

The Impact of Ethical Leadership on Organizational Bullying through Organizational Trust and Social Capital (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan))

Abbas Ghaedamini Harouni¹, Mehrdad Sadeghi de cheshmeh², Elahe Musharraf ghahfarakhi³, Gholamreza Maliki Farsani⁴, Samaneh keldani⁵

1. PhD in Cultural Management, Visiting professor University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

2. Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

3. Visiting professor University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

4. PhD in Cultural Management, Visiting professor University of Applied Science and Technology of Harand Center, Isfahan, Iran

5. MSc. Assistant Cultural Management of Faculty Humanities Sciences Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

*Corresponding Author: Abbas Ghaedamini Harouni, E-mail: abbasghaedamini2020@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The purpose of this research is to investigate the effect of ethical leadership on organizational bullying with the mediating role of organizational trust and social capital (study: employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)).

Methods: The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of all the employees working in Islamic Azad University, Isfahan Branch, in the number of 660 people, and 244 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through Cochran's sampling formula. The research tools are the standard ethical leadership questionnaire of Kalshon et al. (2011), the standard organizational bullying questionnaire of Inersen et al. (2009) and the social capital questionnaire of Nahapit and Vagoshal (1998) and the standard organizational trust questionnaire of Fayhan and Marlowe (1997). The validity of the questionnaires is based on content validity. , form and structure were examined and after the necessary terms validity was confirmed and on the other hand the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method as 0.93, 0.91, 0.91 and 0.92 respectively and analysis and Data analysis was done at an inferential level including structural equation modeling.

Results: The results of the research showed that ethical leadership with the mediating role of organizational trust had a negative and significant effect on organizational bullying, the coefficient of this effect is -0.57, and with the mediating role of social capital, it has a negative and significant effect on organizational bullying, the coefficient of this effect is 0.67. - and also ethical leadership has a significant negative effect on organizational bullying, the coefficient of this effect is -0.77.

Conclusion: By strengthening ethical leadership with the mediating role of organizational trust and social capital, organizational bullying is reduced.

Keywords: Ethical leadership, organizational bullying, social capital, organizational trust.

DOI: 10.22098/pbeo.2023.12595.1017

Received: 2023/03/25

Accepted: 2023/06/09

بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی هارونی^۱، مهرداد صادقی ده چشمه^۲، الهه مشرف قهفرخی^۳، غلام رضا مالکی فارسانی^۴، سمانه کلدانی^۵

۱. دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

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

۳. مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

۴. دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز هرنند، اصفهان، ایران

۵. مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

* نویسنده مسئول: عباس قائدامینی هارونی، رایانامه: E-mail: abbasgheadamini2020@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: هدف این پژوهش بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)) است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که طریق فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش پرسش نامه استاندارد رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، پرسش نامه استاندارد قلدری سازمانی اینرسن و همکاران (۲۰۰۹) و پرسش نامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسش نامه استاندارد اعتماد سازمانی فایهان و مارلو (۱۹۹۷) است که روایی پرسش نامه ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی با نقش میانجی اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تاثیر منفی و معناداری داشت که ضریب این تاثیر ۰/۵۷- است و با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۶۷- است و همچنین رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی تاثیر منفی معنادار دارد که ضریب این تاثیر ۰/۷۷- است.

نتیجه گیری: با تقویت رهبری اخلاقی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی قلدری سازمانی کاهش می یابد.

واژه های کلیدی: رهبری اخلاقی، قلدری سازمانی، سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی.

DOI: 10.22098/pbeo.2023.12595.1017

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۹

مقدمه

قلدری سازمانی^۱ امروزه تبدیل به مسئله ای بسیار جدی برای بسیاری از سازمان ها و حتی دولت ها شده است. در سال ۲۰۰۷ حدود ۳۷٪ نیروی کار ایالات متحده اعلام کرده بودند که مورد قلدری قرار گرفته اند. این معضل اخلاقی در محیط کار، اثرات نامطلوبی بر افراد، خانواده ها، سازمان ها، اقتصاد و در کل جامعه می گذارد. تحقیق، اظهارات تحقیر آمیز، شایعه پراکنی، غیبت، ترساندن از جمله نمونه های این رفتار در محیط کار باشد. از طرف دیگر این رفتار نتایج مخربی همچون انزوای اجتماعی، اضطراب، تنش، یأس و ناامیدی، افسردگی، پریشانی و همچنین انواع مشکلات فیزیکی برای قربانیان خود به دنبال دارد (تامبور و وادی^۲، ۲۰۱۲). اولین پژوهش های انجام گرفته برای شیوع و گستردگی پدیده قلدری سازمانی در انگلستان بود. در طول سال های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۰، چندین پژوهش گسترده در سراسر بریتانیا انجام گرفت و گستردگی آن بین ۱۱ تا ۵۳ درصد گزارش شد. در پژوهش های مختلف نشان داده شده است که قلدری سازمانی پدیده ای شایع در محیط های کار ایالات متحده آمریکا است که همواره خسارات زیادی را بر قربانیان سازمان ها و نیز جامعه وارد می کند. در بزرگ ترین پژوهش انجام گرفته تا سال ۲۰۰۷ که توسط موسسه بین المللی زاگی و برای انجمن قلدری سازمانی ایالات متحده آمریکا به انجام رسیده نشان داد در میان ۷۷۴۰ نفر از کارکنان بخش های مختلف ۳۷ درصد مورد قلدری سازمانی قرار گرفته بودند. همچنین در آخرین پژوهش صورت گرفته توسط موسسه قربانیان کار ایالات متحده آمریکا (۲۰۱۵) نشان داد ۲۷ درصد کارکنان آمریکایی از سوء رفتارهای قلدری رنج برده اند، ۲۱ درصد شاهد آن بوده اند و ۷۲ درصد از آن آگاهی پیدا کرده اند. در استرالیا، در پژوهشی در یک شرکت بزرگ تولیدی نشان داد ۳۴ درصد از افراد شرکت کننده مورد قلدری قرار گرفته اند که این میزان در پژوهش های قبلی که توسط کورتیس و همکاران^۳ در میان دانشجویان پرستار در سال ۲۰۰۷ انجام شده بود به میزان ۵۷ درصد بوده است. در ژاپن این معضل اجتماعی را با عنوان آجیم می شناسند. آن ها به دلیل تفاوت های فرهنگی به دیگر شکل های استرس پرداخته شده و برخورد های منفی پیش پا افتاده تلقی می شود. همچنین هیچ پژوهش گسترده ای در این زمینه انجام نشده است (براناش و موری^۴، ۲۰۱۵). قلدری سازمانی عبارتست از اعمال و اقداماتی که به طور مستمر و مستقیم 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 بطور 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 می کند. بنابراین قلدری در محیط کار، رفتار تهاجمی غیر قابل توجیهی است که به همکاران آسیب می رساند. در معرض مداوم و مستمر رفتارهای منفی و خشونت آمیز و آزار دهنده ماهیتاً روانی، قرار گرفتن^۵ دارد و در کل موقعیتی را توصیف می کنند که در آن رفتارهای خصومت آمیز که مستقیماً و به صورت نظام مند بر علیه یک یا چند نفر از همکاران یا زیر دستان صورت می گیرند، به بدنام سازی و قربانی کردن آنان می انجامند (کارترو و لوسیانو^۶، ۲۰۱۳). پژوهش ها نشان داد که عواقب ناشی از قلدری سازمانی شامل کاهش رفاه، تعهد و رضایت شغلی و همچنین افزایش سکوت سازمانی، رفتارهای انحرافی در سازمان و بدبینی سازمانی می شود (رودول و همکاران^۶، ۲۰۱۲). اثرات قلدری

