

DOI: 10.30495/jss.2021.1916663.1271

Research Paper

Investigating the effect of bullying in the workplace on deviant behaviors in the workplace through Toxic leadership and destructive leadership (Case study: Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan))

Abbas Ghaedamini Harouni

Ph.D. Candidate, Cultural Management of Faculty Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi

Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author). E- mail: ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir

Ali Reza Ebrahimpour

Assistant Professor of Faculty Management South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

The aim of this study was to investigate the effect of bullying in the workplace on deviant behaviors in the workplace through destructive leadership and toxic leadership. The present research is applied in terms of purpose and correlational in terms of collecting descriptive data method. The statistical population of the present study consisted of 660 employees of the Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan) whom 244 people were selected as a sample through simple random sampling method through the Cochran sampling calculation formula. Research tools were Standard bullying questionnaire in the workplace of Inerson et al. (2009), standard questionnaire of deviant behaviors in the workplace of Bennett and Robinson (2000), standard questionnaire of destructive leadership Golparvar (2014), and standard questionnaire of poisonous leadership of Schmidt (2008). The validity of the questionnaires was evaluated based on the content validity using the opinion of experts, formally based on the views of a number of statistical populations and was confirmed. Also, the reliability of the questionnaires was estimated 0.88, (0.86) and (0.81) respectively. Data analysis was performed at the inferential level including structural equation modeling. The results showed that, bullying in the workplace through destructive leadership has a positive and significant effect on deviant behaviors in the workplace, the coefficient of which is 0.44, and through Toxic leadership has a positive and significant effect on deviant behaviors in the workplace. This effect is 0.55 and also bullying in the workplace has a positive and significant effect on deviant behaviors in the workplace, the coefficient of which is 0.77.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Bullying in the Workplace, Deviant Behaviors in the Workplace, Toxic Leadership, Destructive Leadership.*

بررسی تاثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی

در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب

(مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی هارونی^۱

رضا ابراهیم‌زاده دستجردی^۲

علی‌رضا ابراهیم‌پور^۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۰/۱/۲۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۹/۱۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری مخرب و رهبری زهرآگین است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول محاسبه نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد قلدری در محیط کار اینرسن و همکاران (۲۰۰۹)، و پرسشنامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰)، و پرسشنامه استاندارد رهبری مخرب گل‌پرور (۱۳۹۳)، و پرسشنامه استاندارد رهبری زهرآگین اشمیت (۲۰۰۸)، بودند که روایی پرسشنامه‌ها براساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب‌نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفتند و مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۵)، (۰/۸۸)، (۰/۸۶) و (۰/۸۱) برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که قلدری در محیط کار از طریق رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۴۴ است و از طریق رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۵۵ است و همچنین قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۷۷ است.

واژگان کلیدی: قلدری در محیط کار، رفتارهای انحرافی در محیط کار، رهبری زهر آگین، رهبری مخرب.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران- ایران.

۲. استادیار، دانشکده مدیریت واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان- ایران (نویسنده مسئول).

E- mail: ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir

۳. استادیار، دانشکده مدیریت واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران- ایران.

مقدمه

از جمله دغدغه‌های مهم مدیریت در عرصه سازمان، مدیریت هنجارشکنی‌های سازمانی است. به این گونه رفتارها که یکی از مهم‌ترین مسائل پیش روی بسیاری از سازمان‌هاست، در اصلاح رفتارهای انحرافی در سازمان اطلاق می‌شود (۱۱). رفتارهای انحرافی^۱ در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از مدیران و پژوهشگران دانشگاهی قرار گرفته است. اغلب این پژوهش‌ها با توجه به اهمیت بسیار زیاد موضوع رفتارهای انحرافی و هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیمی که این گونه رفتارها بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند به شناسایی عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان پرداخته‌اند. به طور کلی در تعریف رفتارهای انحرافی در سازمان می‌توان گفت که رفتارهای انحرافی، رفتارهایی آگاهانه‌ای هستند که هنجارها و ارزش‌های سازمانی را نادیده گرفته و منجر به وارد شدن خسارت و زیان به سازمان، اعضای سازمان و یا هر دو می‌شود (۴۲). نمونه‌های شاخص انحراف کاری عبارتند از: دزدی، خلافکاری، نقض قوانین، رفتار ضد بهره‌وری، رفتار خرابکارانه (۲۵)، پذیرش رشوه و اتلاف منابع، رفتار بی‌ادبانه با همکاران و مضایقه کردن از تلاش‌ها (۱۲). این رفتارها از این نظر دارای اهمیت هستند که نقشی انکارناپذیر در ایجاد فضای کاری مثبت همراه با رضایت شغلی^۲، عملکرد سطح بالاتر و اثربخشی مطلوب-تر دارند (۵). دلیل افزایش تمایل به آگاهی درباره انحراف محل کار، شیوع این نوع رفتارها و هزینه‌های تحمیلی آن‌ها است. هزینه تحمیل شده این نوع رفتارها در اقتصاد آمریکا بسیار قابل توجه است. از هر چهار کارمند سه تای آن‌ها حداقل یک بار از رییس خود دزدی کرده‌اند. در واقع شیوع انحراف منفی در محل کار از کنترل خارج شده است، به طوری که تقریباً ۹۵ درصد از شرکت‌ها چنین رفتارهایی را در سازمان‌های وابسته به خود گزارش داده‌اند. نزدیک به ۷۵ درصد از کارمندان درگیر یکی از رفتارهای منفی که در ادامه می‌آید هستند: دزدی، کلاهبرداری کامپیوتری، اختلاس، کم کاری، کارشکنی و غیبت (عدم حضور). اثرات شیوع دزدی کارمندان بر اقتصاد آمریکا، سالانه ۳۰ میلیارد دلار تخمین زده شده است، پژوهشگران دیگر این عدد را ۶۰ تا ۲۰۰ میلیارد دلار می‌دانند. در کنار همه این‌ها، کارمندانی که در معرض انحراف منفی بین اشخاص هستند، از استرس در کار رنج می‌برند و در نتیجه تمرکز کمتری بر کار دارند که نتیجه آن از دست دادن ساعات مفید کاری و کاهش تولید و افزایش تغییر و جابجایی کارمندان است. بنابراین سازمان‌ها برای جلوگیری از انحرافات منفی در محل کار انگیزه مالی قوی دارند (۴).

قلدری در محیط کار امروزه تبدیل به مسئله‌ای بسیار جدی برای بسیاری از سازمان‌ها و حتی دولت-ها شده است. در سال ۲۰۰۷ حدود ۳۷٪ نیروی کار ایالات متحده اعلام کرده بودند که مورد قلدری قرار گرفته‌اند. این معضل اخلاقی در محیط کار، اثرات نامطلوبی بر افراد، خانواده‌ها، سازمان‌ها، اقتصاد، و در

1. Deviant Behaviors
2. Job Satisfaction

کل جامعه می‌گذارد. تحقیق، اظهارات تحقیق‌آمیز، شایعه پراکنی، غیبت، 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 هم‌چنین انواع مشکلات فیزیکی برای قربانیان خود به دنبال دارد (۴۸). اولین پژوهش‌های انجام گرفته برای شیوع و گستردگی پدیده قلدری سازمانی در انگلستان بود. در طول سال‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۰ چندین تحقیق گسترده در سراسر بریتانیا انجام گرفت و گستردگی آن بین ۱۱ تا ۵۳ درصد گزارش شد. در پژوهش‌های مختلف نشان داده شده است که قلدری 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 قلدری سازمانی ایالات متحده آمریکا به انجام رسیده نشان داد در میان ۷۴۰ نفر از کارکنان بخش‌های مختلف ۳۷ درصد مورد قلدری 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 قلدری رنج برده‌اند، ۲۱ درصد شاهد آن بوده‌اند و ۷۲ درصد از آن آگاهی پیدا کرده‌اند. در استرالیا، پرپویترا و کمپل (۲۰۰۹)، در پژوهشی در یک شرکت بزرگ تولیدی نشان داد ۳۴ درصد از افراد شرکت‌کننده مورد قلدری قرار گرفته‌اند که این میزان در پژوهش‌های 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 پیش‌پاافتاده تلقی می‌شود. هم‌چنین هیچ تحقیق گسترده‌ای در این زمینه انجام نشده است (۸). قلدری در محیط کار عبارتست از اعمال و اقداماتی که به طور 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 غیرعمد باشد، اما به طور واضح موجب تحقیق، 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 قلدری در محیط کار، رفتار تهاجمی غیرقابل توجیهی است که به همکاران آسیب می‌رساند. "در معرض مداوم و مستمر رفتارهای منفی و خشونت‌آمیز و آزار دهنده ماهیتاً روانی، قرار گرفتن" دارد و در کل موقعیتی را توصیف می‌کنند که در آن رفتارهای خصومت‌آمیز که مستقیماً و به صورت نظام‌مند بر علیه یک یا چند نفر از همکاران یا زیردستان صورت می‌گیرند، به بدنام‌سازی و قربانی کردن آنان می‌انجامند (۱۰).

