

بررسی تأثیر رهبری سمی و قلدری در محل کار بر رفتار انحرافی کاری کارکنان با نقش میانجی بدبینی سازمانی در بین کارکنان اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای خراسان رضوی

داریوش حسینی^۱

سولماز الهامی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۱/۰۵

چکیده

رفتارهای انحرافی 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. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری سمی و قلدری در محل کار بر رفتار انحرافی کاری کارکنان با نقش میانجی بدبینی سازمانی در اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای خراسان رضوی در سال ۱۴۰۳ انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای خراسان رضوی که تعداد آنها ۲۴۰ نفر می‌باشد انجام شده است، که از این تعداد ۱۴۴ نفر با روش نمونه‌گیری به شیوه غیرتصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد در مورد متغیرهای پژوهش بود. به منظور تعیین روایی، پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید محترم راهنما و افراد خبره و مطلع قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد، که از پایایی و روایی مناسب برخوردار بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. ابتدا جهت تحلیل ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد نظر از پارامترهای آمار توصیفی شامل جداول و نمودارهای فراوانی در قسمت آزمون فرضیات تحقیق، با استفاده از نرم افزار پی ال اس، از روش معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری سمی و بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی کاری کارکنان تأثیر دارد. همچنین قلدری در محل کار بر بدبینی سازمانی و رفتار انحرافی کاری کارکنان و بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی کاری کارکنان تأثیر داشت. در نهایت نقش میانجی بدبینی سازمانی در تأثیر رهبری سمی بر رفتار انحرافی کاری و قلدری در محل کار بر رفتار انحرافی کاری نیز تایید گردید. در نهایت بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاداتی ارائه گردید.

واژگان کلیدی

رهبری سمی، قلدری در محل کار، رفتار انحرافی کاری، بدبینی سازمانی.

^۱ کارشناس ارشد، مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، موسسه آموزش عالی تابران مشهد، مشهد، ایران. (d1373h@gmail.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی تابران مشهد، مشهد، ایران. (* نویسنده مسئول: s.elhami@tabaran.ac.ir)

۱. مقدمه

در شرایط کنونی 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 کاری اطلاق می‌شود (چن^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). رفتارهای غیر مولد 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 در محل کار و هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیمی که این گونه رفتارها بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند به شناسایی عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای انحرافی در محل کار در سازمان پرداخته‌اند. دلیل افزایش تمایل به آگاهی درباره رفتارهای انحرافی در محل کار، شیوع این نوع رفتارها و هزینه‌های تحمیلی آنها است. هزینه تحمیل شده این نوع رفتارها در سازمان بسیار قابل توجه است. در واقع شیوع رفتارهای انحرافی می‌تواند از سبک‌های رهبری نامطلوب مانند رهبری سمی در سازمان سرچشمه بگیرد (قائدامینی‌هارونی و همکاران، ۱۴۰۱).

آنچه مسلم است در بروز رفتار کاری انحرافی در محل کار متغیرهای چندگانه ای نقش دارند. یکی از متغیرهای اثرگذار که در طی چند سال اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته، رهبری سمی است (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). رهبران سمی به کاستی‌های مدیریتی دچار و فاقد صلاحیت تخصصی و تجربی هستند. مدیران سمی جایگاه خود را وابسته به دیگر مدیران می‌دانند و وام‌دار گروه‌ها و اشخاص دیگر می‌باشند. تحمل انتقاد سازنده را ندارند و با تهدید و خودکامگی، جای هیچ‌گونه سؤال و قضاوت درباره اقدامات خود باقی نمی‌گذارند و هرگونه تفکر انتقادی را سرکوب می‌کنند (قاسم‌پور و ویسه، ۱۳۹۹). ترس مدیران سمی از بازخورد منفی و ممانعت به عمل آوردن از ارائه تفکر انتقادی و به تبع آن، تخریب احساسات، روحیه، انگیزه و عزت نفس آنان موجب می‌شود که فرد از ترس و به منظور دوری کردن از هرگونه اختلاف با رهبر سمی در پی رفتارها و اعمال منفی علیه شغل و سازمان باشد (بری^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). این رفتارهای منفی انتقام‌جویی از آنجا ناشی می‌شود که رهبر سمی با محدود کردن اعضای سازمان در ساختار قفس‌گون بوروکراتیک از یک سو و نایده گرفتن شایستگی‌های افراد، کاستی در نظارت و تشویق و تنبیه، جابه‌جایی دایم و تغییر سمت‌های مدیریتی و عدم شفاف‌سازی نقش کارکنان در مشاغل‌شان از سویی دیگر سبب سرکوب نیازهای سطح پایین و تقلیل رضایت شغلی و نیز پایین نگه داشتن سطح بلوغ پیروان می‌شود. از طرف دیگر، این رفتار طولانی مدت در یک بازه زمانی متغیر فرد را به بروز رفتارهای انحرافی در محل کار و انتقام‌جویانه علیه شغل و سازمان وا می‌دارد (بختیاری و هادوی نژاد، ۱۴۰۰).

همچنین از دیگر متغیرهای موثر بر بروز رفتارهای انحرافی در محل کار وجود رفتارهای قلدرمابانه و یا قلدری در محل کار است. قلدری در محیط کار امروزه تبدیل به مسئله‌ای بسیار جدی برای بسیاری از سازمان‌ها و حتی دولت‌ها شده است. این معضل اخلاقی در محیط کار، اثرات نامطلوبی بر افراد، خانواده‌ها، سازمان‌ها، اقتصاد و درکل جامعه می‌گذارد. تحقیق، اظهارات تحقیق‌آمیز، شایعه پراکنی، غیبت و ترساندن از جمله نمونه‌های این رفتار در محیط کار است. 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 و عملکرد شغلی آنها تحت تأثیر قرار می‌دهد (قائدامینی‌هارونی و همکاران، ۱۴۰۲). این اعمال منفی موجب اختلال در عملکرد کاری شده و محیط کار ناخوشایندی

1 Chen

2 Behery

را برای کارکنان ایجاد می‌کند؛ بنابراین قلدری در محیط کار، رفتار تهاجمی غیرقابل توجیهی است که به همکاران آسیب می‌رساند و موجب بروز رفتارهای انحرافی توسط کارکنان در محل کار خواهد شد (قائدامینی‌هارونی و همکاران، ۱۴۰۱).

یک مورد دیگر از عواملی که در بروز رفتارهای انحرافی می‌توانند تأثیر داشته باشند، دیدگاه منفی فرد نسبت به سازمان (بدینی سازمانی) است. بدینی از جمله موضوعات رفتاری است که آثار مهمی بر رفتارهای کارکنان در محل کار دارد (مقدم و محمودی‌میمند، ۱۴۰۰). بدینی دیدگاه افرادی است که منافع فردی را عامل اصلی انگیزش رفتارهای انسانی می‌دانند و به خلوص نیت، فضیلت انسانی و نوع دوستی به منزله انگیزاننده‌های انسانی اعتقاد ندارند. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوع‌های مشکل‌ساز در سازمان است. به علت بدینی سازمانی کارکنان، در خصوص عدالت، صداقت، درستکاری در سازمان، پیامدهای نامطلوب و منفی بسیاری در سازمان ایجاد شده، به طوریکه بدینی سازمانی کارکنان یکی از موضوع‌ها و مسائل مشکل‌ساز مدیران سازمان در محل کار تلقی می‌شود. باور اصلی در بدینی سازمانی این است، اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی رهبری، به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری منجر شده است (عبدی و همکاران، ۱۳۹۹). این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد (دباز و دو، ۲۰۱۹).

