

بررسی تاثیر رهبری مخرب بر عملکرد شغلی کارکنان تعاونی های (مورد مطالعه: تعاونی های استان فارس)

حامد فتوحی^۱، احمد عسکری^۲

۱. کارشناس ارشد، مدیریت منابع انسانی گرایش استراتژیک، دانشگاه غیرانتفاعی پارس مهر، ابران
۲. استادیار، مدیریت بازرگانی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۵

Investigating the impact of destructive leadership on the job performance of cooperative employees (Case of study: cooperatives of Fars province)

Hamed Fotuhi, Ahmad Askari

Master's degree, human resource management, strategic orientation, Pars Mehr Non-Profit University, Iran
Department of Business Management, Lamard Branch, Islamic Azad University, Lamard, Iran

Abstract

A committed human force with a sense of job satisfaction, with their actions and actions and taking correct and timely decisions, can increase the material capital of the respective organization, reduce administrative corruption and achieve organizational goals. They can affect the improvement of employees' job performance. The current research was conducted in ۲۰۱۹ with the aim of investigating the impact of destructive leadership on the job performance of employees. The face validity of the questionnaire was confirmed and their reliability was obtained by Cronbach's alpha coefficient for four variables above ۰.۷. The final questionnaire was provided to the members of the statistical sample. After collecting the questionnaires, according to the normality, the research data were analyzed using spss۲۴ software. This research was conducted at two levels of descriptive and inferential statistics. The results of the research have shown that negligent behavior has a significant effect on the job performance of employees. Unethical interaction has a significant impact on the job performance of employees. Abusing subordinates has a significant impact on the job performance of employees. The loss of professional ethics has a significant impact on the job performance of employees.

Key words: destructive leadership, job performance of employees, cooperatives of Fars province

چکیده

نیروی انسانی متعهد و برخوردار از احساس رضایت شغلی، با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و به موقع، می تواند ضمن افزایش سرمایه های مادی سازمان متبوع، کاهش فساد اداری و دسترسی به اهداف سازمانی را به دنبال داشته باشد و روی هم می توانند بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان اثر گذار باشند. پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۹ با هدف بررسی تاثیر رهبری مخرب بر عملکرد شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان تعاونی های فعال استان فارس در نظر گرفته شده اند که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۱۰۸ نفر کارمند عنوان نمونه در نظر گرفته شده اند. ابزار سنجش این پژوهش پرسشنامه استاندارد رهبری مخرب (گل پرور) و عملکرد شغلی (پاترسون) است روایی ظاهری پرسشنامه تأیید شد و پایایی آن ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ برای چهار متغیر بالای ۰/۷ به دست آمد. با توجه به نرمال بودن، داده های پژوهش، با استفاده از نرم افزار spss۲۴، مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داده است که رفتارهای غفلت آمیز بر عملکرد شغلی کارکنان معناداری دارد. تعامل غیر اخلاقی ر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد. سوء استفاده از زیردستان بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر معنادار دارد. از دست دادن اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی: رهبری مخرب، عملکرد شغلی کارکنان، تعاونی های استان فارس

۱. مقدمه

مخرب و غیراخلاقی با غفلت از استانداردهای اخلاقی و انسانی، می‌توانند سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها را به صورت منفی تحت تأثیر قرار دهند. این تأثیر منفی در صورت ادامه می‌تواند موجب افت کارایی و عملکرد کارکنان و سازمان‌ها شود (اسدی و گل پرور، ۱۳۹۸).

با توجه به اینکه امروزه سوءاستفاده‌های اخیر در زمینه اختیار و قدرت در تجارت، سیاست و مذهب علاقه در زمینه رهبری مخرب را دوباره احیا کرد. رهبری مخرب یک واژه گسترده است که به عنوان یک سبک رهبری که دربرگیرنده رفتارهایی علیه زبردستان و سازمان می‌باشد و با علاقه به سلطه‌گری و نفوذ، تهدید و اجبار، فریب، خود محوری و پیامدهایی که کیفیت زندگی کارکنان را می‌کاهد مشخص می‌شود. در سال‌های اخیر و با افزایش تحقیقات در زمینه رفتارهای منفی در سازمان، جستجو در حیطه سبک جدیدی از رهبری به نام "رهبری مخرب"، به تدریج به یک موضوع مهم در میان مقالات تبدیل شده است (لو و همکاران^۵، ۲۰۱۲). شاو و همکاران^۶ (۲۰۱۴) معتقدند، رهبران با رفتار مخرب می‌توانند بر بهره‌وری، روند مالی سازمان و روحیه کارکنان تأثیر منفی داشته باشند. مطالعات قبلی نشان داده است که رفتارها یا ویژگی‌های رهبران عوامل مهم موقعیتی است که شرایط عملکردی کارکنان را تعیین می‌کند (ادموندسون^۷، ۲۰۰۳؛ دترت و بوریس^۸، ۲۰۰۷).

