

بررسی ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان باتوجه به نقش واسطه‌ای خودکارآمدی مدیران (مورد مطالعه: مدیریت امور عشایر استان بوشهر)

اسمعیل کمالی راد^۱

زهرا دهقانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۲۳

چکیده

باتوجه به سطح اهمیت بحث رهبری در سازمان همچنین رفتارهای موجود در سازمان به بررسی ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان باتوجه به نقش واسطه‌ای خودکارآمدی مدیران پرداخته شده است. هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان باتوجه به نقش واسطه‌ای خودکارآمدی مدیران در مدیریت امور عشایر استان بوشهر بوده است. این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ای است. افراد مورد بررسی در این پژوهش شامل کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر به صورت احتمالی ساده به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند که با استفاده از فرمول کوکران از بین ۵۴۰ نفر تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه های رهبری مخرب ۱۵ سوالی گلیپرور (۱۳۹۰)، رفتارهای انحرافی کارکنان مولکی و همکاران (۲۰۰۶) و پرسشنامه خودکارآمدی کارکنان محقق ساخته استفاده شد که روایی پرسشنامه ها از طریق روایی همگرا و پایایی پرسشنامه ها از طریق آلفای کرونباخ تعیین شد که بیشتر از ۰٫۷ بود. آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS 26 و Smart PLS 4 انجام شد و نتایج نشان داد که بین متغیر رهبری مخرب با رفتار انحرافی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار و همچنین بین خودکارآمدی مدیران با رفتار انحرافی کارکنان رابطه منفی و معنی دار وجود داشت ولی بین رهبری مخرب با خودکارآمدی مدیران رابطه ای مشاهد نشد و همچنین نقش واسطه ای خودکارآمدی مدیران بر رابطه رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان تایید نشد. همچنین اینکه بین مولفه های رهبری مخرب شامل بین خودمحوری و غفلت و زورگویی و تهدید با رفتار انحرافی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت ولی مولفه سوءاستفاده با رفتار انحرافی کارکنان رابطه ای نداشت. همچنین مولفه های رهبری مخرب شامل زورگویی و تهدید و سوءاستفاده با خودکارآمدی مدیران رابطه منفی و معنی دار وجود داشت ولی مولفه خودمحوری و غفلت رابطه با خودکارآمدی مدیران نداشت و درنهایت اینکه مشخص شد که خودکارآمدی مدیران با رفتار انحرافی کارکنان رابطه منفی معنی دار دارد که این رابطه از طریق مولفه انگیزش شغلی ایجاد می شود و مولفه توانایی رفع موانع شغلی بی تاثیر بود.

واژگان کلیدی

رهبری مخرب، رفتار انحرافی کارکنان، خودکارآمدی مدیران، مدیریت امور عشایر

۱. استادیار رشته مدیریت، موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، موسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران.

مقدمه

رفتارهای انحرافی کارکنان، به مجموعه رفتارهایی اطلاق می‌شود که طی آن فرد یا گروه، قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای سازمان محظ کار خود را به‌طور عمدی نقض می‌کند و یا زیر پا می‌گذارد (راینسون و بنت، ۱۹۹۵: ۷۹). رفتارهای انحرافی به تمامی اعمالی گفته می‌شود که برخلاف هنجارها و نرم‌های اجتماعی از افراد سر می‌زند (ساروخانی، ۱۳۸۰: ۳۴). علاوه بر آن، این رفتارها غیرعادی، آزارنده، غیراخلاقی، مضر و سزاوار سرزنش در نظر گرفته می‌شوند (ویتزر، ۲۰۰۲: ۲). رفتار انحرافی کاری عبارت است از: رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند (آپلبام، ۲۰۰۵: ۴۷). به هر حال طیف متنوع رفتارهای سوم، قواعد و هنجارها، نظیر دزدی از سازمان و افراد، کم‌کاری و غیبت یا تأخیر عمدی، آسیب به اموال، اثاثیه و تجهیزات افراد و سازمان، مصرف مواد مخدر و یا همراه داشتن آن در محیط کار و استفاده‌های شخصی از وسایل و امکانات سازمان، امروزه همه در حیطه رفتارهای انحرافی طبقه‌بندی می‌شوند. بر اساس شواهد پژوهشی مبسوط، استرس و فرسودگی (که به شدت طی آن فرد احساس انرژی اش تنزل می‌کند) از زمره پیشایندهای سلسله‌مراتبی رفتارهای انحرافی محسوب می‌شوند. در زمان احساس انرژی، افراد حالات عاطفی مثبت (نظیر رضایت، شادمانی و مواردی از این دست) و بدنبال آن بسط و گسترش توانایی شناختی برای تصمیم‌گیری رفتاری را تجربه می‌کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۴). در مقابل وقتی افراد تحت استرس کاری قرار می‌گیرند، بر اثر این که باید برای مقابله با این استرس انرژی روانی و فیزیکی قابل توجهی را صرف کنند (اواینگک، ۲۰۰۹: ۸۹). از سطح انرژی و بدنبال آن حالات عاطفی مثبت آنها کاسته می‌شود، لذا آمادگی بالاتری را برای تمایل به رفتارهای انحرافی به عنوان شکلی از رفتارهای جبرانی و بازگشت‌دهنده‌ی وضعیت قبلی را پیدا می‌کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۷). همراه با افزایش احتمال وقوع رفتارهای انحرافی در اثر کاهش احساس انرژی، دو دسته رفتارهای مثبت شامل رفتارهای مدنی-سازمانی و خلاقیت احتمال وقوعشان کاهش می‌یابد. رفتارهای مدنی-سازمانی در محیط‌های کار، رفتارهای مثبت ارادی و اختیاری هستند که کارکنان برای انجام آنها هیچ الزام و فشار رسمی و نظام‌مندی را از طرف سازمان محل کار خود تجربه نمی‌کنند، چون جزء شرح وظایف و مسئولیت‌های افراد به‌طور صریح و روشن نیامده است. برای نمونه هیچ یک از کارکنان در محیط‌های کاری و سازمانی الزامی بر اینکه به همکاری که غیبت نموده کمک کنند یا برنامه کاری خود را با آنها هماهنگ کنند، فراتر از وظایف و مسئولیت‌های خود برای سازمان کار کنند و یا همکاران را در هر شرایطی مورد حمایت کلامی و رفتاری قرار دهند ندارند. به این جهت این رفتارها جزء رفتارهای مدنی-سازمانی در قالب نظیر یاری‌رسانی، نوع دوستی، جوانمردی و فضایل شهروندی در محیط کار محسوب می‌شوند (مهداد، ۱۳۹۰: ۶۷). رفتارهای مدنی-سازمانی وقتی کارکنان احساس توانمندی (احساس انرژی) و مورد حمایت قرار گرفتن می‌کند سطحشان افزایش می‌یابد استرس‌های ناشی از عوامل مختلف در محیط کار، با واداشتن افراد به هزینه کردن از انرژی روانی و فیزیکی خود، سطح نشاط و انرژی افراد را کاهش دهد. این کاهش سطح نشاط و انرژی در یک زنجیره‌ی رو به جلو، زمینه را برای تقویت تمایلات رفتاری مدنی (انحرافی) و تضعیف تمایلات رفتاری مثبت (رفتارهای مدنی-سازمانی و خلاقیت)

¹- Witzer

²- Appelbaum

³- Ouyang

فراهم می سازد. این روند به گونه ای جدی کارایی فردی و سپس سازمانی را تضعیف می سازد. (گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸: ۶۷).

رهبری مخرب به عنوان یکی از جدیدترین جنبه های رفتاری رهبران از میان دیگر رفتارهای رهبران منفی و زیانبار طی یک دهه پیش تاکنون به تدریج توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب نموده است (اسپارکس^۱؛ ۲۰۱۲: ۹۱). از لحاظ رفتاری، یک رهبر مخرب کسی است که به صورت تکراری از منافع مشروع سازمان و کارکنان تخطی نموده و آنها را با رفتارها و تصمیمات خود به مخاطره می افکند. این تخصی موجب صدمه آشکار و نهان (البته جنبه نهانی آن بیش از جنبه آشکار آن است) به اهداف، وظایف، منابع سازمان و کارکنان می شود. در سطح کارکنان نیز رهبران مخرب اغلب موجب تضعیف انگیزش، بهزیستی و اثربخشی و کارایی می شوند و آنها را به جاری رفتارهای سازنده به سوری تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی سوق می دهند (گل پرور و سلحشور، ۱۳۹۳: ۱۰۹). در نظر گرفتن آسیب به منافع مشروع سازمان و کارکنان در تعریف رفتارهای رهبری مخرب امری الزامی است، چراکه لازم است رفتارهای مخرب رهبران نه فقط از بعد سازمانی، بلکه از بعد منابع سازمان که کارکنان بخش اصلی آن را تشکیل می دهند را نیز در بر بگیرد (گل پرور و سلحشور، ۱۳۹۳: ۱۰۹). براساس تعریف ارائه شده، مشخص است رهبران مخرب در درون سازمان به واسطه جایگاه قدرت رسمی که در اختیار دارند می توانند بر متغیرهای مختلف چه در سطح سازمان و چه در سطح کارکنان تاثیرات پایداری به جای می گذارند. از میان متغیرهای مختلف تاثیرگذار بر رفتار کارکنان، رفتار رهبران و سرپرستان در درون سازمان و شرکت به این دلیل که رهبران نمایندگان سازمان یا شرکت نزد کارکنان محسوب می - شوند و اغلب تصمیمات راجع به کارکنان در سازمان ها با نظر مستقیم آنها انجام می شود، متغیری که بالقوه تاثیرگذار بر رفتار کارکنان و موضوع انحرافی مربوط به آن است بحث رهبری مخرب است که در حمایت از این فرضیه شواهد نشان می دهد که سبک رهبری سرپرستان از زمره عواملی است که می تواند موجب گردد تا کارکنان احساس کنند که با آنها در محیط کار عادلانه و منصفانه رفتار می شود یا نمی شود که در این زمینه، مباحث مهمی مطرح است که بر پایه همین ایده نیز پژوهش های متعددی در گذشته بر روی پیامدهای فردی و سازمانی انواع رهبری مخرب و منفی بر محیط های کار تمرکز نموده اند (چی و لیانگ^۲؛ ۲۰۱۳: ۱۲۹). در این پژوهش نگارنده سعی دارد در سطح کارکنان تاثیر رهبری مخرب را بر رفتار انحرافی کارکنان باتوجه به نقش واسطه ای خودکارآمدی در مدیریت امور عشایر استان بوشهر به عنوان یکی از پیامدهای زنجیر وار رهبری مخرب به عنوان هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی کند.

