرضیات تحقیق پرداخت.

یافته‌ها

فرضیه اول: رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد. با توجه به شکل (۲) و ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که رهبری مخرب به میزان ۰/۷۰۷- بر سلامت روانی کارکنان تأثیر دارد. یعنی اگر رهبری مخرب به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به‌احتمال ۹۵ درصد مقدار سلامت روانی کارکنان به میزان ۰/۷۰۷ واحد کاهش می‌یابد. همان‌طور که در شکل ۳ نشان داده شد، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیر رهبری مخرب و سلامت روانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۶/۷۰۴ شده که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از این است که رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه دوم: رهبری مخرب بر احساس استقلال کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد. با توجه به شکل ۲ و ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که رهبری مخرب به میزان ۰/۹۳۱- بر احساس استقلال کارکنان تأثیر دارد. یعنی اگر رهبری مخرب به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به‌احتمال ۹۵ درصد مقدار احساس استقلال کارکنان به میزان ۰/۹۳۱ واحد کاهش می‌یابد.

همان‌طور که در شکل ۳ نشان داده شد، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیر رهبری مخرب و احساس استقلال کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۵۷/۵۵۹ شده که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از این است که رهبری مخرب بر احساس استقلال کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه سوم: رهبری مخرب بر خود کارآمدی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد. با توجه به شکل ۲ و ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که رهبری مخرب به میزان ۰/۸۷۲- بر خود کارآمدی کارکنان تأثیر دارد. یعنی اگر رهبری مخرب به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به‌احتمال ۹۵ درصد مقدار خود کارآمدی کارکنان به میزان ۰/۸۷۲ واحد کاهش می‌یابد. همان‌طور که در شکل ۳ نشان داده شد، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیر رهبری مخرب و خود کارآمدی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۲۹/۲۹۲ شده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از این است که رهبری مخرب بر خود کارآمدی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: احساس استقلال کارکنان بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد. با توجه به شکل ۲ و ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که احساس استقلال کارکنان به میزان ۰/۳۶۸ بر سلامت روانی کارکنان تأثیر دارد. یعنی اگر احساس استقلال کارکنان به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به‌احتمال ۹۵ درصد مقدار سلامت روانی کارکنان به میزان ۰/۳۶۸ واحد افزایش می‌یابد. همان‌طور که در شکل ۳ نشان داده شد، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیر احساس استقلال کارکنان و سلامت روانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۵/۸۰۳ شده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از این است که احساس استقلال کارکنان بر سلامت روانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه پنجم: خود کارآمدی کارکنان بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی تأثیر معناداری دارد. با توجه به شکل ۲ و ضریب مسیر مربوط به این فرضیه می‌توان به این نتیجه رسید که خودکارآمدی کارکنان به میزان ۰/۶۲۶ بر سلامت روانی کارکنان تأثیر دارد. یعنی اگر خود کارآمدی کارکنان به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به‌احتمال ۹۵ درصد مقدار سلامت کارکنان به میزان ۰/۶۲۶ واحد افزایش

می‌یابد. همان‌طور که در شکل ۳ نشان داده شد، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیر خود کارآمدی کارکنان و سلامت روانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۸/۲۹۱ شده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از این است که خود کارآمدی کارکنان بر سلامت روانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ششم: احساس استقلال کارکنان، تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی را میانجی‌گری می‌کند. همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود، مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر رهبری مخرب و احساس استقلال کارکنان برابر با ۰/۹۳۱- و برای رابطه بین دو متغیر احساس استقلال کارکنان و سلامت روانی کارکنان ۰/۳۶۸ محاسبه شد یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان درسطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). در این فرمول، a (مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی) و b (مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته) و c (مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته) و s_a(خطای استاندارد مسیر تغییر مستقل و میانجی) و s_b (خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته) هستند.

