

شناسایی مؤلفه‌های نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان غیرهیأت علمی نظام آموزش عالی ایران (مطالعه موردی: یک دانشگاه)

ماریا قربانیان* و مرزوه وزیری**

چکیده

هدف از این مطالعه شناسایی مؤلفه‌های نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان غیر هیأت علمی در نظام آموزش عالی ایران بود. این پژوهش از نوع پیمایشی، از نظر میزان کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و از منظر هدف از زمره پژوهش‌های کاربردی است. در راستای این هدف، با استفاده از الگوی نظارت مبتنی بر سوء استفاده لینگیان هو (۲۰۱۷)، دو گروه عوامل شخصیتی مربوط به مدیران (سرپرستان) و عوامل سازمانی به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر نظارت مبتنی بر سوء استفاده بررسی و تحلیل شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی کارکنان غیر هیأت علمی یک دانشگاه دولتی جامع، در شهر تهران که به گزارش امور اداری و پشتیبانی دانشگاه، جمعاً مشتمل بر ۴۴۱ نفر، اعم از کارکنان صف و ستاد بودند؛ از این تعداد ۲۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. اطلاعات دریافت شده الگوی لینگیان هو را حمایت و تأیید کرد. اولین پیش‌بینی‌کننده نظارت مبتنی بر سوء استفاده، بی‌ثباتی موقعیتی بود. تمرکز مدیران در تصمیم‌گیری‌ها، دیکته کردن خط مشی‌ها و سیاست‌های از بالا به پایین سازمان، به عنوان مهم‌ترین عامل در شکل‌گیری ساختار مکانیکی در سازمان ایفای نقش کردند. یافته‌ها در بخش آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که از میان متغیرهای مورد بررسی، بیشترین همبستگی بین ساختار مکانیکی سازمان و نظارت مبتنی بر سوء استفاده است. **کلید واژه‌ها:** نظارت مبتنی بر سوء استفاده، جوّ خصومت‌آمیز، بی‌ثباتی موقعیتی، گرایش به سلطه‌طلبی، انگیزه حفظ جایگاه

* نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء (س)،

تهران، ایران m_h.ghorbanian@yahoo.com

** استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء (س)،

تهران، ایران

مقدمه

در چند دهه اخیر به بررسی رفتارهای مخرب و مضر افراد در سازمان‌ها، از سوی پژوهشگران علوم رفتاری توجه چشمگیری شده است. بخش عمده‌ای از این نوع پژوهش‌ها بر روی ناهنجاری‌های رفتاری مدیران متمرکز بوده است، از جمله مهم‌ترین این رفتارها مربوط به حوزه وظیفه نظارت مدیران در سازمان می‌شود که بااهمیت‌ترین آن‌ها نظارت مبتنی بر سوء استفاده^۱ است (تپر، دافی، هوپلر و انسلی^۲، ۲۰۰۴). تپر نظارت مبتنی بر سوء استفاده را ادراک زبردستان نسبت به میزان قرار گرفتن در معرض رفتارهای خصمانه کلامی و غیر کلامی ناظران، به استثنای برخوردهای فیزیکی آن‌ها با زبردستان تعریف می‌کند. اشفورث^۳ (۱۹۹۷)، مدیران سوء رفتار را به عنوان کسانی توصیف می‌کند که به طرز صریح و خودسرانه از قدرت و اقتدار خود برای خشونت علیه کارمندان استفاده می‌کنند. ناظرانی که زبردستان خود را مورد سوء استفاده قرار می‌دهند، افرادی هستند که از نام‌های ناخوشایند برای کارکنان خود استفاده می‌کنند، بر سر آن‌ها فریاد می‌زنند، بخشی از اطلاعات (شامل بخشنامه‌ها، آیین‌نامه و دستورالعمل‌ها) را از کارکنان خود پنهان می‌کنند، ارباب می‌کنند، اطلاعات را نادیده می‌گیرند و کارکنان خود را تحقیر و تهدید به از دست دادن شغلشان می‌کنند (کیشلی^۴، ۱۹۹۸). در برخی موارد پژوهش‌های مربوط به نظارت با مطالعات عدالت سازمانی همپوشانی دارد. از نقطه نظر عدالت سازمانی، کارکنان نسبت به ادراکاتشان از ناعادلانه بودن رفتار ناظرانی واکنش نشان می‌دهند که از آن‌ها سوء استفاده می‌کنند. زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که رفتار ناظران ناعادلانه است، نگرش‌ها و رفتارهای مثبتشان دچار خدشه و آسیب می‌شود (تپر و همکاران، ۲۰۰۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهد کارکنانی که در معرض چنین رفتارهایی قرار می‌گیرند، خود کنترلی کمتری نسبت به سایرین دارند. بارون^۵ (۲۰۰۵)، نظارت مبتنی بر سوء استفاده را نوعی تجاوز به حریم شخصی افراد توصیف کرده است. اگرچه نظارت سوء استفاده‌ای جزء پدیده‌های کم‌تر شناخته شده در سازمان است، اما تأثیر آن بر نگرش افراد در

1. Abusive Supervision
2. Tepper, Duffy, Hoobler and Ensley
3. Ashforth
4. Keashly
5. Baron

سازمان و نهایتاً تغییر رفتار آن‌ها بسیار حائز اهمیت است. این نوع نظارت مربوط به سطوح پایین رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ادراکات ناخوشایند از عدالت سازمانی و سطح بالایی از تعارض نقش و اختلال روانی می‌شود. نظارت مبتنی بر سوء استفاده تأثیری منفی بر رفتار شهروند سازمانی دارد، کارکنانی که زیر دست یک ناظر سوء استفاده‌گر کار می‌کنند، کمتر رفتارهای شهروند سازمانی از خود نشان می‌دهند (زلارس^۱، ۲۰۰۲). همچنین این نوع نظارت در افزایش بی‌میلی کارکنان به انجام وظایفشان در سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند. بدیهی است که چنین رفتارهایی در سازمان ناشی از تلاش کارکنان برای انجام عمل تلافی‌جویانه در مقابل سوء استفاده ناظر یا ناظرین سازمان از آن‌هاست (اسکارلیکی و فولگر^۲، ۱۹۹۷).