1 - Organization bullying

2 - Tambur & Vadi

3 - Curtis et al

4 - Bransh & murray

5 - Carretero & Luciano

6 - Rodwell & et al

سازمانی می‌تواند بسیار پر هزینه و ضد تولید باشد. برای مثال می‌توان به نرخ گردش مالی بالا، غیبت، ترک خدمت، ناامنی شغلی بالا، کاهش بهره‌وری و هزینه‌های حقوقی اشاره کرد. از پیامد دیگر قلدری سازمانی صدمه به شهرت سازمان، کاهش وفاداری و تعهد به سازمان و فرهنگ آن و در نهایت کاهش عملکرد است (فاکس و رنه^۱، ۲۰۱۵). با وجود این، در دیدگاه‌های سنتی رهبری، اهمیت رهبر به عنوان پیام‌دهنده نادیده گرفته شده و در دیدگاه‌های معاصر نیز با وجود تأکید بر تأثیر کلمات، ایده‌ها و رفتارهای رهبران بر پی‌روان، نقش اخلاقیات به روشنی این امر باعث شده است که در سرتاسر دهه اخیر، به بررسی نشده است. دلیل اهمیت شناسایی عواملی که تأثیر رفتار رهبری اخلاقی در سازمان‌ها را افزایش یا کاهش می‌دهد، پژوهش‌های بر ایفای نقش رهبری اخلاقی در تنظیم رفتار زیردستان متمرکز باشد. پژوهش‌های اولیه بیان می‌کنند که رهبری اخلاقی به طور منفی با رفتارهای ضد تولیدی از قبیل انحراف در محیط کار و قلدری در محیط کار ارتباط دارد (دوگ و دن هارتوگ^۲، ۲۰۰۸). تلاش برای کاهش قلدری سازمانی، پژوهشگران به طور فزاینده‌ای به نقش رهبری اخلاقی در سازمان علاقه مند هستند. پیکو و همکاران^۳ (۲۰۱۰) رهبری اخلاقی را به عنوان نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کردند. یک هنجار مناسب نشان می‌دهد که رهبری عادلانه، صادقانه، اصولی و قابل اعتماد و مسئول اعمال خود است و از پاداش و مجازات برای نگه داشتن مسئولیت زیر دستان در قبال اقداماتشان استفاده می‌کند. در واقع رهبری اخلاقی، قلدری سازمانی را در محل کار سست می‌کند و رهبران اخلاقی این توانایی را دارند که رفتار اخلاقی را در سازمان ترویج کنند و همچنین علاقه‌مندند به این که چگونه کارکنان وظایفشان را انجام می‌دهند؛ از این رو رهبر اخلاقی تمایل دارد با یکی از مهم‌ترین محرک‌های غالب قلدری سازمانی مقابله کند (استوتن و همکاران^۴، ۲۰۱۲). اعتماد سازمانی، عنصری از یک جو سازمانی است، به این مفهوم که یک موضوع موقعیتی است. اعتماد سازمانی به عنوان یک راهنما در رابطه میان اشخاص خصوصاً در شرایط صراحت، سرمایه‌گذاری وفوریت خدمت می‌کند (بوکنوگه و منگوچ^۵، ۲۰۱۰). بدون تردید ایجاد اعتماد سازمانی در هر نظامی رکن اصلی حاکمیت و مبنای مشروعیت آن است و مخدوش شدن آن در بلندمدت بنیان هر نظامی را متزلزل خواهد کرد. اعتماد سازمانی پدیده‌ای تسهیل‌گر است که باعث بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها می‌شود. یکی از عوامل اثرگذار بر اعتماد سازمانی، رهبری است رویکردهای سنتی به رهبری باعث ایجاد موانعی در پرورش کارکنان مولد در سازمان‌ها می‌شود و در حالی که در رویکردهای جدید به رهبری، به خصوص رهبری معنوی و کاهش قلدری سازمانی عاملی محوری و اساسی به شمار می‌رود (پترسون^۶، ۲۰۰۳). در واقع از آنجا که اثربخشی برخی سبک‌های رهبری همچون رهبری اخلاقی، رهبری خدمتگزار و رهبری تحول‌آفرین بر اعتماد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵). برای کاهش قلدری سازمانی، پژوهشگران به طور فزاینده‌ای به نقش رهبری اخلاقی متکی هستند. مدیران می‌توانند با تکیه بر چشم‌انداز اخلاقی، شفافیت ارتباطی و پردازش متوازن اطلاعات، زمینه‌ای برای ایده‌ها و بهره‌مندی از همه ظرفیت‌های کارکنان را فراهم می‌کند و سبب کاهش قلدری سازمانی می‌شود (مایر و همکاران^۷، ۲۰۰۹). رهبری اخلاقی در

