

## بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه‌جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی

سامره شجاعی\*، منصوره صادقی\*\*  
مرتضی دنکوب\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۱/۲۳

### چکیده

پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که نیت جابه‌جایی، یکی از نگرانی‌های سازمان‌های امروزی است و دیده می‌شود برخی از کارکنان مستعد به دلایل مختلف مجبور به ترک سازمان می‌شوند؛ لذا هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین رهبری اصیل با نیت جابه‌جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه گلستان است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است و جامعه آماری آن، کلیه کارکنان دانشگاه گلستان به تعداد ۱۴۰ نفر می‌باشد و تعداد نمونه نیز بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۰۳ نفر است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است که از پنج پرسشنامه رضایت شغلی مکینتاش و کراش (۲۰۱۴)، پرسشنامه رهبری اصیل ریثان و دان استاکس (۲۰۱۴)، پرسشنامه قلدری واشلر و همکاران (۲۰۱۳) و نیت جابه‌جایی و تحلیل رفتگی برگرفته از کتاب دکتر مقیمی استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ همه آنها بالای ۰/۷ بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج، حاکی از آن است که بین رهبری اصیل و قلدری سازمانی، رهبری اصیل و رضایت، تحلیل رفتگی و رضایت و نیت جابه‌جایی، رابطه منفی و معنی‌دار و بین قلدری و تحلیل رفتگی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

**کلیدواژه:** فرسودگی شغلی؛ رهبری معتبر؛ رضایت شغلی؛ قصد ترک؛ قلدری در محیط کار.

\*. استادیار، گروه مدیریت، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول)  
shojaee719@gmail.com  
\*\*. عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران  
m\_sadeghi2701@yahoo.com  
\*\*\*. عضو گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
dankoob\_m59@yahoo.com

## مقدمه

قلدری، تعامل یا فرایندی است که به‌طور مکرر و منظم (به‌عنوان مثال: هفتگی) و در طول یک دوره زمانی (به‌عنوان مثال: حدود شش ماه) رخ می‌دهد. قلدری، یک فرایند شدیدکننده است در دوره‌ای که فرد، در نهایت در یک موقعیت نامطلوب قرار می‌گیرد و به یک هدف اعمال نظام‌مند اجتماعی منفی تبدیل می‌شود (سمنانی و سینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۵۸۳؛ کارتر و لوچیانو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۴۰۵-۴۰۶). قلدری، اصولاً روانی و مداوم بوده و بر این اساس از خشونت محل کار متمایز است که اصولاً فیزیکی و نامنظم است (توماس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳: ۳۸۵-۳۸۶). از طرفی دیگر، از آنجا که پژوهش‌های رهبری اصیل در دهه گذشته رشد کرده است، لذا می‌توان رهبری اصیل را یک الگوی رفتار رهبری دانست که هم ظرفیت‌های روانی مثبت و هم جو اخلاقی مثبت را به‌منظور پرورش بیشتر خودآگاهی، دیدگاه اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت رابطه‌ای در بخشی که رهبران با پیروان کار می‌کنند تا خودپیشبردی مثبت را در آنان رشد دهند، فعال کرده و افزایش دهند (هینوجوسا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴: ۵۹۷). ظاهر صحبت ممکن است بیان‌کننده ویژگی‌هایی از جمله: انتقال اصالت، همدلی، احترام، اعتماد، قابلیت اطمینان و باور باشد (وایتی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴: ۲۸۳-۲۸۴). هارتر در سال (۲۰۰۲)، اعتبار را به‌عنوان داشتن تجارب شخصی شامل: افکار، احساسات، نیازها، آرزوها و عقاید، تعریف کرده است. بنابراین اعتبار شامل خودآگاه‌بودن و رفتار بر اساس خود واقعی بر مبنای آنچه فرد واقعاً فکر می‌کند و بدان معتقد است، می‌باشد (گاردنر و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱: ۱۱۲۱). رهبری اصیل الگویی از ویژگی‌های رهبری همچون خودآگاهی، صداقت و شفافیت، یکپارچگی و ثبات رفتاری است. رهبری قابل اعتماد، الگویی از رفتار اخلاقی و شفاف رهبری است که صداقت در تسهیم دانش برای تصمیم‌گیری را تشویق می‌کند (لسچینگر و فیدا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴: ۷۴۱). رهبران اصیل عزت‌نفس مطلوبی دارند که به آنها

1. Samnani & Singh
2. Carretero & Luciano
3. Thomas & etal
4. Hinojosa & etal
5. Waite & etal
6. Gardner & etal
7. Laschinger & Fida

کمک می‌کند تا در روابط، آزاد و صادق باشند (آلک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴:۲۶۸). شناسایی ویژگی‌های زیر به‌عنوان نشانه‌های رهبری اصیل است: تمایل به تنظیم رفتار خود، عملکرد بدون سوگیری یا تعصب در تصمیم‌گیری‌ها و داشتن روابط حرفه‌ای آزاد و صادقانه (استوتن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴:۵۱۵). لذا اگر رهبری معتبر و اصیل در سازمان وجود نداشته باشد، کارکنان دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت: فرسودگی شغلی با محیط کار ارتباط دارد و به‌عنوان فرایندی که طی آن، رفتار و نگرش کارکنان در پاسخ به فشار کار، منفی می‌گردد، تعریف می‌شود. مطالعات بی‌شمار نشان‌دهنده وجود ارتباط بین استرس شغلی و شخصی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی است. همچنین فرسودگی شغلی به‌عنوان پاسخی بلندمدت به عوامل استرس‌زای مکرر در محیط کار تعریف شده است (مایر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴:۲). لاک در سال (۱۹۷۶)، رضایت شغلی را به‌عنوان حالت عاطفی لذت‌بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی برای تجربه‌های کاری یا شغلی تعریف کرده است (آزاده و موسوی احرانجانی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴:۳۴۵). رضایت شغلی معمولاً به‌عنوان حالت روان‌شناختی روان‌شناختی یا خلقی مطرح می‌شود که منعکس‌کننده حالت عاطفی مثبت کارمند نسبت به کار و عوامل کاری مرتبط است که کارمند با آن سروکار دارد (پان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵: ۸۵-۸۶). بنابراین می‌توان گفت: وقتی در سازمانی پدیده قلدری حاکم باشد و رهبری اصیل در آنجا وجود نداشته باشد، کارکنان از کار خود هیچ رضایتی ندارند و به نوعی دچار فرسودگی شغلی می‌شوند که در نهایت مجبور به ترک سازمان خود می‌شوند.