رابطه (۱): $(s_b=0.097);(s_a=0.013);(c=0.842);(b=0.368);(a=0.931)$

$$Z-Value=\frac{0.931\times 0.368}{\sqrt{(0.931^2\times 0.013^2)+(0.368^2\times 0.097^2)+(0.013^2\times 0.097^2)}}=8.409$$

با توجه به محاسبات مندرج در رابطه ۱، ارزش z برابر با ۸.۴۰۹ به دست آمد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی احساس استقلال کارکنان در رابطه بین رهبری مخرب و سلامت روانی کارکنان معنادار است. بنابراین رهبری مخرب از طریق اثر منفی بر احساس استقلال کارکنان، سلامت روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا فرضیه ششم تحقیق، پذیرفته می‌شود.

تعیین شدت تأثیر میانجی: برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آمارهای به نام (VAF) استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. درواقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم براثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). مقدار VAF از رابطه ۲ محاسبه می‌شود: در این فرمول a، (مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی) و b (مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته) و c (مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته) هستند.

رابطه (۲): $$V\,AF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

$$VAF = \frac{-0.931 \times 0.368}{(-0.931 \times 0.368) + (-0.707)} = 0.326$$

این بدین معنی است که تقریبا بیش از ۳۲ درصد از اثر کل رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی احساس استقلال کارکنان تبیین می‌شود.

فرضیه هفتم: خودکارآمدی تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی را میانجی‌گری می‌کند. همان‌گونه که در شکل (۲) ملاحظه می‌شود، مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر رهبری مخرب و خود کارآمدی برابر با ۰/۸۷۲-و برای رابطه بین دو متغیر خود کارآمدی و سلامت روانی کارکنان ۰/۶۲۶ محاسبه شد. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق رابطه ۳ به دست می‌آید.

رابطه (۳) : $$Z - Value = \frac{0.872 \times 0.626}{\sqrt{0.872^2 \times 0.014^2) + (0.626^2 \times 0.098^2) + (0.014^2 \times 0.098^2)}} = 6.332$$

(s_b=0.098);(s_a= 0.014);(c=0.842);(b=0.626);(a=0.872)

با توجه به رابطه ۳، ارزش z برابر با ۶/۳۳۲ به دست آمد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی خود کارآمدی در رابطه بین رهبری مخرب و سلامت روانی کارکنان مثبت و معنادار است. بنابراین رهبری مخرب از طریق اثر منفی بر خودکارآمدی، سلامت روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا فرضیه هفتم تحقیق پذیرفته می‌شود. برای تعیین شدت این اثر از آماره شمول واریانس (VAF) استفاده می‌شود.

$$VAF = \frac{-0.872 \times 0.626}{(-0.872 \times 0.626) + (-0.707)} = 0.435$$

این بدین معنی است که تقریبا بیش از ۴۳ درصد از اثر کل رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی خود کارآمدی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری

سلامت روان کارکنان در سازمان‌ها اهمیت فراوانی دارد. بنابراین شناخت و تأمین نیازهای اولیه روان‌شناختی کارکنان برای ایجاد احساس استقلال، شایستگی، خودکارآمدی و دستیابی به انگیزه‌های بالا درزمینهٔ شغلی خود، لازم بوده است و منجر به افزایش رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان خواهد شد. ازاین‌رو هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی احساس استقلال و خود کارآمدی بوده است. در این پژوهش تلاش شده است به این پرسش پاسخ داده شود که تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی احساس استقلال و خودکارآمدی کارکنان چگونه است؟ برای دستیابی به این هدف، نمونه‌ای از کارکنان شاغل در پالایشگاه ششم مجتمع گاز پارس جنوبی، انتخاب و مورد پیمایش قرار گرفت. تحلیل داده‌های گردآوری‌شده با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان، احساس استقلال و خود کارآمدی کارکنان جامعه موردمطالعه، تأثیر منفی و معناداری دارد و با پژوهش‌های شاو و همکاران(۲۰۱۱)، اریکسون و همکاران(۲۰۱۵)، همخوانی دارد. احساس استقلال و خود کارآمدی کارکنان بر سلامت روانی آنها در جامعه موردمطالعه تأثیر مثبت و معناداری دارد و با پژوهش‌های اعرابیان و همکاران، خوشنویسان و افروز(۱۳۹۰)، همخوانی دارد. همچنین احساس استقلال کارکنان و خود کارآمدی کارکنان، تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. لذا به مدیران پالایشگاه موردمطالعه پیشنهاد می‌شود برای جلوگیری از شکل‌گیری رهبری مخرب، تمرکز خود را بر تصحیح فرآیند ارزیابی عملکرد قرار دهند. ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه می‌تواند به شکستن انحصار در قدرت افسارگسیخته رهبران منجر گردد. همچنین ایجاد ساختارهای حمایت‌کننده از آواهای سازمانی می‌تواند به شفافیت، صراحت و مبارزه با رهبران مخرب کمک شایانی نماید. حمایت جدی و ایجاد پشتوانه قانونی از استقرار سیستم نظام