داشتن کارمندانی با صفات و شخصیت مثبت برای رشد و توسعه هر سازمانی بسیار مهم است، اما اینکه مدیران و سرپرستان چگونه با کارکنان خود رفتار می‌کنند هم به همان اندازه مهم است. تغییر اخلاق و رفتار کارکنان کار دشواری است، اما مدیران و سرپرستان می‌توانند با رفتار خود در وجدان کاری و روحیه آن‌ها تأثیر مثبت بگذارند. واضح است که در این صورت سازمانی موفق و رو به رشد خواهند داشت. از آن جا که ریاست و قدرت، در غالب انسان‌ها، تکبر و غرور می‌آفریند و این بیماری بزرگ روحی و اخلاقی، ریشه بسیاری از خطاها و اشتباهات بوده و موجب سقوط اخلاقی و اجتماعی مدیران و سرپرستان می‌شود (لینگیان و یان^۳، ۲۰۱۷). نظارت مبتنی بر سوء استفاده همراه با نتایج منفی مانند پریشانی روانی است (تپر، ۲۰۰۰) که با خود تضعیف روابط خانوادگی یا کاهش خلاقیت تیمی را به همراه دارد (مارتینکو، هاروی، بریس و مکی^۴، ۲۰۱۳؛ تپر، ۲۰۰۷). گستره وقایع و رویدادهای غیراخلاقی گوناگون در سطح خرد و کلان در سازمان‌ها و محیط‌های کار، خود مؤید نیاز به مدیریت هر چه مطلوب‌تر رفتار و عملکرد اخلاقی در محیط‌های کار است (دیکسون، ۲۰۰۱). نکته اساسی اینجاست که سوء استفاده مدیر یا سرپرست از قدرت و نفوذ خود در سازمان پیامدهای ناگواری را در ارتباط با سلامت سازمان و کارکنان آن به دنبال خواهد داشت. پیامدهای ناشی از چنین رفتارهایی در سازمان، ابعاد گسترده‌ای از موجودیت سازمان را تحت تأثیر خود قرار

-
1. Zellars
 2. Skarlicki and Folger
 3. Lingyan and Yan
 4. Martinko, Harvey, Brees and Mackey

می‌دهد به گونه‌ای که سرنوشت سازمان و سلامت روانی کارکنان، وابسته به شناخت و کنترل این نوع رفتارهاست. لذا این پژوهش قصد دارد تا با بررسی مؤلفه‌های اصلی این نوع نظارت در سازمان از سوی مدیران یا سرپرستان، به شناخت منشأ آن‌ها و راه‌های مقابله با آن در سازمان اقدام کنند.

هدف اصلی پژوهش عبارت بود از:

- شناسایی مؤلفه‌های نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان غیر هیأت علمی نظام آموزش عالی ایران

اهداف فرعی پژوهش عبارت بودند از:

- شناسایی مؤلفه‌های سازمانی در شکل‌گیری نظارت مبتنی بر سوء استفاده
- شناسایی مؤلفه‌های شخصیتی مدیران در شکل نظارت مبتنی بر سوء استفاده
- شناسایی میزان تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها در شکل‌گیری نظارت مبتنی بر سوء استفاده
- تعیین میزان نظارت مبتنی بر سوء استفاده در دو گروه کارکنان صف و ستادی در دانشگاه مورد مطالعه

با توجه به اهداف مذکور، سؤال‌های زیر طرح شد:

- مؤلفه‌های نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان غیر هیأت علمی نظام آموزش عالی ایران کدامند؟
- مؤلفه‌های سازمانی در شکل‌گیری نظارت مبتنی بر سوء استفاده کدامند؟
- مؤلفه‌های شخصیتی مدیران در شکل نظارت مبتنی بر سوء استفاده کدامند؟
- تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها در شکل‌گیری نظارت مبتنی بر سوء استفاده به چه میزان است؟
- آیا در میزان نظارت مبتنی بر سوء استفاده در بین دو گروه کارکنان صف و ستادی در دانشگاه مورد مطالعه، تفاوت معناداری وجود دارد؟

نظارت مبتنی بر سوء استفاده: مفهوم نظارت مبتنی بر سوء استفاده، بیان می‌کند که همیشه

رفتارهای فراتر از انتخاب آزاد فرد نیستند، بلکه ممکن است به وسیله یک مدیر سودجو و سوء استفاده‌گر تحمیل شوند (ویگودا^۱، ۲۰۰۷)، زلارس و همکاران (۲۰۰۲)، اظهار می‌کنند که برخی سرپرستان، ترفندهایی را به کار می‌برند که می‌تواند تحت عنوان رفتارهای ظالمانه، قلدرانه، تحقیرکننده و سوء استفاده گرایانه توصیف شوند. رفتار سوء استفاده‌گرانه، به ادراک زیردستان از دامنه‌ای گفته می‌شود که در آن سرپرستان رفتارهای خصمانه از خود نشان می‌دهند (تپر، ۲۰۰۶).

مفهوم سلطه اجتماعی^۲: سلطه به معنای قدرت و قوت یافتن بر دیگری است که در زبان فارسی به چیره شدن نیز می‌آید. در حوزه کاربردهای اجتماعی و علوم سیاسی سلطه به رابطه آمیخته به قدرت میان دو شخص یا دو گروه یا دو دولت اطلاق می‌شود (افشاری راد و آقا بخشی، ۱۳۸۹). سلطه و چیرگی به مفهوم منفی آن یکی از مسائل نابهنجار اجتماعی در حوزه اخلاق اجتماعی و سیاسی است. به این معنا که اگر بخواهیم اخلاق اجتماعی و سیاسی را به دو دسته هنجاری و نابهنجاری بخش کنیم، چیرگی و سلطه در این مفهوم امری نابهنجار است و می‌بایست در حوزه روان‌شناسی و جامعه‌پذیری آموزش‌های تربیتی و پرورشی را اعمال کرد که شخص یا گروه‌های خواستار این گونه روابط میان یک دیگر نباشند و آن را ناپسند و مذموم بشمارند؛ زیرا سلطه در این معنا رابطه و تعامل با نگرش استعماری و استثماری است و شخص می‌کوشد با تحت سلطه قرار دادن شخص یا گروه‌ها منافع بیرون از حوزه اصول عقلانی و عقلایی و شرعی را به سوی جلب و جذب کند. رابطه‌ای که این گونه پدید می‌آید رابطه‌ای غیر اخلاقی است و جامعه اخلاقی جهانی بر اساس اصول عقلانی و عقلایی آن را نمی‌پذیرند و مردود و مطرود می‌شمارند (لینگیان هو، ۲۰۱۷).

احترام درونی ادراک شده^۳: نگرش فرد نسبت به خود ریشه در ارتباطات فرد با خود دارد. بر اساس این ارتباط هر یک از ما ابتدا با خود ارتباط برقرار می‌کنیم. این ارتباط عبارت است از یک جریان تفهیم و تفاهم در درون خود فرد، که یک ارتباط درونی است. این ارتباط درونی در برگیرنده مشکلات درونی و حل تعارضات درونی فرد است (فرهنگی، ۱۳۸۰). نوع

1. Vigoda

2. Social dominance

3. Self-Perceived internal respect

ارتباط درونی افراد با خود اشکال گوناگونی دارد که یکی از آنها احترام درونی فرد به خویشتن است؛ به گونه‌ای که در رفتارهای عینی فرد بروز می‌کند و دیگران نیز متوجه این امر می‌شوند که به آن احترام درونی ادراک شده می‌گویند (لینگیان هو، ۲۰۱۷). نوع دیگری از تهدید به قدرت، زمانی به وجود می‌آید که ناظران متوجه شوند که توسط زیردستانشان نادیده گرفته شده‌اند. احترام درونی ادراک شده به معنای «درک فردی درباره وضعیت خود از دیدگاه دیگر افراد درون سازمان است» (ال اتوی و بکیر^۱، ۲۰۱۴). وقتی افراد پایگاه عاطفی خود را در سازمان نسبتاً کم ارزش بدانند، احتمال دارد احساس تهدید کنند، زیرا آن‌ها معتقدند که دیگران نگرش منفی نسبت به آن‌ها دارند (لانت و پتیت^۲، ۲۰۱۲). بنابراین، مدیران یا سرپرستانی که دارای احترام درونی ادراک شده هستند، عموماً احساس می‌کنند موقعیتشان تهدید شده است (ویلیامز^۳، ۲۰۱۴). بنابراین، آن‌ها به طور مداوم موقعیت خود را در سلسله مراتب سازمانی نظارت می‌کنند و برای دفاع از آن تلاش می‌کنند.