میلیکن و همکاران^۹ (۲۰۰۳) استدلال می‌کند که برخی از تعاملات با رهبران (مانند رهبری پشتیبانی نشده، عدم صمیمیت) منجر به انتظارات روان‌شناختی منفی شده و سپس رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبری مخرب توجه فزاینده‌ای را در آکادمی رفتارهای سازمانی و مدیریت منابع انسانی به خود معطوف نموده است. با این حال، تحقیقات بر روی مکانیزم میانجی‌گری و متغیرهای مرز رابطه آن‌ها توجه کمی را به خود جلب کرده است (وو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۸). در یک روال روزمره کارمندی،

توجه به کارکنان و عملکرد شغلی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌های است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (ابراهیمی میمند، ۱۳۹۲، عبدالوهاب^۱، ۲۰۱۶). به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های اجرایی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکرد کارکنان پایه ریزی می‌شود (کامکار و همکاران، ۱۳۸۵). سازمان‌ها به گونه روزافزون به دلیل رقابت فشرده، انتظارات بالا و متغیر مشتریان، تمرکز بیشتر بر کیفیت و تغییرات مداوم جهان، خواهان آن‌اند که کارمندان‌شان هرچه بیشتر ابتکار عمل داشته باشند، نظراتشان را بیان کنند و مسئولیت‌پذیر باشند. سازمان‌ها به منظور بقاء، به کارمندانی نیاز دارند که نسبت به چالش‌هایی که در محیط وجود دارد، پاسخگو باشند و از سهمیم کردن داده‌هایشان با دیگران هراس نداشته باشند و بتوانند برای هدف‌ها و باورهایشان ایستادگی کنند (واکولا و بورادس^۲، ۲۰۰۵). سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها و کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها چیزی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی ماهر و کارآمد است که دارای عملکرد مطلوبی باشد برای انتخاب این نیروی انسانی ماهر و کارآمد می‌توان به شرایط سالم و توانمند بودن آن سازمان اشاره نمود (زین الدینی میمند، ۱۳۹۲، پارسایی مهر^۳، ۲۰۱۶). برای موفق بودن در این امر، امروزه بیشتر سازمان‌ها به برنامه‌ها و روش‌هایی مانند کارگروهی، دموکراسی سازمانی و تقویت فرهنگ سازمانی توجه می‌کنند. نتایج این کار در سازمان‌های امروزی به این صورت است که کارکنان ایده‌ها و دانش خود را برای بالابردن عملکرد سازمانی به اشتراک می‌گذارند و راه دستیابی سازمان‌ها به این هدف عدم وجود رهبران مخرب در سازمان‌ها است (الچی و همکاران^۴، ۲۰۱۴). رهبران

^۱ Shaw et al

^۲ Edmondson

^۳ Detert & Burrell

^۴ Milliken & et al

^۵ Wu et al

^۱ Abdulwahab

^۲ Vakola & Bouradas

^۳ Parsaeemehr

^۴ Elçi & et al

^۵ Lu et al

بر سکوت و رفتارهای کاری مخرب کارکنان دارد. همچنین طبق یافته های پژوهش، وجود رابطه بین رهبری خودکامه و درگیر شدن در کار تایید نگردید.