پژوهش‌های زیادی به نیت ترک به‌عنوان مقدمه اصلی انجام رفتار ترک شغل از جانب شخص اشاره می‌کند (چن و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴:۳۳۳). نیت ترک شغل، اشاره به پیش‌بینی کردن کار از جانب فرد دارد (خانین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳: ۱-۲). وقتی سازمانی نیروهای مستعد خود را ازدست دهد، به‌سختی می‌تواند چنین نیروهایی را جایگزین کند. بنابراین فشار روانی، هزینه‌های مهم انسانی را

1. Alok
2. Stoten
3. Meyer & etal
4. Azadeh & Mousavi Ahranjani
5. Pan
6. Chen & etal
7. Khanin

در پی داشته و انواع بیماری‌های جسمی و روانی را سبب می‌شود و از این رو پیامدهای مالی سنگین در پی دارد. هزینه‌های فشار روانی را می‌توان به غیبت، ترک خدمت و شکایات از سوی کارکنان اشاره کرد. لذا عدم توجه به رهبری معتبر در سازمان و نارضایتی در پی آن، مشکل بسیاری از سازمان‌ها می‌باشد. وجود رهبری معتبر، بدبینی کارکنان و همچنین سایر رفتارها مانند قلدری در سازمان را کاهش می‌دهد و به ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان می‌انجامد. همچنین به دلیل اینکه افراد در محیط کارگاهی در معرض مداوم رفتارهای منفی و تهاجمی قرار می‌گیرند و ممکن است این رفتارها توسط فرد یا گروهی باشد و اگر این کار به صورت مکرر باشد، پیامدهای منفی برای فرد و سازمان مورد نظر دارد، پس می‌توان گفت: وجود چنین پژوهشی ضرورت پیدا می‌کند و از طرفی چون تاکنون تحقیقی در این رابطه صورت نگرفته است، در این پژوهش سعی شده است که به مفهوم رهبری اصیل، نیت جابه‌جایی، قلدری، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی پرداخته شود و در پایان پرسشی که مطرح می‌شود این است که آیا بین رهبری اصیل و نیت جابه‌جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه گلستان رابطه‌ای وجود دارد؟

## مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش فرسودگی شغلی<sup>۱</sup>

سندروم فرسودگی شغلی یک مشکل مهم در محیط‌های کاری مدرن است و شیوع آن به‌طور قابل ملاحظه‌ای در طول دهه گذشته افزایش یافته است (فیونتی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵: ۲۴۱). مفهوم تحلیل رفتگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۰ برای اولین بار توسط فرویدنبرگر<sup>۳</sup> (۱۹۷۵) معرفی شد. او اولین کسی است که از واژه تحلیل رفتگی شغلی با مضمون امروزی آن استفاده کرده است (پارسامعین و ناظم، ۱۳۸۹: ۸). فرسودگی شغلی عبارت است از «یک سندرم خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی که می‌تواند در میان افرادی که نوعی از «خدمات

1. Burnout  
2. Fuente & etal  
3. Freudenberger

عمومی» را انجام می‌دهند، رخ دهد» (دوگن بروک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۰۱). خستگی عاطفی به‌عنوان شرایطی توصیف شده است که در آن منابع روانی کارکنان به حدی تقلیل می‌یابد که آنها دیگر قادر به ارائه خدمات خودشان نیستند. خستگی، نشان‌دهنده بارزترین علامت مؤلفه استرس در فرسودگی شغلی است. همچنین مسخ شخصیت، به‌عنوان سازوکار مقابله ناکارآمد ناشی از استرس شغلی تعریف شده است که باعث می‌شود کارکنان در برخوردشان با سایرین، بی‌عاطفه، سرد و منفی شوند. تعاریف مربوط به جنبه مسخ شخصیت، واژه بدبینی را به آن برچسب زده است. آخرین جنبه، به شیوه‌ای مثبت تحت عنوان احساس موفقیت شخصی مشخص شده است که این حالت، احساس افسردگی‌ای است که توسط کارمندان بیان شده است؛ به این شکل که دیگر در رسیدن به اهدافشان موفق نیستند و اعتماد به‌نفس خود را در زمین، توانایی‌شان در انجام مقتضی وظایفشان در محل کار از دست داده‌اند (آمبروس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۱۰۷۲). فرسودگی شغلی همچنین اثر منفی بر کیفیت زندگی کارمندان مبتلا به تعارضات درون رابطه‌ای و پرخاشگری دارد (آدریانسنز و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴: ۲). احساسات شایع مرتبط با فرسودگی شغلی شامل ناامیدی، ضعف، ناتوانی در رسیدن به اهداف کاری و همچنین درگیری کمتر در کار است (مایر و همکاران، ۲۰۱۴: ۲). عوامل مؤثر در تحلیل رفتگی شغلی عبارت‌اند از عوامل محیطی، فردی و سازمانی. از جمله عوامل سازمانی که به فرسودگی شغلی منجر می‌شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و انعطاف‌ناپذیر، عدم امنیت شغلی و فرصت‌های اندک برای ارتقا است (ارقند و همکاران، ۲۰۱۳: ۴۴۵). تحلیل رفتگی شغلی در بلندمدت موجب فشار روانی برای فرد می‌شود، به طوری که می‌توان یکی از علل اصلی تحلیل رفتگی شغلی را عدم تناسب بین فرد و محیط کاری دانست. یکی از حوزه‌هایی که می‌تواند منجر به تناسب ضعیف بین فرد و محیط کاری‌اش شود، ساختار سازمانی است. رسمیت، قوانین و مقررات سازمانی می‌توانند کارکنان را در انجام وظایف و رسیدگی به مشکلات راهنمایی کرده و در این مورد به آنها کمک کنند. ولی باید توجه داشت، رسمیت، قوانین و مقررات سازمانی به گونه‌ای باشند که خطوط راهنما و

1. Droogenbroeck &etal  
2. Ambrose & etal  
3. Adriaenssens

جهت‌هایی را برای کارکنان در انجام وظایفشان فراهم نماید و انتظارات نامشخص را کاهش دهد. عدم تمرکز و دخالت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به کارکنان این اجازه را می‌دهد که احساس کنند تا حدودی بر زندگی کاری خود، کنترل دارند و سازمان برای آنها ارزش قائل است. فقدان کنترل بر محیط کاری نیز می‌تواند موجب احساس ناتوانی و عجز شده و به تحلیل رفتگی شغلی منجر شود (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۹).