در این پژوهش سعی بر آن است که بر نقاط ضعف و ویژگی‌های مخرب رهبران و سبک رهبری که این مدیران در سازمان‌ها استفاده می‌کنند، تمرکز شود. چنین رفتارهای مسموم و زهرآگینی به عنوان یک بعد تاریک در امر رهبری چیزی نیست که قابل کتمان و اغماض باشد و تاریخ جوامع و سازمان‌ها همیشه شاهد و روایتگر چنین رفتارهای ویرانگری از سوی تعدادی از رهبران بوده و هست (۱۸). هنگامی

که در توضیح دلایل اثربخشی رهبران بزرگ تلاشی صورت می‌گیرد، دربارهٔ بینش و ایده‌های قوی یا راهبرد آن صحبت می‌شود، اما یک چیز مهم‌تر هم وجود دارد: رهبران بزرگ از طریق عواطف شان کار می‌کنند (۱۶). حال، بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته بر خصوصیات رفتار و عواطف مثبت رهبران تمرکز دارند. برخی از رهبران درگیر رفتارهای ناکارآمد و مخرب هستند، به طوری که محققان استدلال می‌کنند، این رهبران با رفتارهای کژکارکردی و خصوصیات شخصی غیرکارآمد خود آسیب‌ها و صدمات طولی‌المدت و جبران‌ناپذیری را به افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و حتی جوامع و ملت‌هایی که هدایت و سرپرستی آنان را بر عهده دارند، وارد می‌کنند، لذا این پژوهش بر جنبه‌های ستی سودمند از رهبری، متمرکز نیست، بلکه بر زمینه‌های تاریک‌تر و شومی که رهبران با اتخاذ رفتارهای زهرآگین و رفتارهایی انحرافی که برای سازمان خود به ارمغان می‌آورند، تمرکز دارد. رهبری، یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین ارکان هر سازمان است و سازمان‌های آموزشی نیز مهم‌ترین و تأثیرگذارترین سازمان‌ها در کشورها می‌باشند (۹). وقتی شخصی بالاترین فرد در سازمان است، طبعاً قدرت بیشتری در اختیار دارد. اگر از این قدرت برای به اجرا در آوردن رفتار ناکارآمد استفاده کند، به دلیل مشروع بودن قدرت و موقعیت فرد در سازمان، عواقب بدی را برای کل سازمان به ارمغان می‌آورد (۲). با توجه به اهمیت نقش سازمان‌های آموزشی در ادارهٔ جامعه، می‌توان گفت اگر رهبران این سازمان‌ها دارای صلاحیت و شایستگی رهبری نباشند، احتمالاً می‌توانند اثرات خطرناک و ناخواسته‌ای را توسط هر کدام از رفتاری‌هایی مانند بی‌کفایتی رهبری، شرارت، فساد، خرابکاری، رفتار غیر اخلاقی (حتی اگر قانونی) و رفتار مجرمانه در سازمان‌ها به جای بگذارد. باید دانست اگر رهبران سازمان‌های آموزشی زهرآگین باشند، باعث آلوده کردن محیط می‌شوند و روند آلودگی ممکن است به مرور زمان موجب احساس بی‌اعتمادی، ترس، عدم اطمینان، پیش‌بینی‌ناپذیر بودن، پیشگویی کردن و تهدید در سازمان شود که این احساسات منفی کارکنان، پیامدهای بدی را بر رفتار و نگرش آنان ایجاد می‌نماید و همچنین ضرر غیر قابل‌جبرانی را بر سازمان و جامعه وارد می‌کند (۴۷). سال‌های اخیر و با افزایش پژوهش‌هایی در زمینه رفتارهای منفی در سازمان، جستجو در حیطه سبک جدیدی از رهبری به نام "رهبری مخرب" به تدریج به یک موضوع متمرکز در میان مقالات تبدیل شده است (۲۶). شیوع رهبری مخرب از جمله پیامدهای جدی، برای نظریه‌های رهبری و مقیاس‌های رهبری و نیز استخدام، آموزش و رشد رهبران است. این قبیل رهبران با رفتارهایی مانند: ایجاد مانع بر سر انجام وظیفه کارکنان، تلاش برای نیل به اهدافی که جز اهداف مدنظر سازمان، به سرقت بردن منابع سازمانی همچون دارایی‌ها، تجهیزات، پول یا زمان و با تشویق کارکنان برای درگیر شدن در این قبیل فعالیت‌ها، از اهداف سازمانی غفلت نموده یا حتی به شکل عامدانه مانع از تحقق آن‌ها می‌شوند (۱). اساساً رهبری مخرب با برآیندهای منفی در ارتباط است (۳۸). رهبری مخرب، رفتاری است -

که برای زیردستان استرس‌زاست و در نتیجه زیردستانی که در معرض چنین رهبرانی هستند نسبت به زیردستانی که از رفتار رهبری مخرب کمتری برخوردارند اصولاً از استرس و علائم مرتبط با آن، همانند شکایات جسمی و اضطراب بیشتری رنج می‌برند. در حوزه رهبری مخرب، مدیران، زیردستان و سرپرستان مدنظر بوده و سعی می‌شود تا دامنه وسیعی از موارد در تعریف رهبری مخرب گنجانده شود. شاول^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، معتقدند، رهبران با رفتار مخرب می‌توانند بر بهره‌وری، روند مالی سازمان و روحیه کارکنان تأثیر منفی داشته باشند. هابرت و ول هوون^۲ (۲۰۰۱)، از رواج ۱۱ درصدی رهبران مخرب در سازمان‌های هلند خبر داده‌اند. نه سال بعد مطالعه‌ای که در کشور نروژ انجام شد، نشان داد که تقریباً یک سوم کارمندان به نوعی با رفتارهای مخرب رهبران خود مواجه شده‌اند. مطالعه تپر^۳ و همکاران (۲۰۰۶)، نشان داد که رفتارهای مخرب رهبران، سالانه ۲۳/۸ میلیارد دلار به شرکت‌های آمریکایی هزینه وارد می‌کند (از طریق افزایش غیبت کارکنان، افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار، جابجایی کارکنان، کاهش بهره‌وری در سازمان). این قبیل رهبران با رفتارهایی مانند: ایجاد مانع بر سر انجام وظیفه کارکنان، تلاش برای نیل به اهدافی به جز اهداف مدنظر سازمان، به سرقت بردن منابع سازمانی هم-چون، دارایی‌ها، تجهیزات، پول یا زمان و با تشویق کارکنان برای درگیر شدن در این قبیل فعالیت‌ها، از اهداف سازمانی غفلت نموده یا حتی به شکل عامدانه مانع از پژوهش آن‌ها می‌شود. اغلب پژوهش‌هایی که در عرصه موضوع مورد پژوهش مورد اشاره قرار گرفت، مربوط به خارج از ایران است. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش‌های میتچل و آمبرویس (۲۰۰۷)، و دافی، گانستر، پاگون (۲۰۰۲)، در زمینه رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی، اشاره کرد و از طرفی دیگر در داخل ایران تأثیر رهبری مخرب بر افراد در سازمان، مورد توجه قرار نگرفته است. این مسئله باعث شده است تا در حوزه‌های یاد شده در ایران اطلاعات محدود و اندکی در دست باشد. این اطلاعات محدود و اندک به نوبه خود باعث می‌شود تا روندهای پژوهشی نوین با کندی پیشرفت مواجه شود (۳۹). یکی از عناصری که منجر به رفتار انحرافی کار می‌شود، نفوذ قلدری در محیط کار است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رهبران زهرآگین، کمتر مولد هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند، کمتر احتمال دارد که در تلاش‌های تغییر سازمانی همکاری کنند و همچنین رهبری مخرب می‌تواند به کاهش بهره‌وری و از دست رفتن سود سازمان منجر شوند (۳۵). بروز رفتار انحرافی کارکنان به دلیل وجود قلدری در محیط کار، متأثر از سبک رهبری مدیران و سرپرستان از جمله رهبری زهرآگین^۴ است چرا که رفتار رهبران تأثیر مستقیمی بر رفتار کارکنان دارد. رهبران مسئول یکپارچه‌سازی کارکنان با سازمان‌ها هستند و باعث ایجاد درک نهایی از سازمان

