

# تأثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

جنوب)

حمیرا عبدی<sup>۱</sup>، عبدالرضا سبحانی<sup>۲\*</sup>، سید مرتضی موسویان<sup>۳</sup>، حجت‌الله عباسی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۵

20.1001.1.26456222.1400.4.4.1.4



چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب به تعداد ۱۰۰۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۸۷ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی تسویی و همکاران (۱۹۹۷)، پرسش‌نامه استاندارد قلدری سازمانی اینارسن و همکاران (۲۰۰۹)، و پرسش‌نامه استاندارد رهبری تحول‌گرا رحیم و همکاران (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) (بودند که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۸)، (۰/۸۷) و (۰/۸۸) برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی از طریق رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۴۴- است و از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۳۳- است و همچنین قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۶- است.

**کلید واژه‌ها:** قلدری سازمانی، عملکرد شغلی، رهبری تحول‌گرا، رهبری اخلاقی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

<sup>۲</sup> استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

<sup>۳</sup> استادیار، دانشگاه صدا و سیما، تهران، ایران

<sup>۴</sup> استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: abdsobhani@gmail.com

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها نقش مهمی در زندگی همه افراد جامعه دارند؛ به طوری که افراد از آغاز زندگی تا پایان عمر با سازمان‌های گوناگون در ارتباط هستند. سازمان‌های آموزشی وظیفه مهم تولید سرمایه انسانی را برعهده دارند که عامل اساسی توسعه و پیشرفت در عصر حاضر است. از این رو، کشورهایی موفق هستند که سازمان‌های آموزشی موفقیت داشته باشند. در این بین دانشگاه‌ها در راستای تعالی و سرآمدی به مأموریت‌ها و اهداف خود عمل می‌کنند و رهبری قشر فرهیخته جامعه را برعهده دارند (مهديزاده و همکاران، ۱۳۹۸). از آن جایی که موفقیت سازمان‌های آموزشی به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۹). باید این موضوع کانون توجه قرار گیرد. عملکرد شغلی کارکنان به نتایج فعالیت آنها در محیط کار شامل اثربخشی، سودمندی و کارایی اشاره می‌کند (خوش‌طینت و مظفری، ۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی را به چهار گروه عوامل فردی، عوامل مربوط به شغل و پاداش، عوامل سازمانی و عوامل مربوط به تغییرات سازمانی تقسیم کرده است. از جمله عوامل سازمانی که گست (۲۰۱۱) بیان می‌کند و پژوهش‌ها نیز معناداری رابطه آن با عملکرد شغلی را تأیید می‌کنند، رهبری سازمان است، که زیر شاخه عامل سازمانی است. همچنین پژوهش‌ها ثابت می‌کنند موفقیت سازمان‌ها به صورت مستقیم با رهبری سازمان در ارتباط است (دلشاد و همکاران، ۱۳۹۸). نتایج حاصل از بسیاری از پژوهش‌ها درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه پژوهشگران مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل بارز و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند. به طوری که نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای پیشرفته و توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآزموده آنها بوده است (یون و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این باید اشاره کرد که عواملی سازمانی وجود دارند که عملکرد کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و از میزان بازدهی کاری و شغلی آنان می‌کاهد. از مهمترین این عوامل می‌توان به، قلدري سازمانی اشاره نمود (ابیدت و همکاران، ۲۰۱۸). قلدري سازمانی عبارتست از اعمال و اقداماتی که بطور مستمر و مستقیماً بر روی یک یا تعدادی از کارکنان انجام می‌گیرد؛ این اقدامات از نظر فرد یا افراد قربانی، نامطلوب بوده و ممکن است از روی عمد یا غیر عمد باشد، اما بطور واضح موجب تحقیر، رنجش و اضطراب و پریشانی فرد شود. این اعمال موجب اختلال در عملکرد کاری شده و محیط کار ناخوشایندی را برای کارکنان ایجاد می‌کند. بنابراین قلدري در محیط کار، رفتار تهاجمی غیر قابل توجهی است که به همکاران آسیب می‌رساند. "در معرض مداوم و مستمر رفتارهای منفی و خشونت آمیز و آزار دهنده ماهیتاً روانی، قرار گرفتن" دارد و در کل موقعیتی را توصیف می‌کند که در آن رفتارهای خصومت آمیز که مستقیماً و به صورت نظام مند بر علیه یک یا چند نفر از همکاران یا زیر دستان صورت می‌گیرند، به بدنام سازی و قربانی کردن آنان می‌انجامد (کارتر و لوجیانو، ۲۰۱۳). قلدري سازمانی به عنوان رفتارهای منفی هدفمند توصیف می‌شود که در طول زمان پایدار باقی می‌مانند و برای اهداف قلدري ایجاد تنیدگی می‌کنند و ممکن است به طور بالقوه منابع روانشناختی مورد نیاز برای برخورد با این رفتارهای قلدرانه را کاهش دهند (در پلوگ و همکاران، ۲۰۱۹). قلدري سازمانی امروزه تبدیل به مسئله‌ای بسیار جدی برای بسیاری از سازمان‌ها و حتی دولت‌ها شده است. در سال ۲۰۰۷ حدود ۳۷٪ نیروی کار ایالات متحده اعلام کرده بودند که مورد قلدري قرار گرفته‌اند. این معضل اخلاقی در محیط کار، اثرات نامطلوبی بر افراد، خانواده‌ها، سازمان‌ها، اقتصاد، و در کل جامعه می‌گذارد. تحقیق، اظهارات تحقیر آمیز، شایعه پراکنی، غیبت و ترساندن از جمله نمونه‌های این رفتار در محیط کار باشد. از طرف دیگر این رفتار نتایج مخربی همچون انزوای اجتماعی، اضطراب، تنش، یأس و ناامیدی، افسردگی، پریشانی، و هم چنین انواع مشکلات فیزیکی برای قربانیان خود به دنبال دارد (تامبور و وادی، ۲۰۱۲). اولین پژوهشات انجام گرفته برای شیوع و گستردگی پدیده قلدري سازمانی در انگلستان بود. در طول سال‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۰، چندین پژوهش گسترده در سراسر بریتانیا انجام گرفت و گستردگی آن بین ۱۱ تا ۵۳ درصد گزارش شد. در پژوهشات مختلف نشان داده شده است که قلدري سازمانی پدیده‌ای شایع در محیط‌های کار ایالات متحده آمریکا است که همواره خسارات زیادی را بر قربانیان سازمان‌ها و نیز جامعه وارد می‌کند. در بزرگ‌ترین پژوهش انجام گرفته تا سال ۲۰۰۷ که توسط موسسه بین‌المللی زاگی و برای انجمن قلدري سازمانی ایالات متحده آمریکا به انجام رسیده نشان داد در میان ۷۷۴۰ نفر از کارکنان بخش‌های مختلف ۳۷ درصد مورد قلدري سازمانی قرار گرفته بودند. همچنین در آخرین پژوهش صورت گرفته توسط موسسه قربانیان کار ایالات متحده آمریکا (۲۰۱۵) نشان داد ۲۷ درصد کارکنان آمریکایی از سوء رفتارهای قلدري رنج برده‌اند، ۲۱ درصد شاهد آن بوده‌اند و ۷۲ درصد از آن آگاهی پیدا کرده‌اند. در استرالیا، پرپیتر و کمپل (۲۰۰۹) در پژوهشی در یک شرکت بزرگ تولیدی نشان داد ۳۴ درصد از افراد شرکت‌کننده مورد قلدري قرار گرفته‌اند که این میزان در پژوهشات قبلی که توسط کورتیس و همکاران در میان دانشجویان پرستار در سال ۲۰۰۷ انجام شده بود به میزان ۵۷ درصد بوده است. در ژاپن این معضل اجتماعی را با عنوان آجیم می‌شناسند. آن‌ها به دلیل تفاوت‌های فرهنگی به دیگر شکل‌های استرس پرداخته شده و برخورد‌های منفی پیش‌افتاده تلقی می‌شود. همچنین هیچ پژوهش گسترده‌ای در این زمینه انجام نشده است

<sup>1</sup> - Yuen & et al.