## رهبری اصیل<sup>۱</sup>

اگرچه مفهوم اصالت از زمان ارسطو مطرح بوده است، ولی طی دهه‌های اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته است (پوزو همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۲۳۲). اعتبار<sup>۳</sup>، برگرفته شده از فلسفه یونان قدیم و به معنای شناخت خودشان است که در معبد دلفی حکاکی شده است. ریشه این کلمه به کلمه یونانی *authento* برمی‌گردد که به معنای داشتن اختیار کامل است و بیانگر مفهوم کارکرد معتبر است که به وسیله آن افراد، مسئول حوز، خودشان می‌باشند (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۱۲۱). اصالت یک مفهوم است که شامل داشتن تجارب شخصی (به عنوان مثال ارزش‌ها، افکار، احساسات و اعتقادات) و رفتار مطابق با خود واقعی است (جو و نیمون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴: ۵۷۴). در طول صد سال گذشته، نظریه‌های رهبری در سراسر جهان پدید آمده است (وایتی و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۸۳-۲۸۴)؛ اما نظریه رهبری اصیل هنوز در مرحله نوپای توسعه است (هینوجوسا و همکاران، ۲۰۱۴: ۵۹۷). در حالی که برداشت‌های مختلفی از مفهوم رهبری معتبر وجود دارد، مفهومی که در نظریه پردازی‌های فعلی و نیز تحقیقات تجربی غالب است، مفهومی است که توسط آولیو و همکارانش ارائه شده است (پوزو و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۳۲). نظریه‌های رهبری معتبر، پس از آنکه پیشینه پژوهشی مربوط به رهبری تحولی، بین رهبری کاذب و اصیل، تمایز قائل شد، به سرعت رشد کردند. رهبران تحول‌گرا، نمونه‌های شخصی تولید می‌کنند، چشم‌اندازی مشترک خلق می‌کنند، اهل ریسک و خطرند، میزان اعتماد و همکاری را افزایش داده و به سایرین به خاطر

1. Authentic leadership
2. Peus & etal
3. Authenticity
4. Joo & Nimon

موفقیت‌هایشان پاداش می‌دهند. رهبران شبه تحول‌گرا به دنبال دستیابی به مقاصد خودخواهانه خود از طریق پیروان هستند (آلک، ۲۰۱۴: ۲۶۸). مفهوم اصلی و ذاتی رهبری اصیل، زمینه اخلاقی عملکرد و بعد اخلاقی در محیط کار است. به علاوه ممکن است اینگونه به نظر برسد که رهبری اصیل از رهبری تحولی جدا شده باشد، به این معنا که بهره‌وری سازمان، اصل زیربنایی در تصمیم‌گیری نیست، بلکه آن صداقت اخلاقی و معنوی رهبر است (استوتن، ۲۰۱۴: ۵۱۵). نظریه رهبری اصیل، یک نظریه هنجاری است که یک رهبر ایده‌آل برای سازمان‌ها را توصیف می‌کند که هدف آن ادغام ایده‌های اولیه در مورد رهبری مؤثر در رابطه با رهبری اخلاقی بوده است (جو و نیمون، ۲۰۱۴: ۵۷۴). رهبری اصیل، رفتاری از رهبری است که قابلیت‌های روانی و جو اخلاقی مثبت را تقویت می‌کند (سانچز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۵-۶). رهبری اصیل، فرایندی است که طی آن رهبران از نحوه تفکر و رفتار خود و نیز از زمینه‌ای که در آن عمل می‌کنند آگاه می‌شوند و از جانب دیگران به شکل آگاهی از ارزش‌ها/ دیدگاه اخلاقی، دانش و نقاط قوت خودشان و دیگران درک می‌شوند (ایرکیوتلو و چافرا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۸۳۰). اولیو و همکارانش در سال ۲۰۰۹ بر این عقیده هستند که رهبران قابل اعتماد شرایطی را به وجود می‌آورند که باعث بهبود اعتماد و اعتماد به نفس در انجام وظایف کاری می‌شوند که در نتیجه منجر به ارتقای عملکرد فردی و سازمانی می‌گردند (لسچینگرو و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۱). علاوه بر این، رهبری اصیل، خوش‌بینی را بازسازی می‌کند، ایجاد اعتماد به نفس می‌نماید، تاب‌آوری را تبیین می‌کند، روابط شفاف را ترویج می‌دهد و اعتماد و توسعه تعهد در ارتباط با دیگران را پرورش می‌دهد (وایتی و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۸۳-۲۸۴). رهبران اصیل از طریق تحسین و اعتماد برای خود پیرو خلق می‌کنند (استوتن، ۲۰۱۴: ۵۱۵). رهبری اصیل ممکن است در سطح فردی، گروهی و تجزیه و تحلیل سازمانی عمل کند. در سطح فردی، رهبری معتبر محرک‌های اختیاری را که توسط رهبر در پیروان مختلف مورد هدف قرار گرفته است، به شکل متفاوتی منعکس می‌کند؛ در حالی که در سطح گروه، منعکس‌کننده محرک‌های محیطی است که عبارتند از، رفتارهای رهبری اصیل که توسط تمامی اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده یا تجربه شده‌اند. مطالعات نشان داده است که رهبری اصیل می‌تواند به

1. Sanchez  
2. Erkutlu & Chafra

عنوان متغیر در سطح گروه که دارای اثرات سطح مقطع در رفتارها و نگرش‌های کارکنان دارد، ظاهر شود (والسانیا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۴-۵). مفهوم رهبری اصیل شامل چهار مؤلفه است: پردازش متوازن (متعادل)، دیدگاه اخلاقی درونی، شفافیت رابطه و خود آگاهی (پوز و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۳۲-۲۳۳؛ آلك، ۲۰۱۴: ۲۶۸). پردازش متعادل، شامل جمع‌آوری اطلاعات مرتبط و دیدگاه‌های متفاوت (چه منفی و چه مثبت) قبل از اتخاذ تصمیمات مهم می‌باشد (لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۱). پردازش متعادل اشاره به این واقعیت دارد که رهبر پیش از تصمیم‌گیری، به طور عینی تمامی اطلاعات را تجزیه و تحلیل می‌کند. این امر شامل پردازش اطلاعاتی است که در تضاد با دیدگاه اولیه خودش می‌باشد (پوز و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۳۳-۲۳۲). شفافیت رابطه، شامل تسهیم افکار و احساسات و تشویق دیگران برای به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و عقایدشان می‌باشد (لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۱). شفافیت رابطه‌ای به خود حقیقی شخص (در مقابل خود جعلی یا تحریف شده) اشاره دارد. این مسئله در رفتارهایی از قبیل اشتراک‌علنی اطلاعات و ابراز احساسات و افکار واقعی شخص در تعاملات بین فردی با در نظر گرفتن عوامل زمینه‌ای (مانند اجتناب از ابراز احساسات نابجا) ارتباط دارد. دیدگاه اخلاقی درونی، این واقعیت را توصیف می‌کند که رهبر توسط استانداردها و ارزش‌های اخلاقی درونی هدایت شده و حتی علیه گروه‌ها و فشار سازمانی یا اجتماعی، مطابق با این استانداردها عمل می‌کند (پوز و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۳۲-۲۳۳). خود آگاهی به آگاهی عمیق از فرایندهایی که به ارائه خود تعریفی‌های گوناگون و نحوه تأثیر آنها بر دیگران، کمک می‌کند، اشاره دارد. رهبران اصیل به شدت نسبت به ارزش‌ها، هیجانات، اهداف، انگیزه‌ها و نقاط قوت و ضعف خود آگاهی دارند (آلك، ۲۰۱۴: ۲۶۸). در نهایت، خود آگاهی اشاره به روند رسیدن به یک درک عمیق‌تر از نقاط قوت و ضعف فرد دارد (پوز و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۳۲-۲۳۳).