در نهایت با توجه به کمبود مطالعات پیشین در این زمینه و به خاطر شیوع اینگونه رفتارها در سازمان‌ها و هزینه‌های ناشی از این رفتارها، اهمیت مطالعه دقیق و نظام‌مند این پدیده به صورتی جامع و کلی‌نگرتری را آشکار می‌کند بنابراین، این پژوهش درصدد است آثار احتمالی سبک رهبری سمی مدیران و قلدری در محل کار را در بروز رفتارهای انحرافی کاری در کارکنان با توجه به نقش واسطه بدینی سازمانی را مورد بررسی قرار دهد تا از این رهگذر علاوه بر انجام پژوهشی که خلأ علمی موجود را در محیط پژوهش برطرف کند. همچنین با ارائه راهکارهای صحیح جهت تداوم حضور کارکنان در بدنه شرکت از پیدایی رفتارهای انحرافی کاری و بدینی سازمانی در دیگر کارکنان خبره و کلیدی و به ویژه افراد تازه استخدام جلوگیری به عمل آید و همچنین با ایجاد انگیزه، آنان را نسبت به سرنوشت سازمان دغدغه‌مند کنند. لذا با توجه به مطالب بیان شده مساله اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر رهبری سمی و قلدری در محل کار بر رفتار انحرافی کاری کارکنان با نقش میانجی بدینی سازمانی در اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای خراسان رضوی می‌باشد و به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا رهبری سمی و قلدری در محل کار بر رفتار انحرافی کاری کارکنان با نقش میانجی بدینی سازمانی در اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای خراسان رضوی تأثیر دارد؟

. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

رفتار انحرافی کاری

رفتار انحرافی کاری، رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می‌کند و این موضوع، محققان زیادی را در سرتاسر جهان برآن داشته که در مورد این رفتارها، شناسایی پیش‌زمینه‌ها، عوامل مرتبط و راه‌های مبارزه با آنها به تحقیق بپردازند. مطالعات مربوط به انحراف کاری بیش از ۲۵ سال قبل شروع به رشد کرده و دانشمندان به مطالعه سازمان‌های متعدد پرداخته‌اند تا بتوانند انحراف را به درستی تشریح نمایند. نمونه‌های شاخص انحراف کاری عبارتند از:

دزدی، خلافتکاری، نقض قوانین، رفتار ضد بهره‌وری، رفتار خرابکارانه، پذیرش رشوه و اتلاف منابع، رفتار بی‌ادبانه با همکاران و مضایقه کردن از تلاش‌ها. در مورد پیش‌زمینه‌های انحراف کاری تحقیقاتی صورت گرفته است و عوامل فردی، ادراکی، سازمانی و ... در انحرافات کاری اثرگذار شناسایی شده‌اند. رفتارهای کاری انحرافی برای سازمان، هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی زیادی دارد. رفتارهای کاری انحرافی علاوه بر هزینه‌های مذکور، تأثیرات منفی روان‌شناختی نظیر پیامدهای منفی در سلامت روانی و جسمانی، کاهش روحیه کارکنان، افزایش غیبت و جابجایی، کاهش اعتماد به نفس و افزایش استرس را نیز به همراه دارد. همچنین تحقیقات بسیاری در زمینه شناسایی انواع رفتارهای کاری انحرافی و مطالعه آنها انجام شده و نقش مدیران و سازمان‌ها در بروز این رفتارها و مقابله با آنها نیز بسیار مورد توجه قرار گرفته است که سعی می‌شود به طور خلاصه به آنها اشاره شود (دهقانی‌سلطانی و همکاران، ۱۳۹۹). رفتار انحرافی کاری می‌تواند هم سازنده و هم مخرب باشد. بیشتر تحقیقات در زمینه انحرافات مخرب بوده و با وجود اهمیت انحرافات سازنده (رفتار ارادی در جهت نقض هنجارها که منابع مهمی برای نوآوری و کارآفرینی می‌باشد و به ایجاد مزیت رقابتی کمک نماید)، تحقیقات کمی در این زمینه انجام شده است. به علاوه مطالعات زیادی در مورد پیامدهای انحراف کاری انجام شده است. انحراف ممکن است مخرب بوده و سلامتی یک سیستم اجتماعی را تهدید کند. به طور مثال، در سازمان‌ها می‌تواند هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی مثل خسارت‌های بیمه و کاهش اعتبار را به همراه داشته باشد (گالپرین^۴، ۲۰۱۶).

بدینی سازمانی

واقعیت‌ها نشان می‌دهد با گذشت زمان و پیچیده‌تر شدن محیط‌های کاری ضرورت پرداختن به مباحث جدیدتر در عرصه مطالعات سازمانی که بر کارایی هرچه بیشتر کارکنان اثرگذار است، روز به روز بیشتر می‌شود. سازمان‌های موفق به این مهم دست یافته‌اند و به جای تأکید بر اهداف کمی، بر ظرفیت‌سازی و ارتقای کیفی منابع انسانی در همه سطوح تأکید دارند. برای حصول به این هدف عالی، توجه به عوامل مختلف تأثیرگذار بر نگرش‌های کارکنان و پیامدهای آنها امری ضروری است. بدینی سازمانی به عنوان مفهوم جدید روابط کارگر-کارفرما و به عنوان یکی از مهمترین نگرش‌های کارکنان اخیراً مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. بدینی، نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی، و سرخورده‌گی شکل گرفته می‌گیرد. بدینی هم‌چنین با تحقیر، نفرت، و بی‌اعتمادی مرتبط است. باور اصلی مرتبط با بدینی این است که اصول درست کاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است (معلمی و فاضلی کبریا، ۱۴۰۰). جیمز^۵ (۲۰۰۵) معتقد است این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد. بدینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارمند به سازمانش دارد. باور اصلی در بدینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی منافع شخصی رهبری و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری شده است. بدینی سازمانی را به عنوان یک قضاوت تعریف کرده‌اند که از تجربیات فرد در سازمان ناشی شده است. بدینی سازمانی ابتدا به مباحث فیلسوفان مرتبط می‌شد، اما امروزه در هر زمینه‌ای کاربرد پیدا کرده است. بدینی نه تنها به طور کلی روی جامعه تأثیر می‌گذارد، بلکه میان سازمان‌های بسیاری نیز شیوع پیدا کرده است و هم‌چنین به عنوان مفهوم جدید در روابط بین کارگر-کارفرما ظهور پیدا کرده است (میرزایی و عقیقی، ۱۴۰۳). بسیاری از محققان اعتقاد دارند که اگر کارکنان، تصمیمات سازمانی و

اقدامات مدیریت را متعصبانه و ناعادلانه درک کنند، به احتمال بیشتری احساس رنجش، تخطی، و حتی عصبانیت می کنند. مثال هایی از واکنش به ناعدالتی درک شده شامل ارتباط مثبت ناعدالتی با غیبت، دزدی، و احساس دشمنی می باشد. هم چنین هنگامی که کارکنان درک کنند که با آنها به طور مطلوبی رفتار نشده و از سوی سازمان نیز حمایت نشده اند، به احتمال بیشتری باورها و احساسات منفی نسبت به سازمانشان پیدا می کنند. بدینی سازمانی منجر به پیامدهای مهمی می شود. بسیاری از تحقیقات نشان داده اند که رابطه منفی بین بدینی سازمانی و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، و رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر وجود دارد. اگرچه محققان و کارورزان به مدت زیادی است که از وجود بدینی در سازمان ها آگاهی و اطلاع دارند اما آن به طور دقیق و جدی مورد بررسی قرار نداده اند (حسن پور، ۱۳۹۹).

رهبری سمی

با نگاهی به تحقیقات فراوانی که در زمینه تأثیر رهبری بر سازمان صورت گرفته است، متوجه می شویم که بسیاری از این تحقیقات صرفاً بر تأثیرات مثبت رهبر در سازمان و همچنین رفتار مثبت این رهبران تمرکز داشته اند. با کمی دقت در سازمان های مختلف می توان فهمید که رهبران بزرگ، تفاوت های بزرگی ایجاد می کنند. رهبران مؤثر کسانی هستند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معینی به دست می آورند تا برای صنعت و کار خود مؤثر واقع شوند. در این تحقیق سعی بر آن است که بر نقاط ضعف و ویژگی های مخرب رهبران و سبک رهبری ای که این مدیران در سازمان ها استفاده می کنند، تمرکز شود. چنین رفتارهای مسمومی به عنوان یک بعد تاریک در امر رهبری چیزی نیست که قابل کتمان و اغماض باشد و تاریخ جوامع و سازمان ها همیشه شاهد و روایتگر چنین رفتارهای ویرانگری از سوی تعدادی از رهبران بوده و هست (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۹). هنگامی که در توضیح دلایل اثربخشی رهبران بزرگ تلاشی صورت می گیرد، دربارهٔ بینش و ایده های قوی یا راهبرد آن صحبت می شود، اما یک چیز مهم تر هم وجود دارد: رهبران بزرگ از طریق عواطفشان کار می کنند، حال بسیاری از تحقیقات 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 می کنند، این رهبران با رفتارهای کژکارکردی و خصوصیات شخصی غیرکارآمد خود آسیب ها و صدمات طولی المدت و جبران ناپذیری را به افراد، گروه ها، سازمان ها و حتی جوامع و ملت هایی که هدایت و سرپرستی آنان را بر عهده دارند، وارد می کنند. در واقع رهبری سمی، سبکی از رهبری است که در آن رفتارهایی نظام مند و تکرار شونده از سوی رهبر، کارفرما یا سرپرست بروز کرده و منافع مشروع سازمان را از طریق ایجاد مانع در دستیابی به اهداف، انجام وظایف، تحلیل منابع یا کاهش اثربخشی، انگیزش و رضایت کارمندان آن، مورد تهدید قرار می دهد (عیدی پور و همکاران، ۱۳۹۹).