خودکارآمدی به احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می شود. بندرو آن را ادراک ما از توانایی خود «در تولید و تنظیم رویدادها» در زندگی ما می داند. رسیدن به معیارهای عملکردمان و حفظ آنها احساس خودکارآمدی ما را افزایش می دهد. تصمیمات مدیران سازمان و تفکرات آنها نقشی سرنوشت ساز در پیش برد اهداف سازمانی دارد (دهقانی و پورکیانی، ۱۳۹۲: ۹۵). ناتوانی در رسیدن و حفظ این معیارها احساس خودکارآمدی ما را کاهش می دهد. افرادی که معیارهای بالا و غیر واقع بینانه ای برای عملکرد وضع می کنند - یعنی، کسانی که انتظارات رفتاری خود را بر مبنای رفتار سرمشق های فوق العاده موفق و موثر قرار داده و به طور مداوم می کوشند که علی رغم شکست های پیاپی، خود را به آن معیارها برسانند ممکن است خود را شدیداً تنبیه کنند. چنین

^۱- Sparks

^۲- Chi & Liang

کاری به آسانی می تواند منجر به افسردگی، دلسردی، خودخوار شماری و احساس بی ارزش بودن شود. حوزه رفتارهای مخرب رهبران و ارتباط آن با بروز رفتار انحرافی در کارکنان هنوز به شکل جدی در مطالعات داخلی وارد نشده است و روندهای پژوهشی نوین با کندی پیشرفت می کنند. نظر به نقش الگویی سازمان ها و ادارت دولتی نظیر مدیریت امور عشایر در بخش های مهم و استراتژیک کشور و همچنین در بین افراد جامعه، مطالعه رفتارهای انحرافی مدیران و کارکنان در این سازمانها، از اولویت پژوهش بالاتری برخوردار است، زیرا انتظار از رهبران سازمانهای دولتی و استراتژیک این است که با رفتارهای اخلاقی و سازنده خود به ترویج رفتارهای درست و صحیح در بین سایر مدیران نیز کمک نمایند؛ لذا در این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان با توجه به نقش واسطه-ای خودکارآمدی در مدیریت امور عشایر استان بوشهر در سال ۱۴۰۱ در پی پاسخ گویی به این سوال هستیم که آیا بین رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ آیا بین رهبری مخرب و خودکارآمدی رابطه معنی داری وجود دارد؟ آیا بین رفتار انحرافی کارکنان و خودکارآمدی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد؟ این تحقیق دنبال یافتن پاسخ به این سوالات است.

مبانی نظری

مفهوم رهبری مخرب

رهبری مخرب شامل رفتارهای تکراری و منظم توسط یک رهبر را که به صورت آشکاری تخطی از منافع مشروع سازمان است و از طریق ایجاد تخریب در اهداف، وظایف، منابع و اثربخشی، انگیزش، بهزیستی و رضایت کارکنان نمود می یابد را رهبری مخرب می گویند (اینارسن و همکاران، ۲۰۰۷: ۲۰۸). رهبری مخرب، با علاقه به سلطه گری و نفوذ، تهدید و اجبار، فریب، خودمحوری و پیامدهایی که کیفیت زندگی کارکنان را می کاهد مشخص می شود (کرلین، ۲۰۱۳: ۴۲). یک رفتار عمدی از سمت کارکنان است که از سوی سازمان به عنوان مقابله با هدفها و رغبت های مشروع آن در نظر گرفته می شود (گل پرور، ۲۰۱۳: ۱۳۹۰). درکل رفتارهای انحرافی در محیط های کاری اشاره به هرگونه رفتار عمدی است که باعث رودر رویی علایق کارکنان یک سازمان با محل کار می شود (کالپرین، ۲۰۰۶: ۳۳۷).

اینارسن^۱ و همکاران (۲۰۰۷) رهبری مخرب را به این شکل تعریف کرده اند: رفتاری منظم و پرتکرار توسط مدیر، رهبر یا سرپرست که حق مشروع سازمان را از طریق افعال و یا برهم زدن اهداف، منابع، وظایف، انگیزه ها، سلامت روانی و رضایت شغلی پیروان، به خطر می اندازد (تاندون و میشرا^۲، ۲۰۱۷: ۲۷۵-۲۸۱). توروود^۳ و همکاران (۲۰۱۲)، رهبری مخرب را به این شکل تعریف کرده اند؛ رفتاری ارادی از جانب رهبر که توسط اکثریت کارکنان، به عنوان رفتاری انحرافی و آسیب زننده درک می شود و هزینه هایی را بر افراد یا سازمان وارد می نماید. محققان معتقدند که این رفتارها می توانند فیزیکی یا شفاهی، کنشی یا واکنشی و مستقیم یا غیرمستقیم باشند. (شاین و شیلینگ^۴، ۲۰۱۳: ۱۳۸-۱۵۸). فارنهام^۵ (۲۰۱۳) رهبری مخرب را در سه طبقه جامعه ستیز، خودشیفته و رهبر ماکیاوولی طبقه بندی کرده است. ابعاد رفتار

1- Crellin

2- Galperin

3- Einarsen

4- Tandon and Mishra

5- Thoroughgood,

6- Schyns and Schilling

7- Furnham

رهبری مخرب می‌تواند نسبت به زیر دستان و سازمان انجام گیرد. رهبران می‌توانند از یک بعد مخرب عمل کنند، در حالی که در بعد دیگر سازنده باشند رهبری که با زورگویی و خصومت با زیردستان خود رفتار می‌کند ممکن است در عین حال در راستای اهداف سازمان بکوشد و مورد قبول و ستایش مدیران سطح بالای سازمان باشد و همچنین رهبری که در تضاد با اهداف سازمان عمل کند و ممکن است در عین حال حامی و پشتیبان زیردستان خود باشد در هر دو صورت این سرپرستان و مدیران در دسته رهبران مخرب قرار می‌گیرد.

مهم‌ترین اساس پیشگیری سازمانی از رهبران مخرب ایجاد سیستم منسجم و کارای جانشین پروری در سازمان است که افراد در چارچوب سلسله مراتب اداری و با دستیابی به تجربه و نشان دادن صلاحیت و کسب شایستگی‌های رفتاری لازم جهت انتخاب رهبران سازمانی است؛ و همچنین ارزیابی ۳۶۰ درجه‌ای از عملکرد مدیران میانی و سرپرستان می‌باشد. چنانچه سبک رهبری و مدیریت در سازمان مخرب بوده و یا افرادی با نوع شخصیت مخرب امکان رشد و نمو در سازمان داشته باشند، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی رو به افول گذاشته و در نتیجه سازمان با شکست مواجه خواهد شد. سبک رهبری و مدیریت مخرب و یا وجود افراد مخرب در سازمان، نوعی محیط کاری به وجود می‌آورد که در طی زمان، سازمان را بیمار نموده و سرمایه‌های سازمان را از بین می‌برد. چنانچه سازمان را به مثابه بدن انسان تلقی کنیم، وجود افراد و مدیران مخرب در سازمان همانند وجود ویروس بیماری‌زای مخرب در بدن انسان است که سلول‌های سالم بدن را نیز بیمار کرده و مقاومت آن‌ها را در برابر حملات انواع بیماری‌ها کاهش داده و آسیب‌پذیر می‌سازد؛ بنابراین همان‌طور که پزشکان کارکردها و رفتارهای سلول‌های بدن انسان را مورد مطالعه قرار می‌دهند، انواع ویروس‌های مخرب را نیز مورد شناسایی قرارداده تا از طریق پیشگیری یا جلوگیری از فعالیت ویروس‌های ویرانگر، سلول‌های سالم را از خطر نابودی مصون بدارند؛ ما نیز در مورد وجود مدیران و افراد مخرب در سازمان به همین شیوه عمل کرده‌ایم.

رفتار انحرافی

رفتار انحرافی کارکنان عبارتست از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند. با توجه به تعریف، انحراف کاری، ارادی است زیرا کارکنان انگیزه‌ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. منظور از هنجارهای سازمانی در تعریف، هنجارهایی هستند که سیاستهای سازمانی، قوانین و رویه‌ها آنها را تعریف کرده و به عنوان استانداردهای کاری مطرح می‌شوند. منظور از هنجارها در اینجا ائتلاف اداری غالب در سازمانهاست نه هنجارهای یک گروه کاری یا خرده فرهنگها (خراسانی طرقي، ۱۳۹۶: ۱۳۶) از رفتارهای انحرافی به لبه تاریک رفتار سازمانی یاد و این رفتارها شامل رفتارهایی است که رفاه انسانی و سازمانی را به هم می‌زنند. همچنین بنا به تعریف، رفتار انحرافی رفتاری است که هنجارها را نقض می‌کند و سلامت سازمانها را به خطر می‌اندازد؛ بنابراین هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست، 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. یکی از جامع‌ترین و کامل‌ترین نظریه‌های رفتارهای انحرافی نظریه رابینسون و بنت^۱ (۱۹۹۷) است چون همه ابعاد و رفتارهای نادرست کارکنان را در یک سازمان پوشش می‌دهد، این نظریه رفتارهای انحرافی را به چهار گروه تقسیم می‌کند:

^۱ -Rabinson & Bennett

انحراف تولیدی: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استاندارهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کند و می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود (لیتزاکي^۱ و همکاران، ۲۰۰۶: ۹۶). انحراف سیاسی: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران خاص (مشتریان، همکاران و تأمین کنندگان) حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است (لیتزاکي و همکاران، ۲۰۰۶: ۹۶). انحراف مالی: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است. کارکنان ممکن است در این نوع انحراف از طریق دزدی و دستکاری در حسابهای هزینه درگیر شوند (لیتزاکي و همکاران، ۲۰۰۶: ۹۶). تهاجم شخصی: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد مورد نظر داشته باشد (لیتزاکي و همکاران، ۲۰۰۶: ۹۶).

خودکارآمدی مدیران

منابع خودکارآمدی ذاتاً آگاهی دهنده نیستند. آن‌ها داده‌های خام هستند که از طریق پردازش شناختی کارآمدی و تفکر انعکاسی آموزنده می‌شوند؛ بنابراین، باید بین اطلاعات و دانشی که از وقایع و رویدادها کسب می‌شود و اطلاعات و معرفتهایی که روی خودکارآمدی اثر می‌گذارند تفاوت قائل شد.

۱) تجربه‌های موفق: تجارب موفق یا عملکرد موفقیت آمیز و یا به قول «وتن» و «کمرون» پرورش تجربه تسلط شخصی مؤثرترین منبع ایجاد و تقویت کارآمدی شخصی هستند (باندورا، ۱۹۹۷: ۸۵). تجربه موفق شغلی به شدت و نیرومندی باورهای خودکارآمدی به عنوان نتیجه انجام وظایف اشاره دارد. در الگوی علیت سه جانبه این منبع به تأثیر رفتار فرد بر باور خودکارآمدی مرتبط است. موفقیت‌های قبلی که بر تسلط شخصی مبتنی هستند، شواهد فوری و ملموس فراهم می‌کنند که آیا شخص می‌تواند در انجام یک وظیفه خاص موفق شود یا نه؟ (باندورا ۱۹۹۷). باندورا (۱۹۹۷) اشاره می‌کند که موفقیت‌ها باور کارآمدی را تقویت می‌کنند و شکستها بخصوص اگر قبل از احساس کارآمدی رخ دهند، باور خودکارآمدی را تضعیف می‌کنند. عملکردهایی که به نتایج مورد انتظار ختم نشوند، می‌توانند کارآمدی پایین‌تری را ایجاد کنند. وقتی احساس خودکارآمدی ایجاد می‌شود که فرد قادر باشد با پشتکار و تلاش مداوم بر موانع غلبه یابد. هنگامی که افراد باور کنند که الزامات کسب موفقیت را دارند در مواجهه با ناملایمات و سختی‌ها پشتکار بیشتری به خرج می‌دهند و با تحمل سختیها، قوی‌تر و تواناتر می‌شوند. تجربه‌هایی که اطمینان توانمندی فردی را فراهم کنند، به وی اجازه می‌دهند که مشکلات و شکستها را بدون از دست دادن شایستگیها تحمل کند. شدت و ضعف باورهای کارآمدی نیروی انسانی با توجه به موفقیتها و شکستهای شغلی تجربه شده، کاربردهای مهمی برای مدیریت منابع انسانی دارند. پرورش تجربه تسلط شخصی با خود کارآمدی کارکنان رابطه دارد. باندورا (۱۹۹۷) دریافت مهمترین چیزی را که یک مدیر می‌تواند برای کارآمد کردن کارکنان انجام دهد، این است که به آنان کمک کند تا تسلط شخصی خود را در مورد برخی مسائل یا مشکلات تجربه کنند. با انجام دادن موفقیت‌آمیز یک وظیفه و یا حل یک مشکل، افراد احساس تسلط را در خود پرورش می‌دهند. تسلط شخصی می‌تواند با فراهم آوردن فرصت انجام دادن موفقیت آمیز کارهای دشوارتر که سرانجام به تحقق هدفهای مطلوب منتهی شود، پرورش یابد. روش کار، آغاز کردن با کارهای

^۱ -Lithzakey & et

آسان و سپس پیش رفتن با گامهای کوچک به سوی کارهای دشوارتر است تا اینکه شخص احساس تسلط بر تمامی پیچیدگی مسائل را تجربه کند.

