

تأثیر رهبری مخرب بر افسردگی شغلی و انحراف رفتاری کارکنان مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب در محیط کار با نقش تعدیلگر رهبری کاریزماتیک

مهران صفرنژاد^۱، عادل کولک*^۲، سپیده خوشاب^۳، علی شجاعی فرد^۴

- ۱- گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
- ۲- *دکتری، رئیس توسعه منابع انسانی و فرهنگ سازمانی، شرکت مجتمع صنایع آلومینیوم جنوب (نویسنده مسئول).
- ۳- مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، ایران
- ۴- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۱۱/۰۱	امروزه نیروی انسانی کارآمد به دلیل ارزشمند بودن، مورد توجه سازمان‌ها است و به‌کارگیری این نیروی انسانی نیازمند وجود رهبران شایسته و استفاده از سبک‌های رهبری مؤثر است تا بتواند تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد، چراکه تعهد بالای کارکنان یکی از عوامل تأثیرگذار در افزایش بهره‌وری آنان است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری مخرب بر افسردگی شغلی و برانگیختگی رفتارهای کارکنان در محیط کار با نقش تعدیلگر رهبری کاریزماتیک در شرایط بحران انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و شکل اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان فعال در بخش ستادی در مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب می‌باشند، که نمونه‌ای متشکل از ۱۰۸ نفر با استفاده از جدول مورگان برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد (رهبری مخرب، گل پرور)، (رهبری کاریزماتیک، کانگر و کانگو)، (رفتار انحرافی، کارکنان مولکی) و (افسردگی شغلی، چن و کاو) استفاده شد. روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از روش روایی محتوی و سازه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای ارزیابی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که رهبری مخرب بر افسردگی شغلی تأثیر معناداری دارد اما بر رفتارهای انحرافی تأثیر معناداری ندارد. رهبری کاریزماتیک بر افسردگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارد. رهبری مخرب بر افسردگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان با استفاده از نقش متغیر تعدیلگر رهبری کاریزماتیک تأثیر معناداری دارد.
(مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: رهبری مخرب، رهبری کاریزماتیک، افسردگی شغلی، انحراف رفتاری کارکنان، مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب.

مقدمه

در محیط سازمانی که به سرعت در حال تغییر و توسعه است، سازمان‌ها به دنبال استراتژی‌هایی هستند که به بهتر شدن عملکرد آن‌ها کمک کند، بر این اساس، رهبری به دلیل نقش حیاتی و مهمی که در موفقیت سیستم‌های اقتصادی، سیاسی و سازمانی دارد به عنوان یک عامل مهم و اثربخش در جهان امروزی مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است (Lu &

et,2024). رهبران سازمانی برای به دست آوردن یا حفظ اعتماد کارکنان به سازمان با چالش‌های عظیمی روبرو هستند. لذا نقش ارتباطی رهبران ارشد بیش از هر زمان دیگری برجسته و مهم شده است (Mousayoun, Saydeh Mehri and Droudi, 2022). یکی از جدی‌ترین و مکررترین مشکلاتی که کارکنان در محیط کار با آن مواجه می‌شوند آزارهای روانی از سوی رهبران است (Otuwurun & et al, 2023). لذا پرداختن به این امر ضروری است زیرا رهبران پتانسیل نشان دادن نگرش‌ها و رفتارهای متنوعی را دارند که معمولاً به عنوان سبک‌های رهبری از آن یاد می‌شود (Anderson & Sun, 2017). تحقیقات نشان می‌دهد که انواع مختلف سبک‌های رهبری به طور مثبت یا منفی بر فعالیت پیشگیرانه کارکنان تأثیر می‌گذارند. فقدان تطابق رهبر و پیرو - یعنی ناهماهنگی بین سبک رهبری و رفتارهای کارکنان باعث کاهش فعالیت پیشگیرانه کارکنان می‌شود (Rescalvo, 2022). در مقابل، استفاده رهبر از شیوه‌های توانمندسازی، فعال‌سازی کارکنان را تقویت می‌کند (سینگ و رانگنکار، ۲۰۲۰)، و بلعکس این مساله نیز صادق است به عبارتی می‌توان گفت که سبک‌های مختلف رهبری (مانند رهبری متناقض و رهبری معتبر) ممکن است به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر نحوه ارائه خدمات کارکنان به ارباب رجوع تأثیر مثبت بگذارد (Rescalvo, 2022). Martin, Teng و O-Yang (2022). لذا می‌توان گفت که با توجه به اهمیت جایگاه رهبران و تأثیرات آن‌ها بر رفتارهای کارکنان در محیط کار، تحقیقات سازمانی بررسی تأثیر رفتارهای رهبران بر رفتارهای کارکنان در محیط کار مورد اهمیت و توجه بسیار قرار گرفته است (Katherine & et al, 2024).^۱ زیرا امروزه کارشناسان و مدیران منابع انسانی به این مساله واقف شده‌اند که نحوه مدیریت رهبران در سازمان‌ها در بلندمدت و چه بسا در کوتاه مدت بر عملکرد کارکنان در محیط کار تأثیر بسیاری ایجاد خواهد کرد و رفتارهای کارکنان در محیط کار نشأت گرفته از نوع مدیریت رهبران در سازمان است. لذا از مسایل مهم در رفتار کارکنان در بطن یک شغل می‌توان نقش هنجارهای رسمی و غیررسمی، نگرش فرد و فشارهای روانی، استرس‌های موجود در محیط کار را نام برد که باید خوب شناخته شود. مدیران و رهبران در سازمان‌ها می‌توانند به طور ویژه‌ای برای کارکنان و زیردستان خود در ابعاد مختلف روانی و اجتماعی مخرب و غیراخلاقی رفتار کنند و به عبارتی میزان فشار را در محیط کار با توجه به پیاده سازی سبک رهبری خود، هنجارها و ارزش‌های سازمانی افزایش یا کاهش دهند (Blair & Helland & Walton, 2017). توجه به هنجارها، ارزش‌ها، و جنبه‌های اخلاقی رهبران در محیط کار از موضوعات بسیار پراهمیت در سازمان‌های مختلف است. رهبران در سطوح مختلف سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کنند (Grojean & Resick & Dickson & Smith, 2004). آن‌ها نه تنها می‌توانند راه‌گشای مشکلات سازمان نباشند؛ بلکه در مواقعی هم که کارکنان نتوانند از سبک‌های رهبری پیروی کنند و کنار آمدن با شرایط آسان نباشد، می‌توانند باعث ایجاد مشکلات رفتاری در سازمان برای افراد شوند که این امر می‌تواند نتیجه ایجاد آسیب‌های نامشروع و بی‌عدالتی به سازمان و کارکنان از سوی رهبر باشند؛ از همین روی می‌تواند باعث ایجاد دلزدگی شغلی، رفتارهای انحرافی و تنش‌زا شود از آنجاکه تنش در محیط کاری امری شایع است و بسیاری از افراد با آن مواجه می‌شوند، لذا گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی فشار روانی را بیماری شایع قرن توصیف کرده‌اند که در درازمدت می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود و اخلاق کسب و کار حرفه‌ای را زیر سوال ببرد از آنجایی که هیچ تعریف کلی توافق شده‌ای از فرسودگی شغلی وجود ندارد. با این حال، دو تعریفی که بیشترین استناد از فرسودگی شغلی وجود دارد عبارتند از: فرسودگی شغلی به عنوان یک سندرم روانی فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی بیان شده است (Maslach et al., 2019). همچنین فرسودگی شغلی به عنوان یک سندرم روانی فرسودگی و جدایی از کار است (باکر و دمروتی، ۲۰۱۷)، که نه تنها موجب کاهش بهره‌وری فردی می‌شود بلکه باعث افزایش غیبت از محیط کاری می‌شود، که این حالت خلقی غیر نرمال بر روی سایر همکاران نیز تأثیر منفی نیز ایجاد می‌کند (Tennant et al, 2001). بنابراین، این حالت تنش