بی‌ثباتی موقعیتی: بی‌ثباتی موقعیتی به یک محیط سازمانی رقابتی اشاره دارد که در آن «عملکرد ناظران به طور پیوسته نظارت می‌شود و اگر آن‌ها را رضایت‌ناپذیر بدانند، آن‌ها جایگزین خواهند شد» (جورجسن و هریس^۴، ۲۰۰۶). در مواجهه با بی‌ثباتی موقعیتی، رهبران ممکن است اقدام به تضمین امنیت موقعیت خود با سرکوب زیردستان با استعداد کنند (مانر و مید^۵، ۲۰۱۰) یا از طریق کاهش رتبه شغلی (جورجسن و هریس، ۲۰۰۶) و نیز سوء استفاده از آن‌ها (جان و مونیکا^۶، ۲۰۰۶) مبادرت به این امر کنند. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، بیان وضعیت از مزیت حفظ قدرت است و این مزیت به ویژه برای مدیران یا سرپرستانی بسیار ارزشمند است که جایگاه شغلی خود را متزلزل می‌بینند. هنگامی که ناظران متوجه می‌شوند که موقعیت‌های قدرت آن‌ها ناپایدار است، افراد برای بهبود وضعیت خود و مشروعیت دادن موقعیت خود دارای انگیزه قوی هستند (شپرز و المرز^۷، ۲۰۰۵).

1. Al-Atwi and Bakir
2. Lount and Pettit
3. Williams
4. Georgesen and Harris
5. Maner and Mead
6. John and Monica
7. Scheepers and Ellemers

انگیزه برای حفظ جایگاه شغلی: انگیزه حفظ جایگاه شغلی، منافع بالقوه‌ای را توضیح می‌دهد که انگیزه مدیران یا سرپرستان را به سوء استفاده از زیردستان خود انگیزه می‌دهد. با این حال، این انگیزه باید توسط برخی از شرایط پیش‌بینی شده مطالعه شود که باعث می‌شود این منافع بالقوه اساساً مهم جلوه کند (سالین^۱، ۲۰۰۳). از طرفی این نوع انگیزه تا حد زیادی متأثر از ویژگی‌های شخصیتی مدیر یا سرپرست است و بنابراین، انگیزه‌ای برای دستیابی و حفظ یک هویت اجتماعی در سازمان است (بروکنر^۲، ۱۹۸۸).

جوّ خصومت‌آمیز در سازمان: نگرش نسبت به نظارت مبتنی بر سوء استفاده ممکن است تحت تأثیر شرایط محیطی سازمان باشد که به عنوان مجموع ادراکات مشترک درباره سیاست‌ها، شیوه‌ها و رویه‌های سازمانی تعریف شده است. جوّ سازمانی هنجارهای اجتماعی را فراهم می‌کند که رفتار کارکنان را در سازمان هدایت و پیش‌بینی می‌کنند (کوئیزی و شمینک^۳، ۲۰۰۹). چنین جوّ اجتماعی تأثیر مداوم و قوی بر نگرش و رفتار کارکنان دارد. همان‌طور که جوّ سازمانی نشانه‌های اجتماعی و انتظاراتی را درباره چگونگی رهبری در موقعیت‌های مختلف نشان می‌دهد، معقول است که نظارت مبتنی بر سوء استفاده از منظر جوّ سازمانی بررسی شود. اگر تجاوز و ناسازگاری در یک سازمان شایع باشد، محیط زیستی سازمان خصمانه ظهور خواهد کرد که مشخصه آن «احساسات جدی، خصمانه و مشکوک در میان همکاران» است (ماوریتز^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). جوّ سازمانی خصومت‌آمیز زمینه رشدی برای نظارت سوء استفاده ایجاد می‌کند (تپر، ۲۰۰۶). جوّ خصمانه در سازمان، مدیران (سرپرستان) را تشویق می‌کند تا در سوء رفتار با کارکنان خود شرکت کنند، در چنین جوّی نظارت سوء استفاده می‌تواند در محیط کار یک گروه کاری جاسازی شود و این نوع جوّ به درک مشترکی منجر می‌شود که در آن رفتار ناگوار، یک شکل مناسب از تعاملات بین فردی محسوب می‌شود (پریسموس، شمینک، امبروس و فولگر^۵، ۲۰۱۴).

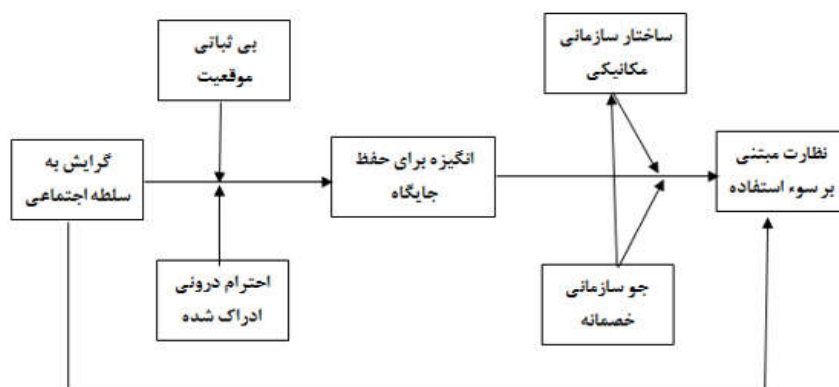
ساختار مکانیکی سازمان: نوع ساختار سازمانی تعیین‌کننده مشروعیت و عدم مشروعیت

1. Salin
2. Brockner
3. Kuenzi and Schminke
4. Mawritz
5. Priesemuth, Schminke, Ambrose and Folger

نظارت مبتنی بر سوء استفاده در سازمان است. ساختار سازمان در بر دارنده تعداد سطوح سلسله مراتبی، طول کنترل توسط مدیران یا سرپرستان و کیفیت ارتباطات در سراسر سازمان است (دانکن^۱، ۱۹۷۹). مطالعات نشان داده‌اند که میزان سوء استفاده در ابعاد مختلف در سازمان‌هایی که ساختاری نظامی یا شبه نظامی دارند که اساساً به آن‌ها سازمان‌های با ساختار مکانیکی گفته می‌شود، بیش از سایر سازمان‌هاست (هوئل و کوپر^۲، ۲۰۰۱). همچنین در این نوع از سازمان‌ها زمینه و بستر لازم برای نظارت مبتنی بر سوء استفاده فراهم است. مشخصه‌های اصلی ساختار مکانیکی شامل «تمرکز قدرت و کنترل، نظارت نزدیک و مستقیم، تخصص وظیفه گسترده و استانداردسازی، خطوط عمودی ارتباط و پیروی کامل از قوانین و رویه‌ها» می‌شود (آریی^۳، ۲۰۰۸). این ویژگی‌ها بر تسلط و اقتدار مدیران و سرپرستان از طریق عدم تعادل قدرت در سازمان تأکید می‌کند (امبروس و شمینک^۴، ۲۰۰۳).