مدیران با آگاه کردن کارکنان از میزان موفقیتشان می توانند به آنان کمک کنند تا به طور فزاینده ای احساس کارآمدی کنند. یک راه برای انجام دادن این کار، شکستن کارهای بزرگ و مهارتهای پیچیده به اجزا و مهارتهای جزئی تر که به آسانی انجام شوند و سپس واگذار کردن فقط بخشی از آنها در هر زمان به کارکنان است. مدیریت موفقیت های کوچکی را که کارکنان کسب می کنند، زیر نظر می گیرد و سپس این موفقیتها را بزرگ نمایی می کند. وظایف می توانند به صورت تصاعدی گسترش یابند، به گونه ای که همزمان با تسلط کارکنان بر عناصر اصلی کار، وظایف گسترده تر و پیچیده تر شوند. همچنان که کارکنان در حل مسائل مقدماتی پیشرفت می کنند، به آنان مسئولیت بیشتری برای حل مسائل واگذار می شود. مدیران همچنین می توانند برای کارکنان خود فرصتهایی نیز فراهم آورند که دیگران را در یک طرح، گروه کاری و یا کمیته هدایت یا رهبری کنند. پیروزی های کوچک هنگامی می توانند رخ دهند که مشکلات بزرگ به واحدهای محدود - که می توان به طور انفرادی به آنها دست یافت، تقسیم شوند. پیروزی های کوچک ممکن است فی نفسه بی اهمیت به نظر برسند؛ اما احساس حرکت، پیشرفت و کامیابی را ایجاد می کنند. شناسایی و قدردانی از پیروزیهای کوچک زمینه حرکتی را به وجود می آورد که افراد را به احساس کارآمدی و شایستگی هدایت می کند. مدیران نه تنها برای ایجاد رفتار جدید، باید قواعد و راهبردهای مؤثری فراهم کنند بلکه باید برای تقویت و یا تعدیل رفتارهای ایجاد شده افراد را تشویق کنند تا آنان بتوانند دائماً و با سختکوشی بر رفتارهای خود، کنترل بهتری داشته باشند.

۲) تجربه های جانشینی: افراد در ارزیابی خود کارآمدی خویش تنها به موفقیت های قبلی خود متکی نیستند. بلکه تحت تأثیر تجربه های جانشینی از طریق الگوسازی یا سرمشق گیری هستند. الگوسازی که با عوامل محیطی مرتبط است، ابزاری مؤثر برای ارتقا و تقویت احساس خودکارآمدی شخصی است. "الگوسازی به مشاهده رفتار دیگران به عنوان الگو در حین انجام وظایف اشاره دارد" (اپلبام و همکاران ۱۹۹۷: ۳۶). در بسیاری از فعالیتها افراد تواناییهای خود را در مقایسه با پیشرفتهای دیگران ارزیابی می کنند. الگوسازی از طریق تلاشهای موفقیت آمیز، مبنایی برای مقایسه اجتماعی و قضاوت در مورد تواناییهای شخصی فراهم می کند و این باور را در مشاهده گر تقویت می کند که علی رغم موانع، می تواند با تلاش فراوان وظایف را به طور موفقیت آمیز انجام دهد. الگوسازی به همانند سازی و شباهت بین الگو و مشاهده گر وابسته است؛ بنابراین، شایستگی باید در ارتباط با عملکرد سایر افراد سنجیده شود. مقایسه های اجتماعی به عنوان اولین عامل خود ارزیابی تواناییها محسوب می شود.

در اکثر اوقات افراد در سازمانها خود را با همکاران در موقعیتهای مشابه مانند هم کلاسی ها، همکاران، رقا و یا افرادی که در سایر موقعیتهای مشابه در تلاشند، مقایسه می کنند. همکاران و یا رقا که کار بهتری انجام دهند، باورهای کارآمدی را افزایش می دهند. مقایسه های اجتماعی و پیشرفتهای دیگران که در فعالیتهای مشابه کار می کنند، مبنایی برای قضاوت در مورد تواناییهای شخصی است. معمولاً مشاهده افرادی که وظایف را به طور موفقیت آمیز انجام داده اند، باورهای خود کارآمدی را در مشاهده گر افزایش می دهد.

مشاهده گرها خود را متقاعد می سازند که اگر دیگران توانسته اند وظایف را انجام دهند، ما هم می توانیم افزایش عملکرد داشته باشیم. همین طور مشاهده افرادی که علی رغم تلاش زیاد در انجام وظایف، موفق نشده اند، باورهای کارآمدی مشاهده گران در مورد توانایی های خود را پایین می آورد و میزان تلاش را برای انجام وظایف کاهش می دهند.

در سازمانها، تقلید از رفتار سرپرستان و مدیران در برخی کارکنان قوی است. قطعاً، ایفای نقش دیگران و تقلید از رفتار سایرین بر یادگیری اجتماعی اثرات ظریفی می گذارد. الگوسازی در سازمان می تواند در موقعیتهای کنترل نشده در طول روز، جایی که فرد در حین انجام وظایف به مشاهده رفتار دیگران می پردازد و هم در فعالیتهای آموزشی به عنوان یک روش یادگیری، به کار گرفته می شود. علاوه بر این، «وتن» و «کمرن» (۱۹۹۸) بیان می کنند که مدیر با نمایش رفتارهای مطلوب می تواند نقش الگو را بازی کند. علاوه بر این، مدیران می توانند توجه همکاران خود را به افراد دیگری که در موقعیتی مشابه موفق بوده اند، جلب کنند. آنان ممکن است برای کارکنان خود این امکان را فراهم آورند که با افراد ارشد و عادی ارتباط داشته باشند تا آن افراد بتوانند برای آنان نقش الگو را ایفا کنند. مدیران باید برای کارکنان خود فرصتهایی را به وجود آورند تا توسط افراد موفق آموزش ببینند. مدیران همچنین، می توانند کارکنان خود را با مشاورانی که تجربیاتی همچون تجربه آنان داشته اند، همدم و همراه سازند؛ به عبارت دیگر، توانمند کردن افراد، مستلزم در دسترس قراردادن نمونه هایی از موفقیت های گذشته است.

۳) ترغیب های کلامی یا اجتماعی: "سومین منبع ایجاد و تقویت خود کارآمدی، ترغیب کلامی یا پیام های دریافتی فرد از محیط اجتماعی است. بدین معنی که وی شایسته انجام رفتارهای معینی است" (باندورا ۱۹۹۷ ص ۱۰۱). هدف ترغیب کلامی یا اجتماعی که با عوامل محیطی مرتبط است، این است که افراد برای انجام وظایف به طور موفقیت آمیز تواناییهای خود را به کار گیرند، نه اینکه انتظارات غیرواقعی که ممکن است بر فرد اثر منفی داشته باشد، ایجاد کند. راهبرد دیگر کمک به کارکنان برای تجربه کردن توانمندی، فراهم آوردن حمایت های اجتماعی و عاطفی برای آنان است. حمایت به معنی تأیید و پذیرش از سوی مدیران و همکاران سازمان است و معمولاً از عضویت در شبکه های سازمانی به دست می آید. شبکه های حمایتی شامل مدیر، همکاران، زیردستان و اعضاء گروه کاری می شود" (اسپریتزر ۱۹۹۶: ۴۸۸).

اگر قرار است کارکنان احساس توانمندی بکنند، مدیران باید آنان را تحسین و تشویق کنند، آن ها را بپذیرند و از آنان پشتیبانی کنند و به آنان اطمینان بدهند. باندورا (۱۹۹۷) دریافت که بخش مهمی از احساس کارآمدی، داشتن مدیران پاسخگو و حامی است. مدیرانی که در پی کارآمد کردن زیردستان خود هستند، باید روشهایی را بیابند که پیوسته از عملکرد آنان قدردانی کنند. آنان می توانند برای کارکنان، برای اعضای واحد آنان و حتی برای خانواده هایشان نامه ها یا یادداشتهایی بنویسند تا نشان دهند که کار خوب فرد، مورد توجه قرار گرفته است. مدیران، همچنین، می توانند برای کارکنان خود در مورد تواناییها و شایستگی هایشان بازخورد فراهم آورند. آنان می توانند با ایجاد فرصتهایی که کارکنان بتوانند به عضویت بخشی از یک گروه و واحد اجتماعی در آیند، از دیگران برای آنان حمایت اجتماعی حاصل کنند. به طور مرتب مراسم هایی برگزار کنند تا در آنها از موفقیت های کارکنان قدردانی شود و به دیدگاه های کارکنان گوش دهند و بکوشند احساسات و نظرات آنان را درک کنند. بدین ترتیب، مدیران می توانند کارکنان را با ایجاد این حس که مورد قبول هستند، دارایی ارزشمندی به حساب می آیند و جزء جدایی ناپذیر سازمان هستند، توانمند سازند.

۴) حالات عاطفی و فیزیولوژیک: انتظارات کارآمدی شخصی یک فرد تحت تأثیر حالات برانگیختگی هیجانی و حالات فیزیولوژیک وی قرار دارد. باندورا (۱۹۹۷) می‌گوید که قضاوت افراد در مورد توانمندیهای خود تابع حالات جسمانی است که آنها به نوبه خود متأثر از حالات عاطفی و فیزیولوژیک شخصی هستند. برانگیختگی هیجانی به معنی دور کردن احساسات منفی: ترس، نگرانی و بد اخلاقی و ایجاد احساسات مثبت مانند عشق، هیجان و سبقت جویی است (وتن و کمرون ۱۹۹۸: ۳۹۰). افراد در موقعیتهای فشارزا فعالیتهای فیزیولوژیک خود را به عنوان نشانه‌هایی از عدم تعادل یا اختلال می‌بینند. هیجانات منفی می‌توانند موجب تنش و فشار شوند و از درون افراد را آشفته کنند و در نهایت در کارآمدی آنان اثر منفی خواهند داشت.

ادراک شخصی از حالات فیزیولوژیک خود (اثرات ذهنی شخصی) مانند ترس، اضطراب، تنش و افسردگی (درون و برون شخص) سبب می‌شود که افراد در انجام وظایف تواناییهای خود را دست کم بگیرند و انتظارات خودکارآمدی شخصی را پایین بیاورند. شاخصهای فیزیولوژیک کارآمدی مانند خستگی، عصبانیت، درد و رنج به هیجانات خودکار یا غیرارادی محدود نمی‌شوند. بلکه دیگر شاخصهای فیزیولوژیک شامل تحمل و استقامت افراد در مقابل نشانگرهای ذکر شده که به عنوان عوامل عدم کارآمدی جسمی، محسوب می‌شود را در بر می‌گیرد؛ بنابراین حالات مثبت عاطفی خودکارآمدی را افزایش و حالات منفی عاطفی خودکارآمدی را کاهش می‌دهند. باندورا (۱۹۹۷) پیشنهاد می‌کند که برای تغییر باورهای کارآمدی باید توان جسمانی را افزایش، سطح استرس و گرایشهای منفی عاطفی را کاهش دهیم و سوء برداشتهای حالات بدنی را اصلاح کنیم. کانگر و کانانگو (۱۹۹۸) اظهار می‌کنند که فنون و راهبردهای تواناسازی مانند حمایت عاطفی از زیردستان و فراهم ساختن جو اعتماد می‌تواند باور خودکارآمدی را تقویت کند.