## رضایت شغلی

رضایت شغلی<sup>۲</sup> عبارت است از آگاهی درونی و نگرش فرد نسبت به کار؛ و این نتیجه‌ای از

1. Valsania & etal  
2. Job satisfaction



تعامل چندبعدی بین فرد و محیط است (چن و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۳۳). رضایت شغلی به عنوان ساختاری چندبعدی مفهوم‌سازی می‌شود که دربرگیرنده رضایت از مدیر فرد، همکاران، حقوق، فرصت‌های ترفیع درجه، امنیت شغلی و خط‌مشی شرکت می‌باشد (آوری و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۵۶-۵۷). رضایت شغلی تحت عنوان حالت عاطفی لذت‌بخش ناشی از ارزیابی شغلی فرد به صورت دستیابی یا تسهیل در رسیدن به ارزش‌های شغلی فرد تعریف می‌شود. رضایت شغلی نتیجه انتظارات و تجربیات شغلی بوده و بسیار ذهنی و خاص شخص می‌باشد. چنانچه تفاوت مابین انتظارات و تجربه کم باشد میزان رضایت بالا خواهد بود و بالعکس (پان، ۲۰۱۵: ۸۵-۸۶). مدل سنتی رضایت شغلی روی تمام احساساتی که یک فرد در حدود کار خودش دارد، متمرکز است. به هر حال آنچه باعث می‌شود یک شغل خوشایند باشد، تنها بستگی به ماهیت شغل ندارد، بلکه به خواسته‌های افراد در مقابل رضایت شغلی بستگی دارد (آزاده و موسوی احرنجانی، ۲۰۱۴: ۳۴۵). اگرچه رضایت شغلی، یک ساختار چندوجهی است، اما با توجه به تمرکز بر خواسته‌های کاری و محدودیت مکانی، مهم‌ترین جنبه خود رضایت شغلی می‌باشد (کریستیانسن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۲۷). از انواع رضایت شغلی می‌توان به رضایت شغلی مبتنی بر انتظارات و رضایت از عملکرد کاری فرد نام برد. رضایت شغلی مبتنی بر انتظارات مربوط به رضایت کارمند در ارتباط با این مطلب است که آیا فرد احساس می‌کند که انتظارات شغلی‌اش در موقعیت فعلی‌اش برآورده می‌شود و بر مطابقت بین انتظارات و واقعیت درک شده برای جنبه‌های کاری که در کل وجود دارد، تأکید می‌کند. رضایت از عملکرد کاری فرد، مربوط به این مطلب است که تا چه حد یک فرد از عملکرد خودش رضایت دارد. مقیاس‌های رضایت از عملکرد کاری فرد، سابقاً در محیط‌های آزمایشگاهی مورد استفاده قرار می‌گرفت که در آن رضایت از عملکرد کاری فرد اغلب به صورت خطی در طول یک دوره کار آزمایشگاهی افزایش می‌یافت و مقدار رضایت از عملکرد کاری فرد بیشتر تحت شرایط بار مسئولیت شناختی کم، نسبی تا زیاد گزارش می‌شدند (آوری و همکاران، ۲۰۱۵: ۵۶-۵۷).

1. Avery & etal  
2. Christiansen & etal

## قصد ترک

قصد ترک عبارت است از تمایل رفتاری کارکنان به جهت تلاش برای ترک کار با سازمانشان که ممکن است منجر به ترک شغل واقعی شود (چن و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۳۴). نیت جابه‌جایی اغلب برای کسب و کار مضر است. زمانی که کارکنان شغل خود را ترک می‌کنند، شرکت‌ها استعداد‌های انسانی باارزش خود را از دست می‌دهند و این فقدان آنها می‌تواند به سود رقبا باشد. آموزش کارکنان جدید نیاز به تخصیص منابع مهم دارد که اغلب اوقات، زیاد طول می‌کشد و شامل یک شیب منحنی یادگیری می‌باشد. بنا به دلایل مختلف، این فرایند دشوار ممکن است همیشه موفق نباشد. به همین دلیل سازمان‌ها نه تنها دنبال جذب کارکنان ارزشمند هستند، بلکه دنبال پرورش و حفظ کارکنان کلیدی خود حتی در زمان چالش‌ها و یا رکود اقتصادی هم هستند (خانین، ۲۰۱۳: ۱-۲). گرایش (میل) به ترک به عنوان برآورد ذهنی یک فرد راجع به احتمال ترک سازمان در آینده نزدیک تعریف شده است. این ساختار، نشان‌دهنده قصد (نیت) رفتاری است که مقدم بر ترک شغل واقعی شمرده می‌شود. تصور درگیری حاصل از اینکه که قصد ترک، منجر به پیش‌بینی ترک شغل واقعی می‌شود، با مدل نگرش‌ها، نیت‌ها و رفتارهای فیش بین در سال ۱۹۷۶ سازگار است. پژوهش‌ها بیانگر شواهد سازگار مبنی بر اینکه، ترک، مؤثرترین عامل پیش‌بینی ترک شغل است. میزان ترک شغل کم، مطلوب است؛ زیرا به‌طور قابل توجهی هزینه‌های جایگزینی را کاهش می‌دهد و کارکنان باهوش و باتجربه را در سازمان نگه می‌دارد. درک علل ترک شغل اصولی می‌تواند دیدگاه‌هایی در مورد نحوه کنترل این پدیده فراهم کند. بنابراین، قصد ترک، یک ساختار کلیدی است که در مدل‌های ادراک، نگرش‌های کاری، رفتاری و عملکرد بررسی می‌شود (کاتیسکیا و همکاران، ۲۰۱۴: ۵).

## قدری سازمانی<sup>۲</sup>

- قدری سازمانی به معنی آزار و اذیت، تخلف، محروم کردن کسی از نظر اجتماعی که تأثیر منفی روی وظایف کاری شخص می‌گذارد، تعریف می‌شود (سمنانی و سینگ، ۲۰۱۲: ۵۸۳).