قلدری در محل کار

کارکنان شایسته، متعهد و با انگیزه، کلید اصلی عرضه خدمات باکیفیت در سازمان ها هستند؛ سازمان ها و مدیران باید بدانند که سرمایه انسانی، با ارزشترین دارایی سازمان است و موفقیت آنها بیش از آنکه ناشی از شاخص های مالی و فیزیکی باشد به دارایی های نامشهود نظیر فکر و اندیشه کارکنان بستگی دارد؛ بنابراین، توان جذب و حفظ سرمایه انسانی، مزیت رقابتی پایدار سازمان ها است. از عواملی که باعث افزایش تمایل کارکنان به جابه جایی می شود قلدری سازمانی است. قلدری سازمانی به خشونت نظام مند میان فردی اشاره می کند که افراد طی آن تحت فشار قرار می گیرند و

در تمام مدت در معرض اقدامات منفی همکاران یا سرپرستانشان هستند و فرد، توان دفاع از خود را در برابر این اقدامات ندارد (میرزایی و پورعباسخادر، ۱۴۰۲). اگرچه فهرست مشخصی از رفتارهای قلدرمآبانه وجود ندارد اما در بیشتر تعاریف، قلدری را شامل رفتارهایی همچون جنگ لفظی، مسخره کردن، سربه سر گذاشتن و محرومیت اجتماعی می‌داند. قلدری یک مشکل گسترده در زندگی کاری امروزه است. از مهمترین هدف‌های روانشناسان صنعتی و دست اندرکاران سازمانی، توصیف و تبیین رفتارهای سازمانی است. نخستین پژوهشگران سازمان و مدیریت، بیشتر به مطالعه رفتارهای مثبت مانند جدیت در انجام وظایف شغلی، وقت شناسی، کمک به دیگران، میل به مشارکت و حرف شنوی از فرد گرایش نشان می‌دادند اما، چندی است که توجه به رفتارهای سازمانی مخرب، در کانون توجه این پژوهشگران قرار گرفته است. قلدری سازمانی، اشاره به موقعیت و شرایطی دارد که فرد در معرض رفتارهای خصمانه و کینه جویانه جدی، مکرر و طولانی مدت قرار می‌گیرد، به طوریکه این رفتارها آزار دهنده و استرس‌زا می‌باشند. قلدری سازمانی، یک عامل مهم تنش زای اجتماعی محسوب می‌شود. بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که قلدری سازمانی یک تأثیر مهم و تعیین کننده بر سلامت فیزیکی و روانی افراد دارد (قلی پور و همکاران، ۱۴۰۰). درواقع قلدری یک تعارض بین شخصی است که در سطح فردی به شخصیت قربانیان و قلدران محدود می‌شود و در سطح گروهی یا سازمانی روی فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری متمرکز است؛ تحقیقات نشان می‌دهد قلدری نتیجه قدرت نابرابر است و شامل افرادی است که قادر به دفاع از خود نیستند. قلدری زمانی شدید می‌شود که مدیران قربانیان، مهارتهای مدیریتی ضعیف داشته باشند، یا افراد از حمایت همکاران یا مدیرانشان برخوردار نباشند (علیزاده فرد و رسول، ۱۴۰۰).

پیشینه پژوهش

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک خدمت از طریق متغیرهای واسطه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی انجام دادند. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری مخرب بر قلدری سازمانی و قلدری سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار بر تمایل به ترک خدمت معنادار و نیز رهبری مخرب بر سکوت سازمانی و سکوت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و بر تمایل به ترک خدمت نیز معنادار می‌باشد.

میرزایی و عباس پورخادر (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری زهرآگین با قصد ترک شغل: نقش میانجی قلدری در محل کار و عدم امنیت شغلی انجام دادند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. نتایج نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین رهبری زهرآگین با عدم امنیت شغلی، قلدری در محل کار و تمایل به ترک شغل دارد. همچنین قلدری سازمانی، رابطه رهبری زهرآگین و قصد ترک شغل را میانجیگری می‌نماید. نتایج این پژوهش، لزوم توجه به رهبری زهرآگین و زمینه‌های بروز قلدری در محل کار را جهت کاهش قصد ترک شغل کارکنان، ضروری می‌داند. ضمناً امنیت شغلی، رابطه رهبری زهرآگین و قلدری سازمانی را میانجیگری می‌کند. لذا لازم است مدیرانی انتصاب شوند که سبک مدیریتی تعاملی با کارکنان داشته باشند.

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر 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)) انجام دادند. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. نتایج

تحقیق نشان داد که قلدری در محیط کار از طریق رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری دارد و از طریق رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری دارد. سعدقمر^۶ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان تأثیر قلدری در محل کار بر رابطه بین کیفیت روابط تبادل رهبر و عضو و بدبینی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی مصر انجام دادند. برای نشان دادن روابط علی بین متغیرهای تحقیق، مدلی برای فرضیه‌های تحقیق ایجاد شد. برای جمع‌آوری داده‌های اولیه، محقق پرسشنامه‌ای طراحی کرد که شامل سه سازه اصلی روابط تبادل اعضای رهبر، قلدری در محل کار و بدبینی سازمانی است. یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه مبادله رهبر-عضو بر بدبینی سازمانی تأثیر منفی معنادار دارد و همچنین تأثیر منفی معنادار رابطه مبادله رهبر-عضو بر قلدری در محل کار وجود دارد.

هاتاب^۷ و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری سمی بر قصد جابجایی و رفتار کاری غیرمولد در سازمان‌های عمومی اندونزی انجام دادند. شرکت‌کنندگان با استفاده از روش‌های مختلف استخدام مانند استخدام آنلاین و شبکه‌های فارغ التحصیلان انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان از سازمان‌های دولتی مختلف در اندونزی (مانند بیمارستان‌ها) بودند. نتایج نشان داد که تأثیر رهبری زسمی بر رفتار کاری غیرمولد کارکنان با نقش قصد جابجایی واسطه است. تحت یک رهبر سمی، کارمندان ممکن است قصد ترک سازمان‌ها و ارتکاب رفتار کاری غیرمولد را داشته باشند، زیرا کارکنان نقض قرارداد روانی را درک کردند.

سیم^۸ و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان رابطه بین رهبری سمی، ناامنی شغلی، قلدری در محل کار و قصد ترک شغل در مالزی: یک دیدگاه میانجی چندسطحی انجام دادند. با در نظر گرفتن رهبری سمی به عنوان یک پدیده منفی و به عنوان تأثیری از بالا به پایین بر کارکنان، در مطالعه چند سطوحی اخیر، رهبری سمی، قلدری در محل کار را از طریق دستکاری احساسات کارگران در مورد عدم امنیت شغلی افزایش می‌دهد، که به نیت جابجایی بالاتر کمک می‌کند. نتایج نشان داد رهبری سمی با قلدری در محل کار و ناامنی شغلی رابطه معنادار و مثبتی نشان داد. علاوه بر این، ناامنی شغلی برای میانجیگری رابطه بین رهبری سمی و قلدری در محل کار مشخص شد، در حالی که قلدری در محل کار برای میانجیگری رابطه بین ناامنی شغلی و قصد ترک شغل مشخص شد.