1 - Fox & Renee

2 - De Hoogh & Den Hartog

3 - Pico et al

4 - Stouten & et al

5 - Bouckennooghe & Menguç

6 - Patterson

7 - Mayer & et al

کنار استفاده ای ابعاد سرمایه‌های اجتماعی می‌تواند قلدری سازمانی را کاهش دهد (ایلماز^۱، ۲۰۱۰). برای بسیاری از پژوهشگران مهم بوده است که چه متغیرهایی به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر سرمایه اجتماعی موجود میان کارکنان تأثیر گذارند، برخی قلدری سازمانی را به عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی یاد کرده‌اند که از طریق ایجاد رفتارهای غیرمولد^۲ و قلدرمآبانه بایث کم شدن جلوه‌های سرمایه اجتماعی می‌شود که غالباً بروز این گونه رفتارها به دلیل وجود برخی کژتابی‌های سازمانی^۳ در محیط کار است (موذن جمشیدی و حق پرست کنارسری، ۱۳۹۵). از آنجا که دانشگاه‌ها نهاد علمی، فرهنگی و عامل پیشگام تحولات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در هر جامعه هستند، مدیریت کارآمد منابع انسانی در دانشگاه بر رشد و عملکرد جامعه تأثیر می‌گذارد و انتظار می‌رود که با ادای وظایف و رسالت‌های خود بتواند گام‌های مؤثری در تحقق آرمان‌های جامعه بردارد و همواره کشور را به سمت پیشرفت رهنمون سازد. بی تردید این دانشگاه است که می‌تواند به پیشرفت جامعه کمک کرده و روحیه، خلاقیت، خودباوری، ابتکار، و اعتمادبه نفس را به جوانان تزریق کند. به همین جهت این مدیریت و رهبری است که نقش مهمی در پیشبرد اهداف سازمان دارد. رهبری و مدیریت سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های آموزشی تنها با آگاهی عمومی و تخصصی و نیز کسب مهارت‌های انسانی، ادراکی و تجارب فنی و عملی به سامان نمی‌رسد. عمل مدیریت مقوله‌ای است که در آن برای انجام هر کاری ابعاد اخلاقی وجود دارد. یک رهبر مانند ناخدای یک کشتی است، رهبری یک کشتی به بیش از یک حس خوب نیاز دارد، ناخدهای خوب قطب نماهای خوب دارند و می‌دانند که چگونه از آن استفاده کنند حال با توجه به مسائلی که مطرح شد، از یک طرف اهمیت اخلاق و رفتار اخلاقی به ویژه در سطح موسسات آموزشی مانند دانشگاه‌ها برای ما روشن شد و از طرف دیگر با وجود اهمیت موضوع قلدری سازمانی، متأسفانه اکثر مدیران آن را نادیده گرفته و نسبت به پیامدهای قلدری سازمانی بی توجه هستند. به عبارت دیگر، رفتارهای رهبران اخلاقی موجب می‌شود کمترین قلدری سازمانی اتفاق بیفتد. بدین معنا که رهبران رفتارهایی مانند عدالت و انصاف، اجازه اظهارنظر به پیروان و تشویق رفتارهای اخلاقی تعریف می‌کنند. با توجه به رابطه مفهومی و تجربی بیان شده در پیشینه پژوهش میان متغیرها و همچنین با توجه به اهمیتی که بررسی این موضوع در سازمان‌های آموزشی دارد، به همین علت هدف ما در این پژوهش تعیین تأثیر رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی با نقش میان‌اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است.

در زمینه تأثیر رابطه رهبری اخلاقی با متغیرهای مختلف سازمانی پژوهش‌های داخلی و خارجی مختلفی صورت گرفته است. این پژوهش‌ها در محیط‌ها و شرایط سازمانی مختلفی انجام شده‌اند. در ادامه برخی از این پژوهش‌ها که نزدیک‌ترین ارتباط را با پژوهش حاضر داشته‌اند عنوان شده است. نیک پی و زندکریمی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری موثق بر قلدری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان) که با روش توصیفی-مبستگی و نمونه آماری ۲۰۲ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که رهبری موثق بر قلدری سازمانی به صورت مستقیم تأثیر گذار بود و همچنین رهبری موثق با نقش میان جی فرهنگ سازمانی تأثیر گذار بود. ناظری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل فرا تحلیل پیشایندها و پسایندهای قلدری محل کار که با روش فرا تحلیل انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بیشترین اندازه اثر میان پیشایندهای قلدری مربوط به استرس (۰/۵۶)، سکوت سازمانی (۰/۳۶)، مدیریت منابع انسانی (۰/۳۳)، ماکیاولیسم (۰/۳۱) و الزامات