1. Shaw

2. Hubert and van Veldhoven

3. Tepper

4. Toxic leadership

می‌شوند. درجه بالای رابطه رهبر- عضو باعث افزایش دلبستگی عاطفی و احساس تعهد نسبت به سازمان و در نتیجه کاهش تخلفات اداری می‌شود (۲۷). رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان عواقب گسترده‌ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی به دنبال خواهد داشت. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه بسیار شایع می‌باشد. در تأیید این گفته لازم به ذکر است که بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۱۶ ارائه شده ایران از نظر شاخص ادراک فساد^۱ در بین ۱۷۶ کشور در رتبه ۱۳۱ قرار دارد که نشان دهنده فساد بالا در سازمان‌های ایرانی^۲ است.

در جدیدترین صورت‌بندی‌ها از رفتارهای انحرافی، این نوع رفتارها به رفتارهای انحرافی مثبت خلاقیت، نوآوری و امثال آن (و رفتارهای انحرافی منفی) دزدی و سرقت، پرخاشگری، استفاده نامشروع از اموال سازمان و دیگران، مصرف مواد در محیط کار و مواردی از این دست تقسیم‌بندی شده‌اند. رفتارهای انحرافی منفی که در این پژوهش بر آن‌ها تمرکز شده خود به لحاظ هدف به دو دسته رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و رفتارهای انحرافی معطوف به فرد قابل تقسیم است. دهه قبل تاکنون اغلب پژوهشگران این طبقه‌بندی دوگانه را در پژوهش‌های خود پیگیری نموده‌اند. رفتارهای انحرافی معطوف به افراد شامل رفتارهایی نظیر دزدی از همکاران یا مراجعان، انجام شوخی رکیک با همکاران، به خطر انداختن عمدی همکاران، افشای رازهای دیگران علی‌رغم میل باطنی آن‌ها و از نمونه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌توان به دزدی اموال سازمان، تخریب اموال سازمان، نافرمانی از سرپرستان و مدیران، تأخیر و غیبت بدون هماهنگی و اطلاع قبلی، مصرف مواد در محیط کار اشاره کرد. هر دو دسته رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و سازمان دارای پیشایندهای شناختی، عاطفی و هیجانی، عوامل شخصیتی و عوامل موقعیتی و سازمانی مختلفی هستند. از میان عوامل موقعیتی و سازمانی سبک‌های رهبری غیراخلاقی و غیر انسانی (نظیر رهبری مخرب، رهبری زهرآگین) و از میان عوامل شناختی- هیجانی، عواطف و هیجانات منفی مانند خشم، خصومت و تمایل به خشونت و قلدری در محیط کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. با توجه به اهمیت موضوع در تعلیم و تربیت و حساسیت و تاثیر کار اساتید و کارکنان دانشگاه در فرایند سرنوشت‌ساز تعلیم و تربیت و هم‌چنین با وجود اساتید و کارکنان دانشگاه متمایل به ترک شغل که با سطوح بالایی از استرس و فرسودگی شغلی کار می‌کنند، با درک بیشتر از بی‌عدالتی‌های سازمانی و کم شدن تعلق به سازمان، رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی غیرممکن می‌شود. این تحقق نیافتن اهداف در دانشگاه که سرچشمه تعلیم و تربیت نسل آینده‌اند، بسیار مهلک و جبران‌ناپذیر است. با توجه به این که سازمان‌های معاصر از جمله دانشگاه‌ها،

1. Corruption Perceptions Index
2. www.Transparency.org

سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه، پیشرفت و نگهداری برای کارکنان خود صرف می‌کنند، مدیران باید در برخی مواقع، تمامی هزینه‌های احتمالی ترک خدمت کارکنان را به حداقل برسانند. مرور پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که متأسفانه رفتار قلدری کارکنان به خصوص در قالب پژوهش‌های چندمتغیره و بر اساس نگاه سیستمی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است؛ به علاوه بیشتر این پژوهش‌های انجام شده در بین کشورهای غربی بوده و مربوط به کشور ایران نیست، اما این موضوع به عنوان تهدیدی برای سازمان‌های ایرانی نیز مطرح است. همچنین ادبیاتی که رفتار انحرافی در سازمان را تبیین می‌کند اغلب پراکنده و نامنظم بوده و به ندرت به صورت چند بعدی ساختار رفتارهای انحرافی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. با توجه به کمبود پژوهش‌های پیشین در این زمینه و به خاطر شیوع این گونه رفتارها در سازمان و هزینه‌های ناشی از این رفتارها، اهمیت مطالعه دقیق و نظام‌مند این پدیده به صورتی جامع و کل‌نگرتری را آشکار می‌کند. در این راستا تلاش شده است تا نقش قلدری در محیط کار و دو پدیده رهبری مخرب و رهبری زهرآگین و تأثیر آن‌ها بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) مورد بررسی قرار گیرد تا بدین طریق از رخداد رفتارهای انحرافی مخرب در بین کارکنان تا حد امکان جلوگیری گردد. ادبیات رفتار انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) فاقد یک مطالعه جامع در خصوص تأثیر میان قلدری در محیط کار و دو پدیده رهبری مخرب و رهبری زهرآگین است. اهمیت پژوهش حاضر در این است که برای نخستین بار اقدام به بررسی تأثیر قلدری در محیط کار بر رفتار انحرافی با توجه به متغیرهای میانجی رهبری مخرب و رهبری زهرآگین 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 قلدری در محیط کار بر رفتار انحرافی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تأثیر گذاشته و این که دو عامل رهبری مخرب و رهبری زهرآگین چه نقشی در تأثیرگذاری قلدری سازمانی بر رفتار انحرافی دارند؟

مبانی نظری پژوهش

رفتار انحرافی

محل کار محلی است که مجموعه‌ای از رفتارها هر کدام با اثراتی مختلف بر افراد و در کل سازمان رخ می‌دهد. این رفتارها معمولاً در قالب و چارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی، گروهی از رفتارها، زبان‌ها، قاعده و قوانینی پیش‌بینی شده است که کمک می‌کند تا آن سازمان در مسیری درست عمل کند و به پیش برود. بنابراین هر گاه رفتاری خارج از این چارچوب رخ دهد، اثرات آن گسترده است و همه سطوح سازمانی، از تصمیم‌گیری و تولید، تا مسائل مالی را در بر می‌گیرد (۴). محققین برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله: انحراف در محل کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد

اجتماعی. در واقع رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این ملاک‌های اصلی باشند: ۱. عمدی و ارادی باشند، ۲. رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شود، و به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بیندازد (۴۲). البته هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید (۴۳).