اسدی و محسن گل پرور (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین رهبری غیراخلاقی و مخرب با فرسودگی هیجانی و عملکرد شغلی بیان کرده اند که فرسودگی هیجانی متغیر واسطه ای در رابطه رهبری مخرب با عملکرد شغلی است. نتایج این پژوهش نشان می دهد که رهبری مخرب می تواند طی یک سلسله روابط چندسطحی موجب بروز علائم فرسودگی هیجانی و به دنبال آن افت عملکرد کارکنان شود. قیصری (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "تاثیر رهبری مخرب بر ترک خدمت با نقش واسطه ای استرس شغلی در مجتمع گاز پارس جنوبی بیان کرده اند که این تحقیق به بررسی تاثیر رهبری مخرب بر ترک خدمت با نقش واسطه ای استرس شغلی در مجتمع گاز پارس جنوبی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد رهبری مخرب (فساد، فرسودن زیردستان، سوء استفاده از زیردستان، از دست دادن اخلاق حرفه ای) بر استرس شغلی و ترک خدمت تاثیر داشته و استرس شغلی نیز بر ترک خدمت کارکنان موثر است. آزمون معادلات ساختاری نشان داد که استرس شغلی میان رهبری مخرب و ترک خدمت کارکنان نقش واسطه ای دارد. مصباحی و حسینی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر رهبری مخرب بر عملکرد شغلی با نقش واسطه ای استرس شغلی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بزم بیان کرده اند که هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر رهبری مخرب بر عملکرد شغلی با نقش واسطه ای استرس شغلی می باشد. نتایج نشان داد که رهبری مخرب بر ابعاد عملکردی کارکنان شامل رعایت نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود در کار تاثیر منفی دارد. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، در صورت کاهش رهبری مخرب، مقدار عملکرد کارکنان افزایش خواهد یافت. همچنین استرس شغلی میان رهبری مخرب و ابعاد عملکرد شغلی نقش واسطه ایفا می کند. قیصری (۱۳۹۷) در مقاله ای تحت عنوان "تاثیر رهبری مخرب بر ترک خدمت با نقش

خشونت، زور، بی تفاوتی، تمسخر و سوءاستفاده از طرف سرپرست، به طور قابل توجهی ادراکات زیردستان را نسبت به توجه و مشارکت با رهبر خود کاهش می دهد و متعاقباً باعث افزایش استرس نقش آن ها می شود (دیل و فاکس^{۱۱}، ۲۰۰۸). در این مرحله، آن ها نیاز به استفاده از منابع عاطفی قابل ملاحظه ای برای مقابله با سرپرستان خود و مقابله با استرس دارند و سکوت راه عمده برای حفظ منابع احساسی و حفظ بقای مؤثر است (زو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۵). هنگامی که کارکنان رهبری مخرب را تجربه می کنند، باید زمان و انرژی بیشتری را برای مبارزه، زنده ماندن و حفظ منابع محدود خود صرف کنند (پارک و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۶). آن ها به احتمال زیاد از فقدان اطلاعات در زمانی که با رهبری مخرب مواجه هستند رنج می برند (شاینز و شیلینگ^{۱۴}، ۲۰۱۳). در عین حال، اطلاعات متناقض یا عدم اطلاع از اینکه چه چیزی از آن ها انتظار می رود، ممکن است در زیردستان به بروز تجربه غیرقابل پیش بینی و یا استرس نقش منجر شود (دیل و فاکس^{۱۵}، ۲۰۰۸). بنابراین، رهبری مخرب در "پیچیدگی های شغلی"، بالا ممکن است بیشتر به منابع زیردستان آسیب برساند، که منجر به اوج رسیدن استرس نقش و رفتار سکوت می شود (وو و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۸). و در نتیجه موجب ایجاد فساد در عملکرد شغلی سازمان شود.

در این تحقیق سعی شده که به این سؤال پاسخ داده شود که آیا رهبری مخرب بر عملکرد شغلی کارکنان کارمندان تعاونی ها استان فارس تأثیر معناداری داشته است؟

۲. پیشینه پژوهش

۱.۲. پیشینه داخلی

رضانی قطب آبادی و زارع (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "تاثیر رهبری خودکامه بر سکوت، درگیر شدن در کار و رفتارهای کاری مخرب" بیان کرده اند که رهبری خودکامه از سبک های منفی رهبری محسوب می شود که میتواند اثرات زیانباری بر عملکرد افراد و سازمان داشته و هزینه های مادی و غیرمادی بر آن ها تحمیل کنید. نتایج پژوهش نشان داد رهبری خودکامه تاثیر مثبت و معناداری