^۱ - Yilmaz

^۲ - Unproductive behavior

^۳ - Organization anomie

شغلی (۰/۳۰) و بیشترین اندازه اثر پیامدهای قلدری مربوط به استرس (۰/۷۷)، تمایل به ترک خدمت (۰/۶۱)، عاطفه منفی (۰/۴۱) و فرسودگی شغلی (۰/۳۸) بود. مسلمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر قلدری در محیط کار (مورد مطالعه: دستگاه های اجرایی شهر بندرعباس) که با روش آمیخته از نوع اکتشافی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که پنج عامل اصلی بر قلدری در محیط کار تأثیر می گذاشت که عبارتند از: عوامل زمینه ای، عوامل فردی - روان شناختی، عوامل شغلی - حرفه ای، عوامل سازمانی و عوامل رفتاری نگرشی که بین عوامل شناخته شده؛ عوامل زمینه ای بیشترین تأثیر و عوامل شغلی کمترین تأثیر را در بروز قلدری داشتند. قادری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان از دیدگاه مدیران و اعضای هیئت علمی که با روش توصیفی - تحلیلی و نمونه آماری ۱۱۸ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وضعیت رهبری اخلاقی از دیدگاه شرکت کنندگان نشان داد که ۶۹/۲۸ درصد از مدیران اصول اخلاقی، ۶۹/۸۰ درصد اخلاق در تصمیم گیری و ۷۳/۸۹ درصد، رفتار اخلاقی داشتند. عبدالشاه و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی در سازمان های خدماتی دولتی (مورد مطالعه: سازمان ثبت اسناد و املاک تهران) که با روش توصیفی - ممبستگی و نمونه آماری ۲۰۲ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی با سرمایه اجتماعی رابطه معنا دار مثبت داشت. احمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تحلیل روابط رهبری امنیت مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی که در بانک های کشاورزی و صادرات شهر سنندج و با روش توصیفی - ممبستگی و نمونه آماری ۲۰۲ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری امنیت مدار با فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. رابطه بین فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی، مثبت و معنادار بود. متغیر فضای اخلاقی میتواند نقش میانجی را در ارتباط بین برخی از ابعاد رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی ایفا نماید. هوگ و هارتوگ^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی و استبدادی، روابط با مسئولیت اجتماعی، اثربخشی تیم مدیریت برتر و خوش بینی زیردستان: یک مطالعه چند روشی که با نمونه آماری ۲۶۲ نفر مدیر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبران با مسئولیت اجتماعی از نظر اخلاقی بالاتر و رهبری استبدادی پایین تر بودند. رهبری اخلاقی نیز به عملکرد بالای تیم مدیریت ارشد و خوش بینی زیردستان نسبت به آینده سازمان و جایگاه خود در درون سازمان ارتباط مثبت داشتند. مالک و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان چشم انداز رفتارهای انحرافی در محیط کار در پاسخ های کارمندان به قلدری در محیط کار: با نقش تعدیل کننده رهبری سمی و تأثیر واسطه ای از فرسودگی عاطفی که با نمونه آماری ۲۶۲ نفر از کارخانجات کارخانه سازی پارچه در پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت. فرسودگی عاطفی رابطه میان قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را به طور کامل واسطه می کرد و قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش تعدیل کننده رهبری سمی تأثیر مثبت داشت. رجالاخشی و نارش^۳ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر نفوذ روانشناختی در مورد قلدری سازمانی که در امریکا و با روش توصیفی از نوع پیمایشی با نمونه آماری ۳۳۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که قلدری سازمانی در محیط کار با رضایت کارکنان، بهره وری کارکنان، روحیه کارکنان، عملکرد کارکنان، رفتار کارکنان و نگرش در محیط کاری، رابطه را افزایش منفی دارد می دهد و همچنین قلدری سازمانی در زمینه های مختلف مانند، عدالت سازمان، رضایت

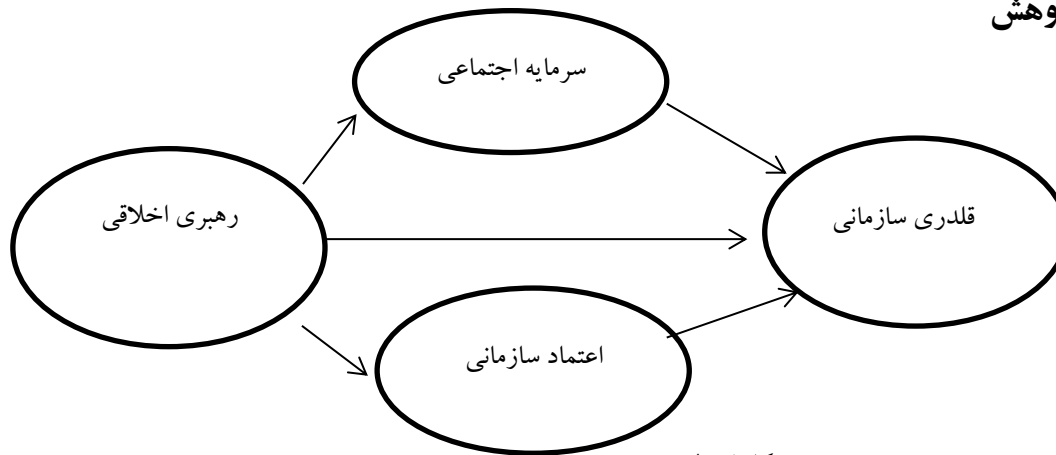
^۱ -Hoogh & Hartog

^۲ - Malik et al

^۳ - Rajalakshmi & Naresh

حرفه‌ای، کار کارکنان، ارتباط کارمند و کارفرما در محل کار، پیامدهای نفوذ روانشناختی و اثرات نفوذ روانی بر شغل، تاثیرگذار بود. چنگ^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی، رفتار آوای کارکنان و درگیری شغلی "انجام داد. نمونه این تحقیق شامل ۲۳۹ سرپرست از یک موسسه بزرگ تحقیقات اقتصادی در شمال تایوان انتخاب شد. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی به زیردستان کمک می‌کند تا درگیر در شغل خود شوند و آن‌ها را تشویق به صحبت کردن می‌نماید. این پژوهش همچنین نشان داد زمانی که به جای تمرکز بر ارتقاء درجه، تمرکز بر خود نظارتی باشد، رهبری اخلاقی با درگیری شغلی رابطه مثبت خواهد داشت. لو^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان اثر رهبری اخلاقی و جو اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان و نمونه این تحقیق شامل ۵۳۱ نفر از کارمندان بنادر بین‌المللی تایوان انتخاب شد. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی تاثیر قابل توجهی بر جو اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان داشت.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

براساس مدل پژوهش، فرضیه‌های زیر بیان می‌شود:

- ۱- رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی تاثیر دارد.
- ۲- رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد.
- ۳- رهبری اخلاقی با نقش میانجی اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد.
- ۴- رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی تاثیر دارد.
- ۵- رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد.
- ۶- رهبری اخلاقی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد.
- ۷- اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد.
- ۸- سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد.
- ۹- سرمایه اجتماعی بر اعتماد سازمانی تاثیر دارد.