<sup>2</sup> - Obeidat & et al

<sup>3</sup> - Carretero & Luciano

<sup>4</sup> - Der Ploeg & et al

<sup>5</sup> - Tambur, M., & Vadi

(برانش و مورای<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین ابزاری قوی برای مدیریت، جهت مواجهه با قلدری سازمانی محسوب می‌شود (هولادار و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). همچنین پژوهش‌ها حاکی از آن است که سبک رهبری می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ای غیرمستقیم قلدری سازمانی در سازمان‌های آموزشی باشد. از طرفی قلدری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، بنابراین مفاهیمی مانند رهبری در ابتدا در سازمان مورد بحث قرار می‌گیرد. مدیران با سبک مدیریت پویا، حمایتی و با نفوذ، سازمان سالم ایجاد کرده، چرا که آنها با توجه به سبک مدیریتی پویا مانع ایجاد قلدری در بین کارکنان می‌شوند، و به طور حتم به اهداف سازمانی خود نزدیکتر می‌گردند. در حالیکه، مدیرانی که سبک مدیریت استبدادی را سرلوحه‌ی عملکرد خود قرار می‌دهند، نمی‌توانند سازمان سالم ایجاد نمایند، به طوری که این سبک مدیریت نه تنها نمی‌تواند سلامت سازمان را تضمین نماید بلکه باعث ایجاد انواع قلدری در بین کارکنان سازمان می‌گردد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). با وجود این، در دیدگاه‌های سنتی رهبری، اهمیت رهبر به عنوان پیام‌دهنده‌ی نادیده‌گرفته‌شده و در دیدگاه‌های معاصر نیز با وجود تأکید بر تأثیر کلمات، ایده‌ها و رفتارهای رهبران بر پی‌روان، نقش اخلاقیات به روشنی این امر باعث شده است که در سرتاسر دهه‌ی اخیر، به بررسی نشده است. دلیل اهمیت شناسایی عواملی که تأثیر رفتار رهبری اخلاقی در سازمان‌ها را افزایش یا کاهش می‌دهد، پژوهش‌های بر ایفای نقش رهبری اخلاقی در تنظیم رفتار زیردستان متمرکز باشد. مطالعات اولیه بیان می‌کنند که رهبری اخلاقی به طور منفی با رفتارهای ضد تولیدی از قبیل انحراف در محیط کار و قلدری در محیط کار ارتباط دارد (د هوگ و دن هارتوگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). تلاش برای کاهش قلدری سازمانی، پژوهشگران به طور فزاینده‌ای به نقش رهبری اخلاقی در سازمان علاقه مند هستند. پیکو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) رهبری اخلاقی را به عنوان نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کردند. یک هنجار مناسب نشان می‌دهد که رهبری عادلانه، صادقانه، اصولی و قابل اعتماد و مسئول اعمال خود می‌باشد و از پاداش و مجازات برای نگه داشتن مسئولیت زیر دستان در قبال اقداماتشان استفاده می‌کند. در واقع رهبری اخلاقی، قلدری سازمانی را در محل کار سست می‌کند و رهبران اخلاقی این توانایی را دارند که رفتار اخلاقی را در سازمان ترویج کنند و همچنین علاقه‌مندند به این که چگونه کارکنان وظایفشان را انجام می‌دهند؛ از این رو رهبر اخلاقی تمایل دارد با یکی از مهم‌ترین محرک‌های غالب قلدری سازمانی مقابله کند (استوتن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲). اعتماد سازمانی، عنصری از یک جو سازمانی است، به این مفهوم که یک موضوع موقعیتی است. اعتماد سازمانی به عنوان یک راهنما در رابطه میان اشخاص خصوصاً در شرایط صراحت، سرمایه‌گذاری و فوریت خدمت می‌کند (بوکونوگه و منگوچ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). بدون تردید ایجاد اعتماد سازمانی در هر نظامی رکن اصلی حاکمیت و مبنای مشروعیت آن است و مخدوش شدن آن در بلندمدت بنیان هر نظامی را متزلزل خواهد کرد. اعتماد سازمانی پدیده‌ای تسهیل‌گر است که باعث بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها می‌شود. یکی از عوامل اثرگذار بر اعتماد سازمانی، رهبری است رویکردهای سنتی به رهبری باعث ایجاد موانعی در پرورش کارکنان مولد در سازمان‌ها می‌شود و در حالی که در رویکردهای جدید به رهبری، به خصوص رهبری معنوی و کاهش قلدری سازمانی عاملی محوری و اساسی به شمار می‌رود (پترسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). در واقع از آنجا که اثربخشی برخی سبک‌های رهبری همچون رهبری اخلاقی، رهبری خدمتگزار و رهبری تحول‌آفرین بر اعتماد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵). برای کاهش قلدری سازمانی، پژوهشگران به طور فزاینده‌ای به نقش رهبری اخلاقی متکی هستند. مدیران می‌توانند با تکیه بر چشم‌انداز اخلاقی، شفافیت ارتباطی و پردازش متوازن اطلاعات، زمینه‌ساز ایده‌ها و بهره‌مندی از همه‌جانبه‌گرایی کارکنان را فراهم می‌کنند و سبب کاهش قلدری سازمانی می‌شود (مایر و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). بی‌تردید عملکرد کارکنان از مواردی است که می‌تواند بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد. بر همین اساس شناسایی عواملی که بتواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهد، از الزامات مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی است (یو و کو<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰). عملکرد، پیامدی از تأثیر متقابل توانایی، انگیزش و حالات روانی است. افراد اگر صرفاً توانایی و انگیزش لازم را داشته باشند، کارهای خود را خوب انجام می‌دهند. عملیات سازمانی و شرایط شغلی می‌توانند این ویژگی‌های فردی را افزایش دهند و به رفع موانعی که در عملکرد شغلی دخالت دارند، کمک کنند. توانایی و انگیزه می‌توانند به عملکرد منتهی شوند، اما موانع سازمانی می‌تواند آنها را مهار کند. عملکرد شغلی خوب به توانایی و انگیزه نیاز دارد (جواهر و کار<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۷). در فرآیند عملکرد شغلی، باید بین عملکرد و وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل شد. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای و آن بخش که به صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های

<sup>1</sup>- Bransh & murray

<sup>2</sup> - Howladar & et al

<sup>3</sup> - De Hoogh & Den Hartog

<sup>4</sup> -Pico et al

<sup>5</sup> - Stouten & et al

<sup>6</sup> - Bouckennooghe & Menguç

<sup>7</sup> - Patterson

<sup>8</sup> - Mayer & et al

<sup>9</sup> -Yu & Ko

<sup>10</sup> -Jawahar & Carr

روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (پالاتیس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). از سوی دیگر امروزه بقاء و تداوم یک سازمان به عملکرد شغلی کارکنان آن بستگی دارد؛ از طرفی فرآیند شغلی جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان می‌باشد و دارای نقشی برجسته در رابطه میان افراد و گروه‌های یک سازمان برای پژوهش به اهداف است (لاهوته اشکوری و رودگر نژاد، عملکرد شغلی فرد برای بقای سازمانی بسیار مهم است و می‌تواند به عنوان مهمترین نتیجه کار مدنظر قرار گرفته شود (کالبرز و سنکر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). بنابراین، دانشگاه که تربیت نیروی انسانی متخصص را بر عهده دارد، در پی این هدف است تا کارکنان بالاترین عملکرد را داشته باشند. علاوه بر این، دانشگاه، سازمانی است که تولید اطلاعات و دانش دارد و در نتیجه مدیرانی نیاز دارد که در عصر تحولات گسترده، رفتارهای رهبری آشنا باشند و با کاهش قلدري سازمانی در سازمان سبب بهبود عملکرد کارکنان شوند.

از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان‌ها دارند، سازمان‌های آموزشی و به ویژه دانشگاه‌ها است. اهمیت و جایگاه دانشگاه‌ها در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از دانشگاه‌ها توانمند، کارآمد و اثربخشی برخوردار بوده‌اند که توانسته‌اند به رشد و توسعه برسند. در نظام‌های دانشگاه‌ها، کارکنان مهمترین و مؤثرترین عامل در موفقیت به حساب می‌آیند. در این بین، عملکرد کارکنان در دانشگاه‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است، چون بر بسیاری از خروجی‌های دانشگاه‌ها، از جمله اثربخشی و کارایی آن، و نیز رشد شخصیت، خودباوری، پیشرفت تحصیلی، رفتار شهروندی، اخلاقی و ... دانشجویان تأثیرگذار است و رهبری مهمترین رکن سازمان محسوب می‌شود که می‌تواند با رفتارهای خود مشوق عملکرد بالای کارکنان و یا کاهش آن و در نهایت موفقیت یا شکست سازمان شود. سبک‌ها و نگرش‌های رهبری و تأثیری که عملکرد رهبران می‌تواند بر موفقیت سازمان‌ها داشته باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از آن‌جا که عملکرد شغلی در سازمان نمی‌تواند بدون همراهی و همکاری افراد سازمان صورت گیرد و با توجه به این‌که قلدري سازمانی بر کاهش عملکرد شغلی تأکید کرده‌اند، به نظری‌رسد سبک‌های رهبری می‌تواند از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی زمینه کاهش قلدري سازمانی را فراهم نماید. اما بر اساس جستجوهای صورت پذیرفته پژوهشی که به بررسی تأثیر قلدري سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی صورت گرفته است، یافت نشد.