با توجه به آنچه گفته شد بر اساس مدل نظارت مبتنی بر سوء استفاده لینگیان هو (۲۰۱۷)، پژوهش حاضر با در نظر گرفتن عوامل سازمانی و نیز عوامل مربوط به ابعاد شخصیتی مدیران در چگونگی شکل‌گیری نظارت مبتنی بر سوء استفاده، با استفاده از مدل نظری مذکور اقدام به تحلیل و تفسیر یافته‌های پژوهش کرد.

-
1. Duncan
 2. Hoel and Cooper
 3. Aryee
 4. Ambrose and Schminke



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش برگرفته از مدل لینگیان هو (۲۰۱۷)

روش

این پژوهش از نوع کمی، از نظر میزان کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و از منظر هدف از زمره پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را ۴۴۱ نفر از کارکنان غیر هیأت علمی یکی از دانشگاه‌های جامع استان تهران در بازه زمانی ۱۳۹۶ - ۱۳۹۷ تشکیل دادند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. تعیین حجم نمونه با بهره‌گیری از فرمول کوکران مشخص شد و تعداد نمونه مناسب برای این پژوهش ۲۰۵ نفر به دست آمد که برای دقت و قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتر ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه بازگشت داده شد. ابزار اصلی پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته شده بود. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر جمعی از اعضای هیأت علمی گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه الزهراء (س) تأیید و به‌منظور پایایی پرسشنامه، تعداد ۲۵ پرسشنامه در میان کارکنان مذکور توزیع شد که در نهایت ضریب آلفای کرونباخ برای بخش‌های مختلف پرسشنامه محاسبه شد (جدول ۱)، که حاکی از پایایی مناسب آن بود و بدین صورت ابزار پژوهش تأیید و در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. برای سنجش نظارت مبتنی بر سوء استفاده از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

جدول ۱: آلفای کرونباخ محاسبه شده برای بخش‌های مختلف پرسشنامه

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ
۱	گرایش به سلطه طلبی	۰/۷۶۶
۲	ساختار سازمانی مکانیکی	۰/۷۵۳
۳	احترام درونی ادراک شده	۰/۷۱۵
۴	جو سازمانی خصومت آمیز	۰/۸۹۴
۵	انگیزه برای حفظ جایگاه شغلی	۰/۸۳۵
۶	بی ثباتی موقعیتی	۰/۹۲۲
۷	نظارت مبتنی بر سوء استفاده	۰/۹۰۲

یافته‌ها

نتایج به دست آمده از ویژگی‌های فردی و شغلی کارکنان مورد مطالعه نشان داد که بیشتر آن‌ها (۸۷ درصد) زن بودند. بیشترین فراوانی پاسخگویان مربوط به گروه سنی بیش از ۴۰ سال (۴۷ درصد) بود. همچنین ۱۸/۲۳،۵/۵ و ۱۱ درصد پاسخگویان به ترتیب بین ۳۵-۳۰ سال، ۴۰-۳۶ سال و زیر ۳۰ سال داشتند. مدرک تحصیلی نمونه مورد مطالعه به ترتیب فوق لیسانس (۳۷ درصد) و لیسانس (۳۵/۵ درصد)، دیپلم (۱۴ درصد)، دکترا (۷/۵ درصد) و فوق دیپلم (۶ درصد) بود. از کل پاسخگویان ۵۵/۵ درصد شامل کارکنان ستادی و ۴۴/۵ درصد از آن‌ها کارکنان صنفی بودند. همچنین به لحاظ سابقه کاری بیشترین درصد شامل کارکنان بالای بیست سال سابقه (۲۵ درصد) و کمترین آن با (۱۸ درصد) شامل کارکنان بین ۲۰-۱۶ سال سابقه بودند.

جدول ۲: اولویت‌بندی متغیرهای نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان مورد مطالعه

گویه	میانگین تجربی	انحراف معیار	سطح معناداری
گرایش به سلطه طلبی			
۱. مدیران بر نحوه تکمیل کار توسط کارکنان بیش از حد نظارت دارند.	۳/۳۷	۱/۰۵۳	۰/۰۴۹
۲. مدیران در حریم خصوصی کارکنان دست‌اندازی می‌کنند.	۲/۲۶	۱/۰۹۸	۰/۰۰۰
۳. مدیران به کارکنان اجازه نمی‌دهند که به شیوه‌های جدیدی کارشان را انجام دهند.	۲/۶۸	۱/۰۸۸	۰/۰۱۳
۴. مدیران نظرات مخالف با نظر خودشان را نادیده می‌گیرند.	۲/۹۸	۱/۰۱۷	۱/۰۰۰
۵. مدیران در شرایط خاص حاضر نیستند از چهارچوب‌های شخصی خود عدول کنند.	۳/۱۵	۱/۱۴۶	۰/۰۴۳