^{۱۴} Schyns & Schilling

^{۱۵} Dale

^{۱۶} Wu & et al

^{۱۱} Dale & Fox

^{۱۲} Park

^{۱۳} Park & et al

عنوان "چگونه خودکارآمدی، خودشیفتگی و استقلال طلبی رهبران واسطه ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار کار تولید مثلی است" به تأثیر منفی رهبری مخرب بر رفتار کار ضد تولید اشاره می کند، اما مکانیسمی که توسط آن رهبری مخرب باعث ایجاد یا تشدید رفتارهای ضد سازمانی می شود هنوز مورد بررسی کامل قرار نگرفته است. نتایج داده های نظرسنجی پیش بینی شده بر روی ۸۴۵ پاسخ دهندگان شاغل در صنایع مختلف اسرائیل نشان می دهد که استقلال و خودکارآمدی اثرات منفی رهبری مخرب بر رفتار کار ضد تولید را کاهش می دهد، در حالی که خودشیفتگی باعث کاهش اثر بخشی خودکارآمدی بر ضعف رفتار کار ضد تولید می شود. نیلسن و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "آیا انصاف رهبری، اضطراب روانشناختی و عوامل استرس زا نقش به هم مرتبط هستند؟ مفهوم یافته های این است که مدل های نظری رهبری سازمانی باید شامل این تأثیر معکوس از عوامل استرس زا نقش باشند. برای کاهش اثرات عوامل استرس زا نقش، سازمان ها می توانند اهداف سازگار، واضح و جذاب را تعیین کرده و کارکنان را با اطلاعات لازم برای انجام وظایف کاری خود به منظور کمک به درک و تقویت نقش آن ها در محل کار تأمین کنند. شوکت مالک و همکاران^{۲۰} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "دیدگاه انحراف محیط کار از پاسخ کارمند به قلدری در محل کار: تأثیر تعدیل رهبری سمی و میانجی گری اثر خستگی عاطفی"، چنین اظهار می دارند: هدف این تحقیق بررسی ارتباط بین قلدری در محل کار و انحراف محل کار است. نتایج این مطالعه نشان داد که قلدری مربوط به محیط کار به طور معنی داری محیط کار را تحت تأثیر قرار می دهد؛ فرسودگی عاطفی به طور کامل واسطه رابطه بین قلدری و انحراف محیط کار است.

واسطه ای استرس شغلی در مجتمع گاز پارس جنوبی " بیان کرده اند که هدف این تحقیق به بررسی تأثیر رهبری مخرب بر ترک خدمت با نقش واسطه ای استرس شغلی در مجتمع گاز پارس جنوبی پرداخته است. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی متغیرها با یکدیگر همبستگی مثبت دارند. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که ابعاد رهبری مخرب (فساد، فرسودن زیردستان، سوءاستفاده از زیردستان، از دست دادن اخلاق حرفه ای) بر استرس شغلی و ترک خدمت تأثیر داشته و استرس شغلی نیز بر ترک خدمت کارکنان مؤثر است. خراسانی طرقي و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "رابطه سبک رهبری سوءاستفاده گر با رفتار انحرافی کارکنان چنین اظهار می دارند: نتایج پژوهش حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رهبری سوءاستفاده گر با انحرافات رفتاری میان فردی و انحرافات سازمانی کارکنان داشت؛ بین متغیر رهبری سوءاستفاده گر و رفتار انحرافی، به عنوان یک سازه جدا نیز رابطه مثبت و معناداری دیده شد.

۲.۲ پیشینه خارجی

احمد خان و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "رهبری مخرب و استرس شغلی: اثرات ناشی از تحریک احساسی بر رضایت شغلی کارکنان در مراکز تماس"، چنین اظهار نمودند: هدف از این مطالعه، تحلیل جنبه تاریک رفتارهای رهبری است که منجر به فرسودگی عاطفی و استرس شغلی و تأثیر آن ها بر نتیجه کار رضایت شغلی می شود. همانطور که در نتایج نشان داده شده، فرسودگی عاطفی و استرس شغلی اجزا خود را به عنوان یک برآیند حضور رهبری مخرب در سازمان و ایجاد یک تأثیر علی بر متغیر بعدی یعنی رضایت شغلی، ایفا می کنند. بریندر لان و شیفر^{۱۸} (۲۰۱۹) در مقاله ای با

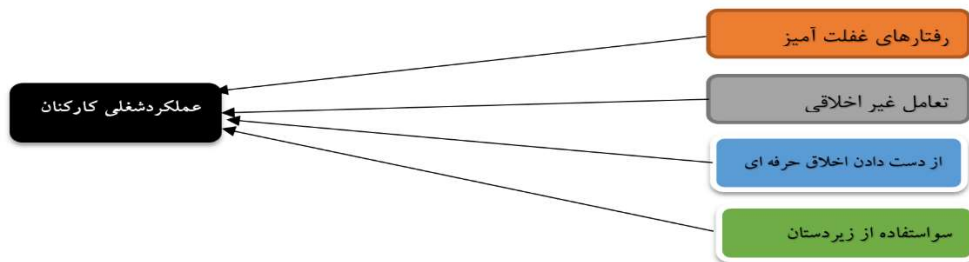
^{۱۹} Nielsen et al

^{۲۰} Shaukat Malik & et al

^{۱۷} Ahmed Khan et al

^{۱۸} Brender-Ilan & Zachary Sheaffer

۳. چارچوب نظری و مدل مفهومی



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش گل پرور (۱۳۹۳) و عابدیان و پورشافی (۱۳۹۷)

۴. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

رهبری مخرب بر عملکرد شغلی کارکنان تعاونی‌ها استان فارس تاثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. رفتارهای غفلت آمیز (فساد) بر عملکرد شغلی کارکنان تعاونی‌ها استان فارس تاثیر معناداری دارد.