1. Katsikea & etal  
2. Workplace bullying

- قلدری سازمانی، تحت عنوان رفتار متجاوزانه فردی تعریف می‌شود که ممکن است مشکلات شدید اجتماعی، روان‌شناختی و روان‌تنی در فرد ایجاد کند (بنتلی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۳۵۲).
- قلدری سازمانی، قرارگرفتن در معرض مداوم به رفتارهای منفی و تهاجمی است که ممکن است روانی، کلامی و یا فیزیکی باشد و ممکن است توسط یک فرد یا گروه مرتکب شده باشد (توماس و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۸۵-۳۸۶).
- قلدری سازمانی به عنوان پرخاشگری و خشونت سامان‌یافته نسبت به یک یا چند نفر توسط یک فرد یا توسط یک گروه تعریف شده است (تریروی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۲۷۵).
- قلدری سازمانی تحت عنوان آزار و اذیت، توهین، کسی را از نظر اجتماعی محروم کردن یا تأثیر منفی بر وظایف کاری شخص تعریف می‌شود (کارترو و لوجیانو، ۲۰۱۳: ۴۰۵-۴۰۶).
- چهار ویژگی گسترده برای قلدری سازمانی ارائه شده است؛ این ویژگی‌ها شامل: فراوانی، دوام، خصومت و عدم تعادل قدرت می‌باشد. فراوانی، به تعداد دفعات در هفته که رفتارهای منفی نشان داده شده‌اند، اشاره می‌کند. محققان در مورد اینکه آیا حداقل تعداد اقدامات باید یک یا دو بار در هفته باشد، اختلاف نظر دارند. تداوم، به مدت زمانی که رفتارهای منفی در طول آن تجربه می‌شوند، اشاره می‌کند. همانند مورد فراوانی، محققان بر سر اینکه آیا حداقل مدت‌زمان قرارگرفتن در معرض اعمال منفی بایستی شش یا دوازده ماه باشد، اختلاف نظر دارند. خصومت به حالت منفی زمینه‌ای رفتارها اشاره می‌کند. درنهایت، عدم تعادل قدرت به اختلاف در قدرت درک شده بین هدف و شخص مرتکب قلدری اشاره می‌کند (سمنانی و سینگ، ۲۰۱۲: ۵۸۲).
- قلدری می‌تواند اثرات شدید بر اهداف فردی و بر سازمان داشته باشد. در سطح فردی، نتایج حاصل از قلدری شامل عزت نفس کمتر، احساس منفی بیشتر، اضطراب، استرس، خستگی، فرسودگی و افسردگی می‌باشد (توماس و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۸۵-۳۸۶). همچنین پیامدهای منفی قلدری برای اهداف قابل توجه هستند. در سطح فردی، اهداف احتمالاً اعتماد به نفس پایین‌تر، احساسات منفی بیشتر، اضطراب، استرس، خستگی، فرسودگی و افسردگی نسبت به غیر اهداف دارند. این اثرات منفی به هدف قلدری محدود نمی‌شوند. در واقع اثرات منفی بهداشتی نیز در میان

1. Bentley & etal  
2. Treadway

کسانی که شاهد قلدری‌اند اما شخصاً هدف قرار نگرفته‌اند، یافت شده است (بنتلی و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۵۲). قلدری همچنین تأثیر منفی روی سازمان می‌گذارد: افرادی که هدف قرار می‌گیرند، بیشتر مرخصی می‌گیرند، انتظارات نامشخص از عملکرد کاری را گزارش می‌دهند، رضایت شغلی، تعهد به سازمان و انگیزه کار کاهش می‌یابد و احتمال اینکه اهداف نسبت به افراد غیرهدف به میزان بیشتری سازمان را ترک کنند، بیشتر است (توماس و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۸۵-۳۸۶). تحقیقات انجام گرفته توسط فلسون و تدیسچی در سال ۱۹۹۳ دو نوع قلدری در محیط کار را شناسایی کردند: قلدری استثماری و قلدری مشاجره‌ای. قلدری استثماری شامل افرادی است که اتفاقی انتخاب می‌شوند. این نوع از قلدری با قدرت و فرهنگ سازمانی مرتبط است. فرد قربانی شخصاً هیچ عمل تحریک‌آمیزی انجام نداده است، اما ممکن است توجیه منطقی برای رفتار خود داشته باشد. استثماری، قدرت را نشان می‌دهد یا از ضعف یک فرد قربانی اتفاقی بهره‌برداری می‌کند. قلدری مشاجره‌ای عبارت است از اختلاف بر سر هنجارهای اجتماعی یا تخلف از آنها که می‌تواند تشدید گردد، بسیار شخصی شود و به نقطه‌ای برسد که منشا اختلاف نامشخص باشد. در درگیری‌های بسیار تشدیدکننده، هر دو طرف ممکن است هرگونه ارزش انسانی مخالف را رد کنند، در نتیجه راه را برای رفتار بسیار تهاجمی باز می‌کنند (مک کی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۵۶۶).

### تأثیر رهبری اصیل بر قلدری سازمانی

اینارسن و هول در سال ۲۰۰۱، سه مؤلفه قلدری سازمانی را شرح داده‌اند:

۱. قلدری مرتبط با کار مانند دریغ کردن اطلاعات و یا تعیین ضرب‌العجل غیرمنطقی
۲. قلدری شخصی: مانند غیبت کردن یا پخش شایعات
۳. قلدری فیزیکی: از قبیل با برخورد فیزیکی دادزدن یا مورد تهدید واقع شدن (لسچینگر و فید، ۲۰۱۴: ۷۴۱).

قلدری مرتبط با کار ظاهراً شایع‌ترین و قابل تحمل‌ترین شکل قلدری بوده و شدیداً با پیامدهای مهم نگهداری ارتباط دارد، از جمله: قصد گردش مالی، سلامت روان، غیبت از کار. متأسفانه

1. McKay

قلدری اغلب توسط رهبرانی که آمادگی برخورد مؤثر با این موقعیت‌ها را ندارند، نادیده گرفته می‌شود و زمانی که بدون بازرسی شدن شغل خود را ترک می‌کنند، باعث افزایش قلدری می‌شوند. در نتیجه، مشکلات روحی افراد منجر به استرس بیشتر و بازدهی کمتر می‌شود. برای بررسی و پرداختن به این وضعیت کاری، نیاز به رهبری قوی و قدرتمند می‌باشد. رهبران اصیل، محیط کار مثبتی ایجاد می‌کنند که از تلاش‌های کارکنان برای دستیابی به موفقیت در کارشان در محیطی سرشار از احترام و ارتباط آزاد حمایت می‌کنند. رهبران اصیل، از طریق خلق محیط‌هایی با منابع کافی و انتظار تعاملات بین فردی محترمانه، منابع رایج قلدری را از بین می‌برند (لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۱).

### تأثیر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی، پاسخی روان‌شناختی به منابع استرس شغلی شدید می‌باشد که شامل سه مؤلفه است: خستگی هیجانی، بدبینی و کارایی شخصی. خستگی هیجانی به عنوان عنصر اصلی فرسودگی در نظر گرفته می‌شود که اگر در طول زمان باقی بماند، منجر به بدبینی و کناره‌گیری از کار و احساس عدم کفایت می‌شود. اثرات منفی فرسودگی شغلی کارکنان بر محدوده وسیعی از پیامدهای رفاه شخصی و سازمانی، در مجموعه وسیعی از تحقیقات بایگانی شده است. از نظر رفاه شخصی، فرسودگی شغلی با علائم سلامت از قبیل افسردگی و اضطراب ارتباط داشته است. از نقطه نظر سازمانی، مطالعات متعددی، فرسودگی شغلی را به نارضایتی شغلی، عملکرد کاری پایین‌تر و میزان ترک شغل مرتبط دانسته‌اند. پژوهش‌های بی‌شماری، رهبری را مستقیماً یا به‌طور غیرمستقیم با تجربه فرسودگی شغلی کارکنان مرتبط دانسته‌اند. رهبران، نقش مهمی در ایجاد محیط‌های کاری‌ای دارند که از طریق تضمین این مطلب که منابع کافی برای دستیابی به اهداف کاری در محل وجود دارد و اینکه جو اجتماعی باعث ایجاد روابط کاری مؤثر می‌شود، از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کنند (لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۱-۷۴۲).