پیشینه داخلی

رضازاده و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانة پرداختند. نتایج تحلیل آماری نشان داد که ویژگی‌های تاریک شخصیت (ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و سادیسم) بر گزارشگری مالی متقلبانة تأثیر مثبت و معنادار دارند، در حالی که ویژگی‌های شناختی خودکارآمدی و منبع کنترل تأثیر معناداری بر گزارشگری مالی متقلبانة ندارند. همچنین بر مبنای یافته‌های پژوهش، خودکارآمدی و منبع کنترل بر صفات تاریک شخصیت تأثیر منفی و معناداری دارند. نتایج این پژوهش به تأیید اهمیت مولفه‌های روان‌شناختی در شناخت علت‌های رفتار غیر اخلاقی مدیران که به تقلب در گزارشگری مالی منجر شود، تاکید دارند. از این رو، با درک و شناخت مولفه‌های روان‌شناختی تأثیرگذار بر عملکرد مدیران و به‌ویژه رفتار متقلبانة مدیران، می‌توان به پیشبرد اقدامات پیشگیرانه در این زمینه کمک نمود.

فتاحی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر رفتارهای منفعت‌طلبانه مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان پرداختند. برای انتخاب نمونه تحقیق با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۰۶ نفر از یکی از سازمان‌های نظامی و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. نتایج نشان دادند که رفتارهای سیاسی مدیران بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر معناداری دارند. والگوسازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار لیزرل نشان داد که پارتی بازی مدیران (۰/۸۴)، تشکیل ائتلاف مدیران (۰/۸۰)، تمایل به کنترل مدیران (۰/۷۳) و عدم مراعات مدیران (۰/۷۸) بر بروز رفتارهای انحرافی کارکنان دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری می‌باشند. رفتارهای سیاسی مدیران، عواقب ناخوشایند و منفی برای سازمان‌ها-بدنبال دارد منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان، ترک خدمت، بی‌انگیزگی و ... آنان خواهد شد لذا برای

پرهیز از رفتارهای سیاسی در سازمان، بایستی مدیران به تدوین اصول و الزامات اخلاقی بصورت دقیق و شفاف مبادرت کنند.

پیرایش و اکبریان (۱۳۹۷) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه پرداختند. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۳۲۰ نفر تشکیل دادند. نتایج نشان داد ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی با و ضریب مسیر و معناداری تأثیر دارد. نتایج نشان داد ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد (وجدان کاری)، رفتارهای انحرافی را ۰/۳۹۳ واحد کاهش می‌دهد بنابراین فرضیه تأثیر وجدان کاری بر رفتارهای انحرافی تأیید و فرضیه‌های تأثیر ابعاد جهت‌گیری مردمی، تسهیم دانش، ثبات، وضوح نقش، هدایت اخلاقی، انصاف از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی تأیید نمی‌شود.

پیشینه خارجی

لئو و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر رویداد کووید ۱۹ در رفتار انحرافی در شهرهای تیانجین، پکن و هبی پرداختند. نتایج نشان داد که تازگی، اختلال، حیاتی بودن رویداد بیماری و ویروس کرونا تأثیری مثبت بر فرسودگی عاطفی کارمندان در محل کار داشته است. فرسودگی عاطفی نقشی تا حدی میانجی بین قدرت رویداد با رفتارهای انحرافی سازنده و رفتارهای انحرافی مخرب بازی می‌کند. فرسودگی عاطفی بر رفتارهای انحرافی سازنده خلأ، رفتارهای انحرافی سازنده چالش برانگیز و رفتارهای مخرب بین فردی تأثیر مثبت دارد. فرسودگی عاطفی تأثیر منفی بر رفتارهای انحرافی مخرب سازمانی دارد و تأثیر مهمی بر رفتارهای انحرافی سازنده بین فردی ندارد.

واش و آرنولد^۲ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان نقاط روشن و تاریک ذهن آگاهی کارکنان: سبک رهبری و بهزیستی کارکنان بیان کردند که هوشیاری کارکنان رابطه مثبت بین رهبری تحول‌گرا و بهزیستی روانی را تقویت می‌کند. علاوه بر این، هوشیاری کارکنان رابطه بین نظارت سوءاستفاده و بهزیستی روانشناختی کارکنان را تشدید می‌کند. این مطالعه مزایای ذهن آگاهی کارمندان را در زمینه‌های مشخص نشان می‌دهد و یک طرف تاریک بالقوه ذهن آگاهی در محل کار را نشان می‌دهد.

روش‌شناسی تحقیق:

پایه هر علمی، روش شناخت آن است و اعتبار و ارزش قوانین هر علمی به روش‌شناختی مبتنی است که در آن علم به کار می‌رود. روش تحقیق مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر (قابل اطمینان) و نظام یافته در بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه‌حل مشکلات است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۲-۹۱).

این تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی است به دلیل اینکه محقق تلاش دارد تا آنچه هست را به دور از هر گونه استنتاج ذهنی گزارش دهد. در اینجا محقق پارامترهای جامعه آماری را مورد بررسی قرار داده و با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه است به بررسی متغیرهای تحقیق پرداخته است.

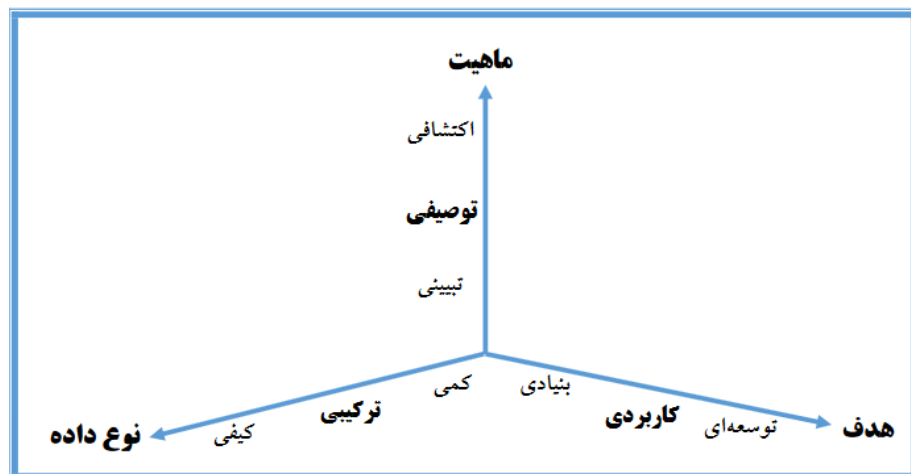
هدف پژوهشگر از انجام پژوهش توصیفی عبارت است از توصیف عینی واقع و منظم پدیده و رویداد. به سخن دیگر، محقق تلاش دارد تا آنچه هست را به دور از برداشتهای شخصی گزارش دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۴۵).

^۱- Liu

^۲- Walsh and Arnold

تحقیق پیمایشی روشی در تحقیقات علوم اجتماعی است که فراتر از تکنیکی خاص در گردآوری اطلاعات است. هرچند عمدتاً در آن از پرسشنامه استفاده می‌شود اما از فنون دیگری از قبیل مصاحبه‌ی نظام‌مند، مشاهده و تحلیل محتوا نیز به کار می‌روند. مشخصه‌های پیمایش مجموعه‌ی نظام‌مند یا منظمی از داده‌هاست که آن را «ماتریس متغیر برحسب داده‌های موردی» می‌نامند. در این ماتریس صفت یا ویژگی هر مورد را برحسب متغیر گردآوری می‌کنیم و با کنارهم گذاشتن این اطلاعات به مجموعه‌ای نظام‌مند یا مستدلی از داده‌ها می‌رسیم. با این همه تا جایی که بتوانیم ویژگی هر مورد را بر حسب متغیر به دست می‌آوریم، لزومی ندارد که گردآوری داده‌ها خیلی نظام‌مند باشد. از آنجمله که پرسشنامه ساده‌ترین راه تهیه ماتریس داده‌های نظام‌مند است، رایج‌ترین تکنیک مورد استفاده در تحقیق پیمایشی است، اما ضرورتاً پیوندی بین تحقیق پیمایشی و پرسشنامه وجود ندارد (حافظ‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۱).

باتوجه به شکل (۳-۱)، تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش علی پس رویدادی است. همچنین به دلیل اینکه رابطه بین متغیرها با یکدیگر مورد بررسی قرار می‌گیرد از نظر آماری روش همبستگی است که به شناخت رابطه در صورت وجود بین متغیرها می‌پردازد. هدف از مطالعه همبستگی برقراری یک رابطه با نبود آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌هاست.



شکل ۱. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر کاربردی است، تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بسترشناختی و معلوماتی حاصل از تحقیقات بنیادی برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیا و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان استفاده می‌شود (خاکی، ۱۳۹۰: ۸۱).

هدف تحقیق کاربردی بهبود محصول یا فرایند یعنی آزمودن مفاهیم نظری در موقعیت‌های مسائل واقعی است. هدف تحقیق حاضر نیز بررسی ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان باتوجه به نقش واسطه‌ای خودکارآمدی مدیران است.

جامعه آماری در این تحقیق جامعه کارکنان مدیریت امور عشایر استان بوشهر است؛ که پس از انجام مطالعه‌ی مقدماتی روی بخش کوچکی از جامعه آماری و تعیین انحراف معیار، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۰,۰۵ درصد و دقت ۰,۵ برابر با حجم نمونه برآورد می‌شود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده که بدین ترتیب با مراجعه به سازمان، از کارکنان آنها به طور تصادفی نمونه‌گیری به عمل آمد.

$$n \geq \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \times p(1-p)}{(N-1)\varepsilon^2 + Z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}$$

جدول ۱. علائم اختصاری فرمول کوکران

N	حجم جامعه
n	حجم نمونه
Z	مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۱,۹۶ است
P	مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است که برابر با ۰,۵ است
Q	درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند (q=1-p)(q=0.5)
ε	مقدار اشتباه مجاز یا درصد خطا که معمولاً برابر با ۰,۰۵ است

$$n \geq \frac{540 \left(\frac{1}{96}\right)^2 \times \frac{0}{5} * \frac{0}{5}}{\left(\frac{0}{06}\right)^2 (540-1) + \left(\frac{1}{96}\right)^2 * \frac{0}{5} * \frac{0}{5}} = 224.658$$

جامعه کل کارکنان مدیریت امور عشایر استان بوشهر برابر با ۵۴۰ نفر می‌باشد که حجم نمونه برابر با ۲۲۵ نفر به دست آمد و این تعداد پرسشنامه به عنوان مبنا قابل قبول است.

برای اجرای هر نوع مطالعه‌ی تحقیقی، داده‌هایی جمع آوری می‌شود که با استفاده از آنها فرضیه‌هایی مورد آزمایش قرار می‌گیرد. برای جمع آوری داده‌ها، ابزار و روش‌های متعددی وجود دارد. این ابزارها گونه‌های مختلف دارند و داده‌ها را با روش‌های مشخصی از نظر کمی و کیفی توصیف می‌کنند. هر یک از این ابزارها برای نوع معینی از داده‌ها مناسب است و نوعی از اطلاعات را به صورت معینی ارائه می‌دهد تا به گونه‌ی موثرتری مورد استفاده قرار گیرد (خاکی، ۱۳۹۰: ۷۴).