پیشنهادات و به‌تبع آن رویش ایده‌های خلاقانه کارکنان، علاوه بر تصحیح خط‌مشی‌ها و قوانین غلط از اعمال‌نفوذ قانونی رهبران مخرب هم جلوگیری خواهد نمود. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی متناوب برای آشنایی و پرهیز از سبک رهبری مخرب برگزار گردد و فرهنگ‌سازی برای تقبیح سبک‌های رهبری مخرب و جامعه پذیری صحیح در کارکنان جدید الورود می‌تواند اثر مهمی در پرهیز از سبک رهبری مخرب داشته باشد.

منابع

امیری، مسلم و مصرآبادی، جواد (۱۳۹۸). فراتحلیل رابطه بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن با خودکارآمدی،دوره۱۱، شماره۱،صص ۴۵-۶۹.

اعرابیان، اقدس. خداپناهی، محمدکریم، حیدری، محمود و صالح صدق‌پور، بهرام (سال؟؟؟). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان. *فصلنامه روان‌شناسی*، شماره۳۲،صص ۳۶۰-۳۷۱.

بختیاری، جمیله و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۴). الگوی ساختاری رابطه بین رهبری مخرب با بی‌عدالتی سازمانی ورفتارهای مدنی. *کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی روان‌شناسی و علوم اجتماعی*، ۱-۱۲.

پولادی، آیدا و اعتباریان، اکبر(۱۳۹۳). تأثیر رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی به واسطه استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. *سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت* .۱-۲۱.

جعفری، زهرا (۱۳۹۸). *رهبری مخرب: فوق ستارگان ویرانگر*، انتشارات شهبازی، تهران، چاپ اول.

حسینی دولت‌آبادی، فاطمه، صادقی، عباس، سعادت، سجاد و خدایاری، هانیه (۱۳۹۳). رابطه بین خودکارآمدی و خودشکوفایی با راهبردهای مقابله‌ای در دانشجویان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، بهار و تابستان،۱۰-۱۷.

خوشنویسان، زهرا و افروز، غلامعلی (۱۳۹۰). رابطه خودکارآمدی با افسردگی، اضطراب و استرس. *فصلنامه اندیشه وکار*، ۵، (۲۰)، صص۸۰-۷۳.

خراسانی‌طرقی، حامد، رحیم‌نیا، فریبرز، ملک‌زاده، غلام‌رضا و مرتضوی، سعید (۱۳۹۷). کشف مؤلفه‌های رفتارهای مخرب رهبران غیراخلاقی. *فصلنامه اخلاق در علوم و*

فناوری، سال۱۳، شماره۱، صص ۴۷- ۳۸.

شاه منصوری، اشرف و سکوت آرانی، مهدی (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی کارکنان (در شهرداری شهرستان آران و بیدگل). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۲۱، صص ۴۳-۴۸.

طهماسب‌زاده شیخلار، داوود، عظیم‌پور، احسانو شیخی، موریس (۱۳۹۸). مدل تأثیر علی خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی معلمان. *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری وارزشیابی آموزشی*، سال ۹، شماره ۲۵، صص ۲۲۵-۱۹۹.