گویه	میانگین تجربی	انحراف معیار	سطح معناداری
۶. همواره مدیران تصمیم‌گیرندگان نهایی در مسائل مهم این سازمان هستند.	۳/۸۹	۱/۱۸۳	۰/۰۰۰
۷. کارکنان بر خلاف میلشان مجبورند بر اساس خلق و خوی روزانه مدیران رفتار خود را منطبق کنند.	۳/۲۶	۱/۱۰۸	۰/۰۴۹
ساختار سازمانی مکانیکی			
۸. مدیران فعالیت کارکنان را به صورت مستقیم کنترل می‌کنند.	۳/۴۰	۰/۸۸۵	۰/۰۱۵
۹. آیین‌نامه و بخشنامه‌ها از بالا به پایین به کارکنان دیکته می‌شود.	۳/۹۷	۰/۹۸۲	۰/۰۰۰
۱۰. کارکنان به سختی می‌توانند با مدیران خود ارتباط برقرار کنند.	۲/۶۸	۲/۳۵۳	۰/۰۱۴
۱۱. انتشار اطلاعات در سازمان جزا از کانال‌های رسمی امکان پذیر نیست.	۲/۹۲	۱/۱۲۷	۰/۷۳۲
۱۲. پایداری کامل به قوانین و مقررات و عدم انعطاف‌پذیری، یک اصل اساسی در سازمان است.	۳/۴۳	۱/۱۴۹	۰/۰۰۶
۱۳. روال انجام کار من در سازمان منوط به تعامل با تعداد زیادی از کارکنان و مدیران مختلف است.	۳/۵۴	۱/۰۰۷	۰/۰۰۸
احترام درونی ادراک شده			
۱۴. مدیرم در اغلب مواقع با ظاهری آراسته در سازمان حاضر می‌شود.	۳/۷۷	۰/۸۷۲	۰/۰۰۰
۱۵. مدیرم به شیوه مثبت خود را ارزیابی می‌کند و به خود حق داشتن یک زندگی با سبک سالم و شاد را می‌دهد.	۳/۶۲	۰/۸۷۲	۰/۰۰۰
۱۶. مدیرم به جنبه‌های جسمانی و روانی وجود خود توجه داشته و نسبت به آن‌ها احساس رضایت دارد.	۳/۸۱	۰/۸۸۹	۰/۰۰۰
۱۷. مدیرم احترام و دوستی دیگران را جلب می‌کند.	۳/۴۳	۱/۱۱۸	۰/۰۰۰
۱۸. مدیرم مرزهای خود را برای دیگران روشن می‌سازد و فردیت خود را به رسمیت می‌شناسد.	۳/۸۱	۰/۸۹۹	۰/۰۰۰
۱۹. مدیرم نظر خود را ابراز می‌کند و می‌تواند از طرح‌ها و عقاید خود دفاع کند.	۳/۸۰	۰/۹۸۹	۰/۰۰۰
جو سازمانی خصوصت‌آمیز			
۲۰. همکاران در محیط کار با یکدیگر جر و بحث می‌کنند.	۲/۲۱	۱/۱۹۲	۰/۰۰۰
۲۱. همکاران علیه یکدیگر تباخی می‌کنند.	۲/۳۴	۱/۱۸۱	۰/۰۰۲
۲۲. همکاران با صراحت از یکدیگر انتقاد می‌کنند.	۲/۳۹	۱/۲۴۲	۰/۰۰۰
۲۳. همکاران با یکدیگر با سیاست و ریاکارانه رفتار می‌کنند.	۲/۳۴	۱/۱۹۷	۰/۰۰۱
۲۴. مدیران با کارکنان خود جر و بحث می‌کنند.	۲/۱۰	۱/۲۶۷	۰/۲۰۹
۲۵. مدیران با کارکنان خود با سیاست و ریاکارانه رفتار می‌کنند.	۲/۵۶	۱/۲۲۴	۰/۰۱۵
۲۶. مدیران با صراحت از کارکنان خود انتقاد می‌کنند.	۲/۵۰	۱/۲۴۵	۰/۰۰۱
۲۷. مدیران کارکنان خود را تحت فشار قرار می‌دهند.	۲/۷۶	۱/۱۳۷	۰/۰۴۲
انگیزه برای حفظ جایگاه شغلی			
۲۸. جایگاه شغلی مدیرم، موقعیت او را در سازمان بهبود می‌بخشد.	۳/۵۶	۱/۰۸۲	۰/۰۰۱
۲۹. احترام گذاشتن کارکنان به مدیر در سازمان، ناشی از جایگاه شغلی اوست.	۳/۶۶	۱/۰۱۵	۰/۰۰۰
۳۰. وجه و منزلت مدیر در سازمان به واسطه جایگاه شغلی‌اش افزایش می‌یابد.	۳/۷۶	۱/۰۷۶	۰/۰۰۰

گویه	میانگین تجربی	انحراف معیار	سطح معناداری
۳۱. جایگاه شغلی مدیر در سازمان، اعتماد به نفس او را افزایش می‌دهد.	۳/۸۵	۱/۳۰۵	۰/۰۰۰
بی‌ثباتی موقعیت			
۳۲. مدیرم در برخی موارد به جهت حفظ جایگاه شغلی خود سکوت می‌کند.	۳/۱۹	۱/۴۳۰	۰/۲۲۹
۳۳. مدیرم منافع کارکنان را قربانی ماندن در سمت شغلی خود می‌کند.	۲/۶۲	۱/۴۸۹	۰/۰۷۲
۳۴. مدیرم برای حفظ جایگاه شغلی خود حاضر است به دیگران امتیازاتی اختصاص دهد.	۲/۶۵	۱/۴۴۳	۰/۱۳۶
۳۵. مدیرم برای ماندن در سمت خود سیاسی کاری می‌کند.	۲/۶۴	۱/۲۸۵	۰/۰۸۷
نظارت مبتنی بر سوء استفاده			
۳۶. مدیر کارکنان را مسخره می‌کند.	۱/۶۵	۱/۱۳۸	۰/۰۰۰
۳۷. مدیر کارکنان را مسئول کارهایی خارج از شرح شغلشان می‌داند.	۲/۳۲	۱/۳۸۲	۰/۰۰۰
۳۸. مدیر به مسئولیت‌های غیر کاری کارکنان (مانند تعهد آن‌ها نسبت به خانواده شان) توجهی ندارد.	۲/۳۲	۱/۳۵۱	۰/۰۰۰
۳۹. مدیر در حضور دیگران از کارکنانش با کوچکی یاد می‌کند.	۲/۷۰	۱/۳۹۵	۰/۰۰۰
۴۰. مدیر در جمع، کارکنان را تحقیر می‌کند.	۱/۷۲	۱/۱۸۲	۰/۰۰۰
۴۱. مدیر خطاها و اشتباهات گذشته کارکنان را به رخ آن‌ها می‌کشد.	۱/۸۰	۱/۳۲۸	۰/۰۰۰
۴۲. مدیر به آن‌ها می‌گوید افراد نالایقی هستند.	۱/۶۰	۱/۲۴۱	۰/۰۰۰
میانگین نظری برای هر یک از گویه ۳ می‌باشد.			

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌کنید، برای متغیر گرایش به سلطه‌طلبی بیشترین مقدار میانگین مربوط به گویه شش است و میانگین گویه‌های ۲، ۳ و ۴ از حد متوسط کم‌تر است. همچنین به جز گویه ۴ تمامی گویه‌های مربوط به این متغیر از دیدگاه کارکنان مورد مطالعه معنادار بوده است. درباره متغیر ساختار سازمانی مکانیکی گویه ۹ با میانگین (۳/۹۷) بالاترین و میانگین گویه‌های ۱۰ و ۱۱ کمتر از حد متوسط است و همچنین به جز گویه ۱۱ همگی گویه‌ها معنادار بوده است. متغیر احترام درونی ادراک شده گویه ۱۶ و ۱۸ بالاترین میانگین (۳/۸۱) و تمامی گویه‌ها معنادار بوده است. درباره متغیر جو سازمانی میانگین تمامی گویه‌ها کمتر حد متوسط بوده و به جز گویه ۲۴ همگی معنادار است. در متغیر انگیزه حفظ جایگاه شغلی میانگین همگی گویه‌ها بالاتر از حد متوسط بوده و همگی معنادار هستند. در خصوص متغیر بی‌ثباتی وضعیت به جز گویه ۳۲ میانگین همگی گویه‌ها کمتر از حد متوسط بوده و هیچکدام معنادار نشده است. و در نهایت متغیر نظارت مبتنی بر سوء استفاده، میانگین همگی گویه‌ها کمتر از حد متوسط و همگی معنادار شده است.

از تکنیک تحلیل مسیر معمولاً در تحقیقات اکتشافی و آزمون نظریه‌های ثانویه به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته استفاده می‌شود و یکی از چندین آزمون آماری است که تحت عنوان مدل معادله‌های ساختاری شناخته شده است (کلاتری، ۲۰۱۲). مدل تحلیل مسیر این پژوهش، با توجه به مدل نظری لیانگ هو در خصوص نظارت مبتنی بر سوء استفاده ترسیم شده است (شکل ۲).