رفتارهای انحرافی: مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل‌هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آن‌ها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (۷). به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود: ۱. رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می‌افتد، ۲. این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند. و ۳. رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (۳۷).

قلدری در محیط کار

قلدری 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 به طور مسلم اهانت‌آمیز، ناخواسته و یا نامطلوب می‌باشند. اما جامع‌ترین و کامل‌ترین تعریف را اینرسن و همکاران وی ارائه کرده‌اند: قلدری در محیط کار عبارتست از اعمال و اقداماتی که به طور 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 به طور 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 (۱۴).

رهبری مخرب

رهبری مخرب عبارت است از رفتار ارادی رهبر که می‌تواند به سازمان و یا اعضای سازمان آسیب وارد کند یا با چنین قصدی صورت می‌یابد و از طریق: الف) تشویق اعضای سازمان برای دنبال کردن اهدافی که منافع مشروع سازمان را به خطر می‌افکند و همچنین ب) اثرگذاری بر اعضای سازمان از طریق به کارگیری شیوه‌های آسیب‌زا حتی اگر این نوع رفتارها موجه باشند، صورت می‌پذیرد (۲۴). الگوی مفهومی در مورد رفتار رهبر از دو بعد اساسی برخوردار است: ۱. رفتارهای معطوف به زیردستان، ۲. رفتارهای

معطوف به سازمان. بعد معطوف به زیردستان، آن دسته از رفتارهای رهبری را شرح می‌دهد که دارای دامنه‌ای از رفتارهای ضد زیردستان (زورگویی، آزارگری یا سایر انواع رفتارهای غیر مدنی و سوء رفتار) تا رفتارهای موافق زیردستان (توجه و حمایت به عمل آوردن از زیردستان). بعد دوم، رفتارهای معطوف به سازمان با دامنه‌ای از رفتارهای ضد اجتماعی (سرقت از سازمان (پول، زمان یا منابع)) و تلاش برای اهداف بی‌ربط) تا رفتارهای موافق سازمان (تعیین اهداف روشن یا اجرای تغییرات سازمانی در مواقع مناسب) را در بر می‌گیرد (۴۵). با تالاقی این دو بعد، چهار طبقه‌بندی مختلف در مورد رفتارهای رهبری پدید می‌آید که سه مورد از آن‌ها مخرب هستند: رفتارهای رهبری مستبدانه، رفتار رهبری منحرف، رفتار رهبری حمایتگر، غیر وفادار و در نهایت رفتار رهبری سازنده (۴۹).

رهبری زهرآگین

لیپمن بلومن^۱ (۲۰۰۵)، در توصیف رهبران زهرآگین آن‌ها را به عنوان "افرادی معرفی می‌کند که به موجب رفتارهای مخرب و صلاحیت‌های شخصی ناکارآمد، باعث ایجاد آسیب جدی و پایدار در افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها، جوامع و حتی سازمان ملل می‌شوند. به زعم رد^۲ (۲۰۰۸)، زهرآگینی اثر یک رفتار خاص نیست، بلکه اثر تجمعی رفتار غیر انگیزشی در جو سازمان است. سه عنصر کلیدی از نشانگان رهبر زهرآگین هستند: ۱. فقدان نگرانی برای سلامت زیردستان، ۲. فن خاص شخصیتی یا بین فردی است که بر جو سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد، و ۳. اعتقاد به انگیزه‌های خود و اولویت دادن به آن‌ها در برابر انگیزه زیردستان. در تعریف دیگری ویلسون - استارکس^۳ (۲۰۰۳)، معتقد است که رهبری زهرآگین "رویکردی است که به افراد و در نهایت به سازمان، از طریق مسمومیت در شور و شوق، خلاقیت، استقلال و ابراز وجودهای نوآورانه آسیب می‌رساند. رهبران زهرآگین سم خود را از طریق کنترل بیش از حد اشاعه می‌دهند. هم‌چنین فلین در معرفی رهبران زهرآگین چنین می‌گوید: "مدیری که قلدری می‌کند، تهدید می‌کند، فریاد می‌زند؛ مدیری که نوسانات خلقی تعیین کننده جو دفتر کار او در هر روز کاری می‌شود، غیبت می‌کند، تحقیر می‌کند، رئیس جهنم می‌شود." در نهایت به زعم ویکر^۴ (۱۹۹۶)، "این رهبران باغی و اغلب بدخواه، حتی مخرب هستند. آن‌ها، با تمرکز بر ارزش‌های خودخواهانه و منفعت‌طلبانه از هوش و ذکاوت‌شان در فریب دیگران استفاده می‌کنند، در واقع این رهبران بسیار سمی هستند."

1. Lipman-Blumen
2. Reed
3. Wilson-Starks
4. Whicker

پیشینه پژوهش

حکیمی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رابطه رهبر عضو بر حسادت و رفتارهای کاری انحرافی نقش تعدیل‌گر ادراک از عدالت سازمانی، عزت نفس و روان رنجوری که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که کیفیت مبادله رهبر عضو به طور معنی‌داری، حسادت در محل کار و متعاقباً رفتارهای کاری انحرافی را پیش‌بینی می‌کند. در ادامه، آزمون روابط تعدیل‌گر (آماره کوهن) نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و توزیعی، علی‌رغم کیفیت پایین مبادله رهبر عضو، حس حسادت کمتری را در آن‌ها ایجاد می‌نماید. در نهایت، شواهد نشان داد که کارکنان با عزت نفس بالا یا روان رنجوری اندک، با افزایش حسادت مقطعی، رفتارهای انحرافی کمتری را تجربه می‌کردند.

زارع و سپهوند (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی نقش سبک رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد و پیام نور شیراز) که با روش توصیفی پیمایشی و نمونه آماری ۲۴۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری زهرآگین رابطه مثبت و معنادار بین سکوت سازمانی و ترومای سازمانی داشت و یافته‌های پژوهش دلالت بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سکوت سازمانی و ترومای سازمانی داشت. همچنین نتایج حاصل از بررسی داده‌ها نشان دهنده آن است که رهبران زهرآگین از طریق حاکم ساختن جو سکوت سازمانی می‌توانند زمینه‌ساز ترومای سازمانی گردند. سپهوند و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان رابطه قلدری سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی که در کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۹۷ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که قلدری سازمانی هم به صورت مستقیم و هم از طریق نقض قرارداد روان‌شناختی موجب افزایش سکوت سازمانی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان می‌گردد.

ناظری و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان فرا تحلیل پیشایندها و پسایندهای قلدری محل کار که با روش فرا تحلیل انجام دادند به این نتیجه رسیدند 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 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.

مسلمی و همکاران (۱۳۹۸)، شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر قلدری در محیط کار (مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی شهر بندرعباس) که با روش آمیخته از نوع اکتشافی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که پنج عامل اصلی بر قلدری در محیط کار تاثیر می‌گذاشت که عبارتند از: عوامل زمینه‌ای، عوامل

فردی - روان‌شناختی، عوامل شغلی - حرفه‌ای، عوامل سازمانی و عوامل رفتاری - نگرشی که بین عوامل شناخته شده؛ عوامل زمینه‌ای بیشترین تاثیر و عوامل شغلی کمترین تاثیر را در بروز قلدری داشتند.

رئسی و ناستی زایی (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین بدبینی سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی و حسادت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود داشت.

مهدوی و ایران‌زاده (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان تاثیر نقش واسط سوگیری روان‌شناختی بر سکوت سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان که در شعب بانک صادرات استان آذربایجان غربی و با روش توصیفی پیمایشی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اگر سکوت سازمانی افزایش یابد رفتارهای انحرافی کارکنان بیشتر می‌شود که این خود تحت تاثیر انواع سوگیری‌های روان‌شناختی کارکنان می‌باشد که بیشتر از قبل چنین رفتارهای را ارتقا می‌داد.