کایانی و آلاسان^۹ (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری سمی بر رفتار کاری غیرمولد با نقش میانجی نقض قرارداد روانی و نقش تعدیل‌کننده شخصیت کنشگر انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رهبری سمی با رفتار کاری غیرمولد رابطه مثبت و معنی‌دار و با نقض قرارداد روانی منفی در مدل میانجیگری جزئی دارد. نقض قرارداد روانی به طور مثبت با رفتار کاری غیرمولد مرتبط است در حالی که شخصیت فعال برای تضعیف رابطه نقض قرارداد روانی و رفتار کاری غیرمولد شناسایی شد. با توجه به تأثیر معکوس رهبری سمی، اطلاعات بیشتری به طور انحصاری در مورد علل رهبری سمی مورد نیاز است و مقاله با توصیه‌هایی برای تحقیقات و اقدامات آتی به پایان رسید.

احسان و توزوقلو^{۱۰} (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان پیشنهاد مدل برای تأثیر رهبری سمی بر رفتارهای کاری ضد تولید و قصد ترک انجام دادند. رهبری زهرآگین که در سال‌های اخیر به عنوان یک مفهوم رایج مورد توجه قرار گرفته است، به

6 Sadghamar

7 Hattab

8 Sim

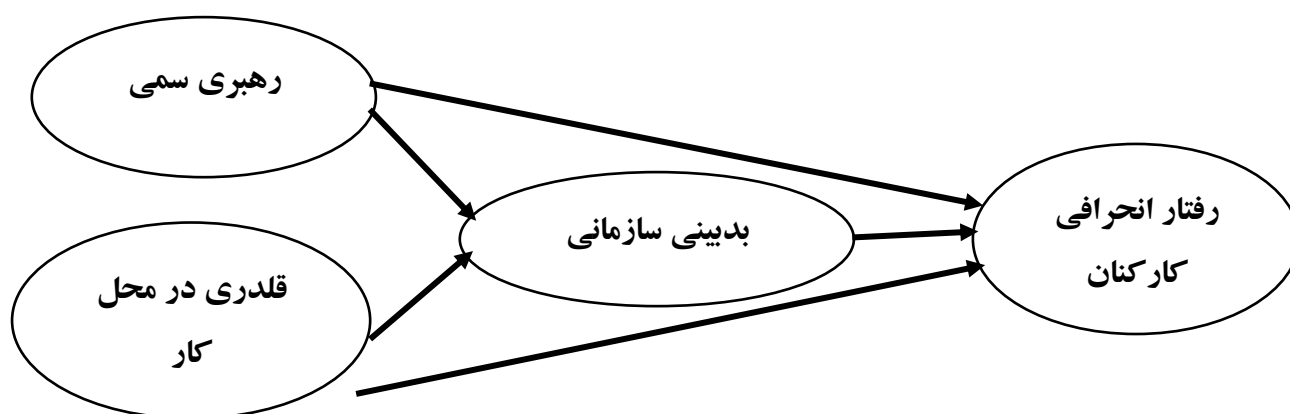
9 Kayani & Alasan

10 İhsan & TUZCUOĞLU

عنوان یک عامل نامطلوب برای سازمان‌ها و کارکنان ارزیابی می‌شود. این ایده که رهبری سمی ممکن است بر رفتار و نگرش کارکنان تأثیر منفی بگذارد، اساس مدل پیشنهادی در این مطالعه است. انتظار می‌رود رهبری سمی، یک نوع رهبری مخرب و خورنده، شکل‌گیری رفتار کاری ضد مولد را تسریع کند. علاوه بر این، پیش‌بینی می‌شود که رهبری زهرآگین می‌تواند با کاهش تمایل کارکنان به ماندن در سازمان، افراد را به قصد ترک هدایت کند و نتایج نشان داد که رهبری سمی بر رفتارهای کاری ضد تولید و قصد ترک تأثیر دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است بگونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته، و حسب ضرورت اصلاحات در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم و یا به آنها اضافه شود. در این تحقیق با استفاده از حمزه (۲۰۲۳)، سعد قمر (۲۰۲۳) و ملیک و همکاران (۲۰۱۹)، مدل و روابط بین متغیرها ترسیم گردید که در شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۳. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای خراسان رضوی که تعداد آنها ۲۴۰ نفر می‌باشد که از این تعداد ۱۴۴ نفر با روش نمونه‌گیری به شیوه غیر تصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در پژوهش جاری از روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای برای درک بهتر مسئله و جمع‌آوری مفاهیم موجود در تحقیق استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد تحقیق بومی‌سازی شده و شامل دو بخش است: در بخش نخست اطلاعات مربوط به جمعیت‌شناختی جمع‌آوری شده و سپس در بخش دوم نظر مخاطب درباره متغیرها و گویه‌های تحقیق جمع‌آوری گردیده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده و روایی محتوایی آن توسط اساتید و روایی سازه با روش تحلیل بارهای عاملی تاییدی، تایید شده است. برای بررسی فرضیه‌ها از مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS Smart و برای بررسی اطلاعات جمعیت شناختی نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از بخش اول سؤالات عمومی که مربوط به ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان می‌باشد نشان می‌دهد که از مجموع ۱۴۴ پرسشنامه، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال به تعداد ۱۳۳ نفر (۹۲٫۳۶ درصد) است. در باب جنسیت ۱۳۲ نفر (۹۱٫۶ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۲ نفر (۸٫۴ درصد) زن بودند. همچنین بیشترین فراوانی

مربوط به تحصیلات کارشناسی به تعداد ۸۶ نفر (۵۹,۷ درصد) بود. در ارتباط با سابقه خدمت نیز بیشترین فراوانی مربوط به گروه بیش از ۱۵ سال سابقه به تعداد ۶۱ نفر (۴۲,۳ درصد) بود.

تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) و متغیرهای مشاهده شده (گویه‌های پرسشنامه) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است (برن، ۱۹۹۴). تحلیل عاملی بر دو نوع تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی است. در تحلیل عاملی اکتشافی، پژوهشگر درصدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه‌ی نسبتاً بزرگی از متغیرهاست و پیش فرض اولیه آن است که هر متغیری ممکن است با هر عاملی ارتباط داشته باشد. به عبارت دیگر پژوهشگر در این روش هیچ نظریه اولیه‌ای ندارد. در تحلیل عاملی تأییدی پیش فرض اساسی آن است که هر عاملی با زیرمجموعه خاصی از متغیرها ارتباط دارد. حداقل شرط لازم برای تحلیل عاملی تأییدی این است که پژوهشگر در مورد تعداد عامل‌های مدل، قبل از انجام تحلیل، پیش فرض معینی داشته باشد، ولی در عین حال پژوهشگر می‌تواند انتظارات خود مبنی بر روابط بین متغیرها و عامل‌ها را نیز در تحلیل وارد کند. در بررسی‌های انجام شده مقادیر بار عاملی تمام گویه‌ها بیشتر از ۰,۴ است و بنابراین مدل اندازه‌گیری، مدلی همگن است و مقادیر بار عاملی، مقادیر قابل قبولی هستند. در بررسی نتایج معناداری مقادیر آماره t نیز، این مقدار برای همه گویه‌ها بیشتر از ۲,۵۸ گزارش شد. این بدان معناست که ارتباط بین گویه‌ها با متغیر مکنون مربوط به خود در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود.

همچنین روش آلفای کرونباخ برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری ازجمله پرسش‌نامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سؤال می‌تواند مقادیر عددی مختلفی اختیار کند. برای محاسبه آلفای کرونباخ، ابتدا می‌بایست واریانس نمرات هر زیر مجموعه سوالات پرسش‌نامه و واریانس کل را محاسبه نمود. شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مدل اندازه‌گیری دارای وزن‌های یکسانی هستند و در واقع اهمیت نسبی آنها را باهم برابر می‌گیرد. به منظور رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می‌شود. در این شاخص به علت اینکه هنگام محاسبه، از بارهای عاملی گویه‌ها استفاده می‌شود، مقادیر پایایی مرکب را نسبت به آلفای کرونباخ بیشتر و بهتر نشان می‌دهد. نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول (۱) نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰,۷ است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص هم تأیید شد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی همگون	پایایی مرکب
بدبینی سازمانی	۰.۹۲۶	۰.۹۲۷	۰.۹۳۷
رفتار انحرافی کاری	۰.۸۵۳	۰.۸۵۶	۰.۸۹۱
رهبری سمی	۰.۹۱۳	۰.۹۱۷	۰.۹۳۰
قلدری در محل کار	۰.۹۴۶	۰.۹۴۸	۰.۹۵۱

همچنین روایی همگرا، سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر آن است. معیار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) به عنوان شاخصی برای سنجش اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری پیشنهاد شد. به بیان ساده‌تر این شاخص میزان همبستگی یک سازه را با شاخص‌های نشان‌دهنده خود نشان می‌دهد. برای

این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته می شود و این بدان معنا است که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می کند. نتایج مربوط به بررسی روایی همگرا در جدول (۲) آورده شده است. همانطور که مشاهده می شود، این معیار برای تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از مقدار بحرانی ۰/۵ بدست آمده و مطلوبیت مدل های اندازه گیری را تأیید می کند.