### اثر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی

دریک پژوهش فراتحلیلی اخیر، نیلسون و اینارسن در سال ۲۰۱۲، به ضریب متوسطی

از قلدری - فرسودگی شغلی دست یافتند. همچنین براساس یافته‌ها، قلدری دارای اثرات بهداشتی آسیب‌زا نیز هست، از جمله: افسردگی و اضطراب، سلامت جسمی ضعیف و فرسودگی شغلی. فرسودگی شغلی، از مواجهه طولانی مدت با درخواست‌های منفی در محیط کار ناشی می‌شود. قلدری در محل کار به عنوان رفتارهای منفی هدفمند توصیف می‌شود که در طول زمان پایدار باقی می‌مانند و برای اهداف قلدری ایجاد استرس می‌کنند و ممکن است به‌طور بالقوه منابع روان‌شناختی مورد نیاز برای برخورد با این رفتارهای قلدرانه را کاهش دهند (لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۲-۷۴۳).

### اثر قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل

استرس و نارضایتی شغلی دلایل عمده‌ی مربوط به شغل برای ترک شغل کارکنان است که اغلب حاصل روش‌های نظارتی ضعیف و شرایط کاری منفی از قبیل مواجهه با قلدری در محل کار می‌باشد. قلدری در محل کار باعث ترک شغل کارمندان می‌شود، زیرا اهداف قلدری پایدار و همیشگی اغلب به وسیله‌ی دوری کردن از محل کار یا از طریق غیبت از کار و یا ترک موقعیت و مقام خود، عکس‌العمل نشان می‌دهد. استرس محل کار، دلیل اصلی ترک شغل کارمندان است و فرسودگی شغلی یک پاسخ شناخته‌شده در برابر استرس محیط کار است که با ترک شغل در بسیاری از تحقیقات ارتباط داشته است (لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴: ۷۴۳-۷۴۴).

### سابقه پژوهش

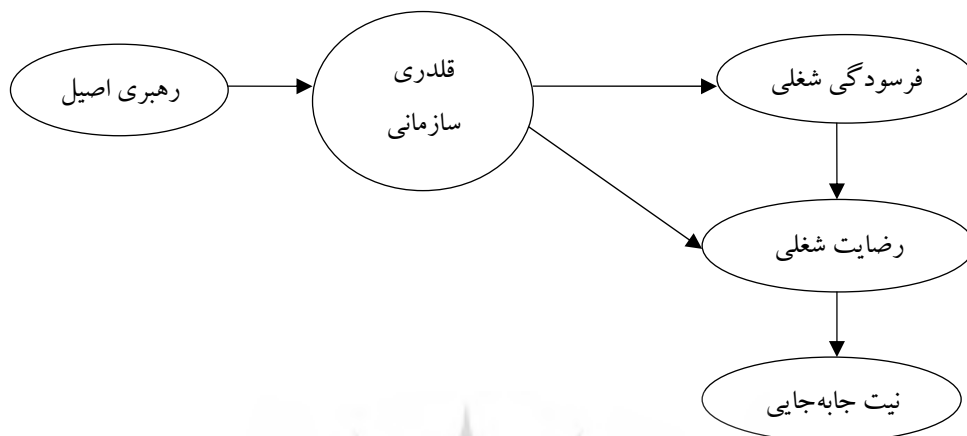
جدول ۱. خلاصه نتایج تحقیق انجام‌شده در ایران و جهان

ردیف	موضوع پژوهش	نام پژوهشگر (ان)	نتایج پژوهش
۱	رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان	قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸)	عدم آگاهی زنان از حقوق واقعی‌شان، عدم آگاهی از تعریف درست قلدری و ناآشنایی با مؤلفه‌های آن و بی‌توجهی به آنها در محیط سازمان و نیز پذیرش مردسالاری در جامعه باعث ایجاد موضع انفعالی در زنان شده است.

(ادامه) جدول ۱. خلاصه نتایج تحقیق انجام‌شده در ایران و جهان

ردیف	موضوع پژوهش	نام پژوهشگر (ان)	نتایج پژوهش
۲	تجزیه و تحلیل اثر رهبری اصیل در مورد قلدری محل کار، فرسودگی شغلی و نیت گردش شغلی	لسچینگر و فیدا (۲۰۱۴)	نتایج حاکی از آن است که رهبری اصیل در جلوگیری از کارکنان منفی و نتایج سازمانی بسیار مؤثر است. لذا غیبت کارکنان و ترک شغل کارکنان کاهش می‌یابد.
۳	درک رابطه بین جو سازمانی، قلدری در محل کار و سلامت کارکنان	قریشی و همکاران (۲۰۱۴)	قلدری در محل کار باعث می‌شود بر سلامت جسمی و روحی کارکنان تأثیر بگذارد و باعث کاهش ساعات خواب کارکنان می‌شود. بنابراین سازمان‌ها باید به کنترل این پدیده بپردازند.
۴	بررسی رهبری اصیل، رضایت شغلی کارکنان و درگیری در کار	پنگر و سرنی (۲۰۱۴)	نتایج تحقیق نشان دهنده رابطه مثبت بین رهبری معتبر، رضایت شغلی کارکنان و تعامل کار است. به علاوه رابطه بین رهبری معتبر و رضایت شغلی به طور کامل توسط پشتیبانی سرپرست واسطه‌گری شده است. همچنین پشتیبانی از میانجی‌گری بخشی از حمایت سرپرست در درک رابطه بین رهبری معتبر و تعامل کار کارکنان نیز تأیید می‌شود. بنابراین وجود رهبری معتبر در سازمان الزامی است.
۵	بررسی اثرات زمینه‌ای قلدری در محل کار	توماس و همکاران (۲۰۱۳)	قلدری با عملکرد شغلی ارتباط منفی دارد و باعث می‌شود، طرح‌های سازمانی در برابر قلدری و زورگویی هم به سلامت سازمان و هم به تعهدت سازمان آسیب برسانند. بنابراین لازم است حمایت سازمانی و اقدامات سازمانی برای از بین بردن پدیده قلدری در سازمان‌ها صورت گیرد.
۶	برداشتی از قلدری در محل کار در صنعت سفر نیوزیلند: شیوع و مدیریت راهبردی	بنتلی و همکاران (۲۰۱۲)	افرادی که قلدری را تجربه کرده‌اند، نسبت به افرادی که قلدری را تجربه نکرده بودند، دارای سطح بالاتری از استرس، سلامت عاطفی کمتر، غیبت بالاتر و در نهایت مجبور به ترک سازمان می‌شدند. بنابراین قلدری باعث می‌شود که نیروهای مستعد سازمان، ترک خدمت کنند.