ضرورت پژوهشی برای سازمان آن است که بروز قلدري سازمانی در موفقیت شغلی تأثیر داشته و باعث تغییر کارایی و رضایت فردی و افت عملکرد شغلی می‌شود. همچنین اجرای آموزش‌های مؤثر برای کارکنان می‌تواند تغییر در رفتار طرف مقابل و بهتر شدن ارتباطات سازمانی را در پی داشته باشد. اگرچه پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با عملکرد شغلی و ارتباط آن با متغیرهای موضوع در بین کشورهای غربی بیشتر بوده و در کشور ایران کمتر توجه شده است. اما این موضوع به عنوان تهدیدی برای سازمان‌های ایرانی و دانشگاه‌ها نیز مطرح است. با توجه به کمبود مطالعات پیشین در این زمینه و به خاطر شیوع این گونه رفتارها در سازمان و دانشگاه‌ها و هزینه‌های ناشی از این رفتارها، اهمیت مطالعه دقیق و نظاممند این پدیده به صورتی جامع و کل‌نگر تری را آشکار می‌کند. در این راستا تلاش شده است تا نقش قلدري سازمانی و دو پدیده رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی و تأثیر آنها بر عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب مورد بررسی قرار گیرد. ادبیات عملکرد شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب فاقد یک مطالعه جامع در خصوص تأثیر میان قلدري سازمانی و دو پدیده رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی است. اهمیت پژوهش حاضر در این است که برای نخستین بار اقدام به بررسی قلدري سازمانی بر عملکرد شغلی با توجه به متغیرهای میانجی رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی به صورت یک کل و با روش مدلسازی معادلات ساختاری کرده است؛ بنابراین این پژوهش بر آن است تا به بررسی این موضوع بپردازد که چگونه قلدري سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب تأثیر گذاشته و اینکه دو متغیر رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی چه نقشی در تأثیرگذاری قلدري سازمانی بر عملکرد شغلی دارند؟

## چهار چوب نظری پژوهش

### مفهوم قلدري در محیط کار

قلدري در محیط کار عبارتست از سوء استفاده فیزیکی، روانی، یا جنسی، آزار و خصومت و دشمنی مداوم در یک محیط کاری، و شامل رفتارهایی است که بطور مسلم اهانت آمیز، ناخواسته و یا نامطلوب می‌باشند. اما جامعترین و کاملترین تعریف را اینرسن و همکاران وی ارائه کرده‌اند: قلدري در محیط کار عبارتست از اعمال و اقداماتی که بطور مستمر و مستقیماً بر روی یک یا تعدادی از کارکنان انجام می‌گیرد؛ این اقدامات از نظر فرد یا افراد قربانی نامطلوب بوده و ممکن است از روی عمد یا غیر عمد باشد، اما بطور واضح موجب تحقیر، رنجش و اضطراب و پریشانی فرد می‌شود. این اعمال موجب اختلاف در عملکرد کاری شده و محیط کار ناخوشایندی را برای کارکنان ایجاد می‌کنند (اینرسن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱).

<sup>1</sup> -Platis & et al

<sup>2</sup> -Kalbers & Cenker

<sup>3</sup> .Einarsen Et Al

## عوامل موثر بر قلدری در محیط کار

۱. قربانی و نقش آن در فرآیند قلدری: اگر قلدری در محیط کار بعنوان یک فرآیند در نظر گرفته شود، قربانی در مرحله اول آن قرار می‌گیرد، که مورد هدف شکل‌های مختلف بدرفتاری قرار می‌گیرد. بیشتر پژوهش‌های که در زمینه قلدری انجام گرفته بر روی ویژگی‌های مختلف قربانیان قلدری و ادراکات آنان پرداخته‌اند و تعداد پژوهش‌های که بر روی قربانی قلدری متمرکز بوده‌اند به مراتب بیشتر از پژوهش‌های هستند که بر روی طرفین دیگر، مانند قلدر متمرکز کرده‌اند (جیورجی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). ۲. جنسیت قلدران و قربانیان: رابطه بین جنسیت و قلدری هنوز نامشخص باقی مانده است. برخی از صاحب‌نظران رابطه قلدری را با جنسیت ضعیف می‌دانند (هاچینسون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) برخی دیگر این رابطه را بسیار قوی دانسته و در کنار آن عنوان می‌کنند که زنان بیشتر مورد قلدری قرار می‌گیرند. از یک طرف زنان از نظر کارکرد اندامی ضعیف‌تر از مردان هستند و قدرت کمتری نسبت به آنان دارند و از طرف دیگر آنان کمتر از مردان در پست‌ها و سمت‌های مهم و بالای سازمان قرار می‌گیرند و از این لحاظ نیز معمولاً نسبت به مردان قدرت کمتری در سازمان‌ها دارند. پژوهش‌های مختلف نیز نشان داده‌اند که زنان بیشتر از مردان هدف قلدری قرار می‌گیرند و از طرف دیگر این مردان هستند که بیشتر قلدری می‌کنند (اینرسن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). با این حال هنوز نمی‌توان با قطعیت عنوان کرد که رابطه محکمی بین قلدری و جنسیت وجود دارد. ۳. فاصله قدرت بین قلدر و قربانی: قلدری پدیده‌ای متفاوت از یک تعارض ساده و معمولی است چرا که در اینجا یک حالت قربانی - قلدر وجود دارد که فرد قربانی در نهایت به این احساس می‌رسد که دیگر نمی‌تواند بخوبی از خود محافظت کند در واقع در این حالت یک نوع عدم تعادل قدرت بین قلدر و قربانی وجود دارد بطور معمول این قربانی است که مورد آزار و اذیت و توهین قرار می‌گیرد و احساس می‌کند که قدرت کمی برای تلافی کردن دارد. این عدم تعادل قدرت را به نظام‌های مدیریتی خاص سازمان‌ها نسبت می‌دهند و عنوان می‌کنند در یک نظام مدیریتی که نظام سازمانی سلسله‌مراتبی وجود دارد، قلدری رخ خواهد داد و آن هم به این دلیل که یک فرد از موقعیت برتری نسبت به بقیه برخوردار است و این قدرت، موقعیت آنان را نقض کرده و اهمیت و قدرت خود را بیشتر نشان می‌دهد (فاکس و رینی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). قدرت یک فرد در سازمان ممکن است غیر رسمی نیز باشد که از دانش، تجربه و موارد دیگری مانند مورد حمایت یک شخص قدرتمند بودن و حتی از وابسته بودن اجتماعی، فیزیکی، اقتصادی و روانی قربانی به قلدر ناشی شده باشد که در این حالت نیز ممکن است فرد صاحب قدرت از موقعیت خود سوء استفاده کند. در نتیجه می‌توان گفت که قلدری از زمانی که افراد قدرت خود را بر فردی دیگر تحمیل کرده‌اند وجود داشته است (اینرسن و همکاران، ۲۰۱۱).

## عملکرد شغلی

عملکرد اصطلاحی نسبی است که هیچ میانبر و تعریفی پذیرفته شده ندارد. نویسندگان آن را به عنوان سهم نسبی افراد در سازمان‌هایشان تعریف کردند. طبق گفته لایتین<sup>۴</sup> (۲۰۰۲)، عملکرد شغلی نتیجه‌ی تلاشی فردی در رابطه با هدفی از پیش تعیین شده است. عملکرد به اشکال مختلف نشان داده شده است، عملکرد تیم، عملکرد شغلی و عملکرد مدیریتی موارد معدودی هستند. در واقع، عملکرد شغلی به طور عینی یا ذهنی در سطح فردی سازمان در برابر برخی از استانداردها یا اهداف دقیق سنجیده می‌شود. ویسوسواران و اونز<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) پیشنهاد کردند که عملکرد فردی باید با اهداف گروهی و سازمانی مطابقت داشته باشد (هولادار و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). پاترسون در نظریه معروف خود تعریف عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان را تابع چهارعامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار به شرح زیر می‌داند.