جدول ۲. میانگین واریانس استخراج شده

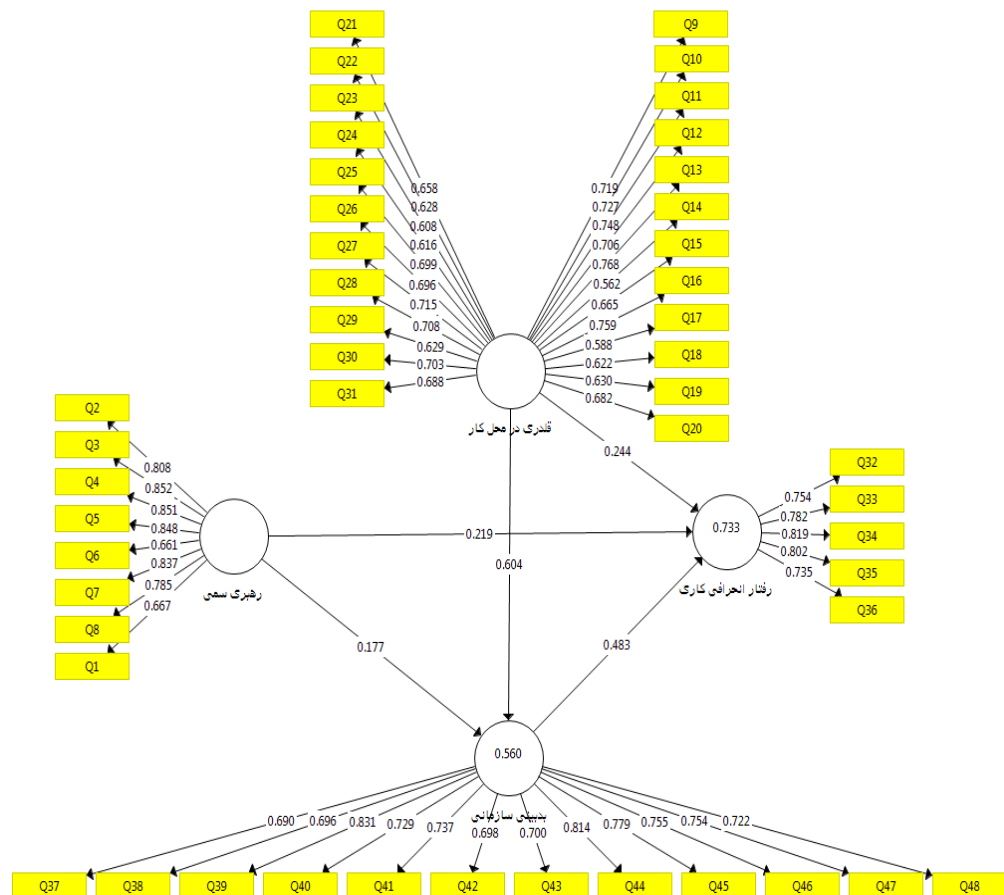
متغیر	Average Variance Extracted (AVE)
بدبینی سازمانی	۰.۵۵۳
رفتار انحرافی کاری	۰.۵۷۸
رهبری سمی	۰.۶۲۸
قلدری در محل کار	۰.۵۵۹

روایی واگرا نیز توانایی یک مدل اندازه گیری را در میزان افتراق مشاهده پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده پذیرهای موجود در مدل می سنجد و در واقع مکمل روایی همگرا است که از طریق آزمون فورنل-لارکر سنجیده می شود. جدول (۳) نتایج بررسی روایی واگرا را به روش روش فورنل وارکر (۱۹۸۱) نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، مقدار جذر (AVE) متغیرها که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده اند، بیشتر است. از اینرو می توان اظهار داشت که در مدل فوق، سازه ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با سؤالات خود دارند تا با سازه های دیگر. به بیان دیگر روایی واگرای مدل در حد مناسبی است. بر این اساس نتایج بدست آمده از جدول (۳)، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. بر این اساس روایی واگرا مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل-لارکر تأیید شد.

جدول ۳. آزمون فورنل - لارکر

	بدبینی سازمانی	رفتار انحرافی کاری	رهبری سمی	قلدری در محل کار
بدبینی سازمانی	۰.۷۴۳			
رفتار انحرافی کاری	۰.۷۰۴	۰.۷۶۰		
رهبری سمی	۰.۶۴۱	۰.۷۱۶	۰.۷۹۲	
قلدری در محل کار	۰.۷۴۰	۰.۷۳۹	۰.۷۱۸	۰.۷۴۷

بعد از بررسی های انجام شده باتوجه به اینکه؛ نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول بخش اندازه گیری متغیرهای درونزا و برونزا نشان داد که تمام سازه ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار می گیرد، تا مشخص شود که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است، به وسیله داده ها تأیید گردیده یا نه. همچنین شکل (۲) به بررسی ضریب مسیر متغیرها و میزان تأثیر هریک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می پردازد. مقدار ضریب مسیر در بازه ۱- و ۱ قرار دارد. هر چه این مقدار بصورت مثبت بیشتر باشد، نشان دهنده تأثیر گذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.



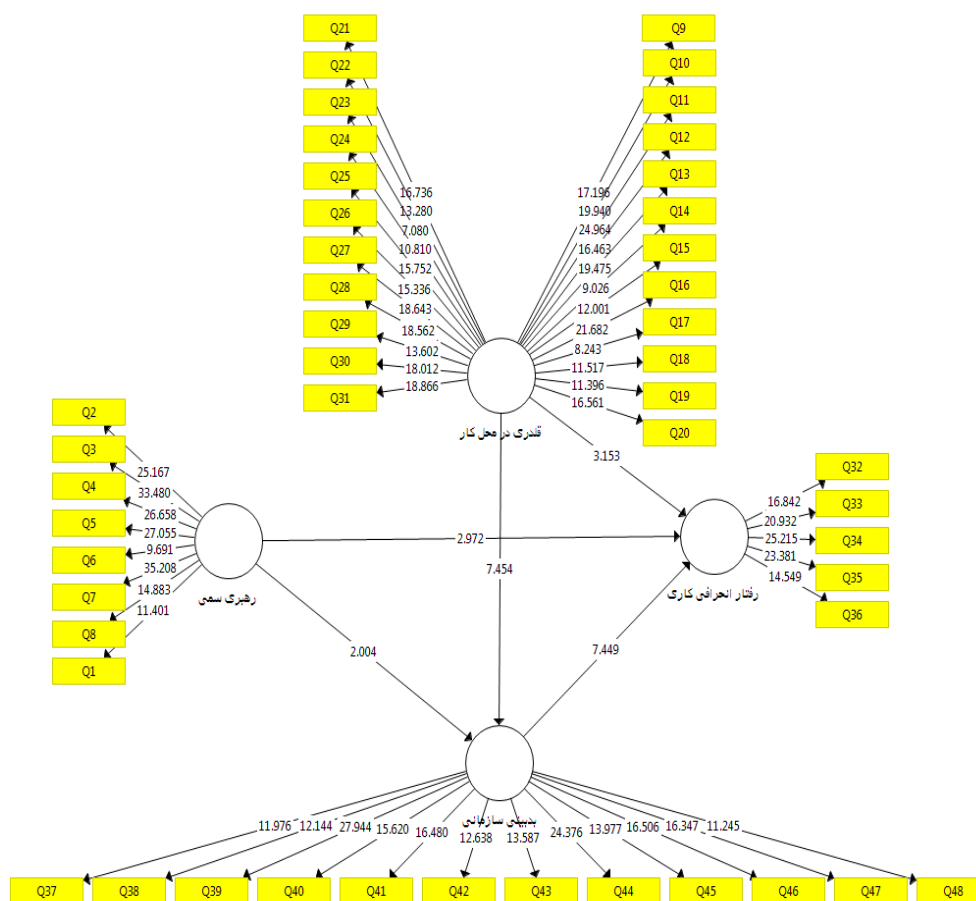
شکل ۲. نمودار ضرایب مسیر استاندارد

ضریب تعیین نیز میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. از مشکلات ضریب تعیین این است که میزان موفقیت مدل را بیش از اندازه برآورد می‌کند و کمتر تعداد متغیرهای مستقل و حجم نمونه را در نظر می‌گیرد، از این رو بعضی از محققان ترجیح می‌دهند از شاخص دیگری تحت عنوان ضریب تعیین تعدیل شده استفاده کنند (ساروخانی، ۱۳۸۲). نتایج ضرایب تعیین در جدول (۴) آورده شده است. ضریب تعیین تعدیل شده رفتار انحرافی کاری ۰٫۷۳۱ است که این عدد بیان می‌کند که ۷۳ درصد از تغییرات رفتار انحرافی کاری تحت تأثیر متغیرهای پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. معیار دیگر بررسی مدل ساختاری اندازه اثر می‌باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰٫۰۲؛ ۰٫۱۵ و بیشتر ۰٫۳۵ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۴. ضریب تعیین