۲. تعامل غیر اخلاقی (خشونت) بر عملکرد شغلی کارکنان تعاونی‌ها استان فارس تاثیر معناداری دارد.

۳. سوء استفاده از زیردستان (نوجه پروری) بر عملکرد شغلی کارکنان تعاونی‌ها استان فارس تاثیر معناداری دارد.

۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات

۵.۱ مدل رگرسیونی

جدول ۱. نحوه ورود متغیرهای مستقل مدل رگرسیون

۱	توزیع، ترفیع، قیمت، محصول b	.	اینتر
عملکرد شغلی کارکنان			

جدول ۲. واریانس تبیین شده و تبیین نشده

خلاصه مدل					
مدل	آر	آر اسوکرا	آر ادجاست	انحراف معیار	دوربین واتسن
۱	.۸۷۵ ^a	.۷۶۶	.۷۵۷	.۳۲۹۴۹	۲۰۰۹۰

شاخصی به نام $2R$ یا ضریب تعیین به دست می‌آید که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل ما در مجموع چه میزان از رفتار متغیر وابسته عملکرد منابع انسانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند. از آنجاکه $2R$ مساوی است با 0.557 . پس با توجه به سه مقدار چین در سال ۱۹۹۸ چون تعداد متغیرها مستقل برابر با ۵ مورد است در دسته متوسطی قرار می‌گیرد. از طرفی بسیاری از محققین معتقد هستند این شاخص به تعداد نمونه حساس است و بنابراین با تعدیل و اصلاح این شاخص و حذف اثر حجم نمونه Adjusted R پدید می‌آید

در قالب مدل رگرسیونی چندگانه پیش از آنکه تاثیر متغیرهای مستقل بر وابسته سنجیده شود ابتدا رابطه متغیر مستقل به صورت یکجا با متغیر وابسته بررسی می‌گردد. در حقیقت R که R چندگانه نیز خوانده می‌شود رابطه متغیر مستقل با متغیر وابسته است که مقدار آن طبق جدول ۴-۱۹ برابر با 0.746 است که با توجه به چهار دسته کسل در سال ۲۰۰۲ در دسته اول یعنی رابطه بسیار قوی قرار می‌گیرد. همچنین هدف از یک پژوهش علمی پیش‌بینی رفتار متغیر وابسته است که اگر R را به توان ۲ برسانیم

باقیمانده است که برابر با ۰.۴۰ است که در حقیقت مقدار واریانس تبیین نشده را نشان می‌دهد. یعنی متغیرهای که ما آن‌ها را وارد مدل نکرده‌ایم.

که مقدار آن برابر با ۰.۵۳۵ است. اما این شاخص تفسیرپذیر نیست و صرفاً برای مقایسه با مطالعات دیگر اعتبار دارد. در نهایت همان‌طور که R^2 واریانس تبیین شده یا رفتار پیش‌بینی شده متغیر منابع انسانی هست ($1-R^2$) -خطای

جدول ۳. تحلیل واریانس

آنوا					
	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	ضریب معنادار	
۱	۸۴.۵۱۰	۹.۱۷۴	۴	۳۶.۶۹۸	رگرسیون
		.۱۰۹	۱۰۳	۱۱.۱۸۲	
			۱۰۷	۴۷.۸۸۰	جمع

می‌توان به کمک آن تا حدی کیفیت و برازش مدل رگرسیونی را سنجید. از آنجاکه sig کمتر از ۵ درصد است در سطح اطمینان ۹۹ درصد شاخص فیشر معنادار است. بنابراین مدل رگرسیونی دارای اعتبار است.