موسوی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی سکوت سازمانی که با روش توصیفی - پیمایشی و با نمونه آماری ۲۶۸ نفر از کارکنان دانشگاه لرستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری زهرآگین تاثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و سکوت سازمانی داشت. همچنین نتایج مبین آن است که سکوت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان داشت. مهداد و ملک زاده (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری مخرب با استرس شغلی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

خراسانی طرقي و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری سوء استفاده‌گر با رفتار انحرافی کارکنان (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی) که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری سوء استفاده‌گر با رفتار انحرافی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. حمیدی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کژکارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان که با روش توصیفی پیمایشی و تعداد نمونه آماری ۳۸۳ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر قم انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری زهرآگین بر رفتار کژکارکردی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، تاثیر مثبت داشته، اما بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حفظ و نگه داشت کارکنان، تاثیر منفی و معنی‌دار داشته است.

هادوی نژاد و کلوندی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان کاوش پویایی‌های پیش‌بینی رهبری زهرآگین با استفاده از مدل‌یابی ساختاری تفسیری که در سازمان‌های اجرایی رفسنجان انجام دادند به این نتیجه

رسیدند که در مجموع ۱۲ متغیر در ۶ سطح (سطح اول: کاستی‌های فردی رهبر؛ سطح دوم: ویژگی‌های روان‌شناختی رهبر؛ سطح سوم: کاستی‌های مدیریتی رهبر و محیط برون سازمانی؛ سطح چهارم: ساختار بروکراتیک و مدیریت منابع انسانی ناکارآمد سازمان؛ سطح پنجم: ویژگی‌های روان‌شناختی نگرشی کارکنان، خرده استبداد رهبر، جو سازمانی غیرکارکردی و رفتارهای انحرافی خدماتی و سیاسی رهبر؛ سطح ششم: سرپرستی توهین‌آمیز) به عنوان پیشایندهای رهبری زهرآگین شناسایی شد.

گل پرور و سحاشور (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و در یک شرکت صنعتی در تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودمحوری و زورگویی و سوء استفاده و تهدید از طریق تمایل به خشونت دارای رابطه غیرمستقیم با رفتارهای انحرافی هستند و تمایل به خشونت همراه با خودمحوری و زورگویی نیز به صورت مستقیم با رفتارهای انحرافی دارای رابطه بودند. به معنای دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که تمایل به خشونت متغیر واسطه‌ای در رابطه رهبری مخرب با رفتارهای انحرافی بود.

پولادی و اعتباریان (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی به واسطه استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار مثبت وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که استرس منفی نقش میانجی در رابطه بین رهبری مخرب و رفتار انحرافی سازمانی را داشت.

مالک و لنکا^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی مداخلات برای مهار انحراف محل کار: درس‌هایی از شرکت‌های هواپیمایی هندوستان که با روش کیفی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که چهار مداخله اصلی یعنی استراتژی‌های مدیریت استعداد، تاب‌آوری، معنویت در محل کار و ذهن آگاهی را برای غلبه بر رفتارهای انحرافی مخرب و ترویج رفتار سازنده در بین کارکنان شرکت هواپیمایی ایر هندوستان پیشنهاد دادند. مالک و همکاران^۲ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان چشم‌انداز رفتارهای انحرافی در محیط کار در پاسخ‌های کارمندان به قلدری در محیط کار: با نقش تعدیل‌کننده رهبری سمی و تأثیر واسطه‌ای از فرسودگی عاطفی که با نمونه آماری ۲۶۲ نفر از کارخانجات پارچه در پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت. فرسودگی عاطفی رابطه میان قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را به طور کامل واسطه می‌کرد و قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش تعدیل‌کننده رهبری سمی تأثیر

مثبت داشت. چن^۱ و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان شکل دادن رفتار شهروندی سازمانی یا انحراف محل کار: عوامل تعیین کننده اصلی در قدرت مهمان‌نوازی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۵۰۰ نفر از کارکنان هتل در تایوان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارتباط بین ویژگی‌های فردی، شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محل کار وجود داشت و خدمات و ارزش اخلاقی به عنوان رفتارهای مثبت و منفی کارکنان شناخته شد. و همچنین نتایج نشان داد که هر دو عوامل سازمانی و ویژگی‌های فردی نقش مهمی را در شکل دادن رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی در کارکنان ایفا می‌کردند.

رجالاکشی و نارش^۲ (۲۰۱۸)، در تحقیقی با عنوان تأثیر نفوذ روان‌شناختی در مورد قلدری سازمانی یا در امریکا 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 افزایشی منفی دارد و همچنین قلدری سازمانی در 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، تاثیرگذار بود. کانر^۳ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان رفتار انحرافی در محیط‌های محدود: پیش‌بینی احساس‌جویی در انحراف در محل کار در یادگیرندگان کم عمق که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۳۲۷ در سازمان‌های دولتی استرالیا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت معنادار بین احساس‌جویی و انحراف سازمانی در سطوح پایین از یادگیری عمیق ($P=0.11$, $\beta=0.27$) و یک رابطه منفی و معناداری بین احساس‌جویی و انحراف سازمانی در سطح بالایی از یادگیری عمیق ($P=0.02$, $\beta=-64$) وجود داشت که در نتیجه یادگیری عمیق رفتار انحرافی را کاهش می‌داد.

اکسو^۴ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری چندعاملی که در دبیرستان‌های ترکیه با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۵۵۷ معلم دبیرستانی انجام داد به این نتیجه رسید 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 تاثیر داشت و رفتارهای رهبری تحول‌گرا معاملاتی می‌تواند باعث هدایت رفتارهای انحرافی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی شود. ژئو^۵ و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان رئیس بد آن را تمام می‌کند: چگونه نظارت سوء استفاده و تبادل رهبر در تعامل با نفوذ به سکوت کارکنان تاثیر می‌گذارد؛ به این نتیجه رسیدند که سوء رفتار رهبر می‌تواند بر سکوت سازمانی کارکنان تاثیرگذار بود. بی بی و همکاران^۶ (۲۰۱۳)، نیز نشان داد که

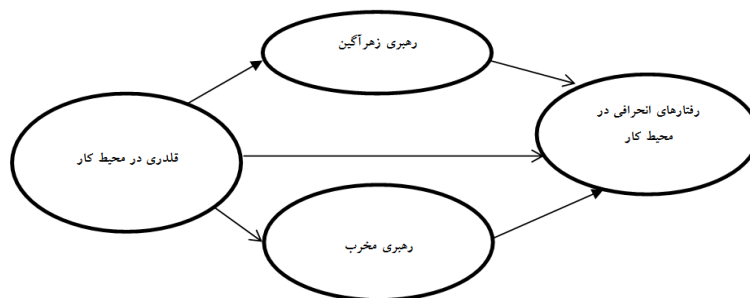
1. Chen
2. Rajalakshmi & Naresh
3. Connor
4. Aksu
5. Xu
6. Bibi et al.

بدرفتاری رهبران یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رفتارهای ضد تولید خرابکاری، تخریب محصولات و تولیدات، غیبت، تأخیر بدون هماهنگی، بی‌برنامه و خرابکاری، و دزدی و سکوت سازمانی) در کارکنان بود.

اسچاینز و شیلینگ^۱(۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان رهبران بد چه تاثیرات بدی بر جا می‌گذارند که با روش فراتحلیل انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری مخرب باعث تمایل به ترک خدمت، مقاومت پرسنل در مقابل رهبر و رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. مایر^۲ و همکاران(۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان بدرفتاری رهبر، خصومت کارمند و رفتارهای انحرافی: ادغام عدم اطمینان فردی و نیازهای خنثی با انحراف که در آمریکا با نمونه آماری ۴۱۲ نفر و با روش معادلات ساختاری انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هر چند بدرفتاری رهبر به کارمندان انگیزه به مقابله به مثل با رفتارهای انحرافی را افزایش می‌داد و بدرفتاری رهبر یک محرک برای کسانی که است که در محیط عدم اطمینان قرار داشتند.