۱- بهبود کار: فرآیندی است که تقویت عملکرد موفقیت‌آمیز مستمر را میسر می‌سازد و به افراد کمک می‌کند تا ضعف‌های خود را بشناسند و اصلاح کنند که در نهایت به اثربخشی و بهره‌وری بیشتر منجر می‌شود. ۲- همکاری در کار: فرآیندی است فکری، عملی و همکاری کارکنان و مدیریت در تعیین هدف‌ها و اجرای برنامه‌های عملی در مراحل مختلف در سطوح معین و ثمربخش برنامه‌ها. ۳- احساس مسئولیت در کار: به معنای پاسخ‌گویی قانونی و اخلاقی در کار است به گونه‌ای که فرد خود را در قبال انجام کارهایی که بر عهده دارد مسئول و متعهد می‌داند. ۴- نظم و انضباط در کار: عبارت است از ایجاد موقعیتی که نیروی انسانی یک سازمان خود را با قوانین و مقررات و استانداردهای سازمانی هماهنگ نموده و برابر آن رفتار می‌کند و به عبارت دیگر نظم و انضباط و نوعی آموزش است که هدف آن اصلاح رفتار و طرز برخورد انسانی می‌باشد و به طریقی که تمایل آنان را به رعایت قوانین و مقررات و استانداردهای سازمان و مدیریت بر انگیزد. با توجه به ابعاد چهارگانه‌ای که از عملکرد شغلی بیان گردید می‌توان نتیجه گرفت که نیروی انسانی ماهر و کارآمد با عملکرد شغلی مطلوب به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست. برای انتخاب این نیروی انسانی ماهر و کارآمد باید به شرایط سلامت و توانمند بودن آن سازمان نیز توجه نمود (منتظری و فردوسی‌پور، ۱۳۹۷).

<sup>1</sup> - Giorgi

<sup>2</sup> - Hutchinson And Eveline

<sup>3</sup> - Fox & Renee

<sup>4</sup> - Laitinen

<sup>5</sup> - Viswesvaran & Ones

<sup>6</sup> - Howladar & et al

## رهبری تحول گرا

سبک رهبری تحول گرا توسط بسیاری از پژوهشگران و تحت عناوین مختلف مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. به طور کلی این پژوهش ها، رفتارها و ویژگی های رهبران تحول گرا را بدین صورت بیان کرده اند: خونگرمی و همدلی، نیاز به قدرت، بلاغت و مهارت بیان خوب، هوش و توجه به دیگران. این رهبران قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام بخشی دارند، تعهد پیروان را کسب می کنند، و می توانند باورها، نگرش ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. رهبران تحول گرا این احساس را در زیردستان ایجاد می کنند که به آنان به عنوان انسان نگریده می شود و به افراد کمک می کنند که مسایل را به روشی جدید ببینند (لاندروم و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). بر اساس نظریه رهبری تحول آفرین، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوب دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحول آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف می کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می نماید (بویکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). همان طور که بیان گردید، برنز ایده اولیه رهبری مبادله ای و رهبری تحول آفرین را ارائه نمود. اما وی ابتدا این ایده را در عرصه سیاست مطرح کرد و سپس باس آن را وارد سطح سازمان نمود. پیرو تحقیقات برنز، در سال ۱۹۸۵، بس مدلی از رهبری را ارائه داد که برای موقعیت های ثابت و تحول سازمانی، به ترتیب تجویز می کرد. بس و اولیو در سال ۱۹۹۵ این مدل را گسترش دادند و ابعاد رهبری تحول آفرین و رهبری مبادله ای را مشخص نموده و حتی این مدل را در غالب پرسش نامه ای با نام «پرسش نامه چند عاملی رهبری<sup>۳</sup>» به صورت عملیاتی درآوردند (هیگز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). بس، رهبر تحول گرا را کسی می داند که به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی با زیردستان برقرار می کند، کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند. رهبران تحول آفرین زیردستان خود را بر می انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند (بورکی و کولینز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱).

## رهبری اخلاقی

بیشتر پژوهشگران رهبری اخلاقی را به صورت کشمکش بین انگیزه های خودخواهانه و دیگرخواهانه تعریف کرده اند و معتقدند که یک رهبر اخلاقی توسط مجموعه ای از باورهای پذیرفته شده و قضاوت های صحیح به جای منفعت طلبی شخصی، عمل می کند. در تعریف رهبری اخلاقی معمولاً به تعریف براون و همکاران (۲۰۰۵) استناد می شود. آن ها رهبری اخلاقی را از منظر یادگیری اجتماعی بررسی و آن را به صورت نمود رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان فردی و ترغیب چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم گیری تعریف کردند (براون و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). در این تعریف رهبران اخلاقی به عنوان الگوهایی برای رفتار مناسب هنجاری معرفی شده اند. در تبیین مفهوم رهبری اخلاقی بر این نکته تمرکز می کنند که رهبران چگونه از قدرت خود در تصمیم گیری و تأثیرگذاری بر دیگران استفاده می کنند (رزیک و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). براون و همکاران (۲۰۰۵)، "رفتارهای مختلفی را برای رهبران اخلاقی برشمردند که عبارت اند از: اقدام بر اساس عدالت و انصاف، اجازه اظهار نظر به پیروان و تشویق رفتارهای اخلاقی" (براون و همکاران، ۲۰۰۵). فرایندی رسمی برای توسعه و اثبات مفهوم رهبری اخلاقی به کار گرفتند. آنها پرسشنامه ای ده ماده ای برای اندازه گیری رهبری اخلاقی ساختند، سپس، با انجام دادن چندین مطالعه برای اثبات این مفهوم دریافتند که رهبری اخلاقی با عدالت دوجانبه، صداقت، نفوذ و اعتماد به رهبر رابطه مثبت و با نظارت افراطی رابطه منفی دارد. آن ها رهبری اخلاقی را به این شرح تعریف کردند "رهبری اخلاقی یعنی نشان دادن رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و حمایت چنین رفتارهایی از زیردستان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت پاداش و تصمیم گیری ها". در این تعریف سه ویژگی اصلی وجود دارد: ۱. رهبر در نقش مدلی مشروع و معتبر است، ۲. رهبر نه تنها به صراحت بر اهمیت اخلاق تأکید می کند، بلکه رفتارهای اخلاقی را نیز تقویت می کند، ۳. رهبر قبل از تصمیم گیری، پیامدهای اخلاقی تصمیماتش را ارزیابی می کند (براون و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). ایلماز نیز رهبری اخلاقی را شکلی از رهبری می داند که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارها و اجرای این استانداردها در رفتارهایشان است. وی همچنین، بیان می کند رهبری اخلاقی را می توان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف کرد (جورجی و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰).

## پیشینه پژوهش

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی که با نمونه آماری ۳۴۹ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی، از طریق رابطه رهبر - عضو، خودکارآمدی و هویت سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه داشتند و همچنین رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان تأیید نگردید. رستگار و

1- Landrum & et al

2- Boenke

3 - Multifactor Leadership Questionnaire

4- Higgs

5- Burke & Collins

6 - Brown & et al

7 - Resick & et al

8 - Brown & et al

9 - Giorgi & et al

همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۵۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین از طریق واسطه‌گری سلامت سازمانی به صورت غیرمستقیم و منفی بر قلدری محل کار تأثیر می‌گذاشتند. قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر آموزش جویی هیجانی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که آموزش نظم جویی هیجانی مانند افزایش تجربه‌های مثبت و کاهش هیجانات منفی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی تأثیر معناداری داشت. ناظری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل پیش‌بینی‌ها و پس‌بینی‌های قلدری محل کار که با روش فراتحلیل انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بیشترین اندازه اثر میان پیش‌بینی‌های قلدری مربوط به استرس (۰/۵۶)، سکوت سازمانی (۰/۳۶)، مدیریت منابع انسانی (۰/۳۳)، ماکیاولیسم (۰/۳۱) و الزمات شغلی (۰/۳۰) و بیشترین اندازه اثر پیامدهای قلدری مربوط به استرس (۰/۷۷)، تمایل به ترک خدمت (۰/۶۱)، عاطفه منفی (۰/۴۱) و فرسودگی شغلی (۰/۳۸) بود. نوید ادهم و شفیع زاده (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران که با روش توصیفی از نوع همبستگی که با نمونه آماری ۳۸۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های چهارگانه سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همتی و مهداد (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجی‌گرانه انگیزش درونی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۲۷۰ نفر از کارکنان یکی سازمان شهرداری تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی با انگیزش درونی و عملکرد انطباقی و انگیزش درونی با عملکرد انطباقی دارای همبستگی مثبت و معنادار بود و علاوه بر این، نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای بین رهبری اخلاقی با انگیزش درونی و انگیزش درونی با عملکرد انطباقی مثبت و معنادار رابطه معنادار وجود داشت. زارع و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی که با نمونه آماری ۸۸ نفر و با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل تأثیر منفی و معناداری بر بروز قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی داشت. بر مبنای نتایج پژوهش نقش میانجی‌گر قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه بین رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل تأیید شد. همچنین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر مثبت و معناداری داشتند. سهرابی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان نقش قلدری سازمانی در ویژگی‌های روان‌شناختی شغل (درگیری شغلی، استرس و عدم امنیت شغلی) مورد مطالعه: شعب یکی از بانک‌های منتخب در استان قم. که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۶۱ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که قلدری سازمانی درک شده در ایجاد استرس شغلی و احساس امنیت شغلی در کارکنان تأثیر مثبت داشت و همچنین نتایج نشان داد که قلدری سازمانی سبب کاهش درگیری شغلی کارکنان شد.