هر یک از متغیرهای مدل مفهومی تحقیق، متغیرهای پنهان، سازه‌ای یا کنون می‌باشند زیرا مستقیماً قابل اندازه‌گیری نیستند. جهت اندازه‌گیری هر یک از متغیرها باید متغیرهای آشکار یا قابل اندازه‌گیری تعریف شوند تا از جنبه‌های مختلف سازه مربوطه را اندازه‌گیری نماید. بدین منظور از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه عبارت است از بهرستی مدون از سوالات برای جمع آوری اطلاعات از پاسخ دهندگان. کاربرد پرسشنامه در اندازه‌گیری و ارزیابی رفتارهای گذشته، طرز فکرها و برداشت‌ها و ویژگی‌های پاسخ دهنده است (قره باغی، ۱۳۹۰: ۷). برای طراحی پرسشنامه خوب ابتدا باید هدف را کاملاً شناخت، سپس صفت‌های عینی مورد نیاز برای رسیدن به هدف را تعیین کرد (صفت‌هایی که هدف را پوشش می‌دهند) و آنگاه مناسب‌ترین سوالات را برای اندازه‌گیری آن هدف در نظر گرفت. نظرات پاسخ دهندگان به صورت طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت جمع آوری شده است. در این شیوه، از پاسخ دهندگان خواسته شده است با استفاده از مجموعه‌ای استاندارد پاسخ‌های خود را به یک قضیه یا اهمیت داده شده به یک عامل بیان دارند.

پرسشنامه‌ها

باتوجه به اهداف تحقیق، از پرسشنامه‌های زیر برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد که سوالات پرسشنامه برای هر فرضیه در جدول زیر است.

برای سنجش رهبری مخرب از زیر پرسشنامه ۱۵ سوالی ساخت و معرفی شده توسط گلپرور (۱۳۹۰) که مبتنی بر رفتارهای غفلت‌آمیز، خشونت، تعامل غیر اخلاقی و زورمدارانه را همراه با سوء استفاده از سازمان و کارکنان می‌باشد، استفاده شد. لازم به ذکر است که چون سوالات مستقیم رهبری مخرب ایجاد مقاومت می‌نمود، سوالات این پرسشنامه شاخص‌های رهبری مخرب به صورت رهبری سازنده و مثبت ارائه شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای لیکرت (هرگز = ۵ تا بیشتر اوقات = ۱) بود. گل پرور روایی محتوایی این پرسشنامه را بر اساس تطابق یک به یک سوالهای این پرسشنامه با رفتارهای مخرب مطرح شده در متون علمی حوزه رهبری مخرب مستند ساخته شد و روایی سازه آن را نیز بر مبنای تحلیل عاملی اکتشافی مستند ساخته شد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش قبلی برابر ۰/۷ گزارش شده است. در پژوهش گل پرور و سلحشور (۱۳۹۳) برای بررسی روایی سازه این پرسشنامه تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام داده و سوالات ۱۵ گانه این پرسشنامه را با بارهای عاملی ۰/۵ (سؤال اول) تا ۰/۷۹ (سؤال ششم و چهاردهم) بر سه عامل به نام‌های خود محوری و غفلت (۸ سؤال)، سوء استفاده (۴ سؤال) و زورگویی و تهدید (۳ سؤال) قرار دارد. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه در پژوهش گل پرور و سلحشور (۱۳۹۳) برابر ۰/۸ به دست آمده است.

جدول ۲. تناظر سوالات برای متغیر رهبری مخرب کارکنان

ابعاد	شماره سوال‌ها	تعداد سوال	منبع
خود محوری و غفلت	۸-۱	۸	گلپرور (۱۳۹۰)
سوء استفاده	۱۲-۹	۴	گلپرور (۱۳۹۰)
زورگویی و تهدید	۱۳-۱۵	۳	گلپرور (۱۳۹۰)

برای سنجش رفتارهای انحرافی کارکنان از پرسشنامه رفتارهای انحرافی کارکنان استفاده شده است. این پرسشنامه توسط بر اساس نظریه رابینسون و بنت^۱ (۱۹۹۷) ساخته شده و توسط محمدی (۱۳۸۹) ترجمه شده است. این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال ۵ گزینه‌ای می‌باشد که رفتارهای انحرافی کارکنان را در ۴ بعد انحراف مالی، شخصی، تولیدی و سیاسی بررسی می‌نماید. در این پرسشنامه به گزینه "کاملاً موافقم" نمره ۵ و به گزینه "کاملاً مخالفم" نمره ۱ تعلق می‌گیرد. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه توسط محمدی (۱۳۸۹) ۰/۸۳ و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ ذکر کرده است.

^۱ -Rabinson & Bennett

جدول ۳. تناظر سوالات برای متغیر رفتارهای انحرافی کارکنان

ابعاد	شماره سوالها	تعداد سوال	منبع
انحراف مالی	۵-۱	۵	مولکی و همکاران (۲۰۰۶)
انحراف تولیدی	۱۰-۶	۵	مولکی و همکاران (۲۰۰۶)
انحراف شخصی	۱۱-۱۴	۴	مولکی و همکاران (۲۰۰۶)
انحراف سیاسی	۱۵-۱۸	۴	مولکی و همکاران (۲۰۰۶)

برای سنجش خودکارآمدی مدیران به ترتیب از پرسشنامه خودکارآمدی مدیران استفاده شده است. پرسشنامه خودکارآمدی مدیران، پرسشنامه‌ای محقق ساخته می‌باشد. این مقیاس دارای ۱۰ گویه و ۲ مؤلفه می‌باشد و با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) که هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است.

جدول ۴. تناظر سوالات برای متغیر خودکارآمدی مدیران

ابعاد	شماره سوالها	تعداد سوال	منبع
توانایی رفع موانع شغلی	۴-۱	۴	محقق ساخته
انگیزش شغلی	۱۰-۵	۶	محقق ساخته

جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 26 و نرم افزار Smart PLS 4 که اییک از پرکاربردترین نرم افزارهای مدل سازی معادلات ساختاری است، استفاده شد. مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری (رابطه میان سازه‌ها و ابعاد آن سازه‌ها) مدل ساختاری (رابطه سازه‌ها با یکدیگر) تشکیل شده است (داوری و رضازاده، ۲۰۱۳).

یافته‌های پژوهش

در این بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی (تحلیلی) تشریح می‌شوند؛ که در بخش آمار توصیفی داده‌های عمده تحقیق برگرفته از داده‌های جمعیت‌شناختی به صورت جداول شامل جداول توزیع فراوانی، درصدها و شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و مانند این‌ها نشان داده می‌شود. بخش آمار استنباطی نیز به آزمون فرضیه‌ها اختصاص دارد. در این قسمت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۴، Smart PLS.2 استفاده می‌شود که در ادامه تشریح می‌شود:

توصیف جمعیت شناختی پژوهش

جدول ۵. توزیع فراوانی افراد بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۵۳	۶۸
زن	۷۰	۳۱,۱
بدون پاسخ	۲	۰,۹
جمع کل	۲۲۵	۱۰۰

جدول ۶. توزیع فراوانی افراد بر حسب وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
متأهل	۱۸۶	۸۲,۷
مجرد	۳۳	۱۴,۷
بدون پاسخ	۶	۲,۶
جمع کل	۲۲۵	۱۰۰

جدول ۷. توزیع فراوانی افراد بر حسب تحصیلات افراد

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۲	۵,۳
کاردانی	۱۰	۴,۴
کارشناسی	۱۰۳	۴۵,۸
کارشناسی ارشد	۸۹	۳۹,۶
دکتری	۱۱	۴,۹
بدون پاسخ	۰	۰,۰۰
جمع کل	۲۲۵	۱۰۰

جدول ۸. توزیع فراوانی و درصد فراوانی افراد بر حسب سن

گروه‌های سنی	فراوانی	درصد
۲۵ سال و کمتر	۹	۴
۲۶ تا ۳۵ سال	۷۱	۳۱,۶
۳۶ تا ۴۵ سال	۱۱۸	۵۲,۴
۴۵ سال و بیشتر	۲۵	۱۱,۱
بدون پاسخ	۲	۰,۹
جمع کل	۲۲۵	۱۰۰

جدول ۹. توزیع فراوانی و درصد فراوانی افراد برحسب سابقه کار

گروه‌های سنی	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۲۳	۱۰,۲
۶ تا ۱۰ سال	۳۲	۱۴,۲
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰۹	۴۸,۵
۱۶ تا ۲۰ سال	۴۷	۲۰,۹
بالاتر از ۲۰ سال	۱۴	۶,۰
بدون پاسخ	۰	۰,۰۰
جمع کل	۲۲۵	۱۰۰

جدول ۱۰. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	کمترین	بیشترین	انحراف استاندارد	کشدگی	چولگی
رهبری مخرب	۳/۹۹	۴/۱۳	۲	۵	۰/۹۰۹	۰/۲۶۵	-۰/۷۳۲
رفتار انحرافی	۴/۰۲۶	۴/۰۵	۱/۸۸	۵	۰/۸۲۰	۰/۸۶۸	-۰/۸۸۴
خودکارآمدی	۳/۷۹	۴	۲	۵	۰/۹۷۱	-۰/۷۳۳	-۰/۴۳۴

جدول ۱۱. نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده‌ها

نتیجه	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		آزمون شاپیرو-ویلک		متغیرها
	آماره	سطح معنی-داری	آماره	سطح معنی-داری	
رهبری مخرب	۰,۸۶۹	۰,۰۰۰	۰,۷۱۴	۰,۰۰۰	
رفتار انحرافی	۰,۹۱۵	۰,۰۰۰	۰,۳۵۲	۰,۰۰۰	
خودکارآمدی	۰,۹۰۷	۰,۰۰۰	۰,۶۲۴	۰,۰۰۰	

همانطور که در جدول فوق مشخص است، سطح معنیداری همه متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا میتوان اینگونه استنباط نمود که توزیع داده‌های متغیرها غیرنرمال بوده و بای از روشهای متناسب با نوع توزیع داده‌ها استفاده کرد.