تحلیل واریانس به معنی تحلیل تغییرات است. هر متغیری دارای منبع یا ریشه‌ای می‌باشد. در معادله رگرسیون منبع تغییرات اعداد و احتمالات در معادله رگرسیون و Residual ها می‌باشند. در این جدول شاخص F یا فیشر قابل توضیح است. اگر چه مانند معادلات ساختاری، نمی‌تواند برازش را مورد ارزیابی قرار دهد اما تنها شاخص است که

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

	عدد معنی داری	ضریب مسیر (β)	
۱	۱.۹۹۹		ثابت
	.۲۲۲	.۳۳۸	مقدار ثابت
	.۰۵۹۰	.۰۴۹۰	رفتارهای غفلت آمیز
	.۰۶۵۰	.۲۲۸۰	تعامل غیراخلاقی
	.۰۴۴۰	.۲۶۵۰	سواستفاده از زیردستان

۶. بحث و نتیجه‌گیری

خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری

ابعاد رفتار 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 می‌کنند 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. امروزه، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای

وجود دارد می توان گفت که وجود رهبران مخرب در سازمان می تواند بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر منفی ایجاد کند. نتایج پژوهش پیش رو نشان دهنده این مساله است که تمامی کارمندان بر نقش رهبران مخرب در سازمان واقف هستند اما وجود آن را در سازمان توصیه نمی کنند در این پژوهش محقق فقط تنها نظر کارمندان را در مورد این مساله بررسی کرده است انجام این پژوهش دلیلی بر وجود رهبران مخرب در سازمان (تعاونی) نیست.

۷. پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر پژوهش

به طور مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر می گذارد.

پیشنهاد می شود که با توجه به نقش مهم کارکنان در سازمان مدیران از تقویت روحیه نوجه پروری در سازمان به شدت دوری کنند زیرا این مساله باعث ضعف شخصیتی فرد می شود و برای کارمندی که در دوره های بعدی در صورت ارتقا مقام سازمانی به عنوان مدیر سازمان منصوب شوند باعث ضعف سازمانی می شود و مدیران جدید با عادت سواستفاده از زیر دستان دست به عمل می زنند. پیشنهاد می شود که با توجه به اهمیت رفتاری رهبران غیر اخلاقی این مساله در الویت سازمانی جهت بررسی قرار بگیرد زیرا اخلاق غیر حرفه ای مدیر نسبت به زیردستان همواره به عنوان یکی از مهمترین دغدغه ها و عامل ایجاد نارضایتی کارکنان بوده است و، نیز حل این مسئله چالش بزرگ مدیران در گذشته و حال بوده و هست. تحمل نواقص، کمبودها و محرومیت ها بسیار آسان تر از تحمل رفتارهای غیر حرفه ای مدیران است. آثار رفتارهای غیر حرفه ای یا حتی احساس وجود آن در رفتار های یک مدیر در سازمان بسیار مخرب است و باعث دلسردی کارکنان، بی انگیزی، نارضایتی، تعارض و در نتیجه کاهش تولید، کارایی و بهره وری می شود. این به تنهایی آثار آن بر سازمان و مجموعه تحت امر مدیر است، آثار فردی و جمعی آن حتی در بیرون سازمان به شکل مسائل روحی روانی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی برای افراد و خانواده هایشان رخ می نماید در نتیجه رسیدگی به این موضوع حائز اهمیت است.

هرچه بیشتر کار کنند. این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی بالا است وجود رهبرانی با روحیه خشن و مغرور، خودرأی بودن، توجه مطلق به خود، و با روحیه ای سرسخت نه تنها نمی تواند به پیشرفت سازمان کمک کند بلکه در مدت زمانی کمتر از آنچه تصور شود سازمان را دوچار شکست و ناکامی می میکند زیرا مهمترین عامل موفقیت یک سازمان وجود رهبرانی با اخلاق و یا کاریزما است حال آنکه این مدیر نقش یک رهبر مخرب را در سازمان بر عهده داشته باشد با توجه به نزدیکی زیادی که بین مدیر و رهبران

با توجه به اینکه در این پژوهش تاثیر رهبری مخرب بر عملکرد شغلی رد شده است می توان گفت که این مساله دلیل بر رد قطعی این موضوع نیست بنابراین پیشنهاد می شود که پژوهشی مشابه این فرضیه در جامعه آماری دیگری (شهرداری، بانک، آموزش پرورش) انجام شود و نتیجه با این پژوهش مقایسه شود.