برای به دست آوردن ضرایب مسیر از روش رگرسیون همزمان استفاده شده است و کلیه متغیرهای مورد نظر هدف پژوهش، وارد و همبستگی آن‌ها ارزیابی شد (جدول ۳). مطابق جدول (۳) همه متغیرهای مربوط به مدل نظری نظارت مبتنی بر سوء استفاده رابطه مثبت و معناداری داشته‌اند. همچنین بر اساس مقدار R^2 محاسبه شده در جدول (۴)، متغیرهای مذکور قادر به تبیین ۴۸/۳ درصد از واریانس کل نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان مورد مطالعه بودند.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی

منغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
گرایش به سلطه‌طلبی	-						
ساختار سازمانی	۰/۵۱۰**	-					
احترام درونی ادراک شده	۰/۳۷۹**	۰/۵۷۰**	-				
جو سازمانی مکانیکی	۰/۳۰۴**	۰/۳۷۶**	۰/۵۹۸**	-			
انگیزه حفظ جایگاه شغلی	۰/۴۲۶**	۰/۴۲۰**	۰/۵۵۷**	۰/۶۲۶**	-		
بی‌ثباتی موقعیتی	۰/۳۲۶**	۰/۴۱۱**	۰/۵۲۱**	۰/۳۲۵**	۰/۴۱۰**	-	
نظارت مبتنی بر سوء استفاده	۰/۴۳۵**	۰/۵۲۱**	۰/۴۲۶**	۰/۳۰۴**	۰/۴۲۵**	۰/۳۲۶**	-

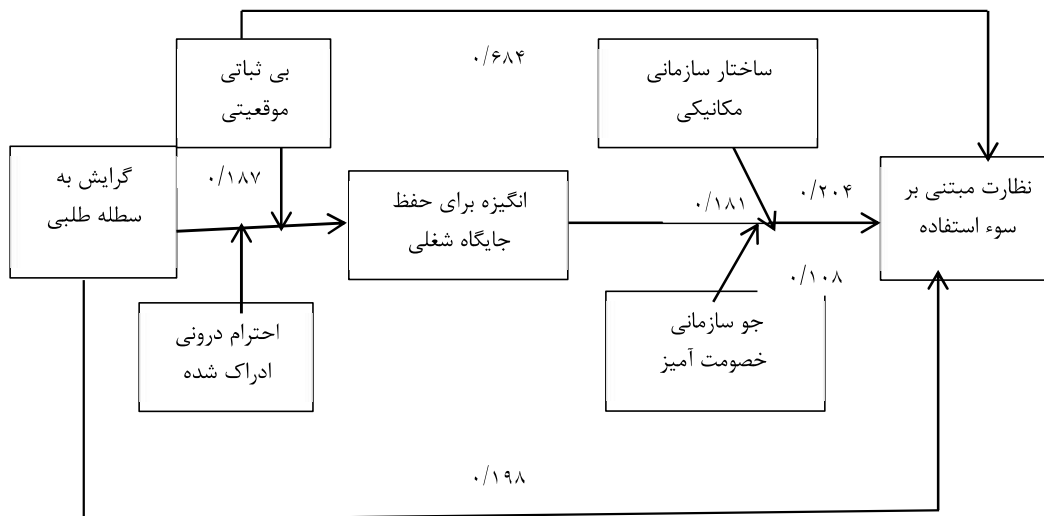
جدول ۴: تحلیل رگرسیونی میزان نقش متغیرهای مستقل نظارت مبتنی بر سوء استفاده

مدل	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد
همزمان	۰/۸۰۹	۰/۶۵۴	۰/۶۱۲	۲/۶۹۷

همچنین، با توجه به نتایج مندرج در جدول ۵ به ترتیب متغیر بی‌ثباتی موقعیتی و جو خصوصاً تأثیر بیشترین تأثیر را بر نظارت مبتنی بر سوء استفاده مورد مطالعه داشته‌اند.

جدول ۵: تجزیه اثرگذاری‌های متغیرهای مستقل بر نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان مورد مطالعه

متغیر	اثرگذاری مستقیم	اثرگذاری غیر مستقیم	مجموع اثرات	اولویت بندی
بی‌ثباتی موقعیتی	۰/۶۸۴	۰/۱۶۶	۰/۸۵۰	۱
جوّ خصومت‌آمیز	۰/۴۹۱	۰/۱۰۸	۰/۵۹۹	۲
ساختار مکانیکی	۰/۳۰۰	۰/۲۰۴	۰/۵۰۴	۳
انگیزه برای حفظ جایگاه شغلی	۰/۱۸۱	۰/۲۳۱	۰/۴۱۲	۴
گرایش به سلطه‌طلبی	۰/۱۹۸	۰/۱۸۷	۰/۳۸۵	۵
احترام درونی ادراک شده	-۰/۱۷۶	۰/۱۹۲	۰/۳۶۸	۶



شکل ۲: دیاگرام مسیر نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان غیر هیأت علمی دانشگاه مورد مطالعه

جدول ۶: آزمون t مقایسه میانگین‌های متغیرهای پژوهش در میان دو گروه کارکنان صف و ستاد
مورد مطالعه

متغیر	مقدار t	سطح معناداری
بی‌ثباتی موقعیتی	-۱/۶۰۱	۰/۱۱۵
جوّ خصومت‌آمیز	-۱/۶۲۴	۰/۱۱۰
ساختار مکانیکی	-۲/۴۰۶	۰/۰۲۰
انگیزه برای حفظ جایگاه شغلی	۰/۸۹۱	۰/۳۵۴
گرایش به سلطه‌طلبی	-۲/۰۵۵	۰/۰۴۴
احترام درونی ادراک شده	۰/۷۰۷	۰/۳۵۲

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ساختار مکانیکی و گرایش به سلطه‌طلبی مدیران از دیدگاه دو گروه کارکنان صف و ستادی مورد مطالعه به ترتیب با مقدار t (-۲/۴۰۶) و (-۲/۰۵۵) و سطح معناداری (۰/۰۲۰) و (۰/۰۴۴)، در محیط‌های کاریشان تفاوت معناداری دارد.

نتایج به‌دست آمده از ویژگی‌های فردی و شغلی کارکنان مورد مطالعه نشان داد که بیشتر آن‌ها (۸۷ درصد) زن بودند. بیشترین فراوانی پاسخگویان مربوط به گروه سنی بیش از ۴۰ سال (۴۷ درصد) بود. همچنین ۱۸/۲۳،۵/۵ و ۱۱ درصد پاسخگویان به ترتیب بین ۳۵-۳۰ سال، ۴۰-۳۶ سال و زیر ۳۰ سال داشتند. مدرک تحصیلی نمونه مورد مطالعه به ترتیب فوق لیسانس (۳۷ درصد) و لیسانس (۳۵/۵ درصد)، دیپلم (۱۴ درصد)، دکترا (۷/۵ درصد) و فوق دیپلم (۶ درصد) بود. از کل پاسخگویان ۵۵/۵ درصد شامل کارکنان ستادی و ۴۴/۵ درصد از آن‌ها کارکنان صفی بودند. همچنین به لحاظ سابقه کاری بیشترین درصد شامل کارکنان بالای بیست سال سابقه (۲۵ درصد) و کمترین آن با (۱۸ درصد) شامل کارکنان بین ۲۰-۱۶ سال سابقه بودند.