^۱ Katherine & et al

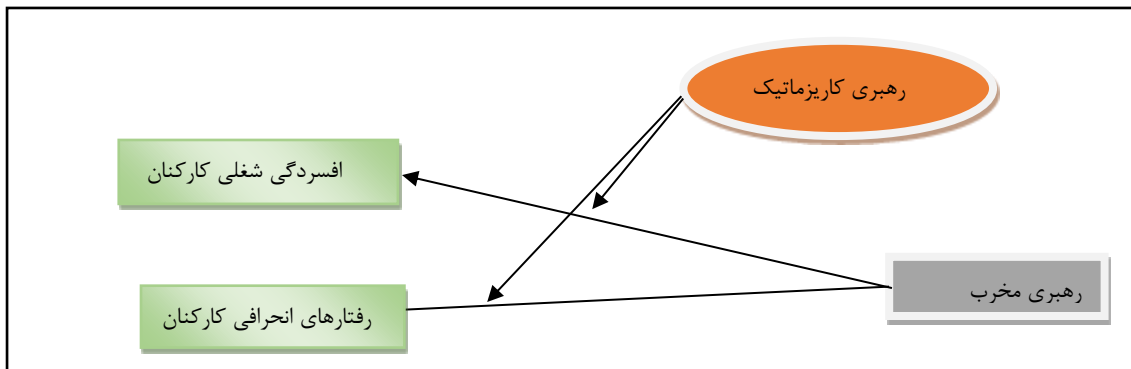
زا می تواند سبب رفتارهای انحرافی شوند که علاوه بر هزینه‌های اقتصادی، هزینه‌های غیر مستقیمی نظیر آسیب رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت و کاهش انگیزه و تعهد کارکنان را بر سازمان‌ها تحمیل می کند که به دلیل فشار رهبران به وجود آمده است (Sharma & et, 2014) بنابراین نمی توان نقش رهبران را در سازمان نادیده گرفت، رهبری و به معنایی صریحتر سبک‌های رهبری مخرب و خودکامه از زمره یکی از تأثیرگذارترین عوامل بر رفتارهای کارکنان در محیط‌های کار محسوب می‌شوند (Kets de Vries & Korotov, 2020). رهبری خودکامه از سبک‌های منفی رهبری محسوب می‌شود که می‌تواند اثرات زیانباری بر عملکرد افراد و سازمان داشته و هزینه‌های مادی و غیرمادی بر آن‌ها تحمیل کند (قطب آبادی رضانی، زارعلی و امین، ۲۰۱۹). رهبران با رفتار مخرب می توانند بر بهره‌وری سازمانی را کاهش دهند و در روحیه کارکنان تأثیر منفی ایجاد کنند (Sharma & et, 2014) در نتیجه می‌توان گفت که رهبران مخرب و غیراخلاقی با غفلت از استانداردهای اخلاقی و انسانی، می‌توانند سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها را به صورت منفی تحت تأثیر قرار دهند. این تأثیر منفی رهبری در صورت ادامه می‌تواند موجب افت کارایی سازمانی و عملکرد کارکنان شود (Golparvar et al, 2019). با توجه به نقش و پتانسیل سبک رهبری مخرب بر عملکرد رفتاری کارکنان، عدم تعادل روانی بین عقل و دل (افسردگی شغلی) در محیط کاری و پیامدهای ناشی از آن، سازمان‌های امروزی به الزام نیازمند یک نیروی الهام بخش و مداخله‌گر (Eman et al, 2023) و تحول‌گرا می‌باشند که با توجه به سبک رهبری خود بتوانند سازمان را به شکوفایی و توانمندسازی سازمانی برسانند، در نتیجه می‌توان به سبک رهبری خدمتگزار و تحول‌گرا اشاره کرد، سبک‌های رهبری خدمتگزار و تحول‌گرا ویژگی‌های تقریباً یکسان و مشابه‌ای دارند و هر دوی این سبک‌ها رهبری ریشه در مفهوم رهبری کاریزماتیک دارند (Ghanbari Arbastan, Mojgan, 2019). رهبری کاریزماتیک صفتی است مبتنی بر درک پیروان از رفتارهای الهام بخش رهبر است. رهبری کاریزماتیک با تأکید بر رفتار نمادین رهبر، پیام‌های الهام بخش و رویایی، ارتباطات غیرکلامی، گرایش به ارزش‌های ایدئولوژیک، تحریک فکری پیروان توسط رهبر، ایجاد تغییر در پیروان خود به واسطه تغییر در اهداف، ارزش‌ها، نیازها، عقاید و آرزوهای زیردستان شناخته شده است که می‌تواند با توجه به شرایط و اقتضائات متغیر محیط کنونی سازمان‌ها در راستای تحقق مطلوبیت‌های اساسی (چشم‌انداز، ارزش، رسالت، اهداف و...) و ایجاد بستری مناسب برای رشد حرفه‌ای کارکنان در جهت بهبود دستاوردها یاری رساند (یگانگی و قهرمانی، ۲۰۲۳)، تحقیقات فرا تحلیلی قبلی نشان داده است که رهبری کاریزماتیک به طور مثبت بر عملکرد گروه یا شرکت تأثیر مثبت و کارا دارد (Babks et al, 2016). به طور خلاصه، تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که چگونه سبک اتخاذ شده توسط رهبر به یک الگو تبدیل می‌شود که می‌تواند باعث موفقیت یا شکست یک کارمند در محیط کار شود (به عنوان مثال، Elkhwesky et al, 2019). موفقیت و شکست سازمان هر دو درگرو اثربخشی رهبری در تمامی سطوح سازمانی است رهبری کاریزماتیک یکی از انواع سبک‌های رهبری است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، یک رهبر کاریزماتیک درک و دید روشنی از مأموریت و هدف سازمان را به زیردستان ارایه می‌دهد و غرور، اعتماد و حیثیت را به آن‌ها تزریق می‌کند (Yazdani & Malkuti, 2018) امروزه سازمان‌ها جهت پیشبرد اهداف سازمانی خود ترجیح می‌دهند که مدیرانی به کار بگیرند که در انجام امور کاری سازمان با به‌کارگیری سبک‌های رهبر مطلوب به پیشرفت سازمان کمک کند زیرا وجود رهبر مخرب در سازمان باعث می‌شود که کارمندان بجای ایجاد نوآوری سازمانی و ارائه نظرات مفید خود، به دلیل ترس از دست دادن کار خود سکوت پیشه کنند (Einarsen, 2003) و این مساله در بلند مدت پیامدهای منفی بسیاری را برای سازمان در پیش دارد. هنگامی که کارکنان رهبری مخرب را تجربه می‌کنند، باید زمان و انرژی بیشتری را برای مبارزه، زنده ماندن و حفظ منابع محدود خود صرف کنند و بنابراین ساکت می‌مانند (Park et al, 2016). از همین رو جهت سازماندهی به رفتارهای کارکنان و ایجاد انگیزه شغلی در مقابله با افسردگی شغلی؛ الهامات اشراقی یا رویکرد مرادوه‌ای در قالب رهبری کاریزماتیک می‌تواند نجات بخش باشد. وجود لازم و کافی چنین سبک رهبری با توجه به پیشینه تاریخی آن و همچنین تأثیراتی را که توانسته بر رویکردهای مثبت آفرین ایجاد کند؛ ضروری به نظر می‌رسد. اهمیت موضوع