فیجی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان عوامل خطر قلدری در محل کار: یک بررسی سیستماتیک با روش تحلیل مضمون انجام دادند به این نتیجه رسیدند که زنان در معرض خطر بیشتر مورد آزار و اذیت قرار گرفته بودند سبک‌های رهبری اقتدارگرایانه با مثبت قلدری همراه بودند. چندین عامل روانشناختی مانند استرس و خطرات شغلی مربوط به سازمان کار مانند روش‌های انعطاف‌پذیر کار، تضاد نقش، ابهام نقش، وظایف یکنواخت یا چرخان، تقاضاهای زیاد، فشار کار و غیرقانونی بودن وظایف به شدت با قلدری همراه بود. و نقش اصلی عوامل سازمانی در قلدری را برجسته می‌کرد. سیاست‌های جلوگیری از زورگویی باید با تقویت فرهنگ سازمان‌ها بود. رجلاکشی و نارش<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر نفوذ روانشناختی بر قلدری سازمانی که در آمریکا و با روش توصیفی از نوع پیمایشی با نمونه آماری ۳۳۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که قلدری سازمانی در محیط کار با رضایت کارکنان، بهره‌وری کارکنان، روحیه کارکنان، عملکرد کارکنان، رفتار کارکنان و نگرش در محیط کاری، رابطه را افزایش منفی دارد می‌دهد و همچنین قلدری سازمانی شامل زمینه‌های مختلف مانند: عدالت سازمان، رضایت حرفه‌ای، کار کارکنان، ارتباط کارمند و کارفرما در محل کار، پیامدهای نفوذ روانشناختی و اثرات نفوذ روانی بر شغل بود. هولادار و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی: نقش تعدیل‌کننده رهبری تحول‌گرا که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۲۲۸ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی بنگلادش انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتار انحرافی در محیط کار بر عملکرد شغلی تأثیر منفی دارد و رهبری تحول‌گرا رابطه میان رفتار انحرافی در محیط کار و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کرد. اکسو<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری چند عاملی که در دبیرستان‌های ترکیه با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۵۵۷ معلم دبیرستانی انجام داد به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌گرا و تعاملی، رابطه مثبت با رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری بازار آزاد داشت و سبک رهبری مدیران برای کاهش این رفتارها انحرافی سازمانی تأثیر داشت و رفتارهای رهبری تحول‌گرا معاملات می‌تواند باعث هدایت رفتارهای انحرافی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی شود. بوکنوگه و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان چگونه رهبری اخلاقی عملکرد

<sup>۱</sup>- Feijó

<sup>۲</sup>- Rajalakshmi & Naresh

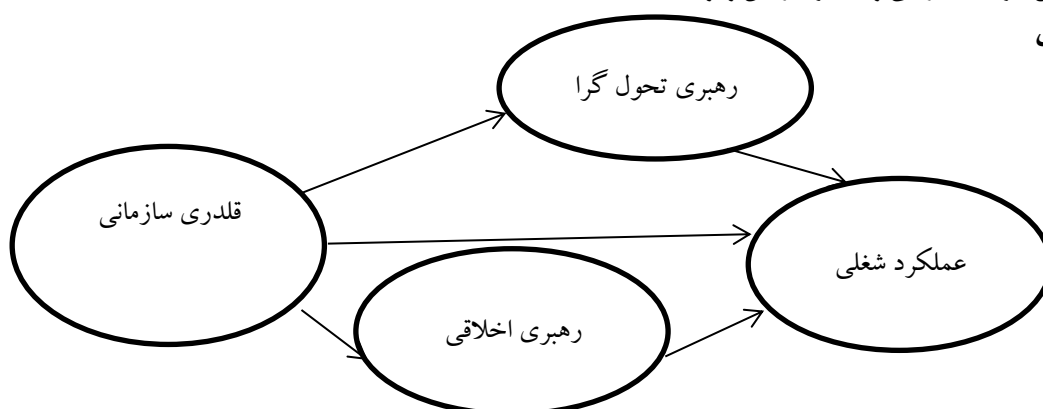
<sup>۳</sup>- Howladar & et al

<sup>۴</sup>- Aksu

<sup>۵</sup> Bouckennooghe & et al

شغلی کارکنان را شکل می دهد: نقش های واسطه ای انسجام هدف و سرمایه روانشناختی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۱۹۵ نفر از کارکنان سازمان های دولتی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی پیروان داشت، اما این تأثیر از طریق نقش سرمایه روانشناختی و تطابق هدف پیرو رهبر توضیح داده شد. شین<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان با نقش واسطه عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی که با روش توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) با نمونه آماری ۴۴۶۸ نفر از کارکنان سازمان های دولتی کره جنوبی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به طور قابل توجهی پیش بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت رویه ای در سازمان شد. همچنین عدالت رویه ای و جو اخلاقی رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان و عملکرد سازمان را به طور کامل میانجی گری می کرد. شرز<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "افزایش عملکرد کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، رهبری تحول گرا و فرهنگ سازمانی در بخش توسعه پاکستان" انجام داد. نمونه شامل ۳۷۷ کارکنان از سازمانهای غیردولتی، ملی و بین المللی در پاکستان انتخاب شدند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین رهبری تحول گرا، رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشت.

### مدل مفهومی پژوهش



### فرضیه اصلی

قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی تأثیر دارد.

### فرضیه ها فرعی

- ۱- قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
- ۲- قلدری سازمانی از طریق رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
- ۳- قلدری سازمانی بر رهبری تحول گرا تأثیر دارد.
- ۴- قلدری سازمانی بر رهبری اخلاقی تأثیر دارد.
- ۵- قلدری سازمانی از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
- ۶- رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
- ۷- رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به عملکرد شغلی می پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گرد آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی قلدری سازمانی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی می پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می دهد. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشد که نمونه گیری از بین این افراد صورت گرفت. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۷ نفر خواهد بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می باشد: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

<sup>1</sup> Shin

<sup>2</sup> Sheraz



جدول شماره ۱. ترکیب سؤالات پرسشنامه ها

متغیرهای مورد بررسی	مولفه ها	شماره سؤالات در پرسشنامه	جمع سؤالات	نگارنده پرسشنامه
عملکرد شغلی		۱-۶	۶	تسویی و همکاران (۱۹۹۷)
قلدری سازمانی		۷-۲۱	۱۵	ایلی نوبز (۲۰۰۱)
رهبری تحول گرا		۲۲-۳۳	۱۲	رحیم و همکاران (۲۰۰۶)
رهبری اخلاقی		۳۴-۴۳	۱۰	براون و همکاران (۲۰۰۵)

روایی پرسش نامه ها: الف: روایی محتوا؛ بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه گیری محقق برمی گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سؤالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سؤالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سؤالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید. پایایی پرسش نامه ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می باشد.

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

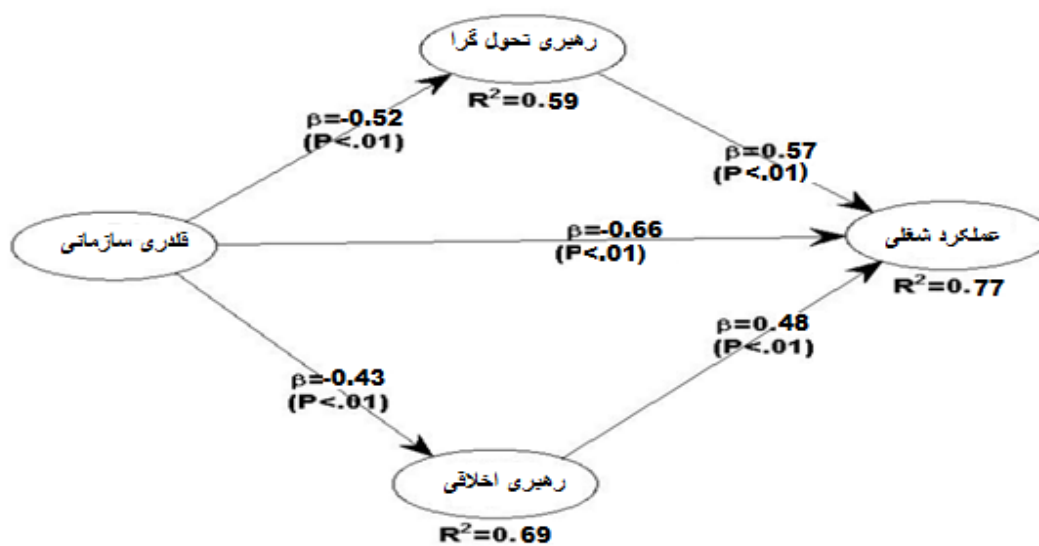
مولفه ها	شماره سؤالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد شغلی	۱-۶	۰/۸۸
قلدری سازمانی	۷-۲۱	۰/۸۵
رهبری تحول گرا	۲۲-۳۳	۰/۸۷
رهبری اخلاقی	۳۴-۴۳	۰/۸۸
کل	۱-۴۳	۰/۹۲

## یافته های پژوهش

تحلیل استنباطی

قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی تاثیر دارد.