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
بدبینی سازمانی	۰٫۵۶۰	۰٫۵۵۸
رفتار انحرافی کاری	۰٫۷۳۳	۰٫۷۳۱

معناداری ضرایب مسیر (بتا): یکی از شاخص‌های تایید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر می‌باشد. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل می‌باشد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱,۶۴، ۱,۹۶ و ۲,۵۸ مقایسه می‌شود. شکل (۳) معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. نتایج بدست آمده از این نمودار در نتایج فرضیات تشریح شده است.



شکل ۳. معناداری ضرایب مسیر

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند. یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس محور وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF توسط تننهاوس^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد که می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آنها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص بصورت میانگین R^2 و میانگین مقادیر اشتراکی بصورت دستی محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} \times R^2$$

(۱)

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۲۵؛ ۰,۳۶ و ۰,۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف؛ متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۳۷۱ بوده که نزدیک به مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) یعنی ۰,۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد، می‌باشد و بنابراین همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

GOF	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	
۰.۳۷۱	۰.۵۷۹	۰.۵۵۳	۰.۶۴۱	۰.۵۶۰	بدبینی سازمانی
		۰.۵۷۸		۰.۷۳۳	رفتار انحرافی کاری
		۰.۶۲۸			رهبری سمی
		۰.۵۵۹			قلدری در محل کار
۰.۰۷۴	(SRMR ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده)				

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش مناسب دارد. همچنین خلاصه نتایج بررسی فرضیه‌ها نیز در جدول (۶) آورده شده است:

جدول ۶. خلاصه نتایج فرضیات

نتیجه	P-Value	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه	
تأیید	۰,۴۶,۰	۰۰۴,۲	۱۷۷,۰	رهبری سمی -> بدبینی سازمانی	فرضیه ۱
تأیید	۰,۰۳,۰	۹۷۲,۲	۲۱۹,۰	رهبری سمی -> رفتار انحرافی کاری	فرضیه ۲
تأیید	۰,۰۰,۰	۴۵۴,۷	۶۰۴,۰	قلدری در محل کار -> بدبینی سازمانی	فرضیه ۳
تأیید	۰,۰۲,۰	۱۵۳,۳	۲۴۴,۰	قلدری در محل کار -> رفتار انحرافی کاری	فرضیه ۴
تأیید	۰,۰۰,۰	۴۴۹,۷	۴۸۳,۰	بدبینی سازمانی -> رفتار انحرافی کاری	فرضیه ۵
تأیید	۰,۰۳,۰	۹۷۲,۲	۲۱۹,۰	رهبری سمی -> بدبینی سازمانی -> رفتار انحرافی کاری	فرضیه ۶
تأیید	۰,۰۲,۰	۱۵۳,۳	۲۴۴,۰	قلدری در محل کار -> بدبینی سازمانی -> رفتار انحرافی کاری	فرضیه ۷

۵. بحث و نتیجه گیری

پیرامون نتایج به دست آمده رهبری سمی بر رفتار بدبینی سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۴۰۰) و پژوهش‌های حمزه و همکاران (۲۰۲۳)، یاسمین و همکاران (۲۰۲۰)، ملیک و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستا است. در تبیین نتایج حاصله می‌توان چنین بیان نمود که کارکنانی که درحقیقت رهبران سمی را از کارکنان جدا می‌کنند و بر قدرت خویش تأکید می‌کنند؛ به گونه‌ای که روش‌های کاری خود را به کارکنان دیکته می‌کنند و تصمیم‌های یک جانبه می‌گیرند و این سبک رهبری فشار روانی

زیادی بر کارکنان وارد می‌کند به این معنا که فشار روانی عاملی منفی برای کارکنان در محیط کاری محسوب می‌شود و در نهایت کارکنان به سازمان بدبین شده و زمانیکه کارکنان تحت شرایط رفتارهای منفی رهبری قرار بگیرند، برای توجیح از این رفتارها به سازمان بدبین شده و در نهایت بدبینی سازمانی افزایش می‌یابد.

با توجه به نتایج به دست آمده رهبری سمی بر رفتار انحرافی کاری تاثیر معنی‌داری دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، میرزایی و عباس‌پورخادر (۱۴۰۲)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۰)، دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۹) و پژوهش‌های حمزه و همکاران (۲۰۲۳)، هاتاب و همکاران (۲۰۲۱)، کایانی و آلاسان (۲۰۲۰)، احسان و توزوقلو (۲۰۲۰)، ملیک و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستا است. در تبیین نتایج حاصله می‌توان چنین بیان نمود که رهبران سمی افرادی هستند که به موجب رفتارهای مخرب و صلاحیت‌های شخصی ناکارآمدشان، باعث ایجاد آسیب جدی و پایدار در افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها می‌شوند. این رهبران به دلیل وجود رفتارهای منفی و ناسالم در سازمان جوی منفی و حاکی از عدم اطمینان را به وجود می‌آورند که سبب بروز رفتارهای انحرافی و غیرمولد در کارکنان می‌شود. بنابراین اگر کارکنان رهبران را افرادی با ویژگی‌ها و خصیصه‌های منفی رهبری درک نمایند برای جبران آسیب‌های ناشی از درک این سبک رهبری به رفتارهای کاری انحرافی روی آورند.

پیرامون نتایج به دست آمده قلدری در محل کار بر بدبینی سازمانی تاثیر معنی‌داری دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، میرزایی و عباس‌پورخادر (۱۴۰۲)، عبدللهی گدلو و کاشف (۱۳۹۹) و پژوهش سعدقمر و همکاران (۲۰۲۳)، سیم و همکاران (۲۰۲۱)، یاسمین و همکاران (۲۰۲۰) هم‌راستا است. در تبیین نتایج حاصله می‌توان چنین بیان نمود که قلدری، یک فرایند پویا است که در لافافه تبادل ارتباطات پیچیده شده است و حاوی نکات مهمی در مورد ارتباطات کارمندان با یکدیگر در سازمان است. برداشت‌های قربانیان و شاهدان قلدری ممکن است بخشی از نگرش و ادراک آنها از سازمان باشد که رفتار قلدری در بافت آن رخ می‌دهد و باعث می‌شود کارمندان، بدبینی به سازمان را در محل کار تجربه کنند و بدین صورت عملکرد پایین‌تری داشته باشند.

همچنین با توجه به نتایج به دست آمده قلدری در محل کار بر رفتار انحرافی کاری تاثیر معنی‌داری دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) و پژوهش‌های حمزه و همکاران (۲۰۲۳)، یاسمین و همکاران (۲۰۲۰)، ملیک و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستا است. در تبیین نتایج حاصله می‌توان چنین بیان نمود که قلدری سازمانی، نوعی خشونت غیر فیزیکی است که ممکن است به دلیل خشونت‌ها و سوءاستفاده‌های نهفته در آن، شغل موردعلاقه کارکنان سازمان‌ها را به مخاطره بیندازد و آنان را برای جبران این رفتارها به رفتارهای مخرب و غیرسازنده در سازمان دست بزنند. زیرا در این حالت کارکنان احساس خوبی نسبت به کار خود ندارد یا به شاغل بودن در سازمان موردنظر احساس افتخار نمی‌کند یا شغل فرد او را سر حال نمی‌آورد، مهمترین عامل قلدری سازمانی است که در نهایت بر بروز رفتارهای انحرافی در آنها تاثیر دارد.