رهبری در سازمان ها، باعث شده است که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان ها برآیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ها ذکر کنند. در پی این تلاش ها در دهه های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است. نتیجه آن که با توجه به نوع ساختار سازمانی و سبک های مدیریتی حاکم بر مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب و تاثیر سبک های مدیریتی حاکم بر این سازمان و اهمیتی که این موفقیت این سازمان بر آینده کشور دارد انجام چنین پژوهشی دارای اهمیت می باشد.

فرضیه پژوهش

• رهبری مخرب بر افسردگی شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب در محیط کار با نقش تعدیلگر رهبری کاریزماتیک تاثیر دارد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش (Katherine et al, 2024) و اسدی و گل پرور، (۱۳۹۷)

روش پژوهش

در این تحقیق با توجه به فقط متغیرهای آن مورد بررسی قرار می گیرند پارادایم این پژوهش اثبات گرا است. رویکرد پژوهش کمی است که بر اساس رویکرد کمی استراتژی پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی که در برگزیده تاکتیک کمی یعنی بررسی روایی و پایایی و نرخ بازگشت پرسشنامه است. بر همین اساس ابزار جمع آوری داده های کمی پرسشنامه های استاندارد با طیف پنج گانه لیکرت است. در نهایت نحوه تجزیه و تحلیل بر اساس آمار توصیفی و استنباطی است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش کارمندان در بخش ستادی مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب هستند که تعداد آن ها ۱۵۰ نفر گزارش شده است. در این پژوهش نوع نمونه گیری روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد که با توجه به جدول (مورگان، ۱۹۷۰) حجم نمونه آماری ۱۰۸ گزارش شده است، برای اطمینان از نرخ بازگشت پرسشنامه ها ۱۲۰ پرسشنامه توزیع و پس از جمع آوری تعداد ۱۰۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای بخش های مختلف پرسشنامه مورد استفاده بالاتر از ۰/۷ گزارش شده است که بالاتر از حد مشخص شده است و این مسئله نشان می دهد که این پرسشنامه از قابلیت اعتماد لازم برخوردار می باشد، نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱ میزان آلفای کرونباخ شاخص ها و سازه های پژوهش

ردیف	گویه	آلفای کرونباخ
1	رهبری مخرب	820/0

815/0	رهبری کاریزماتیک	2
821/0	افسردگی شغلی کارکنان	3
756/0	رفتارهای انحرافی کارکنان	4

یافته ها

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری استنباطی و روش‌های آماری توصیفی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین استفاده شده است. روش‌های آماری استنباطی مورد استفاده نیز در زیر به اختصار توضیح داده شده‌اند. در این تحقیق برای تحلیل اولیه داده‌ها از ۱۳.۲۸ smart pls و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از مدل رگرسیون خطی استفاده شده است.

آمار توصیفی

جدول ۲ توصیف متغیرها جمعیت شناختی

ردیف			
جنسیت	مرد	۱۰۸	۱۰۰
وضعیت تاهل	مجرد	۵۸	58
	متاهل	۵۰	50
سابقه کاری	۲۰-۲۵ سال	۲۴	۲۲/۲
	۲۵-۳۰ سال	۴۱	۳۸/۰
	۳۰-۳۵ سال	۱۳	۱۲/۰
	۳۵-۴۰ سال	۱۷	۱۵/۷
	۴۰ سال به بالا	۱۳	۱۲/۰
سطح تحصیلات	کاردانی-کارشناسی	۳۰	۲۷/۸
	کارشناسی-کارشناسی ارشد	۴۹	۴۵/۴
	کارشناسی ارشد-دکتری	۲۹	۲۶/۹
جمع کل		۱۰۸	۰/۱۰۰

آمار استنباطی

معرفی اجزای مورد بررسی

با توجه به داده‌های تحقیق و حجم نمونه ۱۰۸ نفر از کارمندان در بخش ستادی مجتمع صنایع آلومینیوم جنوب فعالیت می‌کنند، جهت برازش مدل مفهومی تحقیق و بررسی فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (توسط نرم‌افزار SMART PLS۳) جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. در جدول ۳ محقق به معرفی نمادها پرداخته است.

جدول ۳ معرفی اجزای پژوهش

ردیف	گویه
1	رهبری مخرب
2	رهبری کاریزماتیک
3	افسردگی شغلی کارکنان
4	رفتارهای انحرافی کارکنان

رهبری کاربزماتیک* افسردگی شغلی	5
رهبری کاربزماتیک* رفتارهای انحرافی	6

جهت آزمون فرضیه ها از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم افزار Smart PLS استفاده می‌شود و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر اساس الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی که شامل دو بخش «بررسی برازش مدل» و «آزمون فرضیه های پژوهش» است صورت می‌گیرد.

بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش:

پایایی شاخص

پایایی شاخص توسط سه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی مورد سنجش قرار می‌گیرد.

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، اکنون نوبت بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها بیانگر نسبت واریانس بین هر سازه و شاخص‌هایش به واریانس کل سازه می‌باشد. ضریب پایایی بالاتر از ۰.۷ به‌عنوان میزان قابل قبول شناخته شده است. نتایج بررسی ضرایب پایایی زیر شده است. مطابق با نتایج قابل مشاهده در جدول زیر، تمامی عامل‌ها ضریب پایایی ترکیبی قابل قبولی دارند. همچنین ضریب پایایی کرونباخ نیز در حد قابل قبول می‌باشد؛ پایایی اشتراکی که به معنای تعمیم‌پذیری یک سوال توجه می‌کند یعنی معنای واقعی پایایی محسوب می‌شود که مقدار قابل قبول باید بالاتر از ۰.۵ باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است. در نتیجه مناسب بودن مدل اندازه‌گیری نیز تأیید می‌شود نتایج در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴ ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	rho_A	پایایی ترکیبی $CR > 0.7$	$AVE > 0.5$	پایایی اشتراکی $COM > 0.5$
افسردگی شغلی	0.887	0.896	0.908	0.502	0.896
رفتارهای انحرافی	0.846	0.871	0.881	0.588	0.871
رهبری مخرب	0.860	0.875	0.882	0.502	0.875
رهبری کاربزماتیک	0.934	0.938	0.941	0.553	0.938
رهبری کاربزماتیک* افسردگی شغلی	0.832	0.852	0.891	0.565	0.852
رهبری کاربزماتیک* رفتارهای انحرافی	0.825	0.812	0.869	0.621	0.812