بررسی مدل اصلی



شکل ۱. مدل اصلی پژوهش

## جدول ۳. برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۵۵	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۷۴	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۳ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی و مدیریت برداشت بر عملکرد شغلی به طور کلی به شرح زیر است:

## جدول ۴. ضرایب تأثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی

عملکرد شغلی	رهبری اخلاقی	رهبری تحول گرا	قلدری سازمانی
قلدری سازمانی			
رهبری تحول گرا			-۰/۵۲
رهبری اخلاقی			-۰/۴۳
عملکرد شغلی	۰/۴۸	۰/۵۷	-۰/۶۶

## جدول ۵. بررسی معنی داری ضرایب مدل

عملکرد شغلی	رهبری اخلاقی	رهبری تحول گرا	قلدری سازمانی
قلدری سازمانی			
رهبری تحول گرا			<۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی			<۰/۰۰۱
عملکرد شغلی	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

## جدول ۶. بررسی معنی داری روابط مدل

معداداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	-۰/۶۶	قلدری سازمانی - عملکرد شغلی
<۰/۰۰۱	-۰/۴۴	قلدری سازمانی - رهبری تحول گرا - عملکرد شغلی
<۰/۰۰۱	-۰/۳۳	قلدری سازمانی - رهبری اخلاقی - عملکرد شغلی

با توجه به جدول ۶ قلدری سازمانی از طریق رهبری تحول گرا بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۴۴- می باشد و از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۳۳- می باشد و همچنین تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی نیز معنادار و منفی می باشد. که ضریب این تأثیر ۰/۶۶- می باشد.

## جدول ۷. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

عملکرد شغلی	رهبری اخلاقی	رهبری تحول گرا	قلدری سازمانی
۰/۴۶	۰/۸۸	۰/۶۱	(۰/۸۰)
۰/۳۸	۰/۶۶	(۰/۷۹)	۰/۵۹
۰/۵۷	(۰/۸۸)	۰/۵۵	۰/۶۷
(۰/۸۰)	۰/۵۵	۰/۴۴	۰/۴۸

## فرضیه‌های فرعی پژوهش

## جدول ۸. آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

فرضیه‌ها	میزان اثر	مقدار معناداری	خطای معیار	نتیجه فرضیه
فرضیه اول	-۰/۶۶	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه دوم	-۰/۴۴	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه سوم	-۰/۵۲	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه چهارم	-۰/۴۳	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه پنجم	-۰/۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه ششم	۰/۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید
فرضیه هفتم	۰/۴۸	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید

با توجه به جدول ۸، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری منفی دارد ضریب این تأثیر ۰/۶۶- است، می‌توان گفت با افزایش قلدری سازمانی میزان عملکرد شغلی کاهش می‌یابد و قلدری سازمانی از طریق رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۴- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری سازمانی با میانجی‌گری رهبری تحول‌گرا میزان عملکرد شغلی کاهش می‌یابد و قلدری سازمانی بر رهبری تحول‌گرا تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۲- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری سازمانی بر رهبری اخلاقی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۳- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری سازمانی بر رهبری اخلاقی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۳۳- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری سازمانی با میانجی‌گری رهبری اخلاقی میزان عملکرد شغلی کاهش می‌یابد و رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۷ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش رهبری تحول‌گرا میزان عملکرد شغلی افزایش می‌یابد و رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۸ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش رهبری اخلاقی میزان عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی انجام شد و مطابق با نتایج ارائه شده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تمامی روابط پژوهش تأیید می‌گردد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های رضایی و همکاران (۱۳۹۹) مبنی بر این که رهبری اخلاقی، از طریق رابطه رهبر-عضو، خودکارآمدی و هویت سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه داشتند و رستگار و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر این که مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین از طریق واسطه‌گری سلامت سازمانی به صورت غیرمستقیم و منفی بر قلدری محل کار تأثیر می‌گذاشتند و قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر این که آموزش نظم‌جویی هیجانی مانند افزایش تجربه‌های مثبت و کاهش هیجانات منفی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی تأثیر معناداری داشت. ناظری و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر این که بیشترین اندازه اثر میان پیشایندهای قلدری مربوط به استرس (۰/۵۶)، سکوت سازمانی (۰/۳۶)، مدیریت منابع انسانی (۰/۳۳)، ماکیاولیسم (۰/۳۱) و الزامات شغلی (۰/۳۰) و بیشترین اندازه اثر پیامدهای قلدری مربوط به استرس (۰/۷۷)، تمایل به ترک خدمت (۰/۶۱)، عاطفه منفی (۰/۴۱) و فرسودگی شغلی (۰/۳۸) بود و نوید ادهم و شفیع زاده (۱۳۹۸) مبنی بر این که بین مؤلفه‌های چهارگانه سبک رهبری اقتدارگرایانه با مثبت قلدری همراه بودند. چندین عامل روانشناختی مانند استرس و خطرات شغلی مربوط به سازمان کار مانند روش‌های انعطاف‌پذیر کار، تضاد نقش، ابهام نقش، وظایف یکنواخت یا چرخان، تقاضاهای زیاد، فشار کار و غیرقانونی بودن

وظایف به شدت با قلدري همراه بود. و نقش اصلی عوامل سازمانی در قلدري را برجسته می کرد. سیاست های جلوگیری از زورگویی باید با تقویت فرهنگ سازمان ها بود. رجالاتی و نارشی (۲۰۱۸) مبنی بر ای که قلدري سازمانی در محیط کار با رضایت کارکنان، بهره وری کارکنان، روحیه کارکنان، عملکرد کارکنان، رفتار کارکنان و نگرش در محیط کاری، رابطه را افزایش منفی دارد می دهد و همچنین قلدري سازمانی شامل زمینه های مختلف مانند: عدالت سازمان، رضایت حرفه ای، کار کارکنان، ارتباط کارمند و کارفرما در محل کار، پیامدهای نفوذ روانشناختی و اثرات نفوذ روانی بر شغل بود و بوکنوگه و همکاران (۲۰۱۵) مبنی بر این که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی پیروان داشت و شین (۲۰۱۴) مبنی بر این که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به طور قابل توجهی پیش بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت رویه ای در سازمان شد و. شراز (۲۰۱۲) مبنی بر این که رابطه مثبت و معنادار بین رهبری تحول گرا، رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشت. همسویی مستقیم دارد.