پیرامون نتایج به دست آمده بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی کاری تاثیر معنی‌داری دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، عبدللهی گدلو و کاشف (۱۳۹۹) و پژوهش‌های حمزه و همکاران (۲۰۲۳)، یاسمین و همکاران (۲۰۲۰) هم‌راستا است. در تبیین نتایج حاصله می‌توان چنین بیان نمود که بدبینی سازمانی اشاره به نگرش منفی کارمند نسبت به سازمان دارد. باور اصلی در بدبینی سازمانی این است که اصول صداقت، عدالت و درستکاری قربانی متافع شخصی رهبری و منجر به اقداماتی بر پایه انگیزه‌های پنهانی و فریبکاری شده است در این حالت

کارکنان دارای حس منفی به سازمان بوده و برای ابراز این احساسات در سازمان به انجام رفتارهایی دست میزنند. در نتیجه بدبینی سازمانی می تواند بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان را افزایش دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده رهبری سمی بر رفتار انحرافی کاری با نقش میانجی بدبینی سازمانی تأثیر معنی داری دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، میرزایی و عباس پورخادر (۱۴۰۲)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۰)، دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۹) و پژوهش های حمزه و همکاران (۲۰۲۳)، هاتاب و همکاران (۲۰۲۱)، کایانی و آلاسان (۲۰۲۰)، احسان و توزوقلو (۲۰۲۰)، ملیک و همکاران (۲۰۱۹) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که رهبران سمی دارای مجموعه ای از ویژگی های نامطلوب اند، رفتار مخرب نشان می دهند، و باعث ایجاد اثر سمی بر سازمان با و افرادی می شوند که آنها را هدایت می کنند و از آنجا که چنین رهبرانی به منافع شخصی خود اول از منافع سازمانی توجه می کنند به کارمندان و سازمان ها آسیب می رسانند و همواره به صورت مستقیم دلیل پیامدهای منفی برای کارکنان، همچون نارضایتی شغلی و کاهش خلاقیت و تضعیف عملکرد و تعهد، هستند که علاوه بر آثار زیان بار کوتاه مدت، با فرسوده کردن منابع انسانی سازمان، در طول زمان، می توانند باعث ایجاد بدبینی در کارکنان نسبت به سازمان و بروز رفتارهای ناهنجار افراد به دلیل سوء رهبری شوند. در نتیجه رهبران سمی علاوه بر افزایش بدبینی در سازمان به بروز رفتارهای انحرافی در سازمان توسط کارکنان نیز دامن می زنند.

پیرامون نتایج به دست آمده قلدری در محل کار بر رفتار انحرافی کاری با نقش میانجی بدبینی سازمانی تأثیر معنی داری دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، عبدالهی گدلو و کاشف (۱۳۹۹) و پژوهش های سعدقمر و همکاران (۲۰۲۳)، حمزه و همکاران (۲۰۲۳)، یاسمین و همکاران (۲۰۲۰)، ملیک و همکاران (۲۰۱۹) هم راستا است. در تبیین نتایج حاصله می توان چنین بیان نمود که قلدری در محیط کار شامل اعمال و اقداماتی که به طور مستمر و مستقیماً بر روی یک یا تعدادی از کارکنان انجام می گیرد؛ 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 شود. این اعمال موجب اختلال در عملکرد کاری شده و محیط کار ناخوشایندی را برای کارکنان ایجاد میکند و در نتیجه باعث بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان شده زیرا کارکنان به سازمان بدبین بوده و در نهایت برای رفع این احساسات خود در سازمان و فرار از رفتارهای قلدری به انجام کارهای مخرب در سازمان مبادرت می ورزند.

با توجه به پژوهش حاضر به مدیران و مسئولین سازمان توصیه می شود که سبک رهبری و مدیریتی آنها به گونه ای باشد که روابط بهتری با کارکنان برقرار کنند و از اعتماد کارکنان به شرکت اطمینان حاصل نمایند. آنها باید بر اساس قرارداد روانشناختی سالم و شفاف بین سازمان و کارمند، توجه و دقت کافی به مسائل نیروی انسانی داشته باشند. در جهت کاهش رهبری سمی به مدیران سازمان توصیه می شود مدیران از تحقیر زیردستان در ملاء عام و ابراز خشم نسبت به آنها خودداری کرده و همچنین از ستایش و تحسین خود پرهیز نمایند. پیشنهاد می گردد که مدیران و رهبران سازمان با کلاس های بازآموزی و سبک های مدیریت از جمله سبک رهبری سمی و متغیرهایی همچون رفتارهای کاری انحرافی کارکنان آشنا شوند. در جهت کاهش رهبری سمی به مدیران سازمان توصیه می شود که مسئولیت اشتباهات واحد خود را پذیرفته و دستاوردهایی که متعلق به خودش نیست را بیان نکند. همچنین در مورد زیردستان با سایر کارکنان به طور منفی صحبت ننماید. همچنین پیشنهاد می شود که ابتدا مدیران سازمان با برگزاری انواع جلسات، به بررسی عمیق و

ریشه‌ای عوامل شکل‌دهنده قلدری سازمانی پرداخته و ضمن دسته‌بندی عوامل بروز قلدری سازمانی، به منظور رفع هر دسته از عوامل برنامه‌ریزی ویژه‌ای نمایند. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که برای برقراری محیطی صمیمی و دوستانه و مشوق همکاری بین مدیریت و پرسنل در سازمان و ایجاد جو اعتماد، جهت کاهش بدبینی در سازمان تلاش کنند. به مسئولان امر پیشنهاد می‌شود که از ارائه بازخوردهای به موقع و صحیح به پرسنل غفلت نورزند و آنها را از نتیجه فعالیت های خود آگاه سازند. این امر می‌تواند به افزایش سطح عملکرد آنها نیز منجر شود. با توجه به این امر به سیاستگذاران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به رفاه کارکنان توجه کنند و رفاه را تنها به رفاه عینی خلاصه نکنند. علاوه بر این با انجام فعالیت‌های صحیح مدیریت منابع انسانی، می‌توان قلدری شخصی و صدمات ناشی از آن را کاهش داد. نشان دادن رفتارهایی مثل توجه به نیازها و منافع کارکنان و حفظ حقوق آنها به منظور کاهش رفتارهای مخرب کارکنان در سازمان. در راستای کاهش بدبینی سازمان پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان با صداقت و احترام با کارکنان برخورد کرده و با اجرای برنامه‌های متنوع رفاهی و شغلی مناسب توجه و ارزشمندی به کارکنان را نشان دهد. شناخت عوامل موثر در ایجاد رفتارهای انحرافی در کارکنان می‌تواند به سازمان در راستای پیشگیری از ایجاد بدبینی در کارکنان نسبت به سازمان کمک شایانی نماید. همچنین پیشنهاد می‌شود از به کار گماری مدیرانی با ویژگی‌های روانشناختی چنین رهبرانی در سازمان به شدت پرهیز شود. برای این کار می‌توان از سنجش‌های معتبر رهبری سمی برای رصد این ویژگی‌ها در گزینه‌های مدیریتی پیشنهادی برای سازمان استفاده کرد. در زمان استخدام و کارایی از آزمون‌های شخصیت استفاده شود. بدین معنی که افرادی استخدام شوند که از نظر شخصیتی با قلدری سازگاری نداشته باشند. همچنین از آزمون‌های شخصیتی برای سنجش میزان تمایل افراد به قلدری استفاده شده تا از ورود افراد قلدر به سازمان جلوگیری بعمل آید. هنگامی که یکی از طرفین رابطه شاهد پیمان‌شکنی در قرارداد باشد احساس ناکامی، عصبانیت و نارضایتی در وی پدیدار خواهد شد که درست نتایجی بر خلاف اجرای قرارداد برای کارکنان حاصل می‌شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد برای کاهش احساس بدبینی و رفتارهای انحرافی مدیران سازمان از این امر جلوگیری کرده و به رضایت کارکنان خود اهمیت بیشتری دهند. شناخت عوامل موثر در ایجاد باورهای مخرب در کارکنان می‌تواند به سازمان در راستای پیشگیری از ایجاد بدبینی در کارکنان نسبت به سازمان کمک شایانی نماید. در بخش پیشنهادات آتی به سایر محققین توصیه می‌شود برای کشف روابط علت و معلولی میان متغیرهای پژوهش، پژوهش‌های آتی در بازه زمانی طولانی‌تر صورت پذیرد تا تأثیر متغیرها بر یکدیگر عمیق‌تر بررسی شوند. همچنین به بررسی عوامل محیطی خارجی نیز پرداخته شود تا پژوهش با واقعیت همراستایی بیشتری داشته باشد.