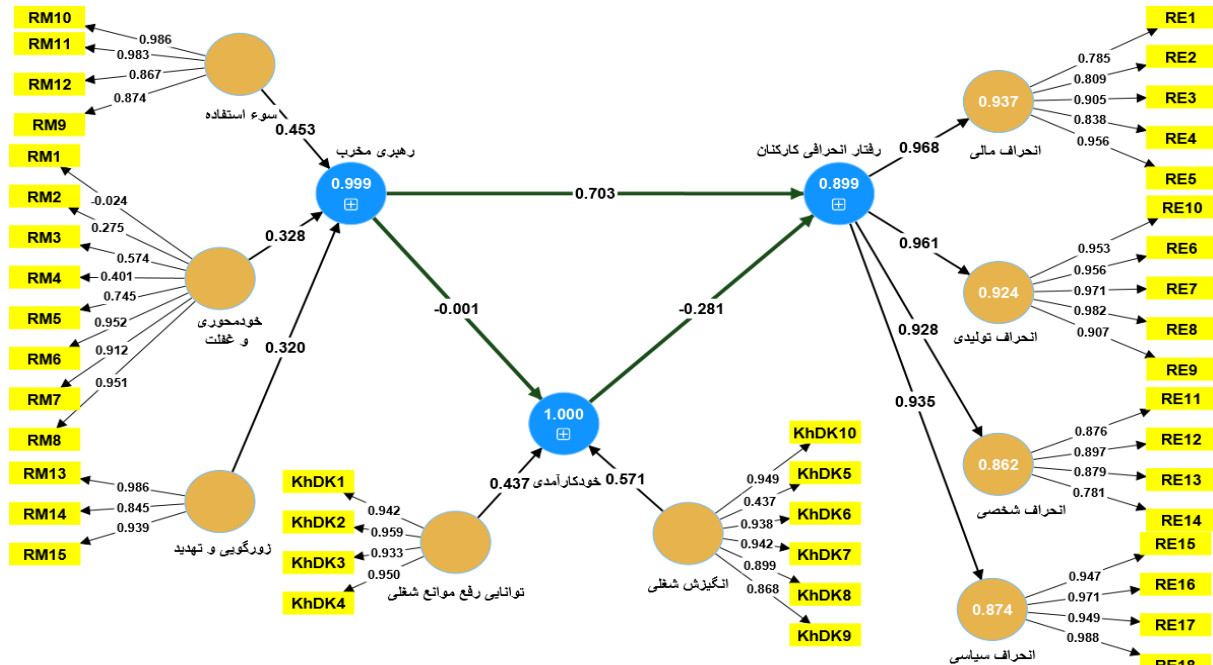
جدول ۱۲. نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن متغیرهای پژوهش

خودکارآمدی	رفتار انحرافی	رهبری مخرب	رهبری مخرب	
			ضریب همبستگی	سطح معناداری
	۱		۰/۲۵۱**	ضریب همبستگی
			۰/۰۰۰	سطح معناداری
۱	۰/۵۱۸**	۰/۳۵۱**	۰/۰۰۱	ضریب همبستگی
			۰/۰۰۰	سطح معناداری

** معناداری همبستگی در سطح خطا ۰/۰۵.

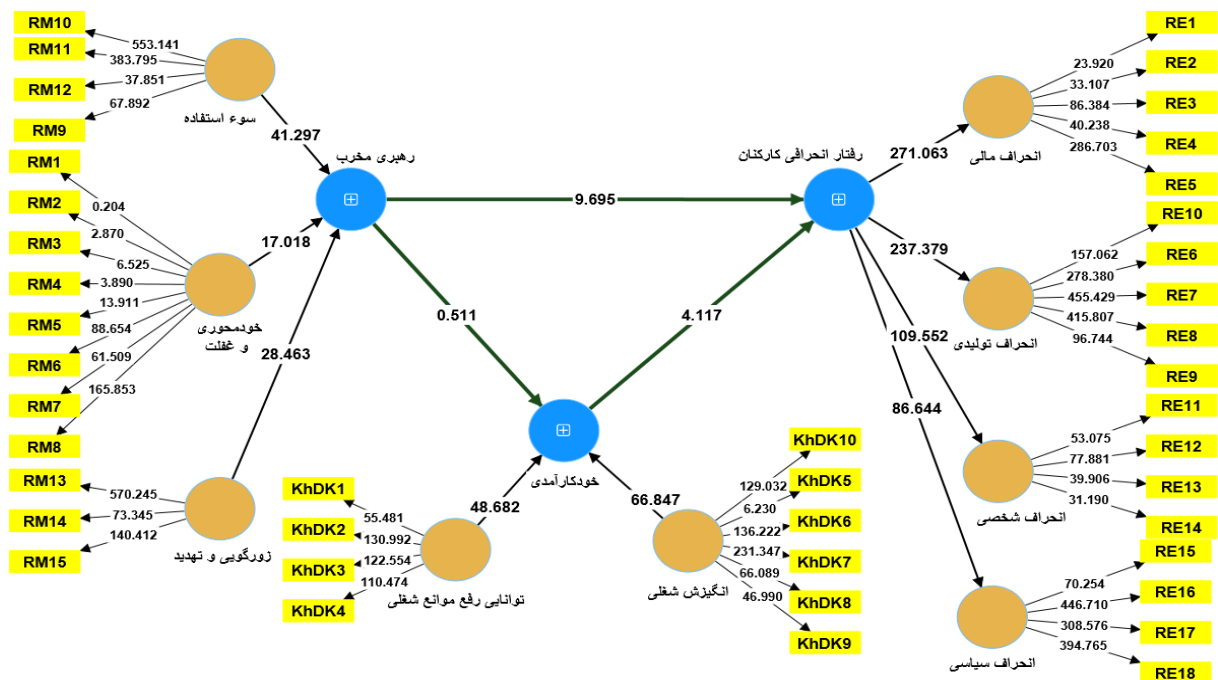
منبع: نتایج تحلیل آماری پژوهشگر

نتایج حاصل از همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای اصلی پژوهش در جدول فوق آورده شده است. همانطور که از جدول مشخص است (کلیه اعداد بین صفر تا یک می باشند) و سطح معنی داری ضرایب همبستگی کمتر از ۵ درصد می باشد در نتیجه فرضیه صفر رد شده و فرضیه مقابل تأیید می شود و نشان می دهد بین کلیه متغیرهای پژوهش، همبستگی معنادار وجود دارد. در نتیجه امکان بررسی فرضیه ها با استفاده از روش معادلات ساختاری میسر است.



نمودار مدل با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر (ارزیابی مدل های اندازه گیری)

نمودار زیر مدل تحقیق در حالت ضرایب معنی داری تی را نشان میدهد



نمودار مدل با ضرایب t-Value (ارزیابی مدل‌های اندازه گیری)

جدول ۱۳. شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	نتیجه
رهبری مخرب	۰,۹۱۱	۰,۹۶۶	مطلوب
رفتار انحرافی کارکنان	۰,۹۸۰	۰,۹۸۱	مطلوب
خودکارآمدی	۰,۹۶۵	۰,۹۷۷	مطلوب

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود مقادیر ضریب آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای تحقیق بیش از ۰,۷ بدست آمده و مناسب بودن پایایی با این شاخص تایید می شود. مقادیر ضریب پایایی ترکیبی همه متغیرهای مورد مطالعه نیز بیشتر از ۰,۷ بدست آمده و بار دیگر مناسب بودن پایایی متغیرها را تایید می نماید.

جدول ۱۴. شاخص میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	نتیجه
رهبری مخرب	۰,۵۲۳	مطلوب
رفتار انحرافی کارکنان	۰,۷۴۶	مطلوب
خودکارآمدی	۰,۷۸۵	مطلوب

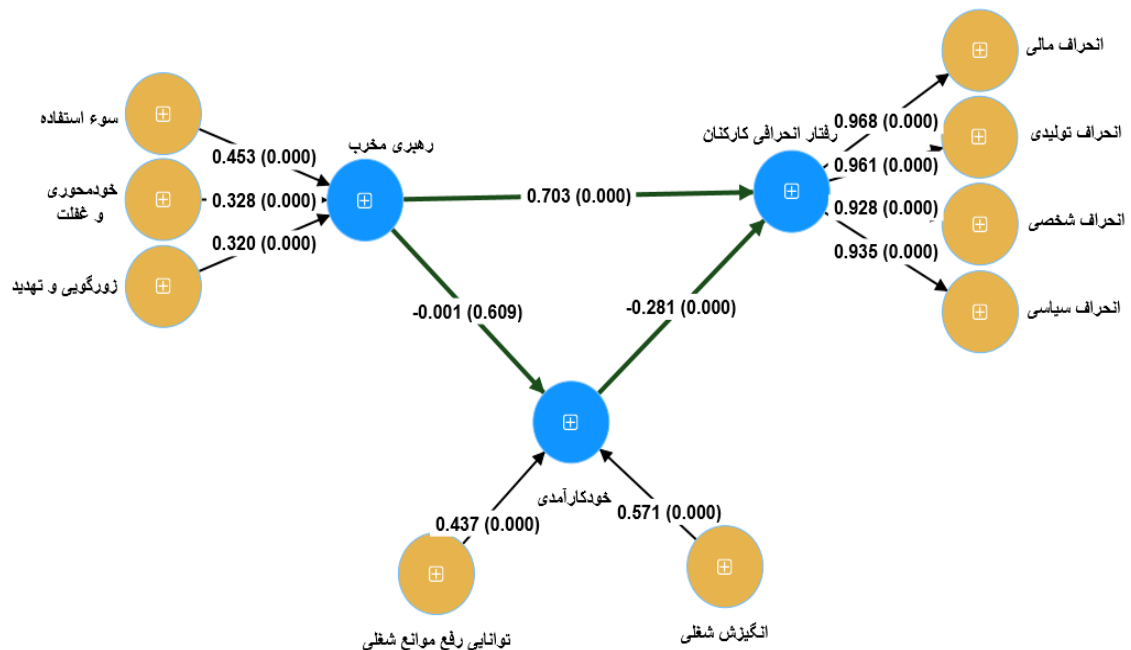
همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، میانگین واریانس استخراج شده متغیرها بیشتر از ۰.۵ بدست آمده و مناسب بودن روایی همگرا با این شاخص تایید می‌شود.

روایی واگرا^۱ (روش فورنل و لارکر): در این بخش از تحقیق از روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا در مدل اندازه‌گیری استفاده شده است.

جدول ۱۵. نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرهای مرتبه اول	رهبری مخرب	رفتار انحرافی کارکنان	خودکارآمدی
خودکارآمدی	۰,۹۳۵	۰,۸۶۱	۰,۸۶۱
رفتار انحرافی کارکنان	۰,۸۳۵	۰,۹۳۵	۰,۷۲۳
رهبری مخرب	۰,۷۲۳	۰,۸۶۴	۰,۸۸۶

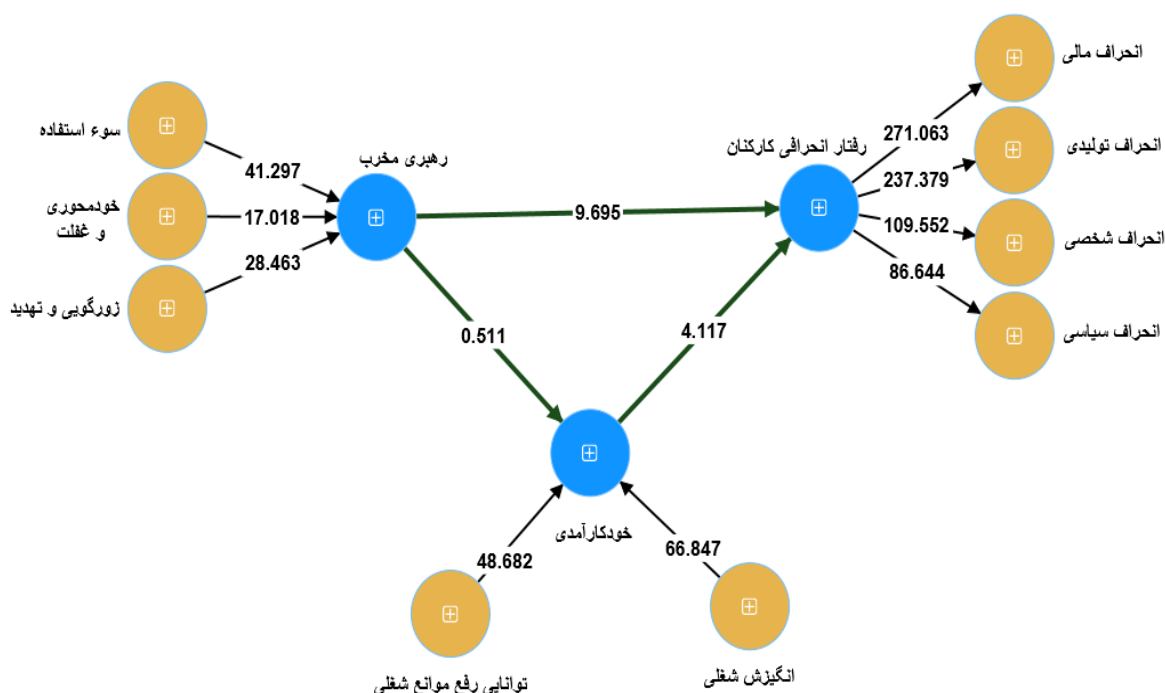
جدول فوق نتایج روش فورنل و لارکر در خصوص بررسی روایی واگرا را نشان می‌دهد. جذر AVE هر متغیر در قطر اصلی قرار گرفته است. لزوم تایید روایی واگرا در این روش، بیشتر بودن قطر اصلی از مقادیر زیرین آن می‌باشد که در این تحقیق این اتفاق رخ داده و روایی واگرا به روش فورنل و لارکر تایید می‌شود.