در تفسیر این مساله باید گفت که قلدري سازمانی شامل مجموعه ای از عوامل و شرایط استرس زا برای کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب می باشد که این موضوع تا حد بسیار زیاد عملکردهای فرد را نیز تحت تأثیر قرار می دهد و فرد را با انبوهی از مشکلات جسمی و روانی مواجه می کند، افزایش قلدري در محیط کار باعث می گردد، شرایط روانی فرد در طول انجام کار دچار تشویش و هیجان های کاذب گردد، که این فشارهای روانی می تواند عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین باید گفت، فشارهای روانی در محیط کار، باعث نوعی سرخوردگی در فرد می شود، چرا که بنا به شرایط اقتصادی یا شرایط سلسله مراتبی سازمان فرد ناچار است شرایط را بپذیرد و ناگزیر درون خود این فشارها را سرکوب نماید و یا باه گونه ای ناعادلانه در مکانی دیگر تخلیه نماید که تمامی این موارد عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد و عملکردهای او را به سمت ناکارآمدی بیشتر هدایت می کند. به عبارت دیگر، قلدري در محیط کار الزاما ممکن است به زبان آورده نشود، بلکه از طریق تنگ کردن عرصه بر کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب و ناکارآمدی عملکرد شغلی باعث گردد فرد از تعادل شغلی و امنیت شغلی به گونه ای خارج شود که باعث گردد، عملکرد شغلی دچار اختلال گردد، چراکه یکی از مهمترین فاکتورهای عملکرد شغلی، تطبیق عملکرد فردی با اهداف گروهی و سازمانی است. و قلدري سازمانی باعث ایجاد شکاف بین عملکرد فردی با اهداف گروهی و سازمانی می شود. در غوغا و قلدري سازمانی، قربانی بدون هیچ توضیحی، در وضعیتی وخیم رها می شود. این وضعیت وخیم، امنیت شخصی، عزت، هویت و تعلق را از قربانی می گیرد و به سلامت ذهنی و فیزیکی اش آسیب می رساند. به طور کلی، قلدري سازمانی یک مشکل اجتماعی است که روز به روز اهمیت بیشتری پیدا می کند، مساله ای که در بسیاری از سازمان ها به مشکلات روزانه سازمانی تعلق دارد؛ بنابراین باید راه هایی برای جلوگیری از قلدري سازمانی پیش بینی شود. تنها راه برخورد با معضل قلدري در محیط کار توجه به یک طرف خاص نیست بلکه توجه همزمان به تمامی طرفین درگیر در این رفتار خاص سازمانی است.

رهبران اخلاقی به منزله یکی از رویکرد مثبت سازمانی می تواند به درک چالش هایی از قبیل قلدري سازمانی کمک کند این رهبران از طریق حمایت خود از زیردستان خود اطمینان می دهند که از قلدري سازمانی جلوگیری کنند و رهبران اخلاقی بر خدمت بیشتر و بهتر تمرکز می کنند که در نتیجه، ویژگی جهت گرایی مردمی رهبران اخلاقی باعث می شود، آنها به چگونگی تاثیر اقداماتشان بر دیگران توجه کنند و از قدرت اجتماعی خود برای خدمت به دیگران استفاده نمایند. براساس رهبران اخلاقی منافع جمعی را بر منافع فردی ترجیح می دهند و همین امر سبب کاهش قلدري سازمانی می شود و رهبران اخلاقی صادق، قابل اعتماد، منصف و نوع دوست می باشند. چنین رهبرانی، انتخابات منصفانه، ضابطه مند و اخلاقی شکل می دهند و محیط های کاری را منصفانه می سازند. رهبران اخلاقی با صداقت و به صورت منصفانه با دیگران رفتار می کنند، از شخص خاصی جانبداری نمی کنند، در روابط خود تبعیض قائل نمی شوند و مسئولیت اعمال شان را خود به عهده می گیرند. به طور کلی، انصاف، عنصر اصلی رهبری اخلاقی می باشد و همین امر سبب کاهش قلدري سازمانی می شود و رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم گیری ها حق اظهار نظر می دهند، به ایده ها و طرز فکر آنها گوش می کنند. تسهیم قدرت به زیردستان اجازه می دهد، کنترل بیشتری داشته باشند و باعث می گردد وابستگی کمتری به مدیران پیدا کنند و همین امر سبب کاهش قلدري سازمانی می شود و رهبران اخلاقی، الگوهای نمونه هستند که به ایجاد و حفظ روابط مثبت با زیردستان توجه دارند. بنابراین می توان گفت که حالت عصبی (عصبی بودن) رابطه ای منفی با رهبری اخلاقی دارد و همین امر سبب کاهش قلدري سازمانی می شود و رهبران اخلاقی استانداردهای اخلاقی در مورد رفتارهای اخلاقی را به روشنی به زیردستان منتقل می کنند. آنها زیردستان را در تعیین اولویت ها و معضلات اخلاقی که ممکن است تجربه کنند، هدایت می کنند. منظور از هدایت اخلاقی ارتباطات در مورد اخلاق، توضیح قواعد اخلاقی، ترویج و پاداش رفتار اخلاقی در میان زیردستان می باشد. همچنین هدایت اخلاقی یعنی مجموعه قوانین مدیران بالایی و سازمان ها، استانداردها یا کدهای رفتاری که رهنمودهایی را برای رفتار اخلاقی فراهم می آورد و رهبران نیز زیردستان را از این دستورالعملها و استانداردها آگاه می سازند و همین امر سبب کاهش قلدري سازمانی می شود و رهبران اخلاقی به گونه ای شفاف عمل می کنند و با ترفیع، تشویق و دادن پاداش، رفتار اخلاقی را در میان پیروان رواج می دهند و در ارتباطات آشکار شرکت می کنند. شفاف سازی نقش، به اهمیت شفافیت و روشنی در اهداف عملکردی و انتظارات اشاره دارد. رهبران اخلاقی، مسئولیت ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می سازند، به گونه ای که زیردستان می دانند از آن ها چه انتظاری می رود و در چه زمانی عملکردشان به حد انتظار می رسد و همین امر سبب کاهش قلدري سازمانی می شود و رهبران اخلاقی کسانی هستند که به وعده های خود عمل می کنند و دائما طوری رفتار می کنند که می توان به آنها اعتماد کرد و آنها را باور داشت، زیرا آنها طوری رفتار می کنند، که مورد انتظار است و همین امر سبب کاهش قلدري سازمانی می شود

رهبری تحول‌گرا پیروان را از طریق تأثیر ایده‌آل و تحریک فکری متحول می‌کند تا هدف و معنای بالاتر کار آنها را ببیند. علاوه بر این، سان و وانگ (۲۰۱۷)، و مک کول کندی و اندرسون (۲۰۰۲) دریافتند که رهبری تحول‌گرا نه تنها می‌تواند نگرش و رفتار منفی کارکنان را تغییر دهد بلکه فرهنگ مشترک نیز ایجاد می‌کند. مطالعه حاضر به این واقعیت اشاره دارد که مشارکت رهبری تحول‌گرا به کاهش تأثیر منفی قلدری سازمانی در عملکرد شغلی کمک می‌کند که می‌تواند بیشتر از بینش نظری روایت شود. نظریه مبادله اجتماعی (SET) که توسط هومنز (۱۹۵۸) و بلاو (۱۹۶۴) ارائه شده است ادعا می‌کند که این سازمان یک نهاد اجتماعی است که در آن رفتار خاص یک طرف در مبادله فقط مربوط به رفتار خاص طرف دیگر از طریق روند تعامل است. نظریه مبادله اجتماعی (SET) که به معنای یک معامله یا رفتار خاص توسط یک طرف است تعهدات متقابل از طرف دیگر در روند مبادله را ایجاد می‌کند. رهبری تحول‌گرا نه تنها به پیروان نیرو می‌دهد تا فراتر از انتظار عمل کنند و به اهداف بالاتری دست یابند، بلکه آنها را برای به چالش کشیدن حقایق، و تعریف مجدد مشکلات سازمانی، و ایجاد ایده‌های بدیع از روی کنجکاوی و تخیل سوق می‌دهد. علاوه بر این، رهبری تحول‌گرا تمایل دارد که آنها را به سطح بالاتری از ایده‌ها برساند تا رویکرد جدیدی را برای رفع و ایجاد راه حل برای مشکلات، تصور، ایجاد و اعمال کنند. در نظر گرفتن فردی رهبری تحول‌گرا، موارد فردی، زمینه‌های مشکل و افکار را توضیح می‌دهد. اعتماد بی‌پایان رهبری تحول‌گرا به خاطر بهبود کارکنان، بعدی را به یک تعهد اخلاقی متقابل با قبلی ملزم می‌کند. بنابراین، رهبری تحول‌گرا مانع از قلدری سازمانی در می‌شود. با توجه به موارد مطرح شده در بخش روش‌شناسی پژوهش، محدودیتهای این تحقیق به شرح زیر است:

- ۱- پژوهش حاضر در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب انجام شده است و از آنجایی که ممکن است با انجام این پژوهش در جامعه آماری دیگر، نتایج متفاوتی به دست آید لذا تعمیم نتایج به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد.
- ۲- این پژوهش به بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی می‌پردازد اما ممکن است متغییرهای تعدیل‌کننده و واسطه بسیاری از جمله ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگ سازمانی نتایج حاصل را تغییر دهند که در این تحقیق مد نظر قرار نگرفته است.
- ۳- تحقیق حاضر در سالهای ۱۳۹۹ انجام شده است لذا از آنجایی که نتایج این پژوهش ممکن است در طول زمان از نظر قلدری سازمانی، عملکرد شغلی، طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب در تغییر کند در تعمیم نتایج به زمان‌های دیگر باید احتیاط صورت گیرد.
- ۴- این پژوهش با روش کمی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده است حال ممکن است نتایج تحقیق به دلایل محدودیت‌های روش‌های کمی دچار تردید باشد بایستی در زمان دیگر نیز همین تحقیق انجام شود تا نتایج دقیق تری بدست آید.
- ۵- از آنجایی که این پژوهش در یک دانشگاه آزاد انجام شده روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انجام شده و ممکن است هر بخش نمونه به اندازه کافی به علت تعداد زیاد دانشکده‌ها حجم نمونه کافی بدست نیامده باشد. به همین دلیل به سایر محققین پیشنهاد می‌شود که با حجم نمونه بالاتر یا چند روش نمونه‌گیری پژوهش را تقویت نمایند.