¹ - Cheng

² - Lu

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به کاهش قلدری سازمانی می پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی رهبری اخلاقی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی می پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می دهد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان به تعداد ۶۶۰ نفر است که شامل ۴۶۰ نفر مرد و ۲۰۰ نفر زن است و تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر شامل ۱۴۴ نفر مرد و ۱۰۰ نفر زن محاسبه شد. در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش نامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر است: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر است:

جدول ۱. ترکیب سوالات پرسش نامه ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
رهبری اخلاقی	۲۳-۱	۲۳	کالشون و همکاران (۲۰۱۱)
قلدری سازمانی	۴۵-۲۴	۲۲	اینرسن و همکاران (۲۰۰۹)
سرمایه اجتماعی	۷۱-۴۶	۲۶	ناهایتوگوشال (۱۹۹۸)
اعتماد سازمانی	۸۳-۷۲	۱۲	فایهان و مارلو (۱۹۹۷)

روایی پرسش نامه ها: الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت: ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه گیری محقق برمی گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سوالات، پرسش نامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه: اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسش نامه های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تائیدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید. پایایی پرسش نامه ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسش نامه ها و به کمک نرم افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح است.

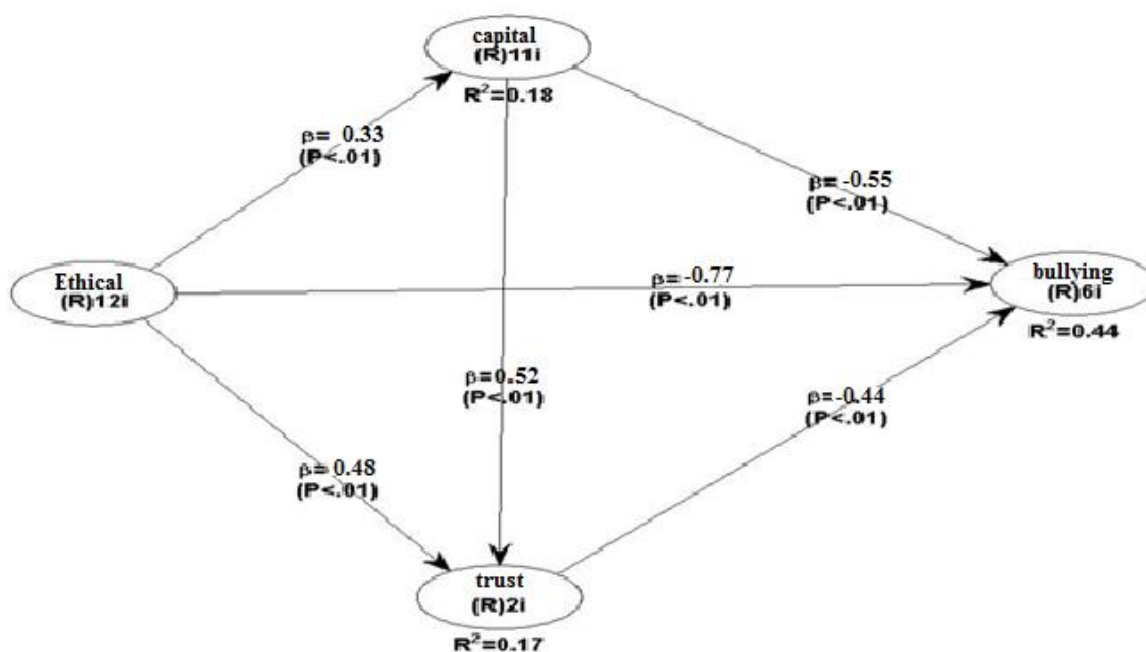
جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه پژوهش

مولفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اخلاقی	۲۳-۱	۰/۹۳
قلدری سازمانی	۴۵-۲۴	۰/۹۱
سرمایه اجتماعی	۷۱-۴۶	۰/۹۱

اعتماد سازمانی	۸۳-۷۲	۰/۹۲
کل	۸۳-۱	۰/۹۵

یافته‌ها

رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی از طریق اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی تاثیر دارد .
بررسی مدل اصلی



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

جدول ۳. برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۳۳	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۴۷	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد. لذا برازش مدل معنادار است. با توجه مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر رهبری اخلاقی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی به طور کلی به شرح زیر است:

جدول ۴. ضرایب تأثیر رهبری اخلاقی از طریق اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی

رهبری اخلاقی	اعتماد سازمانی	سرمایه اجتماعی	قلدری سازمانی
رهبری اخلاقی			
اعتماد سازمانی	۰/۳۳		
سرمایه اجتماعی	۰/۴۸		
قلدری سازمانی	-۰/۷۷	-۰/۴۴	-۰/۵۵

جدول ۵. بررسی معنی داری ضرایب مدل

رهبری اخلاقی	اعتماد سازمانی	سرمایه اجتماعی	قلدری سازمانی
رهبری اخلاقی			
اعتماد سازمانی	<۰/۰۰۱		
سرمایه اجتماعی	<۰/۰۰۱		
قلدری سازمانی	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱

جدول ۶. بررسی معنی داری روابط مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
رهبری اخلاقی - قلدری سازمانی	-۰/۷۷	<۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی - اعتماد سازمانی - قلدری سازمانی	-۰/۵۷	<۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی - سرمایه اجتماعی - قلدری سازمانی	-۰/۶۷	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۸ رهبری اخلاقی از طریق اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۵۷- می باشد و از طریق سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۷- است و همچنین تأثیر مستقیم بر قلدری سازمانی نیز معنادار و مثبت می باشد. که ضریب این تأثیر ۰/۷۷- است.