نمودار مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده (ارزیابی مدل‌های ساختاری)

^۱ - Divergent Validity

نمودار زیر مدل تحقیق در حالت ضرایب معنی داری تی را نشان میدهد



نمودار مدل پژوهش در حالت معناداری تی ارزیابی مدل‌های ساختاری)

جدول ۱۶. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

نتیجه	سطح معنی داری	T-Value	انحراف استاندارد (STDEV)	فاصله اطمینان برای ضریب مسیر		ضریب مسیر	مسیر: متغیر مستقل -> متغیر وابسته
				حد بالا	حد پایین		
معنی دار	۰,۰۰۰	۹,۶۹۵	۰,۰۷۲	۰,۸۱۸	۰,۵۳۰	۰,۷۰۳	رهبری مخرب -> رفتار انحرافی کارکنان
غیر معنی دار	۰,۶۰۹	۰,۵۱۱	۰,۰۰۲	۰,۰۰۱	-۰,۰۰۷	-۰,۰۰۱	رهبری مخرب -> خودکارآمدی مدیران
معنی دار	۰,۰۰۰	۴,۱۱۷	۰,۰۶۸	-۰,۱۷۱	-۰,۴۴۴	-۰,۲۸۱	خودکارآمدی مدیران -> رفتار انحرافی کارکنان

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، در تمامی مسیرهای موجود به جز مسیر رهبری مخرب با خودکارآمدی مدیران در مدل مقدار آماره تی بیشتر از ۱,۹۶ و سطوح معنی دار آنها کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که تمامی روابط مدل به جز رابطه رهبری مخرب با خودکارآمدی مدیران بلحاظ آماری تایید می‌شود.

جدول ۱۷. نتایج مربوط به ضریب تعیین متغیرهای وابسته

نتیجه	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	متغیرهای وابسته
مطلوب	۰,۸۹۸	۰,۸۹۹	رفتار انحرافی کارکنان

جدول ۱۸. نتایج مربوط به قدرت پیش بینی مدل درخصوص متغیرهای وابسته

متغیرهای وابسته	شاخص استون-گیسر (Q^2)	نتیجه
رفتار انحرافی کارکنان	۰,۶۶۵	مطلوب
خودکارآمدی	۰,۷۷۹	مطلوب

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که شاخص استون-گیسر (Q^2) متغیرهای درون‌زای مدل مقداری مثبت برآورد شده است. لذا میتوان نتیجه گرفت که قدرت مدل درخصوص پیش بین متغیرهای درون‌زا درسطح مطلوب و قابل قبول قرار دارد.

جدول ۱۹. نتایج مربوط به شدت تاثیر متغیرهای مستقل بر وابسته

مسیر: متغیر مستقل --> متغیر وابسته	f^2 متغیر مستقل
رهبری مخرب --> رفتار انحرافی کارکنان	۱,۵۶۴
رهبری مخرب --> خودکارآمدی مدیران	۰,۰۱۳
خودکارآمدی مدیران --> رفتار انحرافی کارکنان	۰,۲۵۱

جدول ۲۰. نتایج مربوط به شاخص همخطی متغیرهای مستقل

مسیر: متغیر مستقل --> متغیر وابسته	VIF متغیر مستقل	نتیجه
رهبری مخرب --> رفتار انحرافی کارکنان	۳,۱۳۰	کمتر از ۵ و مناسب
رهبری مخرب --> خودکارآمدی مدیران	۴,۱۳۸	کمتر از ۵ و مناسب
خودکارآمدی مدیران --> رفتار انحرافی کارکنان	۳,۱۳۰	کمتر از ۵ و مناسب

جدول ۲۱. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرها	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی
رفتار انحرافی کارکنان	۰,۸۹۹	۰,۷۶۲
رهبری مخرب	—	۰,۵۲۳
انحراف تولیدی	۰,۹۲۴	۰,۴۳۷
انحراف سیاسی	۰,۸۷۴	۰,۶۳۹
انحراف شخصی	۰,۸۶۲	۰,۲۷۹
انحراف مالی	۰,۹۳۷	۰,۳۶۷
میانگین	۰,۷۴۹	۰,۵۰۱
$GOF = \sqrt{Communalities} \times R^2 = \sqrt{0.501 \times 0.749} = 0.61$		
سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ برای GOF به ترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی		
مقادیر اشتراکی متغیرهای مرتبه دوم در محاسبات GOF نادیده گرفته می‌شود		

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار GOF برابر 0.612 محاسبه شده که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

جدول ۲۲. بررسی فرضیه اصلی تحقیق

مسیر:	ضریب مسیر استاندارد	آماره تی	سطح معنی-داری	نتیجه
رهبری مخرب <--- خودکارآمدی مدیران	-۰,۰۰۱	۰,۶۱۱	۰,۶۰۹	رد شد
خودکارآمدی مدیران <--- رفتار انحرافی کارکنان	-۰,۲۸۱	۴,۱۱۷	۰,۰۰۰	تایید شد
رهبری مخرب <--- رفتار انحرافی کارکنان	۰,۷۰۳	۹,۶۹۵	۰,۰۰۰	تایید شد
تأثیر متغیر واسطه‌ای بر متغیر رفتار انحرافی کارکنان		آزمون سوبل		
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معنی داری
-۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۵۱۷	۰,۶۰۵

فرضیه فرعی اول: بین خودمحوری و غفلت و رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد.

جدول ۲۳. نتایج مربوط به اثرگذاری خودمحوری و غفلت بر متغیر رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

مسیر:	ضریب مسیر (B)	آماره تی	سطح معنی-داری	نتیجه
خودمحوری و غفلت <--- رفتار انحرافی کارکنان	۰,۳۸۹	۴,۶۵۳	۰,۰۰۰	تایید شد

فرضیه فرعی دوم: بین سوءاستفاده و رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد. نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم تحقیق در جدول زیر آمده است:

جدول ۲۴. نتایج مربوط به اثرگذاری سوءاستفاده بر متغیر رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

مسیر:	ضریب مسیر (B)	آماره تی	سطح معنی-داری	نتیجه
سوءاستفاده <--- رفتار انحرافی کارکنان	۰,۱۱۶	۱,۱۹۹	۰,۲۳۰	رد شد

فرضیه فرعی سوم: بین زورگویی و تهدید و رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی سوم تحقیق در جدول زیر آمده است:

جدول ۲۵. نتایج مربوط به اثرگذاری زورگویی و تهدید بر متغیر رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

نتیجه	سطح معنی- داری	آماره تی	ضریب مسیر (B)	مسیر:
تایید شد	۰,۰۰۰	۴,۳۵۰	۰,۲۶۸	زورگویی و تهدید --> رفتار انحرافی کارک

فرضیه فرعی چهارم: بین خودمحوری و غفلت و خودکارآمدی مدیران در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی چهارم تحقیق در جدول زیر آمده است:

جدول ۲۶. نتایج مربوط به اثرگذاری خودمحوری و غفلت بر متغیر خودکارآمدی مدیران در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

نتیجه	سطح معنی- داری	آماره تی	ضریب مسیر (B)	مسیر:
رد شد	۰,۳۶۵	۰,۹۰۶	۰,۱۱۶	خودمحوری و غفلت --> خودکارآمدی مدیران

فرضیه فرعی پنجم: بین سوءاستفاده و خودکارآمدی مدیران در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی پنجم تحقیق در جدول زیر آمده است:

جدول ۲۷. نتایج مربوط به اثرگذاری سوءاستفاده بر متغیر خودکارآمدی مدیران در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

نتیجه	سطح معنی- داری	آماره تی	ضریب مسیر (B)	مسیر:
تایید شد	۰,۰۰۰	۶,۲۹۰	-۰,۵۸۳	سوءاستفاده --> خودکارآمدی مدیران

فرضیه فرعی ششم: بین زورگویی و تهدید و خودکارآمدی مدیران در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی ششم تحقیق در جدول زیر آمده است:

جدول ۲۸. نتایج مربوط به اثرگذاری زورگویی و تهدید بر متغیر خودکارآمدی مدیران در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

مسیر:	ضریب مسیر (B)	آماره تی	سطح معنی-داری	نتیجه
زورگویی و تهدید --> خودکارآمدی مدیران	-۰,۴۵۹	۵,۱۹۰	۰,۰۰۰	تایید شد

فرضیه فرعی هفتم: بین توانایی رفع موانع شغلی و رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی هفتم تحقیق در جدول زیر آمده است:

جدول ۲۹. نتایج مربوط به اثرگذاری توانایی رفع موانع شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

مسیر:	ضریب مسیر (B)	آماره تی	سطح معنی-داری	نتیجه
توانایی رفع موانع شغلی --> رفتار انحرافی کارکنان	۰,۰۳۵	۰,۲۵۹	۰,۷۹۶	رد شد

فرضیه فرعی هشتم: بین انگیزش شغلی و رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی هشتم تحقیق در جدول زیر آمده است:

جدول ۳۰. نتایج مربوط به اثرگذاری انگیزش شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر

مسیر:	ضریب مسیر (B)	آماره تی	سطح معنی-داری	نتیجه
انگیزش شغلی --> رفتار انحرافی کارکنان	-۰,۹۰۴	۷,۱۴۷	۰,۰۰۰	تایید شد

نتیجه گیری

در فرآیند هر پژوهشی، نتایج آن پژوهش اهمیت بسزایی دارد، چراکه نتیجه گیری‌های پژوهش می‌تواند مبنایی برای رفع مشکلات موجود و یا بهبود وضعیت موجود به سمت وضعیت مطلوب باشد و اهمیت آن در بیان یافته‌های حاصل از مطالعات و بحث نتایج پژوهش است، به گونه‌ای که، بتواند مبنایی برای اتخاذ تصمیمات بهتر در حوزه مدیریت سازمانی باشد. در این پژوهش مشخص شد که متغیر رهبری مخرب دارای رابطه مثبت معنی‌دار با رفتار انحرافی کارکنان و عدم رابطه با خودکارآمدی مدیران است و خودکارآمدی نیز دارای رابطه منفی و معنی‌دار با رفتار انحرافی کارکنان بود. بدین معنی که با افزایش رهبری مخرب در سازمان میزان رفتار انحرافی کارکنان افزایش خواهد یافت اما با افزایش

خودکارآمدی مدیران میزان رفتار انحرافی کاهش خواهد یافت که در تبیین این مورد را به این شکل می‌توان تبیین کرد که در یک سازمان ارزش انطباق کارکنان به موضوع مدیریت و رهبری و خودکارآمدی آنان در سازمان وابسته است. این رابطه زمانی قوی‌تر است که میزان ارزش کارکنان بالاتر باشد. ما مکانیسم رهبری مخرب را آشکار می‌کنیم که با توجه به رفتار رهبری، محیط سازمانی درک شده و رفتار کارکنان بهبود بخشیم. لذا برای پرهیز از رفتارهای انحرافی در سازمان، بایستی مدیران به تدوین اصول و الزامات اخلاقی بصورت دقیق و شفاف مبادرت کنند.