فریس و همکاران^۳(۲۰۰۷)، در پژوهشی با عنوان قلدری سازمانی به عنوان مکمل برای رهبری مخرب که با روش توصیفی پیمایشی در آمریکا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رفتارهای قلدرمابانه به عنوان یک عامل مهم و مشخصه کلیدی در رفتار رهبرانی است که در سازمان از رویکرد رهبری مخرب بهره می‌گرفتند.

مدل مفهومی پژوهش



شکل شماره (۱): مدل مفهومی پژوهش

1. Schyns & Schilling
2. Mayer
3. Ferris & et.al

فرضیه‌های تحقیق**فرضیه اصلی**

- قلدری در محیط کار از طریق رهبری مخرب و رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

- قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.
- قلدری در محیط کار از طریق رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.
- قلدری در محیط کار بر رهبری مخرب تاثیر دارد.
- قلدری در محیط کار بر رهبری زهرآگین تاثیر دارد.
- قلدری در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.
- رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.
- رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می‌باشد که از طریق فرمول محاسبه نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که ترکیب سوالات پرسشنامه و نحوه امتیازدهی به صورت زیر می‌باشد:

جدول شماره (۱): ترکیب سوالات پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
قلدری در محیط کار	۱-۲۲	۲۲	اینرسن وهمکاران (۲۰۰۹)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۲۳-۴۶	۲۴	بنت و رابینسون (۲۰۰۰)
رهبری مخرب	۴۷-۶۵	۱۹	گل پرور (۱۳۹۳)
رهبری زهرآگین	۶۶-۹۳	۲۸	اشمیت (۲۰۰۸)

روایی پرسشنامه

الف) روایی محتوا: بدین منظور پژوهشگران 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 اندازه‌گیری پژوهشگران بر می‌گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوال‌ات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سئوال‌ات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شدند و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سئوال‌ات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید.

ج) روایی سازه اعتبار عاملی پرسشنامه: برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه‌های به کار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید.

پایایی پرسشنامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد به دست آمده برای هر ابزار بدین شرح می‌باشد.

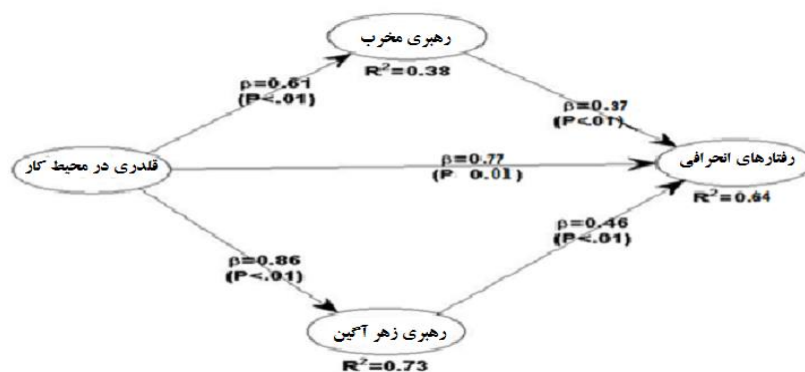
جدول شماره (۲): ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تحقیق

مولفه‌ها	شماره سئوال‌ات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
قلدری در محیط کار	۱-۲۲	۰/۸۵
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۲۳-۴۶	۰/۸۸
رهبری مخرب	۴۷-۶۵	۰/۸۶
رهبری زهرآگین	۶۶-۹۳	۰/۸۱
کل	۶۶-۱	۰/۹۲

با توجه به جدول فوق مولفه‌های قلدری در محیط کار، رفتارهای انحرافی در محیط کار، رهبری مخرب و رهبری زهرآگین از پایایی مطلوبی برخوردار هستند.

یافته‌ها

- قلدری در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.
بررسی مدل اصلی



شکل شماره (۲): مدل اصلی پژوهش

جدول شماره (۳): برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل	۲/۹۹	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۴۴	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCCR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول (۳) مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.
با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر قلدری در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار به طور کلی به شرح زیر است:

جدول شماره (۴): ضرایب تأثیر قلدری در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

قلدری در محیط کار	رهبری زهرآگین	رهبری مخرب	رفتارهای انحرافی در محیط کار
رهبری مخرب	۰/۶۱		
رهبری زهرآگین	۰/۸۶		
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۳۷	۰/۴۶	

جدول شماره (۵): بررسی معنی‌داری ضرایب مدل

قلدری در محیط کار	رهبری مخرب	رهبری زهرآگین	رفتارهای انحرافی در محیط کار
قلدری در محیط کار			
رهبری مخرب	<۰/۰۰۱		
رهبری زهرآگین	<۰/۰۰۱		
رفتارهای انحرافی در محیط کار	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

جدول شماره (۶): بررسی معنی‌داری روابط مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
قلدری در محیط کار - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۷۷	<۰/۰۰۱
قلدری در محیط کار - رهبری مخرب - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۴۴	<۰/۰۰۱
قلدری در محیط کار - رهبری زهرآگین - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۵	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۶) قلدری در محیط کار از طریق رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۴۴ می‌باشد و از طریق رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۵۵ می‌باشد. همچنین تاثیر مستقیم بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز معنادار می‌باشد که ضریب این تاثیر ۰/۷۷ می‌باشد.

جدول (۷): همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

قلدری در محیط کار	رهبری مخرب	رهبری زهرآگین	رفتارهای انحرافی در محیط کار
قلدری در محیط کار	(۰/۶۹)	۰/۶۳	۰/۳۵
رهبری مخرب	۰/۶۱	(۰/۶۵)	۰/۲۷
رهبری زهرآگین	۰/۸۸	۰/۶۴	(۰/۷۵)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۳۵	۰/۲۸	۰/۴۴

فرضیات فرعی

جدول (۸): آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

فرضیه	میزان اثر	مقدار معناداری	خطای معیار	نتیجه فرضیه
فرضیه اول	۰/۷۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه دوم	۰/۴۴	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه سوم	۰/۶۱	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	تأیید
فرضیه چهارم	۰/۸۶	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	تأیید
فرضیه پنجم	۰/۵۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه ششم	۰/۳۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید
فرضیه هفتم	۰/۴۶	<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 در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معناداری مثبت دارد و ضریب این تأثیر ۰/۷۷ است، می‌توان گفت با افزایش قلدری در محیط کار میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد و قلدری در محیط از طریق رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۴ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری در محیط و با میانجی‌گری رهبری مخرب میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد. و قلدری در محیط بر رهبری مخرب تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۱ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری در محیط میزان رهبری مخرب افزایش می‌یابد. و قلدری در محیط بر رهبری زهرآگین تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۸۶ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری در محیط میزان رهبری زهرآگین افزایش می‌یابد و قلدری در محیط از طریق رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش قلدری در محیط و با میانجی‌گری رهبری زهرآگین میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد. و رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۳۷ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش رهبری مخرب میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد. و رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۶ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش رهبری زهرآگین میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