## مدل مفهومی پژوهش



مدل مفهومی پژوهش (لسچینگر و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۲۷۰)

با توجه به مفهوم و مدل پژوهش، متغیر رهبری اصیل متغیر مستقل پژوهش محسوب می‌شود. متغیر نیت جابه‌جایی متغیر مکنون وابسته پژوهش محسوب می‌شود؛ و متغیرهایی که در مدل مفهومی دارای دو نقش علت و معلول هستند، یعنی نسبت به بعضی از متغیرها نقش علت و نسبت به بعضی دیگر نقش معلول را دارند، به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده‌اند که در این پژوهش متغیر قلدري سازمانی، تحلیل رفتگی، رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. بین رهبری اصیل و قلدري سازمانی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین قلدري سازمانی و تحلیل رفتگی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین قلدري سازمانی و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین تحلیل رفتگی و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین رضایت شغلی و نیت جابه‌جایی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

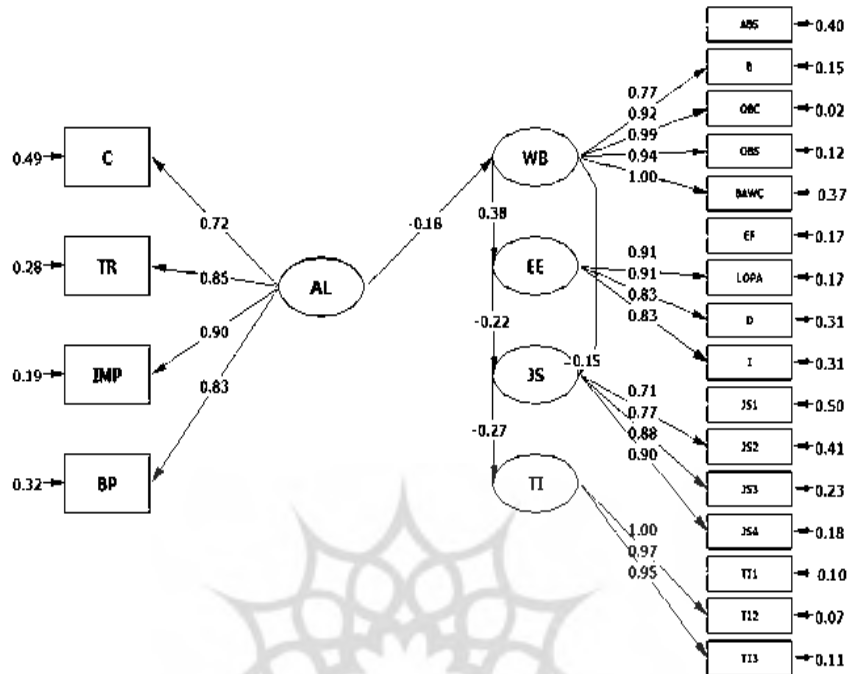


## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر دو روش مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه گلستان در سال ۱۳۹۳ می‌باشند که در مجموع ۱۴۰ نفر بوده‌اند و از این میان ۱۰۳ نفر براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق برای دستیابی به هدف تحقیق و برای بررسی و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار Lisrel8.8 استفاده شده است. برای به کارگیری ابزار مناسب تحقیق، پس از مطالعه کتاب‌ها و مقاله‌های متعدد مربوط به ادبیات تحقیق، مهم‌ترین عوامل و شاخص‌های ارائه شده در زمینه قلدری در میان کارکنان استخراج شد و سپس پرسشنامه‌ای با ۶۳ پرسش که (۳ پرسش آن مربوط به قصد جابه‌جایی یا ترک خدمت، ۲۵ پرسش آن مربوط به فرسودگی شغلی، ۱۴ پرسش آن مربوط به رهبری اصیل، ۱۷ پرسش آن مربوط به قلدری و ۴ پرسش آن مربوط به رضایت شغلی است)، توزیع شد و با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت در اختیار جمعیت نمونه تحقیق قرار گرفت. برای بررسی پایایی گزاره‌های این تحقیق از ضریب سازگاری درونی، آلفای کرونباخ، استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ تمامی این گزاره‌ها، مقادیری بیشتر از ۰/۷ داشته‌اند که بیانگر پایایی مطلوب ابزار تحقیق است.

## آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار Lisrel می‌پردازیم.

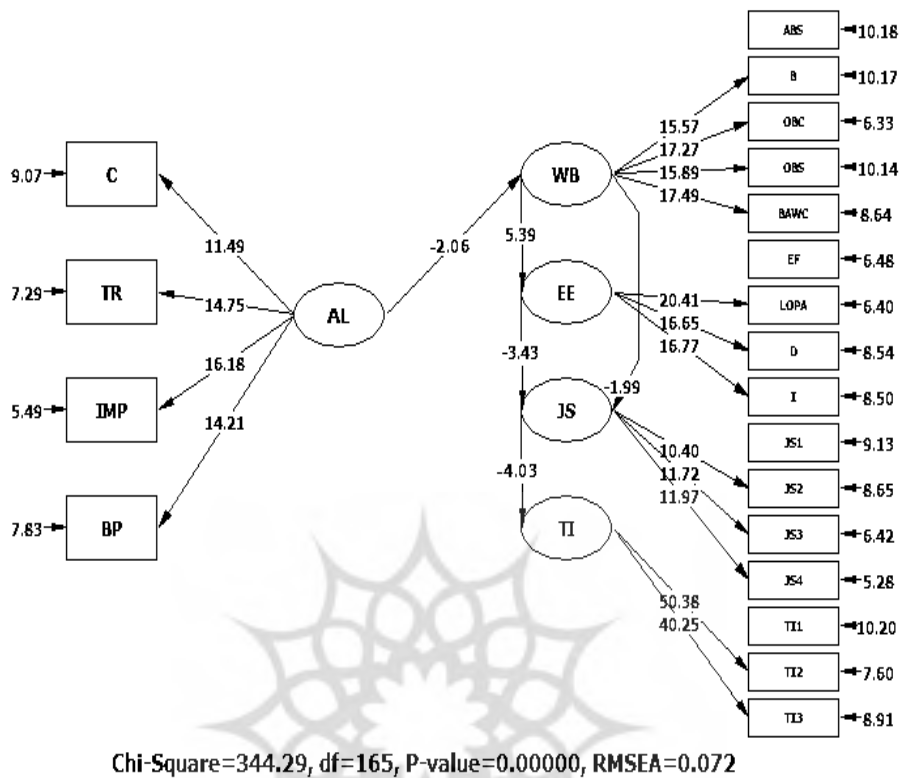


Chi-Square=344.29, df=165, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

جدول ۲. توضیح متغیرها

TI	JS	EE	WB	AL
نیت جابه‌جایی	رضایت شغلی	تحلیل رفتگی	قدری سازمانی	رهبری اصیل



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معنی‌داری

برای برآورد مدل از روش حداکثر احتمال و برای بررسی برازش مدل از شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی ( $\frac{\chi^2}{df}$ )، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) استفاده شد.