رهبری مخرب در سازمان، تکیه سازمان‌های معاصر بر الزامات رسمی جهت دستیابی به اهداف سازمانی را با چالش مواجه می‌سازد. این امر، کارکنان به‌عنوان عمده‌دارایی سازمان و رفتارهای فراتر از نقش آنان را در کانون توجه قرار می‌دهد و اینجاست که رهبران سازمانی به منظور بهبود رفتارهای کارکنان و کاهش رفتارهای انحرافی آنها، علاوه بر ایفای نقش رهبری اخلاقی، به‌جای توجه به روابط تعاملی با کیفیت پایین و مبتنی بر منافع اقتصادی، تعاملات مبتنی بر ساز و کارهای اجتماعی را توسعه دهند. در نهایت می‌توان این می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رهبری به‌عنوان یک متغیر مهم و تأثیرگذار، هم به طریق مستقیم و هم از طریق خودکارآمدی مدیر سبب بهبود رفتارهای سازمانی و رفتارهای کارکنان در سازمان می‌گردد.

محدودیت‌های تحقیق

در فرایند انجام یک تحقیق علمی، ممکن است مجموعه شرایط و مواردی وجود داشته باشد که خارج از کنترل محقق باشد. تحقیق حاضر نیز از این قاعده مستثنی نبوده و محدودیت‌های حاکم بر تحقیق حاضر به شرح زیر می‌باشند:

- به جز بررسی تأثیر متغیرهای مورد بررسی در کنار نقش متغیرهای میانجی یا واسطه که در تحقیق حاضر بررسی شد، ابعاد دیگری نیز وجود دارند که مورد بررسی قرار نگرفتند.
- این پژوهش دارای محدودیتهایی است، علی‌رغم استفاده از پرسشنامه‌های آنلاین که از طریق شبکه‌های شخصی توزیع شدند که می‌توانند به همه پاسخ‌دهندگان در جامعه آماری مورد بررسی دسترسی پیدا کنند، پاسخ‌های ناقص به دلیل زمان محدود در پیگیری آنها برای تکمیل نظرسنجی تجزیه و تحلیل نشدند. پذیرش و ترجمه ابزار دقیق بیشتر باید با استفاده از روش ترجمه برگشتی انجام شود تا سؤالاتی ارائه شود که درک یکسانی برای افراد در سراسر جامعه آماری داشته باشد.
- ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بوده است و پرسشنامه دارای محدودیتهای است

پیشنهاد‌های برآمده از تحقیق

پیشنهاد‌های مبتنی بر نتایج

- مدیران بایستی در حفظ منابع سازمان، حفظ سلامتی سازمانی و همچنین عدم بکارگیری نیروهای زیردست جهت حفظ منافع شخص اقدام کنند و با بکارگیری راهبردهای صحیح مدیریتی به یک رویکرد رفتاری سازمانی در چارچوب استراتژی‌های اجتماعی در محل کار جهت اصلاح و بهبود ویژگی‌های رفتاری فردی شخص مانند سطح خودکارآمدی کارکنان می‌شود اقدام کنند.
- مدیران و رهبران شرکت با توجه به سطح اثربخشی خودمحوری و غفلت به عنوان یکی از مولفه‌های رهبری مخرب با حفظ منافع سازمان، رفتار محترمانه با کارکنان و همچنین ارائه مأموریت‌های سازمانی، اقداماتی را جهت بهبود

وضعیت خودمحوری و غفلت خود در برخی امور و اصلاح این رویه راهکارایی را جهت ارتقاء سطح رفتار کارکنان خود در پیش بگیرند.

- میزان ارجاع امور و برخی کارهای سازمانی مدیریت به زیردستان فقط در چارچوب خط مشی و منشور اخلاقی شرکت انجام شود و یک واحد جهت رسیدگی به امور مربوط به رفتار ناشایست برخی رهبران در شرکت راه اندازی شود که کارکنان بتوانند از این طریق موارد خارج از عرف رهبری را مطرح نمایند و اصلاح رفتاری در سازمان صورت گیرد.

- نظارت کاملی در سازمان بر اعمال قدرت مدیر برای پیگیری منافع شخصی و همچنین رفتار خودخواهانه مدیر برای جلوگیری از بروز رفتار انحرافی کارکنان در شرکت ارائه شود.

- با تلاش کافی، ارائه راه حل، حمایت از مدیران پرتلاش سعی شود با ارائه امکانات و خدمات در جهت رفع موانع شغلی و کاهش رفتار انحرافی کارکنان در شرکت اقداماتی صورت گیرد.

- با پیشبرد وظایف، فعالیت کاری طبق برنامه کاری سازمان سعی شود میزان انگیزش شغلی در کارکنان افزایش یافته و از این طریق میزان رفتار انحرافی کارکنان در شرکت را کاهش داد.

پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

- بررسی رابطه بین سبک‌های گوناگون رهبری با نوع رفتار کارکنان در سایر دستگاه‌های اجرایی استان

- تحلیل ارتباط سایر ویژگی‌های شخصی مدیران و کارکنان با منشور اخلاقی سازمانها و نوع واکنش آنها در سازمان

- بررسی روش‌های اصلاح رفتاری و مدیریتی در سازمانها

- تأثیر پیاده سازی مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت و رهبری بر میزان انگیزه و مسئولیت پذیری کارکنان

- انجام تحقیقی مشابه برای دوره‌های طولانی‌تر و مقایسه نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر.

منابع

- احمدی، مسعود، (۱۳۹۷)، روش تحقیق (روش‌شناسی کمی و کیفی با رویکرد پایان‌نامه و مقاله نویسی)، تهران، انتشارات پژوهشهای فرهنگی، چاپ سوم
- بختیاری نیا، جمیله و محسن گل پرور، (۱۳۹۴)، الگوی ساختاری رابطه بین رهبری مخرب با بیعدالتی سازمانی و رفتارهای مدنی- سازمانی، کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ایلینا
- پورمختاری، الهام و کریمی، فریبا، (۱۳۹۵)، رابطه ادراک از رهبری موثق با رفتارهای انحرافی کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۱: ۵۵-۶۸.
- پولادی، آیدا و اعتباریان، اکبر، (۱۳۹۳)، تأثیر رهبری مخرب بر رفتار انحرافی به واسطه استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان. سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران.
- پیرایش، اعظم، اکبریان، اکرم، (۱۳۹۷)، تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۹(۴): ۳۶-۴۳.

خراسانی طرقي، حامد، رحيم نيا، فريبرز، ملك زاده، غلامرضا و مرتضوي، سعيد، (۱۳۹۷)، كشف مؤلفه‌های رفتارهای مخرب رهبران غيراخلاقي، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۳، شماره ۱: ۳۷-۴۷

دانایی فرد، حسن، فانی، علی اصغر، شول، حسین و شول، صدیقه، (۱۳۹۵)، واکاوی پیش‌آیندهای کم‌کاری کارکنان در بخش دولتی: پژوهشی ترکیبی. مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۴): ۱-۲۰.

رضازاده فشخامی، دامون، فرخی، جلیل، گلشاهی مقدم، رزیتا، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر توسعه خود کارآمدی و خلاقیت کارکنان اداره صنعت و معدن، کنفرانس بین‌المللی ایده‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، انجمن علمی بازرگانی ایران، انجمن اقتصاد و انرژی، دوره ۲: ۵۸-۸۳

رضازاده، فرزانه، رضایی، فرزین، حمیدی، ناصر، (۱۳۹۹)، تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۰

گل پرور، محسن و رفیع زاده، پوران‌دخت. (۱۳۸۸). الگوی ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرش‌های شغلی، رشد حرفه‌ای، حمایت رهبری و توانمندسازی. فصلنامه بصیرت، دوره ۱۶، شماره ۴۴: ۲۷-۴۶.

گل پرور، محسن و سلحشور آزاده، (۱۳۹۳)، الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، (۲)، ۹۳-۱۲۳

گل پرور، محسن و سلحشور، آزاده، (۱۳۹۵)، الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی سال ۶، شماره ۲: ۹۴-۱۲۳

مهداد، علی، مائده، ملک‌زاده، (۱۳۹۷)، الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب و استرس شغلی بار رفتارهای انحرافی، مجله علمی پژوهشی یافته‌های نو در روانشناسی، دوره ۲، شماره ۴۶: ۱۳-۱

Anderman, Eric M.; Anderman, Lynley H, (2009), Egocentrism". Psychology of Classroom Learning: An Encyclopedia. 1: 355-357

Appelbaum, S & H.; Deguire, K & Lay, M. (2005). "The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior, Corporate Governance, 5(4):43-55.

Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K.W., & DeMarree, K.G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. Personality and Social Psychology Bulletin,

Chi, S. S., & Liang, S, (2013), When do subordinates' emotion-regulation strategies matter? Abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and work withdrawal. The Leadership Quarterly, 24(1), 125-137

Crellin P, (2013), From injustice to destructive leadership: Follower attitudes and the creation of destruction, Third Degree, 1(1):42-48

Dark Side of Leadership: Employees' Job Stress & Deviant Behaviors in Pharmaceutical Industry, International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences, 7(2):125-138

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. 91-103.

Liu, Y., Zhang, Z, and Zhao, H, (2021), The Influence of the COVID-19 Event on Deviant Workplace Behavior Taking Tianjin, Beijing and Hebei as an Example, Int. J. Environ. Res. Public Health, 18, 59

Lu, H., Wenquan, L., Yuju, W., & Yi, L. (2012). A Chinese perspective on the content and structure of destructive leadership. Chinese Management Studies, 2, 271 – 283.

- Mulki, J.P., Jaranmilo, F., & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational delviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59, 1222-1230.
- Ni, X. (2020) Does Authorization Have to Be Omnipotent? The "Double-Edged Sword" Effect of Empowering Leadership on Employee's Behavior. *Open Journal of Social Sciences*, 8, 62-76.
- Ouyang, Y. (2009). The mediating effect of job stress and job involvement under job instability: Banking Service personal of Taiwan as an example. *Journal of Money, Investment and Banking*, 11(1):16-26.
- Robinson Sandra L. Bennett Rebecca J. (1997). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Muultidimensional Scaling Study, *Academy of Management Journal*. 38/2:555-572.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcome. *The Leadership Quarterly*, 24, 138-158.
- Tandon. P., & Mishra, S. (2017). Confronting the Dark Side of Leadership: A Conceptual Framework. *Proceedings of International Conference on Strategies in Volatile and Uncertain Environment for Emerging Markets*, July 14-15, 275-281
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A., & Duffy, M. K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 721-732.
- Walsh, MM, Arnold, KA, (2020), The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being. *Stress Health*; 1- 12
- Watts, A. L., Lilienfeld, S. O., Smith, S. F., Miller, J. D., Campbell, W. K., Waldman, I. D., Faschingbauer, T. J. (2013.). The double-edged sword of grandiose narcissism: Implications for successful and unsuccessful leadership among U.S. presidents. *Psychological Science* pag(s) 20379 -2389