خوشبختانه چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، rho_A، آزمون پایایی اشتراکی نشان داد که مدل بیرونی و درونی پژوهش (روابروایی همگرا 1) پژوهش دارای پایایی و روایی لازم است. AVE دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این

¹ Reliability and Validity

همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. روایی همگرا اسامی دیگری تحت عنوان روای تشخیصی، روایی تمایزی دارد و این به معنای تمایز و قابلیت تشخیص شاخص‌های اندازه‌گیری کننده یک متغیر نسبت به شاخص‌های متغیر دیگر است و مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، این است که ضریب روایی همگرا بیشتر از ۰.۵ باشد (Wetzels & et al, 2009). نتایج آزمون مورد نظر در جدول ۴ گزارش شده است. خوشبختانه کلیه ضرایب روایی همگرا در این قسمت پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۵ گزارش شده است بنابراین روایی همگرای پژوهش توسط این آزمون نیز تأیید می‌شود.

آزمون مقایسه AVE, CR که $CR > AVE$ باشد. بر اساس نظریه هنسلر در سال ۲۰۰۹ باید نتایج حاصل از این دو آزمون به گونه‌ای باشد که به خوبی نشان دهد که $CR > AVE$ است و ضریب همبستگی بین این متغیرها بین ۱- و ۱+ است. خوشبختانه نتایج حاصل از انجام این آزمون نشان می‌دهد که ضرایب CR کلیه متغیرها از AVE بزرگ‌تر است.

آزمون چند روش و چند خصیصه 1

آزمون HTMT در سال ۲۰۱۵ توسط هنسلر برای اینکه تمام ویژگی‌های آزمون بارهای عرضی را داشته باشد ارائه شد. در این روش هر متغیر یک خصیصه و هر سؤال یک روش برای اندازه‌گیری خصیصه است. ماتریسی از خصیصه‌ها و روش‌ها ایجاد و در طی محاسباتی شاخص HTMT بدست می‌آید. این شاخص اگر کمتر از ۰.۸ باشد وضعیت بسیار عالی است و اگر کمتر از ۱ باشد قابل قبول است. در این روش متغیرها جفت جفت و دوبه‌دو بارشان HTMT محاسبه می‌شود و کلیه HTMT ها باید کوچکتر از ۱ باشد.

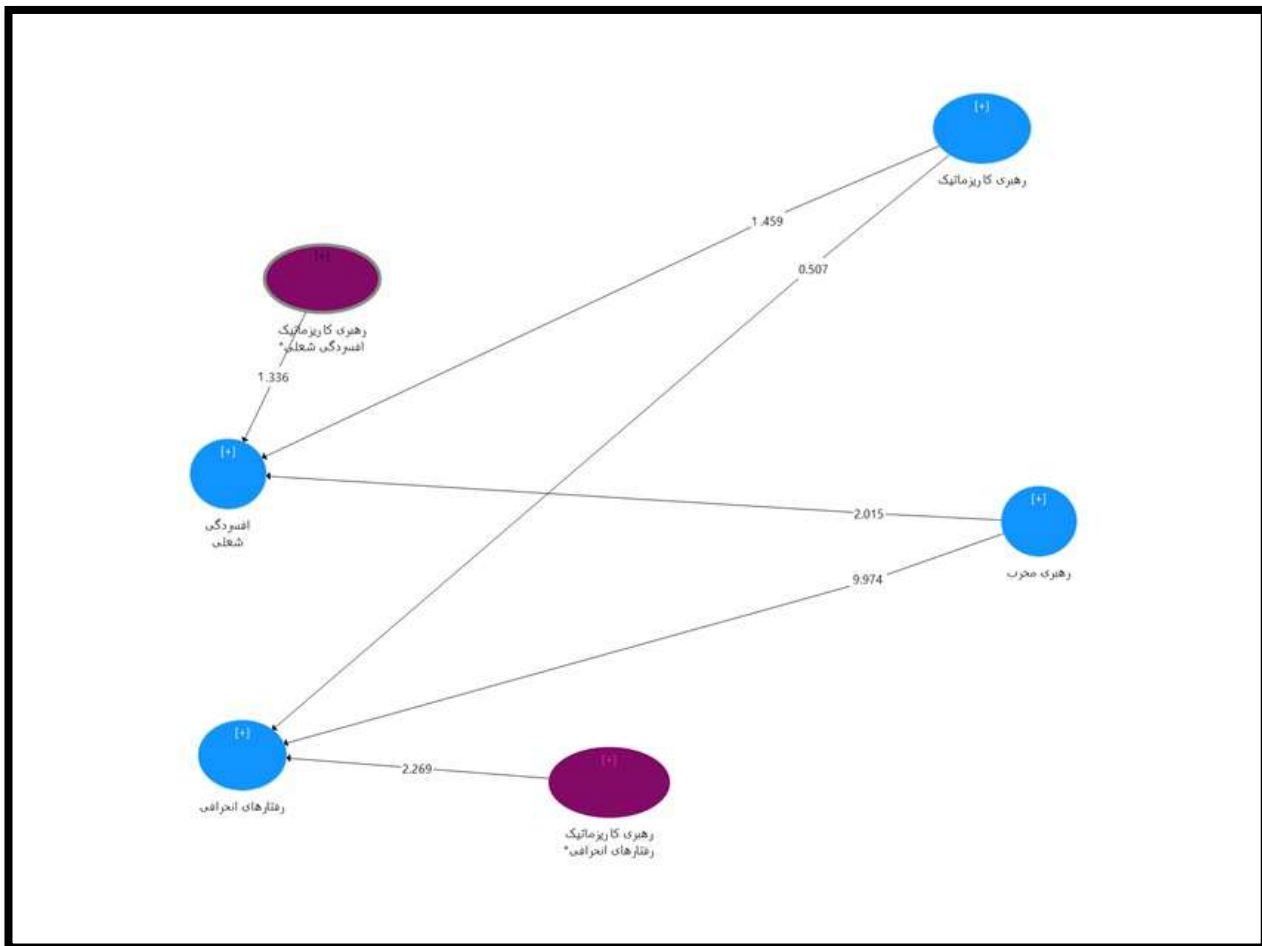
جدول ۵ آزمون چند روش و چند خصیصه

رهبری کارزماتیک	رهبری کارزماتیک	رهبری کارزماتیک	رهبری مخرب	رفتارهای انحرافی	افسردگی شغلی	رهبری کارزماتیک
						افسردگی شغلی
					0.655	رفتارهای انحرافی
				0.504	0.602	رهبری مخرب
			0.746	0.661	0.767	رهبری کارزماتیک
		0.233	0.254	0.242	0.298	رهبری کارزماتیک
						*افسردگی شغلی
	1.000	0.233	0.254	0.242	0.298	رهبری کارزماتیک
						*رفتارهای انحرافی