مطابق با نتایج ارائه شده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری مخرب و رهبری زهرآگین تاثیر دارد و تمامی روابط پژوهش تایید می‌گردد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های موسوی و همکاران (۱۳۹۷)، مبنی بر این که رهبری زهرآگین تاثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و سکوت سازمانی داشت و حمیدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، مبنی بر این که رهبری زهرآگین بر رفتار کژکارکردی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، تأثیر مثبت داشته، اما بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حفظ و نگه داشت کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌دار داشت و پولادی و اعتباریان (۱۳۹۳)، مبنی بر این که بین رهبری مخرب و رفتارهای انحرافی رابطه معنادار مثبت وجود داشت و مالک و همکاران (۲۰۱۸)، مبنی بر این که قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت. فرسودگی عاطفی رابطه میان قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را به طور کامل واسطه می‌کرد و قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش تعدیل‌کننده رهبری سمی تاثیر مثبت داشت و اکسو (۲۰۱۶)، مبنی بر این که سبک رهبری تحولگرا و تعاملی، رابطه مثبت با رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری بازار آزاد داشت و سبک رهبری مدیران برای کاهش این رفتارهای انحرافی سازمانی تاثیر داشت و رفتارهای رهبری تحولگرا معاملاتی می‌تواند باعث هدایت رفتارهای انحرافی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی شود و بی‌بی و همکاران (۲۰۱۳)، مبنی بر این که بدرفتاری رهبران یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رفتارهای ضد تولید، خرابکاری، تخریب محصولات و تولیدات، غیبت، تأخیر بدون هماهنگی، بی‌برنامه و خرابکاری و دزدی و سکوت سازمانی در کارکنان بود و مایر و همکاران (۲۰۱۲)، مبنی بر این که هر چند بدرفتاری رهبر به کارمندان انگیزه به مقابله به مثل با رفتارهای انحرافی را افزایش می‌داد و بدرفتاری رهبر یک محرک برای کسانی که است که در محیط عدم اصمینان قرار داشتند. فریس و همکاران (۲۰۰۷)، مبنی بر این که رفتارهای قلدرمانه به عنوان یک عامل مهم و مشخصه کلیدی در رفتار رهبرانی است که در سازمان از رویکرد رهبری مخرب بهره می‌گرفتند و هم‌چنین رفتارهای قلدرمانه رهبران در سازمان‌ها را می‌توان به عنوان شاخصی از سیاست‌های سازمانی در نظر گرفت که رهبری مخرب را نیز شدیداً تقویت می‌کرد همسویی مستقیم دارد. در تفسیر این نتایج باید گفت که قلدری در محیط کار در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می‌تواند رفتارهایی را ایجاد کند که برای سازمان مضر و خطرناک باشد. از این رو، مدیران شرکت‌ها باید سیاست‌هایی را که از اهمیت ویژه‌ای در پیشگیری از قلدری در محیط کار برخوردار است، دنبال کنند. سازمان‌ها باید یک محیط کار دوستانه ایجاد کنند که موجب تقویت رفتار ضد قلدری در محیط کار به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی شود تا آن‌ها در ذهن کارکنان نهادینه شود. و برای جلوگیری از این افزایش مضر رهبری مخرب در کارکنان ناشی از قلدری در محیط کار، باید منابع لازم مانند راه‌اندازی روشی برای ایجاد رفتارهای حمایتگر، وفادار و در نهایت رفتار رهبری سازنده فراهم

شود تا پدیده پیچیده رهبری مخرب و مقومات آن را به خوبی در سازمان بشناسند و رهبری مخرب باعث از بین بردن شایسته‌سالاری می‌شود و نیز باعث رشد رابطه‌ها، هدایت‌گر تغییر و تحول بدون هدف، عدم رسیدگی به تعارضات سازمانی و بسترسازی جهت شایعات گوناگون که به خاطر دشمنی زیردستان با رهبر مخرب به وجود می‌آید می‌شود و همچنین حضور زیردستان مخالف در سازمان، جلوگیری از سازمان‌دهی و هدایت افکار توسط رهبر، تضییع حقوق زیردستان در هر جا و این که رهبران مخرب با بهره‌کشی در کارها به اهداف خود می‌رسند، می‌شود. این مسائل همچنین باعث می‌شود که به دنبال راه‌هایی جهت کاهش رهبری مخرب باشند. مثلاً مدیران با اقداماتی مانند ایجاد سیستم بازخورد مثبت و منفی توأمان بین رهبران سازمان و کارکنان یا زیردستان، رعایت کردن شرایط احراز پست‌ها در سازمان توسط رهبران، کاهش تمرکز سازمانی و تفویض اختیار بین رهبران و کارکنان یا زیردستان، از بین بردن تبعیض در بین کارکنان سازمان به خصوص از سوی رهبر و ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان و کاهش جو ترس و هراس از انتقاد و کاهش سلسله‌مراتب در سازمان شوند و با افزایش هزینه‌های رفتارهای نابهنجار مانند قلدری سازمانی، آن‌ها را بکاهند و بدین سان با کاهش تمایل به جابجایی، احتمال جابجایی واقعی کارکنان را کاهش دهند و در رابطه با رهبری زهرآگین رابطه بین قلدری در محیط کار و رفتار انحرافی در محیط کار را به طور قابل توجهی تعدیل کنند. پیشنهاد می‌شود که استخدام منصفانه کارمندان واقعاً بتواند این مسئله را تا حدی برطرف کند و آموزش‌ها، کارگاه‌ها، سخنرانی‌ها و سمینارهای مذهبی می‌توانند این مسئله را کاهش دهند تا تأثیر قلدری در محیط کار بر رفتار انحرافی در محیط کار کاهش یابد. اگر چه رهبری زهرآگین در سطح فردی، استراتژی‌های مقابله‌ای و تجربه کار و همچنین ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند رفتارهای استرس‌زا را تعدیل کنند، با این حال، در سطح سازمانی، حمایت اجتماعی از همکاران، رهبران و فرهنگ سازمانی تأثیر تعدیل‌کننده‌ای دارد. به همین ترتیب، قلدری در محیط کار نه تنها بر رفتار فرد هدف بلکه سازمان نیز تأثیر می‌گذارد و این امر سبب می‌شود که عملکرد کارکنان و بهره‌وری کارکنان کاهش یابد. بی‌اعتمادی و بی‌احترامی در روابط رهبر-عضو، سطح منفی تنظیم عاطفی را تشدید می‌کند. مثلاً سرکوب احساسات هنگام تعامل که ممکن است بر وفاداری کارکنان و ثبات عاطفی آنان تأثیر بگذارد و باعث کاهش رضایت شغلی از افزایش رفتارهای انحرافی در سازمان شود و رهبری زهرآگین باعث ایجاد افکار مخرب در نتیجه گسترش بی‌اعتمادی در سازمان‌ها می‌شود که به نوبه خود بر سلامتی و بقا سازمان تأثیر می‌گذارد. بنابراین، محیط کار شامل قلدری در محیط کار و رهبری مخرب و رهبری زهرآگین باعث ایجاد رفتارهای انحرافی و در عین حال کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شود.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Aasland M.S., Skogstad A., Notelaers G., Nielsen M.B., Einarsen S. (2010). "The prevalence of destructive leadership behavior", *British Journal of Management*, 21 (2), P.p: 438-452.
2. Achua, C., F. & Lussier, R., N. (2004). *Leadership: Theory, Application, Skill Development*. 2 nd Edition, Thomson South-Western.
3. Aksu, Ali. (2016). Organizational deviance and multi-factor leadership, *Journal Educational Research and Reviews*. Vol. 11, (8), P.p: 589-597.
4. Appelbaum, H., Laconi, Matousek. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions, *Corporate governance international journal of business in society*. Vol. 7, No. 5, P.p: 586-598.
5. Ariani, D., W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior, *International Journal of Business Administration*. 4 (2), P.p: 46-56.
6. Bibi Z., Karim J., ud Din S. (2013). Workplace incivility and counterproductive work behavior: Moderating role of emotional intelligence, *Pakistan Journal of Psychological Research*. 28 (2), P.p: 317-334.
7. Bordia, P., Restubog, S., & Tang, R. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*. 93 (5), P.p: 1104-1117.
8. Bransh, S., murray, j. (2015). "Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction?". *Organizational Dynamics*, 44 (4), P.p: 287-295.
9. Brennan, A., Ferris, P., Paquet, S. & Kline, T. (2003). *The Use and Abuse of Power in Leadership*. University of Calgary. Prepared for the Canadian Forces Leadership Institute. Kingston, Ontario.
10. 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*. 6, P.p: 405-409.
11. Chen, Chi-Ting., Hsin-Hui, Sunny Hu., Brian, King. (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce, *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 35, P.p: 1-8.
12. Colbert A. E., Mount M. K., Harter J. K., Witt L. A., Barrick M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perception of the Work Situation on Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*. 89 (4), P.p: 599-609.
13. Connor Peter J. O. Stone, Sharon. Walker, Benjamin R. Jackson Chris J. (2017). Deviant behavior in constrained environments: Sensation-Seeking predicts workplace deviance in shallow learners, *Personality and Individual Differences*. 108, P.p: 20-25.
14. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (P.p: 3-40). London: Taylor & Francis.
15. Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire Revised, *Work and Stress*. 23 (1), P.p: 24-44.