پیدایش ناهنجاری های اخلاقی در سازمان چندین دلیل اساسی را به همراه دارد از جمله: رعایت بیش از حد عاطفه انسانی و رافت اسلامی، فقدان صبر و متانت و امنیت شغلی، عدم تعهد در قبال سازمان وغیره. لذا در این راستا نقش مدیران را نباید نادیده گرفت مدیران یا رهبران از طریق اعمال رفتارهایی در چارچوب و اخلاقی می توانند باعث بهبود عملکرد کاری سازمان و بالا رفتن کارایی سازمان شوند در نتیجه پیشنهاد می شود که رهبران سازمان هایی به به طور مستقیم با کارمندان در تماس هستند با توجه به نقش مهمی که در سازمان بر عهده دارند بکارگیری اصول اخلاقی را سر منشاء رفتارهای خود قرار دهند.

فعالیت های غیر اخلاقی، همچون دروغ گفتن، اختلاس و سرقت تجهیزات اداری در سازمان های کاری رخ می دهد. قصد اغلب فعالیت های غیر اخلاقی آسیب رسانی به سازمان ها می باشد و این مساله نشات گرفته از رفتارهای خودسرانه و دور از منطق مدیران است که می تواند بر کل سازمان اثر منفی ایجاد کند در نتیجه با توجه به شرایط جامعه مورد بررسی پیشنهاد می شود که مدیران سازمان ها از انجام رفتارهایی که حول محور فعالیت های غیر اخلاقی فرد در سازمان است دوری کنند زیرا این مساله

۸. منابع و مواخذ

میرزایی، سعید، (۱۳۹۷)، رهبری اخلاقی در سازمان ها، اولین همایش ملی مدیریت با تاکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، آباءه، ۲۰۵-۲۶۷

میرزایی، سعید، (۱۳۹۷)، رهبری اخلاقی در سازمان ها، اولین همایش ملی مدیریت با تاکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، آباءه، ۲۳۰-۲۶۷

میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمدرضا، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، ۱۲۳-۱۳۴
میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمدرضا، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، ۳۴۲-۳۵۶
یحیی زاده فر، محمود و جعفری صمیمی، احمد و اکبری اندی، عابد، (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر گرایش به مشتریان، رهبری اخلاقی و شدت رقابت بر عملکرد شرکت ها، نخستین همایش ملی تحقیقات کاربردی در اقتصاد پویا، مدیریت و حسابداری نوین، بابل ۱۰۲-۱۷۸

Bai Y, Han GH, Harms P. (۲۰۱۶). Team conflict mediates the effects of organizational politics on employee performance: A cross-level analysis in China. *Journal of Business Ethics*; ۱-۱۵

Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (۲۰۱۰). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, ۲۰: ۵۸۲-۶۱۶.

Burton, J. P., Sablinski, C. J., & Sekiguchi, T. (۲۰۰۸). Linking justice, performance, and citizenship via leader-member exchange. *Journal of Business Psychology*, ۲۳(۱/۲): ۵۱-۶۱.

Dion M. (۲۰۱۲). Are ethical theories relevant for ethical leadership? *Leadership & Organization Development Journal*; ۳۳(۱): ۴-۲۴.

Faghihi-Farahnoud N. (۲۰۰۹). Employee performance management with emphasis on organizational social factors (Case study: administrative and industrial organizations of Tabriz). *Journal of Business Management Perspective*; ۹(۳۲): ۱۶۹-۱۸۱. (In Persian).

Farahbod F, Bakhshalizadeh D, Bani Hatam Sh. (۲۰۱۸). Analysis of the relationship between ethical variables with extra-role behaviors. *Ethics in Science and Technology*; ۱۳-۱۴: ۱-۱۳. (In Persian).

Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (۲۰۰۵). Bad behavior in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, ۳۱: ۹۸۸-۱۰۰۵.

Gucel, C. & Tokmak, I. (۲۰۱۲). The relationship of the ethical leadership among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction: case study of a university, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, ۴(۲).

ISSN ,۱۰۴۸-۹۸۴۳

احمدیان، محمد، احمدیان، مهدی، علی احمدیان. (۱۳۹۴). اخلاق حرفه ای در سازمان چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۵)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی - راهنمای عمل، (چاپ دوم)، ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۳۲۳-۳۸۸

تقریری، رضا، عقیقی، سیدمسعود، (۱۳۹۸)، رهبری اخلاقی، بانگاه ارزش و عملکرد سازمانی، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، ۱۱۰-۲۱۳

حسین نژاد، حسین و مختاری، مهران، (۱۳۹۹)، نقش سبک رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی غرب استان مازندران)، پنجمین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران، ۵۶۷-۶۸۹
دوستار، محمد (۱۳۹۹). محمدرضا مستقیم، محمد اسماعیل زاده. رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۷-۴۵.