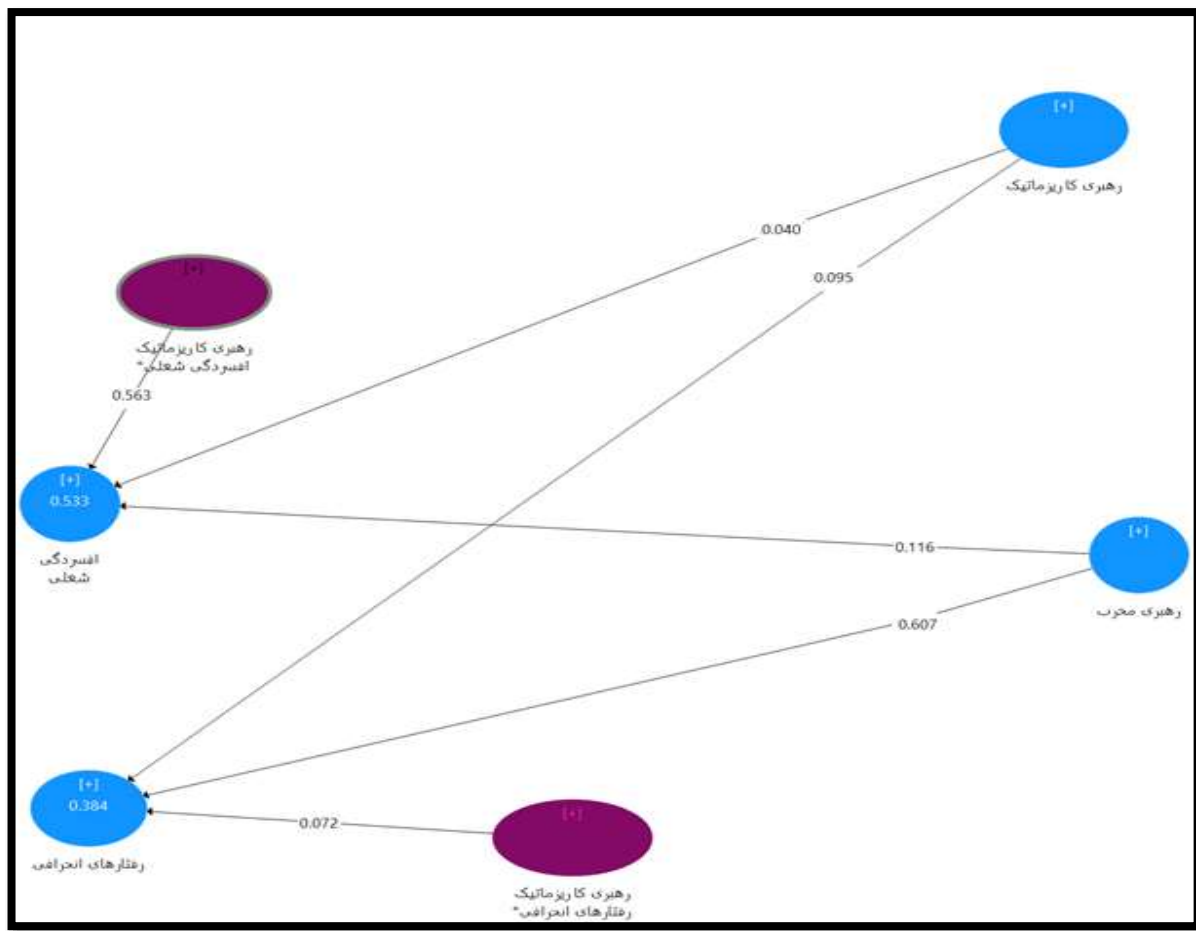
خوشبختانه کلیه ضرایب HTMT کمتر از ۱ و حتی کمتر از ۰.۸ هستند. بنابراین با توجه به دو آزمون قبل با قدرت می‌توان ادعا نمود که روایی واگرا برقرار است و همینطور با توجه به برقراری روایی همگرا می‌توان ادعا نمود که مدل ارزیابی شده بر آمده از داده‌های پرسشنامه روایی سازه دارد یعنی محقق همان چیزی را سنجیده که قرار بوده سنجیده شود.

¹ (HTMT)

مدل درونی پژوهش



شکل ۲ تصویر مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب بدون سؤال



شکل ۳ تصویر مدل ساختاری در حالت ضریب استاندارد ضرایب بدون سؤال

آزمون‌های مدل درونی پژوهش

آزمون R^2 مسیر از طریق (R^2)

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. به تعداد متغیرهای درون‌زا معادله رگرسیون وجود دارد و به تعداد معادلات مقدار R^2 داریم. R^2 بیان می‌کند متغیرهای برون‌زا روی هم‌رفته چقدر از واریانس (رفتار یا تغییرات) متغیرهای درون‌زا را پیش‌بینی می‌کند. با توجه به مقاله مشهور (Chin, 1998) سه مقدار برای سنجش R^2 معرفی شده است. ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷. ضعیف، متوسط و قوی است که باید با مقدار R^2 تحقیق مقایسه گردد. یکی از مزیت‌های اصلی روش PLS این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین سازه و شاخص‌ها را دارد. نکته ضروری این که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زا (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است.

جدول ۶ آزمون ضریب تعیین

R Square Adjusted	R Square	R2
0.353	0.533	افسردگی شغلی
0.238	0.384	رفتارهای انحرافی

است که مقدار R^2 مدل پیش رو با توجه به سه مقدار چین به متوسط رو به بالا ارزیابی می‌شود .

آزمون کیفیت مدل ساختاری (درونی) ¹

دقیقا مانند مدل بیرونی (اندازگیری) که توسط CV RED کیفیت آن اندازگیری می‌شود. باید کیفیت مدل ساختاری یا درونی را نیز بسنجد که مطمئن بود مدل پژوهشی که برشی از واقعیت است بدرستی متغیر اصلی پژوهش را پیش‌بینی را اندازگیری می‌کند.

CV RED

R^2 دقت و میزان این پیش‌بینی را نشان می‌دهد اما شاخص بنام CV RED کیفیت این پیش‌بینی را می‌سنجد. سپس باید سه عدد ۰.۰۲ و ۰.۳۵ و ۰.۳۵ که به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی مقایسه شود و میزان کیفیت بیان شود.

جدول CV RED^۷

Q ² (=1-SSE/SSO)	SSE	SSO	
0.247	427.324	559.922	افسردگی شغلی
0.169	349.656	420.579	رفتارهای انحرافی

با توجه به خروجی این آزمون در جدول ۷ مشخص شد که کیفیت مدل اندازگیری ۰.۲۴۷ و ۰.۱۶۹ است یعنی متوسط است و این نتیجه در قسمت مدل ساختاری قابل مشاهده است اما مجدداً محقق تصمیم می‌گیرد از آزمون کلی‌تری جهت سنجش مدل درونی و بیرونی باهم برای بررسی مدل کلی برود. بنابراین به سراغ دو آزمون کلی در PLS می‌رویم یعنی مدلی که از ترکیب مدل بیرونی و درونی است.

آزمون برازش ²

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازی در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش کلی را نیز کنترل نماید. علی‌رغم اختلاف نظر صاحب نظران مدلسازی معادلات ساختاری هنوز بسیاری از محققین این شاخص برازش را که در سال ۲۰۰۵ توسط Tenenhouse ارائه گردید قبول دارند اما بایدان را با سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ (Wetzels et al, 2009) را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. هنسلر بیان می‌کند که اگر مقدار GOF بیشتر از ۰.۳۶ شود توانسته‌ایم مدل را در حد قوی پیش‌بینی کنیم یعنی اینکه توانسته‌ایم به ۰/۰۹۹ کوواریانس را محورها برسیم کنیم.