16. Emily Antolic. (2014). Intolerable Cruelty: A Multilevel Examination of the Impact of Toxic Leadership on U.S. Military Units and Service Members, American Psychological Association, Military Psychology. Vol. 25, No. 6, P.p: 588–601.
17. Ferris, G. zinko, R. brouer, R. buckley, R. Harvey, m. (2007). strategic bullying as a supplementary ,balanced perspective on destructive leadership, The Leadership Quarterly. 18, P.p: 195-206.
18. Frunham, A. & Taylor, J. (2011). The Dark Side of Behaviour at Work: Understanding and Avoiding Employees Leaving, Thieving and Deceiving. Paul The Toxic Manager, Toowoomba, Queensland, P. Niehus.
19. Golparvar, Mohsen. & Salahshoor, Azadeh. (2016). Structural model of destructive leadership relationship with tendency to violence and deviant behaviors in employees, Quarterly Journal of Human Resource Management Research. Volume 6, Number 2, P.p: 93-123.
20. Hadavinezhad, Mostafa. & Kalvandi, Maryam. (2015). Exploring the antecedent dynamics of poisonous leadership using interpretive structural modeling, Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies. Year 5, No. 3, P.p: 1-24.
21. Hakimi, Iman. (2020). Investigating the effect of member leader relationship on jealousy and deviant work behaviors- the moderating role of perception of organizational justice, self-esteem and neuroticism, Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies. Year 9, No. 1, P.p: 29-55.
22. Hamidizadeh, Ali. & Zaree matin, Hassan. & Zafari, Hadi. (2017). Investigating the effect of poisonous leadership style and dysfunctional behaviors on employees' job outcomes and attitudes, Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies. Year 6, No. 3, P.p: 1-31.
23. Khorasani Toroghi, Hamed. Rahim Niya, Faribourz. Malekzadeh, Golamreza. & Mortazavi, Saeed. (2017). The Relationship between Abusive Leadership Style and Deviant Behavior of Employees (Case Study: Sports and Youth Departments of North Khorasan Province), Quarterly Journal of Human Resource Management in Sports. Year 5, No. 4, P.p: 133-146.
24. Krasikova Dina, V & Green Stephen, G & LeBreton, James M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. Journal of Management. 10, P.p: 1-13.
25. Litzky Barrie E., Eddlestone Kimberly A., Kidder Deborah L. (2006). "The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors", Academy of Management Perspectives. P.p: 91-103.
26. Lu H., Ling W., Wu Y., Liu L. (2012). "A Chinese perspective on the content and structure of destructive leadership, Chinese Management Studies, 6 (2), P.p: 271-283.
27. Lord R. G. & Brown D. J. (2001). "Leadership, Values, and Subordinate selfconcepts". Leadership Quarterly, 12 (2), P.p: 133-147.
28. Mahdad, Ali. & Malekzadeh, Maedeh. (2018). Structural model of the relationship between destructive leadership and job stress with deviant behaviors, Social Psychology Quarterly. Year 12, No. 46, P.p: 1-13.
29. Mahdavi, Salar. & Iranzadeh, Soleyman. (2019). The effect of mediating the role of psychological bias on organizational silence and deviant behaviors of employees, Journal of Development and Transformation Management. Year 11, No. 37, P.p: 43-51.
30. Malik, Muhammad Shaukat., Sattar, Shahzadi., Younas, Saba., Nawaz, Muhammad Kashif. (2018). The Workplace Deviance Perspective of Employee Responses to Workplace Bullying: The Moderating Effect of Toxic Leadership and Mediating Effect

- of Emotional Exhaustion, Review of Integrative Business and Economics Research. Vol. 8, Issue 1, P.p: 33-50.
31. Malik, P and Lenka, U. (2019). Exploring interventions to curb workplace deviance: lessons from Air India, *Tourism Review*. Vol. 74, No. 3, P.p: 563-585.
 32. Mayer David M, Stefan Thau., Kristina M., Workman. Marius Van Dijke., David De Cremer. (2012). Leader mistreatment, employee hostility, and deviant behaviors: Integrating self-uncertainty and thwarted needs perspectives on deviance, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 117, P.p: 24-40.
 33. Mosavi, Seyyed Najmodin. Momeni Mofrad, Masoomeh. & Saedi, Abdollah. (2018). Investigating the Impact of Poisonous Leadership on Employee Leaving with the Mediating Role of Organizational Silence. 7th National Conference on Accounting and Management Applications, Tehran, Asia Golden Communication Group.
 34. Moslemi, Maryam. Baneshi, Abdollah. & Koshki Jahromi, Alireza. (2019). Identifying and Evaluating the Factors Affecting Bullying in the Workplace (Case Study: Bandar Abbas Executive Bodies), *Quarterly Journal of Organizational Culture Management*. Volume 17, Number 3, P.p: 491-510.
 35. Nair, P., & Kamalanabhan, T., J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers, *Journal of International Business Ethics*. 1 (2), P.p: 155-159.
 36. Nazeri. Hassanpour, Akbar. Jafariniya, Saeed. & Vakili, Yousef. (2019). In a study entitled Meta-analysis of the background and consequences of bullying in the workplace, *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*. Year 8, No. 2, P.p: 1-36.
 37. Neves, P., Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance, *Journal of Business Ethics*. 115 (1), P.p: 1-12.
 38. Padilla A., Hogan R., Kaiser R. B. (2007) "The toxic triangle: destructive leaders, vulnerable followers, and conducive environments", *Leadership Quarterly*, 18 (3): P.p: 176-194.
 39. Poladi, Ayda. & Eteberian, Akbar. (2014). The effect of destructive leadership on deviant behavior due to job stress and psychological well-being among the staff of Islamic Azad University of Khorasgan. Third National Conference on Accounting and Management, Tehran.
 40. Rajalakshmi & Naresh. (2018). Influence of psychological contract on workplace bullying, *Aggression and Violent Behavior*. Volume 41, P.p: 90-97.
 41. Reed, G., E. (2008). Toxic Leadership. *Military Review*, July-August, P.p: 67-71.
 42. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38 (2), P.p: 555-572.
 43. Salmani, Davood. & Radmand, Mahbobeh. (2009). Investigating the role of organization and management in the occurrence of deviant work behaviors, *Journal of Public Management*. Volume 1, Number 3, P.p: 51-68.
 44. Schaubroeck John., Walumbwa Fred O., Ganster Daniel C., Kepes Sven. (2007). Destructive leader traits and the neutralizing influence of an "enriched" job. *The Leadership Quarterly*, 18, P.p: 236-251.
 45. Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes, *Leadership Quarterly*. 24 (1), P.p: 138-158.

-
46. Sepahvand, Reza. Arefnezhad. Fathi Chegeni, Faribourz, & Sepahvand, Masood. (2019). The Relationship between Organizational Bullying and Organizational Silence with the Mediating Role of Psychological Contract Violation, *Quarterly Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*. Volume 20, Number 4, P.p: 1-20.
 47. Singh, Nivedita., Dev, Santosh., Sengupta, Santoshi. (2017). Perceived toxicity in leaders: Through the demographic lens of subordinates, *Information Technology and Quantitative Management*, *Procedia Computer Science*. 122, P.p: 114–121.
 48. Tambur, M., & Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a posttransitional country. *International Journal of Manpower*, 33, P.p: 754-768.
 49. Van de Vliert Evert., Euwema Martin C., Huismans Spike E. (1995). Fighting a subordinate or a superior: The case of police sergeants. *Journal of Applied Psychology*, 80, P.p: 271-281.
 50. Wilson-Starks, K., Y. (2003). Toxic leadership. *Transleadership, Inc.*