جدول ۷. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

رهبری اخلاقی	اعتماد سازمانی	سرمایه اجتماعی	قلدری سازمانی
رهبری اخلاقی	۰/۶۹	۰/۸۵	۰/۵۵
اعتماد سازمانی	۰/۶۳	۰/۶۴	۰/۴۸
سرمایه اجتماعی	۰/۸۸	۰/۶۵	۰/۵۸
قلدری سازمانی	۰/۴۵	۰/۴۷	۰/۵۲

فرضیه های فرعی پژوهش

جدول ۸. آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

	فرضیه ها	میزان اثر	مقدار معناداری	خطای معیار	نتیجه فرضیه
فرضیه دوم	رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد	-۰/۷۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۶	تأیید
فرضیه سوم	رهبری اخلاقی از طریق اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد	-۰/۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه چهارم	رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی تاثیر دارد	۰/۴۸	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	تأیید
فرضیه پنجم	رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد	۰/۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	تأیید
فرضیه ششم	رهبری اخلاقی از طریق سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد	-۰/۶۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه هفتم	اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد	-۰/۴۴	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید
فرضیه هشتم	سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی تاثیر دارد	-۰/۵۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید
فرضیه نهم	سرمایه اجتماعی بر اعتماد سازمانی تاثیر دارد	۰/۵۲	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	تأیید

با توجه به جدول (۷)، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی تأثیر معناداری منفی دارد ضریب این تأثیر -۰/۷۷- است، می توان گفت با بهبود رهبری اخلاقی میزان قلدری سازمانی کاهش می یابد و رهبری اخلاقی از طریق اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر -۰/۵۷- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اخلاقی و با میانجی گری اعتماد سازمانی میزان قلدری سازمانی کاهش می یابد و رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۸ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اخلاقی میزان اعتماد سازمانی افزایش می یابد و رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۳۳ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اخلاقی میزان سرمایه اجتماعی افزایش می یابد و رهبری اخلاقی از طریق سرمایه اجتماعی بر قلدری سازمانی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر -۰/۶۷- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اخلاقی و با میانجی گری سرمایه اجتماعی میزان قلدری سازمانی کاهش می یابد و اعتماد سازمانی بر قلدری سازمانی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر -۰/۴۴- می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش اعتماد سازمانی میزان قلدری سازمانی کاهش می یابد و سرمایه اجتماعی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۲ می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش سرمایه اجتماعی میزان اعتماد سازمانی افزایش می یابد..

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف تعیین تاثیر رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان) اجرا شد، شواهدی از نقش رهبری اخلاقی بر قلدری سازمانی از طریق اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی به دست آمد تمامی روابط در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت. این یافته ها نشان داد که با افزایش رهبری اخلاقی از طریق اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی، قلدری سازمانی کاهش می یابد و این یافته از پژوهش

حاضر با پژوهش های ناظری و همکاران (۱۳۹۸)، مسلمی و همکاران (۱۳۹۸)، قادری و همکاران (۱۳۹۷)، عبدالشاه و همکاران (۱۳۹۶)، نیک پی و همکاران (۱۳۹۵)، مالک و همکاران (۲۰۱۸) و چنگ (۲۰۱۴)، لو (۲۰۱۴)، شین (۲۰۱۴) و پوچتایت (۲۰۱۴) به طور غیر مستقیم همخوانی دارد.