مدل بیرونی اندازه‌گیری + مدل درونی اندازه‌گیر = مدل کلی PLS

جدول ۸ آزمون برازش

GOF	میانگین مقادیر اشتراکی	میانگین R2	متغیرهای مکنون
0.384	0.455	0.325	GOF

مشاهده می‌گردد که GOF پژوهش حاضر، عدد ۰.۳۸۸ می‌باشد که با توجه به آن، می‌توان گفت مدل این پژوهش، از برازش خوبی برخوردار است و این یعنی اینکه ما توانسته‌ایم به بیش از ۰.۹۹ یعنی در حد از دقت پیش‌بینی کوواریانس‌ها برسیم. بررسی فرضیه‌های برازش خطی

¹ Construct Cross validated Redundancy)

² Goodness Of Fit

جدول ۹ فرضیه اصلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	وابسته	تعدیلگر	ضریب مسیر	آماره آزمون T	نتیجه
رهبری مخرب	افسردگی شغلی	برانگیختگی رفتارهای کارکنان	رهبری کاریزماتیک			تایید H_1
رهبری مخرب	افسردگی شغلی	-----	-----	0.116	2.015	تایید H_1
رهبری مخرب	---	رفتارهای انحرافی کارکنان	-----	0.607	9.974	تایید H_1
رهبری کاریزماتیک		رفتارهای انحرافی کارکنان	-----	0.040	1.459	عدم تایید H_1
رهبری کاریزماتیک	افسردگی شغلی		-----	0.507	0.950	عدم تایید H_1
رهبری مخرب	افسردگی شغلی		رهبری کاریزماتیک* افسردگی شغلی	0.563	1.336	عدم تایید H_1
رهبری مخرب		رفتارهای انحرافی کارکنان	رهبری کاریزماتیک* رفتارهای انحرافی کارکنان	0.072	2.269	تایید H_1

با توجه به جدول ۹ مقدار ضریب معناداری رهبری مخرب بر افسردگی شغلی برابر با ۲۰۱۵ می‌باشد، ضریب مسیر استاندارد شده بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر رهبری مخرب بر افسردگی شغلی به میزان ۰.۱۱ گزارش شده است که با توجه به اینکه بتا مثبت و میزان تأثیرگذاری مستقیم است بنابراین نتیجه می‌گیریم که بتا مثبت است بنابراین رهبری مخرب بر افسردگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار است. ضریب معناداری رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی کارکنان برابر با ۹.۹۷۴ می‌باشد می‌توان گفت که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید شده است ضریب مسیر استاندارد شده بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی کارکنان به میزان ۰.۶۰۷ گزارش شده است که با توجه به اینکه بتا مثبت است بنابراین نتیجه می‌گیریم که تأثیر رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار است. مقدار ضریب معناداری رهبری کاریزماتیک بر رفتارهای انحرافی کارکنان برابر با ۱.۴۵۹ می‌باشد، که دون از بازه از ۱.۹۶ و -۱.۹۶ به دست آمده است بنابراین فرض H_0 تایید و فرض H_1 رد شده است. حال به سراغ شدت و جهت تأثیر می‌رویم که از روی ضریب مسیر یا همان بتا مشخص می‌شود. ضریب مسیر استاندارد شده و غیر معنادار است. ضریب معناداری رهبری کاریزماتیک بر افسردگی شغلی کارکنان برابر با ۰.۹۵۰ می‌باشد بنابراین فرض H_0 تایید و فرض H_1 رد شده است. حال به سراغ شدت و جهت تأثیر می‌رویم که از روی ضریب مسیر یا همان بتا مشخص می‌شود. ضریب مسیر استاندارد شده بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر رهبری کاریزماتیک بر افسردگی شغلی کارکنان به میزان ۰.۵۰۷ گزارش شده است که با توجه به اینکه بتا مثبت است بنابراین نتیجه می‌گیریم که تأثیر رهبری کاریزماتیک بر افسردگی شغلی کارکنان تأثیری مثبت و غیر معنادار است. مقدار ضریب معناداری رهبری مخرب بر افسردگی شغلی با استفاده از نقش متغیر تعدیلگر رهبری کاریزماتیک برابر با ۱.۳۳۶ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که این فرضیه رد شده است حال به سراغ شدت و جهت تأثیر می‌رویم که از روی ضریب مسیر یا همان بتا مشخص می‌شود. ضریب مسیر استاندارد شده بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر رهبری کاریزماتیک بر رهبری مخرب و افسردگی شغلی 0.536 گزارش شده است که با توجه به اینکه بتا مثبت است بنابراین نتیجه می‌گیریم که تأثیر رهبری مخرب بر افسردگی شغلی و رهبری مخرب تأثیری مثبت و غیر معنادار است. مقدار ضریب معناداری عشق به برند بر وفاداری مشتریان شرکت فرآورده‌های لبنی کاله برابر با ۲.۲۶۹ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید شده است. حال به سراغ شدت و جهت تأثیر می‌رویم که از روی ضریب مسیر یا همان بتا مشخص می‌شود. ضریب مسیر استاندارد شده بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر رهبری کاریزماتیک بر رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی به میزان ۰.۰۲۵ گزارش شده است که با توجه به اینکه

بتا مثبت است بنابراین نتیجه می‌گیریم که تأثیر رهبری کاریزماتیک بر رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی تأثیری مثبت و معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

از ویژگی‌های یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به اندازه تولید و بهره‌وری، مورد توجه و علاقه مدیران سازمان قرار گیرد. مدیر در نقش رهبر سازمان، می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها از شغل و حرفه خویش را افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک رهبری صحیح می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. سبک رهبری یا مدیریت، تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. به عنوان مثال سبک رهبری تحول‌گرا با کاهش استرس شغلی و به دنبال آن کاهش فرسودگی شغلی همراه است. با توجه به اینکه نتایج حاصل از این پژوهش مثبت شده است می‌توان اینگونه بیان کرد که رهبری کاریزماتیک باعث می‌شود که در سازمانی میزان تأثیرات رهبری مخرب کاهش پیدا کند و این مساله بسیار تأثیر مثبتی بر رفتارهای انحرافی کارمندان در زندگی دارد. با توجه به نقش مهمی که رهبری مخرب در عملکرد کارکنان دارد بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیرانی با اخلاقی به دور از حس جاه‌طلبی در سازمان به کارگمارده شوند. با توجه به اینکه خشونت متغیری بالقوه برای واسطه‌گری و رابطه بدر رفتاری‌های سرپرستان با کارکنان و وقوع رفتاری انحرافی در کارکنان است در نتیجه پیشنهاد می‌شود که رهبرانی را به کارگیرند که استانداردهای اخلاقی سازمان را رعایت کند زیرا رفتارهای مخرب رهبران با کارکنان شان از طریق فرآیندهای مبادله اجتماعی منجر به خشونت و سپس ارتکاب رفتارهای انحرافی می‌شود و این خود می‌تواند به مهم بودن نقش رهبران در سازمان اشاره کند.