رضایی کلید بری، حمیدرضا، سلطانی ابراهیم سرائی فاطمه، بخشعلی زاده داود. (۱۳۹۹)، رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۱۵-۱۰۸

رضایی کمزانی، لیلیا و حمیدی فر، فاطمه و اشرفیان رهقی، محمدمهدی، (۱۳۹۹)، رهبری اخلاقی و بهبود عملکرد سازمانی، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری، ۴۳۲-۴۷۸

صالحی مبارکه، زهرا، (۱۳۹۷)، رهبری اخلاقی، دومین کنفرانس ملی پژوهشهای نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج، ۲۳۰-۲۳۴
عقیقی، علیرضا و برجی زاده، حسین، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد ایمنی سازمان با نقش میانجی فرهنگ ایمنی و آگاهی ایمنی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان های دولتی ایلام)، ششمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه، تهران، ۲۲۰-۲۴۰
گل پرور، محسن، سلحشور، آزاده. (۱۳۹۹). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان. *پژوهش های مدیریت منابع سازمانی*. ۹۳-۱۲۳.

گودرزوند چگینی، مهرداد و آفرین آباءه، شبنم و پورکاظمی آستانه، وهاب و رضائی پورششکل، هادی، (۱۳۹۹)، نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان بانک ملی استان گیلان، ۳۳۱-۵۴۱

موسی خانی ح (۲۰۱۲). از مدیریت خدمت مدار با رهبری اخلاقی، از سری مقالات مدیریت رفتار ارائه شده به اولین کنفرانس توانمند سازی منابع انسانی

موغلی، م. ز. حمتکش، ز. (۱۳۹۷). در پژوهش با عنوان "نقش واسطه ای فضیلت سازمانی در رابطه ی بین رهبری اخلاقی با عملکرد سازمانی مدیران، دومین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان، ۱۲۸-۱۶۷

ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; ۱۱۵(۲):۲۰۴-۲۱۳.

Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AH. (۲۰۱۱). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*; ۲۲(۱):۵۱-۶۹.

Kim, W. G. & Brymer, R. A. (۲۰۱۲). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, *International Journal of Hospitality Management*, ۳۰, ۱۰۲۰- ۱۰۲۶.

Miao, Q., Newman, A., Yu, J., & Xu, L. (۲۰۱۳). The Relationship between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? *Journal Business Ethics*, ۱۱۶: ۶۴۱-۶۵۳

Mohajeran B, Divband A. (۲۰۱۷). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational silence with employee's creativity. *Ethics in Science and Technology*; ۱۲(۲):۱۳۷-۱۴۸. (In Persian)

Mousakhani M, Alvani SM, Mirzaei M, Mohammadi S. (۲۰۱۲). The relationship between organizational citizenship behavior and employee performance. *Journal of Industrial Strategic Management*; ۹(۲۵):۷۵

Mousakhani M, Hamidi N, Najafi Z. (۲۰۱۰). Prioritizing effective factors in the performance of educational managers, using MCDM techniques (AHP and borda linear assignment). *Educational Inovations*; ۹(۳۴); ۱۲۷-۱۵۶. (In Persian).

Padash P, Golpour M. (۲۰۱۰). The relationship between ethical leadership with internal motivation for innovation and creativity of employee. *Ethics in Science and Technology*; ۵(۱-۲):۱۰۳-۱۱۰. (In Persian).

Pages ۴۶۳-۴۷۰,

Ponnu, C. H., & Tennakoon, G. (۲۰۰۹). The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – the Malaysian Case, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, ۱۴(۱۲), ۱۰۸-۱۲۳.

Procedia - Social and Behavioral Sciences,

Shamsi M, Naami A, Montakhab Yegane M, Hazaryan S. (۲۰۱۶). Designing and testing a model of organizational outcomes of ethical leadership. *Organizational Resources Management Researchs*; ۵(۴):۱۵۷-۱۷۵. (□□ □□□□□□□□).

The Role of Ethical Leadership on Employee Performance in Guilan University of Medical Sciences,

van Gils, Niels Van Quaquebeke, Daan van Knippenberg, Marius van Dijke, David De Cremer, ۲۰۱۵, Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of follower moral attentiveness, *The Leadership Quarterly*, Volume ۲۶, Issue ۲, Pages ۱۹۰-۲۰۳,

Walumbwa FO, Mayer DM, Wang P, Wang H, Workman K, Christensen AL. (۲۰۱۱). Linking