در تفسیر این یافته ها باید گفت که رهبران اخلاقی به منزله یکی از رویکرد مثبت سازمانی می تواند به درک چالش هایی از قبیل قلدری سازمانی کمک کند. این رهبران از طریق حمایت خود از زیردستان خود اطمینان می دهند که از قلدر سازمانی جلوگیری کنند و رهبران اخلاقی بر خدمت بیشتر و بهتر تمرکز می کنند که در نتیجه، ویژگی جهت گرایی مردمی رهبران اخلاقی باعث می شود، آن ها به چگونگی تاثیر اقداماتشان بر دیگران توجه کنند و از قدرت اجتماعی خود برای خدمت به دیگران استفاده نمایند. براساس رهبران اخلاقی منافع جمعی را بر منافع فردی ترجیح می دهند و همین امر سبب کاهش قلدری سازمانی می شود و رهبران اخلاقی صادق، قابل اعتماد، منصف و نوع دوست است. چنین رهبرانی، انتخابات منصفانه، ضابطه مند و اخلاقی شکل می دهند و محیط های کاری را منصفانه می سازند. رهبران اخلاقی با صداقت و به صورت منصفانه با دیگران رفتار می کنند، از شخص خاصی جانبداری نمی کنند، در روابط خود تبعیض قائل نمی شوند و مسئولیت اعمال شان را خود به عهده می گیرند. به طور کلی، انصاف، عنصر اصلی رهبری اخلاقی می باشد و همین امر سبب کاهش قلدری سازمانی می شود و رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم گیری ها حق اظهار نظر می دهند، به ایده ها و طرز فکر آنها گوش می کنند. تسهیم قدرت به زیردستان اجازه می دهد، کنترل بیشتری داشته باشند و باعث می گردد وابستگی کمتری به مدیران شان پیدا کنند و همین امر سبب کاهش قلدری سازمانی می شود و رهبران اخلاقی، الگوهای نمونه هستند که به ایجاد و حفظ روابط مثبت با زیردستان توجه دارند. بنابراین می توان گفت که حالت عصبی (عصبی بودن) رابطه منفی با رهبری اخلاقی دارد و همین امر سبب کاهش قلدری سازمانی می شود و رهبران اخلاقی استانداردهای اخلاقی در مورد رفتارهای اخلاقی را به روشنی به زیردستان منتقل می کنند. آنها زیردستان را در تعیین اولویت ها و معضلات اخلاقی که ممکن است تجربه کنند، هدایت می کنند. منظور از هدایت اخلاقی ارتباطات در مورد اخلاق، توضیح قواعد اخلاقی، ترویج و پاداش رفتار اخلاقی در میان زیردستان می باشد. همچنین هدایت اخلاقی یعنی مجموعه قوانین مدیران بالایی و سازمان ها، استانداردها یا کدهای رفتاری که رهنمودهایی را برای رفتار اخلاقی فراهم می آورد و رهبران نیز زیردستان را از این دستورالعملها و استانداردها آگاه می سازند و همین امر سبب کاهش قلدری سازمانی می شود و رهبران اخلاقی به گونه ای شفاف عمل می کنند و با ترفیع، تشویق و دادن پاداش، رفتار اخلاقی را در میان پیروان رواج می دهند و در ارتباطات آشکار شرکت می کنند. شفاف سازی نقش، به اهمیت شفافیت و روشنی در اهداف عملکردی و انتظارات اشاره دارد. رهبران اخلاقی، مسئولیت ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می سازند، به گونه ای که زیردستان می دانند از آن ها چه انتظاری می رود و در چه زمانی عملکردشان به حد انتظار می رسد و همین امر سبب کاهش قلدری سازمانی می شود و رهبران اخلاقی کسانی هستند که به وعده های خود عمل می کنند و دائما طوری رفتار می کنند که می توان به آنها اعتماد کرد و آنها را باور داشت، زیرا آنها طوری رفتار می کنند، که مورد انتظار است و همین امر سبب کاهش قلدری سازمانی می شود. با مشخص شدن تاثیر رهبری اخلاقی بر تولید سرمایه اجتماعی می توان گفت که با توجه به میزان مطابقت رفتار رهبر با ابعاد رهبری اخلاقی فچگونه رهبران سازمان ها با رفتار خود می توانند بر رشد همدلی، اعتماد و مشارکت کارکنان خود موثر باشند و این تاثیر می تواند دو سویه باشد و این امر سبب می شود هنگامی که بین این سرمایه های انسانی بحث اخلاق مطرح باشد، این

سرمایه‌های به سرمایه‌های اجتماعی تبدیل می‌شود. با مشخص شدن تاثیر رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی می‌توان گفت که ویژگی رهبری اخلاقی از جمله انصاف و اخلاق باعث می‌شود که تصمیمات اصولی و منصفانه اتخاذ کنند که باعث می‌شود کارکنان اهداف شخصی خود را همراه با اهداف و ارزش‌های سازمان بدانند و همچنین منجر می‌شود که کارکنان به سازمان اعتماد کنند و به لحاظ اخلاقی اعتماد به سازمان را درست می‌دانند. با مشخص شدن تاثیر سرمایه اجتماعی بر کاهش قلدری سازمانی می‌توان گفت که با ایجاد عواملی از قبیل شرایط کار، حقوق و دستمزد، خط مشی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ها ریزی‌ها و رعایت اصول اخلاقی در سازمان می‌توان آرامش را در سازمان حکم فرما می‌شود و کارکنان رضایت خاطر کار می‌کنند و برای پیشبرد اهداف سازمان همکاری و مشارکت می‌کنند که این امر سبب می‌شود ارتباطات مناسب در سازمان صورت گیرد و باعث ایجاد سرمایه‌های اجتماعی در سازمان شده و از قلدری سازمانی جلوگیری می‌کند. با مشخص شدن تاثیر اعتماد سازمانی بر کاهش قلدری سازمانی می‌توان گفت که اعتماد به سازمان اساساً باعث ایجاد نوعی ارتباط معنادار مثبت بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان می‌گردد آنها به سرپرستان و مدیران و فرایندهای کاری خود اعتماد پیدا می‌کنند این مساله باعث می‌شود که تمام گفتار و عمل مدیران خود را معنادار فرض کنند بدین ترتیب که کارکنان احساس می‌کنند که هر آنچه که مدیران و سرپرستان در رابطه به هنجارها و ارزش‌های سازمان می‌گویند معنادار و درست است این فرایند به معناداری و درست بودن فرهنگ سازمانی باعث می‌شود که تا کارکنان نوعی اعتماد اساسی به سازمان خود پیدا کنند. این اعتماد سبب می‌شود تا آنها تعهد به اصول اخلاقی سازمان بیشتری را داشته باشند و آمادگی بسیار بالاتری را برای کاهش رفتارهای غیر اخلاقی مانند قلدری سازمانی به دنبال داشته باشند.

دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) از طریق ایجاد محیطی با فرهنگ مسنجم، رهبری معنوی و اجرای سیاست‌های ضد قلدری به ایجاد یک محیط کاری مثبت کمک کنند. شفاف سازی و تشریح اهمیت اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی و تبیین اقدامات انجام شده در این زمینه که در دانشگاه صورت پذیرفته و در دست اقدام برای همه کارکنان، دانشجویان و مدیران و مسئولان خارج از دانشگاه ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

منابع

- احمدی، کیومرث، فاطمی، عادل، لطفی، امید (۱۳۹۵) تحلیل روابط رهبری امنیت مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی. فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۱، شماره ۲، ص ۷۷-۸۴.
- عبدالشاه، محمد، مقیمی، مصطفی، خطیبی، سید امیر محمد (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی و تاثیر آن بر سرمایه اجتماعی در سازمان های خدماتی دولتی (مورد مطالعه :سازمان ثبت اسناد و املاک تهران). فصل نامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۲، ص ۲۴۵-۲۶۴.