رهبران مخرب و غیراخلاقی با غفلت از استانداردهای اخلاقی و انسانی می‌توانند سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها را به صورت منفی تحت تأثیر قرار دهند. تأثیر منفی در صورت ادامه می‌تواند موجب افت کارایی و عملکرد کارکنان و سازمان‌ها که حاصل چیزی جز افسردگی شغلی را برای سازمان در بر ندارد باشد. این پدیده زمینه‌ساز بیماری‌های فیزیکی و عاطفی است که می‌تواند به افزایش غیبت از کار، ترک کار و کاهش بهره‌وری سازمانی شود. در این پژوهش با توجه به اینکه میزان تأثیر رهبری مخرب بر افسردگی شغلی کارکنان مثبت شده است می‌توان بیان کرد که رسیدگی به این امر و ریشه‌یابی کرده آن مساله مهمی است که باید به آن رسیدگی شود.

با توجه به نقش مهمی که رهبری کاریزماتیک در سازمان دارد و بکارگیری اصول اخلاقی او که باعث کاهش انحرافات سازمانی در ۴ بعد (تولیدی، سیاسی، مالی و پرخاشگرایی) می‌شود و نتایجی که در مورد نگرش و جو اخلاقی در رابطه با کاهش انحرافات سازمانی نیز به همین صورت دست آمده است. بنابراین به مدیران سازمان توصیه می‌گردد برای مدیریت بهتر و کاهش رفتارهای مخربانه، از سبک رهبری کاریزماتیک در فرآیندهای کاری خود بهره‌جویند. رهبری کاریزماتیک، فرآیندی است که طی آن رهبران و پیروان یکدیگر را به سطوح بالاتر اخلاق و انگیزه سوق می‌دهند. این رهبران، پیروان خود را توانمند ساخته و آن‌ها برای عملکردی فراتر از انتظارات خودشان انگیزه می‌دهند و آن‌ها را بجای تعقیب منافع شخصی، به پیروی از اهداف گروهی تشویق می‌کنند در نتیجه باعث بهبود عملکرد رفتاری کارکنان در محیط کار می‌شود بنابراین با توجه به تأثیر مهمی این مدیران در سازمان پیشنهاد می‌شود که به انتخاب رهبران به عنوان مهمترین عامل سازمانی بیشتر اهمیت داده شود. نتایج مطالعات پیشین نشان داده است نقش مدیران توانمند و کاریزما در محیط کار بسیار ملموس و قابل توجه است، پیشنهاد می‌شود که مدیران ارتباطات با کیفیتی با کارمندان‌شان داشته باشند زیرا باعث می‌شود که، روابط سازمانی در میان کارمندان بهتر شود و فشار و نقش کمتری در سازمان ایجاد شود در نتیجه یک رابطه مثبت و قوی بین کاهش فرسودگی شغلی و کاهش روابط منفی بین مدیر و کارمند در سازمان به وجود آید. پیشنهاد می‌گردد که مدیران ارشد با استفاده از سبک رهبری کاریزماتیک، از طریق میزان کنترل و پاداش متناسب با کارو به ایجاد تأثیر مثبت در رفتار کارکنان بپردازند و در نتیجه رضایت شغلی آنان بهبود بخشند.

تأثیر رهبری خوب، توانا و کاریزما بر کیفیت زندگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی انکارناپذیر است و شناخت اصول سازمانی و انسجام بخشیدن به آن به عنوان یک ابزار کارآمد، می‌تواند حتی رهبران مخرب را در بهره‌ور ساختن سازمان کمک کند. لذا

اگر مدیران به اثر بخش نمودن سازمان و کارمندان آن به عنوان مهمترین سرمایه سازمانی دل بسته اند باید در پی شناخت محیط مساعد سازمانی و شیوه های مناسب هدایت سازمانی باشند. با توجه به پژوهش های انجام شده عواملی مثل کیفیت زندگی کاری کارکنان، استرس شغلی و فرسودگی شغلی، متأثر از جو سازمانی است که مدیران ایجاد کرده اند حال وجود یک رهبر کارا، توانمند و مقتدر و آشنا به اصول استاندارد سازمانی می تواند سازمان را در مسیر بهینه ای قرار دهد و به عبارتی میتوان اینگونه بیان کرد که وجود رهبری کارزماتیک می تواند مانع از بروز افسردگی شغلی در مجموعه صنایع آلومینیوم جنوب شود.

مدیر در نقش رهبری کاریزما، می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آن ها از شغل و حرفه خویش را افزایش می دهد. مدیران با استفاده از سبک رهبری صحیح می توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره وری سازمان خود را افزایش دهند در این پژوهش با توجه به مثبت شدن فرضیه پیش رو وجود رهبری کارزماتیک توانسته است بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان تاثیر گذار باشد.

با توجه به اینکه در این پژوهش محقق به نقش منفی که رهبری مخرب در سازمان به همراه داشته است پرداخته و به این نتیجه دست یافته است که وجود رهبری کارزماتیک باعث بهبود عملکرد سازمانی می شود و می تواند مانع از ایجاد افسردگی شغلی در سازمان شود می توان گفت رهبری کارزماتیک با بیان روشن ارزش ها، هدف و مأموریت سازمان، القای حس اعتماد به کارکنان، احترام و اهمیت دادن به آنان، حمایت از نظرات و پیشنهادات آن ها و روشن بینی نسبت به آینده، روشن ساختن انتظارات و در نظر گرفتن پاداش هایی برای برآورده کردن آنها، پیش بینی مشکلات سازمانی توانسته است باعث بهبود عملکرد سازمانی شود اما گاهی اوقات تنها قدرت سازمانی در دست رهبران نیست مسائلی مانند مشکلات بیرونی، تنش های خانوادگی، مشکلات مالی و گاهی فشار کار زیاد باعث می شود که مدیر به تنهایی نتواند مانع از بروز بعضی از مشکلات مانند افسردگی شغلی شود بیان این مساله به این معنا نیست که رسیدن به اهداف مدیران کاریزما با در دست داشتن راهکارهای بهینه سازی سازمان مفید نبوده است بلکه به این معناست که مدیران باید جهت شناخت سازمان دست به ریشه یابی مشکلات بزنند و در جهت حل معضلاتی به این گونه از متخصص های مربوطه مانند مشاوران در حوزه رفتار شناسی در محیط کار یا روانشناسان صنعتی کمک بگیرند و به این باورد دست یابند که حل تمام معضل ها وابسته به عملکرد تنها یک نفر در سازمان نیست.

منابع

1. Anderson, M. H., & Sun, P. Y. T. (2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76–96.
2. Asadi Narjes, Golparor Mohsen. The relationship between unethical and destructive leadership with emotional burnout and job performance. *Ethics in science and technology*. 1398; 14 (3): 63-70
3. Banks C. McCauley K D, William L. Gardner, Courtney E. Guler, A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy, 2016, *The Leadership Quarterly*, Pages 634-652
4. Bass, B.M., Avilio, B.J. (2002). "MLQ multifactor leadership questionnaire sampler set: technical report, leader form , rater form, and scoring key for MLQ form 5X-Short , 2nd ed., Mind Garden, Palo Alto, 11-236-245
5. Blair, C.A., Helland, K. and Walton, B. (2017). "Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38 No. 2, pp. 333-346
6. Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 110.