نتایج اولویت‌بندی متغیرهای نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان مورد مطالعه به شرح زیر است؛

در متغیر گرایش به سلطه‌طلبی گویند «همواره مدیران تصمیم‌گیرندگان نهایی در مسائل مهم این سازمان هستند»، در متغیر ساختار مکانیکی گویند «آیین‌نامه و بخشنامه‌ها از بالا به پایین به کارکنان دیکته می‌شود»، در متغیر احترام درونی ادراک شده گویند «مدیران مرزهای

خود را برای دیگران روشن می‌سازد و فردیت خود را به رسمیت می‌شناسد»، جوّ خصومت‌آمیز گوئی «مدیران با کارکنان خود جر و بحث می‌کنند»، بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند.

نتایج در بخش تحلیل مسیر حاکی از آن بود که بی‌ثباتی موقعیتی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده نظارت مبتنی بر سوء استفاده در میان کارکنان مورد مطالعه ارزیابی شد. همچنین نتایج آزمون مقایسه میانگین‌ها نشان داد که میانگین نظارت مبتنی بر سوء استفاده بین کارکنان صف و ستاد دانشگاه مورد مطالعه اختلاف معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مفهوم نظارت مبتنی بر سوء استفاده، بیان می‌کند که همیشه رفتار فرانش انتخاب آزاد فرد نیستند، بلکه ممکن است به وسیله یک مدیر سودجو و سوء استفاده‌گر تحمیل شوند. اگرچه نظارت مبتنی بر سوء استفاده، پدیده‌ای است که زیاد دیده نمی‌شود، ولی اثرات آن قابل توجه است. در این مطالعه با استفاده از مدل نظارت مبتنی بر سوء استفاده لینگیان هو (۲۰۱۷) عوامل مؤثر بر این نوع نظارت در یک سازمان آموزشی بررسی شد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران (سرپرستان) اعم از گرایش به سلطه‌طلبی، احترام درونی ادراک شده و بی‌ثباتی موقعیتی بر روی انگیزه برای حفظ موقعیت شغلی شان اثرگذار است. از سوی دیگر هر دو ساختار سازمانی مکانیکی و جوّ خصمانه، شرایطی را فراهم می‌کنند که تحت آن نظارت سوء استفاده به عنوان یک وسیله قانونی برای حفظ موقعیت مدیران (سرپرستان) در سازمان ایفای نقش می‌کنند. در نتیجه، ساختار سازمانی و جوّ خصمانه ارتباط بین انگیزه برای حفظ جایگاه شغلی و نظارت مبتنی بر سوء استفاده را تقویت می‌کند. به این ترتیب، این شرایط سازمانی، نقش میانجیگر را بین گرایش به سلطه‌طلبی و نظارت سوء استفاده به عهده خواهد داشت.

با توجه به آنچه که گفته شد به نظر می‌رسد نظارت مبتنی بر سوء استفاده برای سازمان‌ها زیان‌آور است. به‌رغم افزایش توجه به نظارت مبتنی بر سوء استفاده، درباره اینکه چرا مدیران (سرپرستان) به چنین رفتارهایی به طور مداوم درگیر هستند، شناخت کمی وجود دارد. در این پژوهش با استفاده از مدل نظری روابط بین ویژگی‌های روان‌شناختی و عوامل سازمانی دخیل

در این نوع نظارت در سازمان بررسی شد. به نظر می‌رسد مدیران (سرپرستان) زمانی که موقعیت شغلی خود را در خطر می‌بینند انگیزه بیشتری برای حفظ جایگاه شغلی خود پیدا می‌کنند، چنین تهدیدهای قدرت به طور معمول از دو منبع اصلی بی‌ثباتی موقعیتی و احترام درونی ادراک درک شده به وجود می‌آیند. علاوه بر این، این انگیزه در شرایطی که ساختار سازمان از نوع مکانیکی و جوّ سازمانی خصومت‌آمیز باشد، احتمال بروز نظارت مبتنی بر سوء استفاده بسیار بالا خواهد بود. یک جوّ سازمانی خصمانه نشانه‌هایی را برای اعضا فراهم می‌کند و به آن‌ها می‌گوید که سوء رفتار اجتماعی پذیرفته و حتی حمایت می‌شود. در چنین شرایطی، نظارت مبتنی بر سوء استفاده به عنوان یک نگرش اجتماعی و یک مدل رفتاری، و نه چیزی که محکوم یا مجازات شود، از طرف کارکنان پذیرفته خواهد شد. در یک جوّ سازمانی خصمانه، رفتار سوء استفاده شده توسط مدیران (سرپرستان) معمولاً به عنوان یک راه مناسب برای نشان دادن موقعیت شناخته می‌شود. بنابراین، در یک جوّ خصمانه، مدیران با انگیزه‌های قوی حفظ جایگاه شغلی، احتمال اعمال نظارت مبتنی بر سوء استفاده را بر کارکنان خود دارند. عبارت دیگر، یک جوّ سازمانی خصمانه، ارتباط میان انگیزه حفظ جایگاه شغلی و نظارت مبتنی بر سوء استفاده را تقویت می‌کند. در چنین سازمان‌هایی، نظارت مبتنی بر سوء استفاده بیشتر به عنوان یک سبک رهبری مشروع شناخته می‌شود. با ایجاد یک مدل جامع که نشان می‌دهد چرا، چگونه و چه زمانی مدیران (سرپرستان) رفتار خشنونت‌آمیز نسبت به زیردستان خود نشان می‌دهند می‌توان الگوی مناسبی را برای جلوگیری از این نوع رفتارها در سازمان فراهم ساخت. نفوذ در افراد همیشه به عنوان امری مهم در ادبیات سازمان و مدیریت مطرح بوده است. هر قدر نفوذ مدیر بیشتر باشد، قدرت او در به‌کارگیری افراد و انجام بهتر کارها افزایش می‌یابد. شیوه‌های صحیح و مبتنی بر عدالت سرپرستی و مدیریتی که حقوق و شأن کارکنان و زیردستان را به عنوان انسان مورد احترام و ارزش قرار دهد، از اهمیت بالایی برخوردار است. از آنجایی که مدیران و سرپرستان به‌طور طبیعی در جایگاه قدرت اجتماعی قرار دارند، نحوه استفاده از قدرت اجتماعی توسط آن‌ها، در تصمیم‌گیری‌ها و اقداماتی که در محیط کار انجام می‌دهند و نحوه تأثیر و نفوذ آن‌ها بر دیگران متمرکز است. در چنین شرایطی معمولاً مدیران در سازمان‌های دارای ساختار مکانیکی احساس می‌کنند که با سخت و غیر انعطاف‌جلبه دادن وظایف، می‌توانند تصویری از شایستگی‌های خود را به کارکنان منتقل کنند. در نتیجه

سازمان‌هایی با چنین ساختاری تمایل دارند که نظارت سوء استفاده را به عنوان وسیله‌ای برای بیان سلطه، مشروعیت دهند. بنابراین، مدیرانی (سرپرستان) با انگیزه حفظ جایگاه شغلی، احتمال بیشتری برای سوء استفاده از زیردستان خود را در یک سازمان با ساختار مکانیکی دارند.