در بخش محدودیت‌های تحقیق نیز می‌توان به این موارد اشاره کرد که: جامعه آماری پژوهش و نوع پژوهش (همبستگی)، محدودیت‌هایی را در زمینه تعمیم یافته‌ها، تفسیرها و اسنادهای علت شناختی متغیرهای به وجود آورده‌اند که باید در نظر گرفته شوند. پژوهش حاضر در اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای خراسان رضوی صورت گرفته است و لذا تعمیم نتایج آن به سایر جوامع مستلزم انجام پژوهش‌های دیگری می‌باشد. ممکن است هنگام پاسخ دادن به پرسش‌ها عواملی مانند محافظه‌کاری، عدم دقت و صراحت و ... بر نحوه پاسخ‌گویی تأثیر گذاشته باشد. بنابراین در تعمیم یافته‌ها باید همه این عوامل را در نظر گرفت.

۶. منابع و مآخذ

۱. بختیاری، زینب، هادوی نژاد، مصطفی (۱۴۰۰). مدل پیروی شرنگ آلود مطیعان در سازمان: یک نگاشت علی. فصلنامه پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۱(۴)، ۱۰۱-۱۲۴.
۲. حسن پور، اکبر (۱۳۹۸)، بدبینی سازمانی؛ علل و پیامدهای آن، فرهنگ مدیریت، ۷(۱۹)، ۲۱-۳۹.
۳. حمیدی زاده، زارعی متین، حسن، ظفری (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کثر کارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۳)، ۱-۳۲.
۴. دهقانی سلطانی، مهدی، مصباحی، مریم، میرزاصادقی، نعیمه (۱۳۹۹). تأثیر رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی از راه ترویج رفتارهای ریاکارانه و ماکیاولی گرانه. مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۱۵۹-۱۸۴.
۵. عبدی، حمیرا، سبحانی، عبدالرضا، موسویان، سید مرتضی، عباسی، حجت الله (۱۳۹۹). تأثیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی و مدیریت برداشت (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب). پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۴(۱۶)، ۳۷-۷۰.
۶. عزیززاده فرد، سوسن، سادات رسول، سهیلا (۱۴۰۰). پیش بینی قلدری در محیط کار پرستاران بر اساس سبک های تبادل اجتماعی. پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۱۱(۴۱)، ۱-۱۶.
۷. عیدی پور، کامران، یوسفی، عیدی، زردشتیان (۱۳۹۹). رابطه مؤلفه های سبک رهبری زهرآگین با بدبینی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی مدیریت ماکیاولیسم. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۲(۳)، ۶۸۵-۷۰۰.
۸. قاسم پور، حامد، ویسه، سید مهدی (۱۳۹۹). بررسی اثرگذاری سبک رهبری زهرآگین بر پیدایی تمایل به ترک خدمت داوطلبانه؛ تبیین نقش میانجی سکوت سازمانی. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵(۵۷)، ۵۶-۸۲.
۹. قائدامینی هارونی، عباس، صادقی ده چشمه، مهرداد، کلدانی، سمانه، مالکی، غلام رضا (۱۴۰۲). تأثیر رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک خدمت از طریق متغیرهای واسطه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی. مطالعات جامعه شناسی، ۴(۳)، ۲۱-۳۸.
۱۰. قائدامینی هارونی، عباس، ابراهیم زاده دستجردی، رضا، ابراهیم پور، علی رضا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری زهر آگین و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). مطالعات جامعه شناسی، ۱۵(۵۴)، ۳۵-۵۹.
۱۱. قلی پور، آرین، فاخری کوزه کنان، سمیرا، باغستانی برزکی، حوریه (۱۴۰۰). رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۹(۳۴)، ۲۰۵-۱۸۷.
۱۲. معلمی، زهرا، فاضلی کبریا، حامد (۱۴۰۰). بررسی اثرات حمایت سازمانی ادراک شده، اعتماد سازمانی و جاسازی شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان. مطالعات مدیریت و کار آفرینی، ۳۵(۷)، ۲۶۱-۲۹۵.
۱۳. مقدم، علیرضا، محمودی میمند، مهدی (۱۴۰۰). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷(۸۹)، ۷۳-۸۹.
۱۴. میرزایی، وحید، پورعباس خادر، سهیل (۱۴۰۲). بررسی رابطه رهبری زهرآگین با قصد ترک شغل: نقش میانجی قلدری در محل کار و عدم امنیت شغلی. پژوهش های روانشناختی در مدیریت، ۹(۱)، ۱۷۵-۲۰۰.
۱۵. میرزایی، وحید، عقیقی، علی اکبر (۱۴۰۳). بررسی رابطه رهبری خودشیفته و بدبینی سازمانی، نقش میانجی سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار. پژوهش های روانشناختی در مدیریت (نشریه علمی - رتبه ب)، ۱۰(۱)، ۲۷-۴۱.

16. Behery, M., Al-Naseer, A. D., Jabeen, F., & El Ravas, A. S. (2019). Toxic leadership and organizational citizenship behavior: A mediation effect of followers' trust and commitment in the Middle East, *International journal of Business and Society*, 19(3), pp. 793-815.
17. Chen, Chi-Ting., Hsin-Hui, Sunny Hu., Brian, King. (2020). 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.
18. Dobs ,JM and Do, JJ (2019). The Impact of Perceived Toxic Leadership on Cynicism in Officer Candidates. *Procedi Armed Forces & Society*, 45(1):3-26.
19. Galperin Bella L., Burke Ronald J. (2016). Uncovering the Relationship Between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: an Exploratory Study, *International Journal of Human Resource Management*. 17/2

In the effect of toxic leadership and bullying at the workplace on deviant work behavior of employees with the role of organizational cynicism as a mediator among employees General Directorate of Highways and Road Transport, Khorasan Razavi

Darush Hoseini¹
Solmaz Elhami^{*2}

Abstract

In recent decades, deviant behaviors have attracted the attention of many managers and academic researchers. Most of these researches, considering the great importance of deviant behaviors and the direct and indirect costs that such behaviors impose on organizations, have identified the influencing factors in the occurrence of deviant behaviors in the organization. Therefore, the present study was conducted with the aim of In the effect of toxic leadership and bullying in the workplace on deviant work behavior of employees with the mediating role of organizational pessimism in the General Directorate of Highways and Road Transport, Khorasan Razavi in 1403. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of implementation method. The statistical population in this research is all the employees of the General Directorate of Highways and Road Transport of Khorasan Razavi, whose number is 240 people, of which 144 people were selected as a sample using a non-random sampling method. The tools used in this research were standard questionnaires about research variables. In order to determine the validity of the questionnaires, the questionnaires will be given to the respected professors and advisors and experts and knowledgeable people in the matter of research. The reliability of the questionnaire was also obtained using Cronbach's alpha coefficient which means that the tool has adequate reliability. In this research, descriptive and inferential statistical methods were used to analyze the data. First, in order to analyze the demographic characteristics of the target sample, the parameters of descriptive statistics, including frequency tables and graphs, were used in the testing of research hypotheses, using PLS software, using structural equations and confirmatory factor analysis. The results showed that toxic leadership and organizational pessimism have an effect on employees' deviant work behavior. Also, workplace bullying had an effect on organizational pessimism and deviant work behavior of employees, and organizational pessimism had an effect on deviant work behavior of employees. Finally, the mediating role of organizational cynicism in the effect of toxic leadership on deviant work behavior and workplace bullying on deviant work behavior was also confirmed. Finally, based on the findings of the research, suggestions were presented.

Keywords

Toxic leadership, Workplace bullying, Deviant work behavior, Organizational cynicism.

1. Master's Degree, Public Administration - Human Resources Development, Tabran Non-Profit Institute, Mashhad, Iran. (d1373h@gmail.com)

2. Assistant Professor, Management Department, Tabaran Non-Profit Institute, Mashhad, Iran. (*Corresponding Author: s.elhami@tabaran.ac.ir)