قادری، مصطفی. کریمیان، منیره. مبلغی، جعفر (۱۳۹۷) بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان از دیدگاه مدیران و اعضای هیئت علمی. مجله علوم پزشکی کردستان، دوره ۲۳، ص ۱۲۵-۱۳۴.

مسلمی، مریم. بانثی، عبدالله. کوشکی جهرمی، علی رضا (۱۳۹۸) شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر قلدری در محیط کار (مورد مطالعه: دستگاه های اجرایی شهر بندرعباس). مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۷، شماره ۳، ص ۴۹۱-۵۱۰.

موذن جمشیدی و حق پرست کنارسری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر کژتایهای سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی قلدری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکتهای تولیدی صنایع غذایی در شهرک های صنعتی استان گیلان) فصل نامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۲، ص ۳۲۰-۲۹۷.

ناظری، ناظری. حسن پور، اکبر. جعفری نیا، سعید. وکیلی، یوسف (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل فرا تحلیل پیشایندها و پسایندهای قلدری محل کار. فصل نامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۸، شماره ۲، ص ۱-۳۶.

نیک پی، ایرج. زند کریمی، مریم (۱۳۹۸) بررسی تأثیر رهبری موثق بر قلدری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی. فصل نامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۷، شماره ۲، ص ۳۳۶-۳۱۷.

- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*, 27(4), 505-522.
- Bouckennooghe, D., & Menguç, B. (2010,). Organizational politics and the moderating role of organizational climate on change recipients' readiness for change. *Conference Proceedings, Administrative Sciences Association of Canada Conference, Regina*,
- Bransh, S., murray, j. (2015). "Workplace bullying:Is lack of understanding the reason for inaction?". *Organizational Dynamics*, 44(4), 287-295.
- Brooks, K., & Nafukho, F. M. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: any link to productivity? *Journal of European Industrial Training*, 30(2), 117-128.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Carretero, N., Luciano, V.L. (2013). Prevalence and incidence of workplace bullying among Spanish employees working with people with intellectual disability, *Disability and Health Journal*, Vol.6, 405-409.
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817.
- Currall SC, Inkpen AC. 2002. A multilevel approach to trust in joint ventures. *Journal of International Business Studies*, 33: 479-495.
- Cyril HP, Girindra T (2009). The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes - the Malaysian Case. *Journal of Business Ethics and Organization Studies* 14: 21-31.
- De Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *Leadership Quarterly*, 19: 297-311.
- Dietz Graham and Hartog Deanne N. Den (2006), "Measuring trust inside organizations", *Personnel Review*, Vol.35, No.5, PP.557-588.

- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire—Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3–40). London: Taylor & Francis.
- Fox, Suzy, Renee L (2015). Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying, *Human Resource Management Journal*, Vol 25, no 1, 2015, pages 116–130.
- Giorgi, G. Mancuso, S. Fiz Perez, F. Castiello D'Antonio, A. Mucci, N, Cupelli, V. Arcangeli, G (2015). Bullying among nurses and its relationship with burnout and organizational climate, *International Journal of Nursing Practice* 2015. Wiley Publishing Asia Pty Ltd., doi:10.1111/ijn.12376.
- Hoogh, Annebel H.B. De & Hartog, Deanne N. Den(2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly* 19 (2008) 297–311.
- Hutchinson/M. & Hurley/J. (2014). Exploring leadership capability and emotional intelligence as moderators of workplace bullying, *Journal of Nursing Management* 553-562.
- Inkpen AC. 2001. Strategic alliances. In: M.A. Hitt, R.E. Freeman and J.S. Harrison (Eds.). *Handbook of Strategic Management*, pp: 409-432.
- Ireland RD, Webb JW(2007) A multi-theoretic perspective on trust and power in strategic supply chains. *Journal of Operations Management*, 25(2): 482-497.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Li, L. (2005). The effects of trust and shared vision on inward knowledge transfer in subsidiaries' intra- and inter-organizational relationships, *International Business Review*, 14 (1) ,77-95.
- Lu, C. S., & Lin, C. C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209-223.
- Malik, Muhammad Shaukat . Sattar, Shahzadi . Younas, Saba . Nawaz, Muhammad Kashif (2018). The Workplace Deviance Perspective of Employee Responses to Workplace Bullying: The Moderating Effect of Toxic Leadership and Mediating Effect of Emotional Exhaustion. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 8, Issue 1, p33-50.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2009). *Psychological Perspectives on Ethical Behavior and Decision Making*, Chapter 11: Making ethical climate a mainstream topic, Information AGE Publishing, North Carolina, 181-213.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship Between Organizational Cynicism and Ethical Leadership Behaviour: A Study At Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Patterson, K (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy, Regent university.
- Perks H, Halliday SV. 2003. Sources, Signs and Signaling for Fast Trust Creation in Organizational Relationships. *European Management Journal*, 21(3): 338-350.
- Pučetaitė, R. (2014). Stimulating Organizational Innovativeness through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role of Organizational Trust. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 231-235.

- Rajalakshmi & Naresh(2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior* Volume 41, , Pages 90-97.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Resick, CH.J., Hanges, P.J., & Dickson, M.W. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Rodwell J, Demir D, Parris M, Steane P, Noblet A.(2012) The impact of bullying on health care administration staff: reduced commitment beyond the influences of negative affectivity. *Health Care Manage Rev.*; 37: 329–338.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect. *Academy Of Management Journal*,, 31, 599-627.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2014). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Stouten, J., Baillien, E., Van den Broeck, A., Camps, J., De Witte, H., & Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 95: 17–27.
- Tambur, M., & Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a posttransitional country. *International Journal of Manpower*, 33, 754-768.
- Tutar, H., Altınöz, M., & Çakıroğlu, D. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1378-1388.
- Wicks AC, Berman SL, Jones TM. 1999. The structure of optimal trust: Moral and strategic implications. *Academeyof Management Review*, 24(1): 99-116.
- Yilmaz, E. (2010). “The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics”. *Journal of social and behavioral sciences*, 2(2), 3949-3953.