طاهری، مهدی، حسنی، جعفر، خدادادی سنگده، جواد و اسدی، مسعود (۱۳۹۳). نقش صفات شخصیت و سلامت روان‌شناختی در رضایت شغلی. *مجله تحقیقات علوم رفتاری*، دوره۱۲، شماره۲، صص ۸-۱.

کیوه‌یی، احسان و پروین، پگاه (۱۳۹۳). مقایسه سطح سلامت روانی کارکنان بخش درمانی با کارکنان بخش غیر درمانی درشهر همدان. *فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی*، سال ۴، صص ۸۰-۶۳.

گل‌پرور، محسن و سلحشور، آزاده (۱۳۹۵). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۶، شماره۲، صص ۱۲۳-۹۳.

مسعودنیا، ابراهیم (۱۳۸۶). خودکارآمدی ادراک‌شده راهبردهای مقابله‌ای در موقعیت‌های استرس‌زا. *فصلنامه روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، سال۱۳، شماره۴، صص ۴۰۵-۴۱۵.

مهداد، علی و ملک‌زاده، مائده (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی. *فصلنامه روان‌شناسی اجتماعی*، سال۱۲، شماره ۴۶، صص۱۳- ۱.

Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizal effectiveness, in E.A. locke (ed)., *hand book of principles of organization behavior* .(2nd ed.) ,(pp.179-200) .new York : wiley

Bernard ,B. (1995). Fostering resilience in children urban,ll: ERIC clearing house on elementary and childhood education. (ERIC document

reproduction service. No.ed380327) www.edpsycinteractive.org/fiels/resilienc.html.

Coetzee,M .& De villers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a south Africa finantial institution. *Southern Africa business review volume* 14, (1), 27-58.

Erickson,A ., Shaw,j. , Murry , j., & Branch , S. (2015). Destructive leadership : causes , consequences and countermeasures . *Organizational Dynamics*, 44 , 266-272.

Enarsen , S., Asland, M., &Skogstad , A .(2007). Destructive leadership behavior : A definition and conceptual model . *The leadership quarterly* , 18 , 207- 216.

Fock, H.,Chiang,F., Au, Y. K., & Hui, K. M.(2011).The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 319-328.

Krasikova , D., Green , S ., & Leberton , j. (2013). Destructive leadership : A Theoritical review,integration ,and future research agenda. *Journal of management* , 5, 1308- 1338.

Lu, H., Ling, W., Wu Y., & Liu, L. (2012). A Chinese perspective on the content and structure of destructive leadership, *Chinese Management Studies*,. 6,.271-283.

Li , H . & Zhu , j . (2016). Chapter 14 destructive leadership , Employees voice , and organization. *Divesity of management perspective from insid china*, 14, 205- 221.

Lamarche, L., Tejpal, A., & Mangin, D. (2018). Self-efficacy for medication management: a systematic review of instruments. *Patient preference and adherence*, 12, 1279-1287.

Nelson, D. & Cooper, C.L. (Eds.) (2007*). Positive organizational behavior*. SAGE Publications Inc

Robbins, S. P. & Judge, T. (2014), Essentials of organizational behavior. Pearson, *Journal of Applied Psychology*, 56, 56-64.

Saragih,S.(2011). The effects of job atunomy on work outcomes: self efficiacy as in intervening variable. *International research journal of business studies*. 14 (3), 203-215.

Shaw , J., Erickson, A.,& Harvey, M. (2011). A metod for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organization . *The leadership quarterly*, 22,575 – 590 .

Schyns, B. & Schilling, J.(2013). How bad are the effects of bad leaders? A

metaanalysis of destructive leadership and its outcomes, *The Leadership Quarterly*, 24,.(1). 138-158.

Schaubroeck ,J., Walumbwa, F. O., Ganster, D. C., & Kepes, S. (2007). Destructive leader traits and the neutralizing influence of an “enriched” job, *The Leadership Quarterly*,. 18(3),. 236–251.