## منابع

- خوش طینت، بهناز و مظفری، محمدمهدی (۱۳۹۷) بررسی تأثیرگذاری عوامل بیرونی (شغلی) و درونی (انسانی) بر بهبود عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان عملیاتی فروشگاههای زنجیره‌های (اتکا)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ۱۳، شماره ۵۰، ص ۱۳۹-۱۷۴. دلشاد، عبدالحمید؛ قلی قورچیان و جعفری، پریش (۱۳۹۸) مدل رهبری اثربخش دانشگاه جامع، علمی-کاربردی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۰، شماره ۴، ص ۲۹۰-۳۱۱.
- رستگار، احمد. صیف، محمد حسن. فیروزی اردکانی، زهرا. تاجوران، مرضیه (۱۳۹۸) رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله پی‌آورد سلامت، دوره ۱۳، شماره ۴، ص ۲۶۹-۲۸۰.
- رضایی کلیدی بری، حمیدرضا. سلطانی ابراهیم سرائی، فاطمه. بخشعلی زاده، داود (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۵، شماره ۱، ص ۱۰۸-۱۱۵.
- زارع، امین، آزادی، محمدحسین، سپهری، سعید (۱۳۹۷) رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی. فصل نامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال ۱۳، شماره ۲، ص ۳۳۳-۳۶۰.
- زارعی، زهرا. پور شافعی، هادی. عسگری، علی (۱۳۹۹) نقش واسطه‌ای جو سازمانی نوآورانه در رابطه بین رهبری دانش با عملکرد شغلی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ۱۵، شماره ۵۸، ص ۱-۲۷.
- سهرابی، آرزو. حسن زاده. کاظم، مولوی، زینب، اخوان خرازیان، مریم (۱۳۹۷) نقش قلدری سازمانی در ویژگی‌های روان‌شناختی شغل (درگیری شغلی، استرس و عدم امنیت شغلی) مورد مطالعه: شعب یکی از بانک‌های منتخب در استان قم. پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره ۲۲، شماره ۳، ص ۱۶۱-۱۸۱.
- قاسمی، طیبه. عریضی، حمیدرضا. موسوی، زهره (۱۳۹۸) تأثیر آموزش نظم‌جویی هیجانی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی، مجله علوم روانشناختی، دوره ۱۸، شماره ۷۵، ص ۲۸۷-۲۹۶.

- منتظری، محمد. فردوسی پور، لی لی (۱۳۹۷) تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان، فصل نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۷، شماره ۹۰، ص ۴۵-۶۴
- مهدیزاده، امیرحسین؛ عراقیه، علیرضا و لفظی، شیلا (۱۳۹۸) شناسایی نیازهای مهارتی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۰، شماره ۴، ص ۲۵۲-۲۷۶.
- ناظری، ناظری، حسن پور، اکبر، جعفری نیا، سعید، و کیلی، یوسف (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل فرا تحلیل پیشایندها و پسایندهای قلدری محل کار. فصل نامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۸، شماره ۲، ص ۱-۳۶.
- نوید ادهم، مهدی. شفیق زاده، حمید (۱۳۹۸) بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران، فصل نامه نوآوری‌های آموزشی، سال ۱۹، شماره ۷۴، ص ۳۵-۵۶.
- همتی، فاطمه. مهداد، علی (۱۳۹۷) رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجی‌گرانه انگیزش درونی، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۴، ص ۳۸-۴۴.

- Yuen, K.F., Loh, H.S., Zhou, Q., Wong, Y.D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1-12.
- Obeidat, R.F., Qan'ir, Y., Turaani, H. (2018). The relationship between perceived competence and perceived workplace bullying among registered nurses: A cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 71-78.
- Der Ploeg, R., Steglich, C., Veenstra, R. (2019). The way bullying works: How new ties facilitate the mutual reinforcement of status and bullying in elementary schools. *Social Networks*, In Press, Corrected Proof.
- Kalbers, L.P., Cenker, W.J. (2008). The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting, *Journal of Managerial*, 20(3), 327-347.
- Platis, C.H., Reklitis, P., Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Jawahar. I.M., Carr. D., (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (4), 330-349.
- Yu, S., Ko, Y.K. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24(5), 421-425.
- Howladar, Mohammad Harisur Rahman, Sahidur Rahman<sup>1</sup>, Aftab Uddin (2018) Deviant Workplace Behavior and Job Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 11, No. 1, pp. 147-183.
- Carretero, N., Luciano, V.L. (2013). Prevalence and incidence of workplace bullying among Spanish employees working with people with intellectual disability, *Disability and Health Journal*, Vol.6 ,405-409
- Tambur, M., & Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a posttransitional country. *International Journal of Manpower*, 33, 754-768.
- Bransh, S, murray, j. (2015). "Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction?". *Organizational Dynamics*, 44(4), 287-295.
- De Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *Leadership Quarterly*, 19: 297-311.
- Bouckenoghe, D., & Menguç, B. (2010.). Organizational politics and the moderating role of organizational climate on change recipients' readiness for change. *Conference Proceedings, Administrative Sciences Association of Canada Conference, Regina*,
- Patterson, K (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy, Regent university.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2009). *Psychological Perspectives on Ethical Behavior and Decision Making*, Chapter 11: Making ethical climate a mainstream topic, Information AGE Publishing, North Carolina, 181-213.
- Landrum, N. E., Howell, J. P., and Paris, L. (2000). "Leadership for strategic change", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3): 150- 156

- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Boenke, K. B. N., Distefano, J. J., and Distefano, A. C. (2003). "Transformational leadership", *Leadership and Organizational Journal*, Vol.1, No.24, p.5-6
- Burke, S., and Collins, K.M. (2001). "Gender differences in leadership styles and management skills", *Women in Management Review*, Vol. 16, No.5, pp 244-256
- Higgs, M. (2003). "How can we make sense of leadership in the 21st century", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.24, No.5, pp271-284
- Landrum, N. E., Howell, J. P., and Paris, L. (2000). "Leadership for strategic change", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3): 150- 156
- Resick, C.H.J., Hanges, P.J., & Dickson, M.W. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire—Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44
- Aksu ali (2016). Organizational deviance and multi-factor leadership. *Journal Educational Research and Reviews*. Vol. 11(8), pp. 589-597.
- Hutchinson, M. & Hurley, J. (2014). Exploring leadership capability and emotional intelligence as moderators of workplace bullying, *Journal of Nursing Management* 553-562
- Fox, Suzy, Renee L (2015). Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying, *Human Resource Management Journal*, Vol 25, no 1, 2015, pages 116–130 .
- Feijó, Fernando R, Débora D. Gräf, Neil Pearce and Anaclaudia G. Fassa (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health — Open Access Journal*. 16(23): -1-25.
- Rajalakshmi & Naresh (2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior* Volume 41, Pages 90-97.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3–40). London: Taylor & Francis
- Stouten, J., Baillien, E., Van den Broeck, A., Camps, J., De Witte, H., & Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 95: 17–27.
- Sheraz, A., Zaheer, A., Nadeem, M., (2012), Enhancing employee performance through ethical leadership, transformational leadership and organizational culture in development sector of Pakistan, *African Journal of Business Management*, 6(4), 1244.
- Giorgi, G. Mancuso, S. Fiz Perez, F. Castiello D'Antonio, A. Mucci, N, Cupelli, V. Arcangeli, G (2015). Bullying among nurses and its relationship with burnout and organizational climate, *International Journal of Nursing Practice* 2015. Wiley Publishing Asia Pty Ltd., doi:10.1111/ijn.12376
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S, (2014), Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate, *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.

#### نحوه استناد به مقاله:

عبدی؛ حمیرا، سبجانی؛ عبدالرضا، موسویان؛ سیدمرتضی، عباسی؛ حجت‌الله (۱۴۰۰). تاثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول گرا و رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب). *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۴ (۴)، ۲۵۳-۲۳۹.

[http://jhce.iaurasht.ac.ir/article\\_688084.html](http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_688084.html)