با توجه به یافته‌های پژوهش در بخش عوامل سازمانی در شکل‌گیری نظارت مبتنی بر سوء استفاده پیشنهاد می‌شود در نوع تصمیم‌گیری‌های سازمانی به ویژه در سیاستگذاری‌های سازمان، به شیوه تصمیم‌گیری مشارکتی و حرکت به سوی تمرکززدایی بهره‌گیری شود. همچنین در بخش عوامل شخصیتی مدیران بسترسازی‌های لازم برای بر طرف کردن یا کاهش بی‌ثباتی موقعیتی فراهم شود که برای این مهم، بهره‌گیری از غنی‌سازی شغلی و آموزش مهارت‌های متنوع به مدیران و سرپرستان در دو بخش مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی می‌تواند راهگشا باشد. علاوه بر این آموزش‌های حقوقی به کارکنان برای آشناسازی آن‌ها با حدود اختیارات قانونی و سایر موضوع‌ها از این دست، برای بالا بردن میزان آگاهی آن‌ها از وظایف تعریف شده و حقوق مشروعشان در سازمان می‌تواند موقعیت‌های نظارت مبتنی بر سوء استفاده را توسط مدیران و سرپرستان در سازمان کاهش دهد.

عمده‌ترین محدودیت پژوهش حاضر، ناآگاهی کافی جامعه آماری پژوهش از ادبیات نظارت مبتنی بر سوء استفاده بود. همچنین ترس و واکنش شرکت‌کنندگان در پژوهش از پاسخ‌هایشان به سؤالات پژوهش که این امر موجب شید که در برخی موارد پژوهشگر توضیحات مضاعفی را درباره عدم افشای هویت شرکت‌کنندگان ارائه دهد.

منابع

- افشاری راد، مینو و آقا بخشی، علی اکبر (۱۳۸۹). فرهنگ علوم سیاسی. تهران: چاپار.
- شاطری، کریم، یوزباشی، علیرضا و نور علیزاده، رحمان (۱۳۸۸). رفتار شهروندی اجباری در سازمان، *مجله تدبیر*، ۲۱۲ (۵): ۵۸-۶۱.
- فرهنگی، علی اکبر (۱۳۹۰). *ارتباطات انسانی*. تهران: رسا.
- Afsharirad, M. and Aghabakhshi, A. (2011). *A dictionary of political science*. Tehran: Chapar Publication (Text in Persian).
- Ali Al-Atwi, A. and Bakir, A. (2014). Relationships between status judgments, identification, and counterproductive behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5): 472-489.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. and Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 191-201.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(6): 755-778.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K. and DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 605-619.
- Duncan, R. (1979). What is the right organization structure? Decision tree analysis provides the answer. *Organizational Dynamics*, 7(79): 59-80.
- Farhang, A. (2012). *Human communication*. Tehran: Rasa. (Text in Persian).
- Georgeson, J. C. and Harris, M. J. (2006). Holding onto power: Effects of powerholders' positional instability and expectancies with subordinates. *European Journal of Social Psychology*, 36(4): 451-468.
- Hoel, H. and Cooper, C. L. (2001). Origins of bullying: *Theoretical frameworks for Explaining workplace bullying*. In N. Tehrani (Ed.), Building a culture of respect: Managing bullying at work. London: Taylor & Francis.
- John, G. and Monica, J. H. (2006). Holding onto power: Effects of powerholders' positional instability and expectancies on interactions with subordinates. *European Journal of Social Psychology*, 36(4): 451-468.
- Kuenzi, M. and Schminke, M. (2009). A fragmented literature? A review, critique, and proposed research agenda of the work climate literature. *Journal of Management*, 35(4): 634-717.
- Liyang Hu. and Yan Liu (2017). Abuse for status: A social dominance perspective of abusive supervision. *Human Resource Management Review*, 27(6): 328-337.
- Lount, R. B. and Pettit, N. C. (2012). The social context of trust: The role of status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(4): 15-23.
- Maner, J. K. and Mead, N. L. (2010). The essential tension between leadership and power: When leaders sacrifice group goals for the sake of self-interest. *Journal*



- of Personality and Social Psychology*, 99(3): 482-495.
- Mawritz, M. B., Folger, R. and Latham, G. P. (2014). Supervisors' exceedingly difficult goals and abusive supervision: The mediating effects of hindrance stress, anger, and anxiety. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3): 358-372.
- Priesemuth, M., Schminke, M., Ambrose, M. L. and Folger, R. (2014). Abusive supervision climate: A multiple-mediation model of its impact on group outcomes. *Academy of Management Journal*, 57(6): 1513-1534.
- Salin, D. (2003b). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10): 1213-1232.
- Scheepers, D. and Ellemers, N. (2005). When the pressure is up: The assessment of social identity threat in low and high status groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(2): 192-200.
- Shateri, K., Youzbashi, A. and Nouralizade, R. (2010). Obligatory citizenship behavior in the organization, *Iranian Journal of Tadbir*, 212(5): 58-61. (Text in Persian).
- Skarlicki, D.P. and Folger, R. (1997) Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 434-443.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K. and Breaux-Soignet, D. M. (2012). Abusive supervision as political activity: Distinguishing impulsive and strategic expressions of downward hostility.
- Vigoda- G (2006). Compulsory citizenship behavior: theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the theory of social behavior*, 36(2): 1-22.
- Vigoda- Gadot, Eran (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace, *journal of business and psychology*, 22(3): 521-535.
- Williams, L. J. and S. E. Anderson (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3):601-617.
- Williams, M. J. (2014). Serving the self from the seat of power: Goals and threats predict leaders' self-interested behavior. *Journal of Management*, 40(5): 1365-1395.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J. and Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinate organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(7): 1068- 1076

**The Identification of Abusive Supervision Components
among Non Faculty Member University Teachers in
Iran's Higher Education System (Case Study: A
University)**

Maria Ghorbanian¹

MA student of Educational Administration, Alzahra University, Tehran, Iran

Mojde Vaziri

Assistant professor of Educational Administration, Faculty of Education and
psychology, Alzahra University, Tehran, Iran

Abstract

The purpose of this study was to identify the components of abusive supervision in non-faculty member teachers in Iran's higher education system. The study was a survey in which non-experimental variables were controlled. Using Lingyan Hu's Abusive Supervision Model (2017), two groups of personality factors related to the supervisors and organizational factors as the main factors influencing abusive supervision were analyzed. The statistical population of the study included all non-faculty staff of a state university in Tehran, out of which 200 people were selected using Cochran formula, as the research sample. The findings of the study supported and confirmed Lingyan Hu's model. The first predictor of abusive supervision was positional instability. The focus of supervisors in decision making, the dictation of policies and top-down policies, have been regarded as the most important factors in the formation of a mechanical structure in the organization. The findings of Pearson correlation showed that among the variables studied, the highest correlation was found between organizational structure and abusive supervision.

Keywords:

Abusive supervision, Hostile climate, Positional instability, Dominance orientation, Status enhancement motive

1. m_h.ghorbanian@yahoo.com

received: 2018-04-07 accepted: 2018-09-10

DOI: 10.22051/jontoe.2018.19874.2174