7. Chin, W. W. (1998); Issues and opinion on Structure Equation Modeling ; MIS Quarterly (22:1), pp. 7-16
8. Conger J. A & Kanungo R. N (1988) Behavioral dimension of Charismatic Leadership" Jossey, Bass inc. Sanfrancisco pp. 789-97
9. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L. (2003). "The concept of bullying at work: The European tradition", In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bulling and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp.3-30), London: Taylor & Francic. 7-425-436
10. Elkhwesky, Z., El Manzani, Y., & Elbayoumi Salem, I. (2022). Driving hospitality and tourism to foster sustainable innovation: A systematic review of COVID-19-related studies and practical implications in the digital era. *Tourism and Hospitality Research*, 24(1), 115-133.
11. Eman, Gea, Ana Hernández, Vicente González-Romá, ۲۰۲۳, Charismatic leadership, intra-team communication quality, and team performance: The role of average leadership perceptions and their homogeneity, *European Management Journal*, 263-273
12. Ghanbari Arbastan, Mojgan. (2019). Identification of service management and leadership in urban management of Tehran Municipality, 6th National Congress of Civil Engineering, Architecture and Urban Development, Tehran - Iran University of Science and Technology, Permanent Secretariat of the Congress - Miad University in collaboration with Shiraz University - Maragheh University and Iran University of Science and Technology. (in persian) 5-126-145
13. Golparvar, Mohsen (2014) Standard Questionnaire (3) Destructive Leadership, *Journal of Management*. 6, 236-246.
14. Henseler, J., & Fassot, G. (2010). Testing moderating effecting in PLS path model: An illustration of available procedure. In *Handbook of partial least square* (pp. 713-735)
15. Igangi, Seyyed Kamran and Ghahrani, Alireza 2023, an overview of the concept of charismatic leadership, 10-236-348
16. Katherine C. Alexander, Jeremy D. Mackey, Liam P. Maher, Charn P. McAllister, B. Parker Ellen, (۲۰۲۴), An implicit leadership theory examination of cultural values as moderators of the relationship between destructive leadership and followers' task performance, *International Business Review*, 969-5931
17. Kets de Vries, M. F., & Korotov, K. (2020). Developing leaders and leadership development. 11-266-296
18. Krasikova Dina V, Green Stephen G, LeBreton James M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*. 10, 1-13.
19. Malakouti, Elham and Bita Yazdani. (2018). The Role of Charismatic Leadership in Organizational Commitment: The Moderating Impact of Value Reduction (Case Study: Isfahan Mobile Telecommunications Company), *International Conference on Innovation in Business and Economic Management*, Tehran, Iran Business Excellence Association, (8), 597-565.
20. Malkuti, Elham and Bita Yazdani. (2018). The role of charismatic leadership on an organization: the moderating effect of fading values (case study: Isfahan Province Mobile Communications Company), *International Conference on Innovation in Business and Economic Management*, Tehran, Iran Education and Labor Association, (8), 565-597

21. Mohammadi Moghaddam & YousefAbbaspour, Jafar (2015). Meta-analysis of the relationship between quality of work life and employee performance in Iranian organizations Volume 1, 97-126
22. Mousayoun, Saydeh Mehri and Droudi, Homa, ۲۰۲۲, Examining the role of charismatic executive leadership communication on welcoming and supporting organizational changes of state bank employees, the second international conference of Management Laboratory and Innovative Approaches in Management and Economy, Tehran, ۸-۱۲۵ ۱۶۵
23. Nadeem, Q, Saeed, I, Gul ,H (2020). Effect of Destructive Leadership on Workplace Deviance and Interpersonal Deviance: Mediating Role of Emotional Exhaustion. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 5(5), 256-271.
24. Park, J.H., Carter, M.Z., DeFrank, R.S., & Deng, Q. (2016). Abusive supervision, psychological distress, and silence: The effects of gender dissimilarity between supervisors and subordinates. *Journal of Business Ethics*, 11, 1-18
25. Outbabadi Ramezani, Zare Ali and Amin . (2019). The Impact of Authoritarian Leadership on Silence, Engaging in Work and Destructive Work Behaviors, First National Conference on Management, Ethics and Business, Shiraz, Apadana Institute of Higher Education.(in persian)4-331-354
26. Rahdari Shomali, Elahe. (2014). Destructive Leadership of Managers in Organizations, Third Annual National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Golestan Scientific and Professional Association of Managers and Accountants, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch, (8), 123-87
27. Rescalvo-Martin, E, Castillo, A, Moreno-Marcial, A, Albacete-Saez, C, F. Llorens-Montes J2022,Effects of empowering leadership under boundary conditions in the hospitality industry,*International Journal of Hospitality Management*,326-366
28. Sharma, N.; V.K. Singh & J. Kishore .(2014). Demographic Differences, Causes and Impact of Workplace Production Deviance on Organizations: an Empirical Study on Non-Punctuality of Employees in Service Cluster.
29. Teng, H, O-Yang ,Y(2022)How and when authentic leadership promotes prosocial service behaviors: A moderated mediation model,*International Journal of Hospitality Management*,123-198
30. Tennant, C. (2001). "Work-related stress and depressive disorders". *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697- 704.
31. Wetzels, M, Odekerken-Schroder, G,& Van oppen (2009). Using PLS path modeling for assising hierarchical construct models:Guideline and empirical illustration .*MIS Quartely*, 33(1).177
32. Yıldız, B. & L. Alpkan .(2015). "A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210: 330-338

The effect of destructive leadership on occupational depression and behavioral deviation of employees of South Aluminum Industries Complex in the work environment with the role of charismatic leadership as a moderator.

Abstract

Now days, Efficient human resources are important to organizations due to their value, and the use of these human resources requires the presence of competent leaders and the use of effective leadership styles in order to increase the organizational commitment of employees, because the high commitment of employees is one of the influential factors in increasing their productivity. Is. The present study was conducted with the aim of investigating the impact of destructive leadership on occupational depression and the arousal of employees' behaviors in the workplace with the role of charismatic leadership as a moderator in crisis situations. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of the nature and form of implementation. The statistical population of this research includes 150 active employees in the headquarters department of the South Aluminum Industries complex, which is a sample of 108 people using Morgan's table to collect information from standard questionnaires (destructive leadership, flowery leadership), (charismatic leadership, Kanger and Kanango), (deviant behavior, Mulaki employees) and (occupational depression, Chen and Kao) were used. The validity of the research questionnaire was confirmed using the method of content and construct validity. Cronbach's alpha coefficient was also used to evaluate the reliability of the questionnaire. Structural equation modeling technique and Smart Pls software were used to test the hypotheses. The results of this analysis showed that destructive leadership has a significant effect on occupational depression, but it does not have a significant effect on deviant behaviors. Charismatic leadership has a significant effect on occupational depression and deviant behaviors of employees. Destructive leadership has a significant effect on job depression and deviant behaviors of employees by using the variable role of charismatic leadership.

Key words: Destructive Leadership, Charismatic Leadership, Occupational Depression, Behavioral deviance of employees, South Aluminum Industries Complex