جدول ۳. نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\frac{\chi^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)	< ۳	۲/۰۸	مناسب
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	> ۰.۹	۰/۹۵	مناسب
GFI (شاخص برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۶	مناسب
AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۵	مناسب
NFI (شاخص نرم شده برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۷	مناسب
NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)	> ۰.۹	۰/۹۶	مناسب
RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	< ۰.۰۸	۰/۰۷۲	مناسب

نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش که در جدول (۴) آمده است، نشان‌دهنده برازش مدل است، چرا که میزان کمتر از ۰.۰۸ RMSEA نشانگر برازش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI، GFI، AGFI، NFI، NNFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند.

در جدول زیر ضرایب مسیر و معنی‌داری بین متغیرهای پژوهش آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر برای هر رابطه در سطح ۰/۰۵ (t بزرگتر از ۱/۹۶ و t کوچکتر از ۱/۹۶-) معنی‌دار به دست آمده است. ضرایب مسیر برای هر ۴ رابطه معنی‌دار به دست نیامده است.

جدول ۴. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معنی‌داری فرضیه‌های مدل

مسیر	نشان	ضریب مسیر	معنی‌داری	نتیجه آزمون
رهبری اصیل --- قلدری سازمانی	AL --- WB	-۰/۱۸	-۲/۰۶	قبول
قلدری سازمانی --- تحلیل رفتگی	WB --- EE	۰/۳۸	۵/۳۹	قبول
قلدری سازمانی --- رضایت شغلی	WB --- JS	-۰/۱۵	-۱/۹۹	قبول
تحلیل رفتگی --- رضایت شغلی	EE --- JS	-۰/۲۲	-۳/۴۳	قبول
رضایت شغلی --- نیت جابه‌جایی	JS --- TI	-۰/۲۷	-۴/۰۳	قبول

## یافته‌های تحقیق

فرضیه اول: همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، ضریب مسیر میان رهبری اصیل و قلدری سازمانی  $0/18$  - به دست آمده است. آماره تی برای این رابطه  $2/06$  - و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی  $1/96$  به دست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت، رهبری اصیل و قلدری سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. لذا فرضیه اول این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، ضریب مسیر میان قلدری سازمانی و تحلیل‌رفتگی  $0/38$  به دست آمده است. آماره تی برای این رابطه  $5/39$  و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی  $1/96$  به دست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت، قلدری سازمانی و تحلیل‌رفتگی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. لذا فرضیه دوم این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، ضریب مسیر میان قلدری سازمانی و رضایت شغلی  $0/15$  - به دست آمده است. آماره تی برای این رابطه  $1/99$  - و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی  $1/96$  به دست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت، قلدری سازمانی و رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. لذا فرضیه سوم این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، ضریب مسیر میان تحلیل‌رفتگی و رضایت شغلی  $0/22$  - به دست آمده است. آماره تی برای این رابطه  $3/43$  - و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی  $1/96$  به دست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت، تحلیل‌رفتگی و رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. لذا فرضیه چهارم این تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: همان‌طور که در جدول (۳) مشخص است، ضریب مسیر میان رضایت شغلی و نیت جابه‌جایی  $0/27$  - به دست آمده است. آماره تی برای این رابطه  $4/03$  - و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی  $1/96$  به دست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت، رضایت شغلی و نیت جابه‌جایی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. لذا فرضیه پنجم این تحقیق تأیید می‌شود.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حفظ و نگهداری کارکنان ماهر و باانگیزه برای سازمان‌ها دارای اهمیت است. از این رو سازمان‌ها می‌کوشند تا از رواج این کارکنان جلوگیری کنند. یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر جلوگیری از خروج کارکنان باانگیزه رهبری معتبر می‌باشد. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین رهبری اصیل و نیت جابه‌جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه گلستان می‌باشد بنابراین:

بنا به تأیید فرضیه اول که بین رهبری اصیل و قلدری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد، می‌توان گفت:

با توجه به نظر لسچینگر و فیدا (۲۰۱۴) که قلدری مرتبط با کار شایع‌ترین و قابل‌تحمل‌ترین شکل قلدری می‌باشد و رهبرانی که آمادگی برخورد مؤثر با پدیده قلدری در سازمان را ندارند، باعث می‌شود کارکنان آنها شغل خود را ترک کنند، لذا پیشنهاد می‌شود رهبران، محیطی را فراهم کنند که از پیشرفت قلدری در سازمان جلوگیری کنند که باعث افزایش تعداد کارکنان جدید شوند و کارکنان فعلی را هم حفظ کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود رهبران، محیطی آزاد را فراهم کنند و به کارکنان خود اجازه دهند آزادانه عقاید خود را مطرح کنند که ممکن است عقاید و نظرات کارکنان در جهت پیشرفت و پیشبرد اهداف سازمان باشد. البته رهبران باید با دانش و آگاهی لازم از عقاید کارکنان حمایت کنند و سازمان با برگزاری دوره‌های آموزشی برای رهبران، به این امر مهم می‌تواند کمک بسیاری کند. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش لسچینگر و فیدا (۲۰۱۴) و پنگر و سرنی (۲۰۱۴) مطابقت نزدیک داشته و حمایت می‌شود.

بنا به تأیید فرضیه دوم که بین قلدری سازمانی و تحلیل رفتگی رابطه معنی‌داری وجود دارد، می‌توان گفت:

با توجه به نظر لسچینگر و فیدا (۲۰۱۴) که قلدری در محل کار باعث افسردگی و اضطراب و باعث ضعف سلامت جسمی می‌شود، می‌توان گفت: وجود فرد قلدر در سازمان باعث آزار و اذیت کارکنان می‌شود و به سلامت شغل و جسم و روان آنها آسیب می‌رساند. زیرا اولین عاملی که باعث افزایش فرسودگی شغلی می‌شود وجود عوامل استرس‌زای سازمانی است. استرس مرتبط با قلدری در محل کار خود پیش‌زمینه اصلی ایجاد فرسودگی شغلی در میان کارکنان است. لذا

باید تمامی اقدامات و تلاش‌ها در جهت ایجاد محیطی باشد که جلوی رفتارهای قلدرانه گرفته شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها به تقویت محیط‌های کاری بپردازند که از وجود قلدری در سازمان جلوگیری کنند؛ یعنی سازمان‌ها می‌توانند به ایجاد محیطی با توانمندی بالا و اجرای سیاست‌های ضد قلدری و حمایت لازم از کارکنان خود به این محیط کاری کمک کنند. همچنین سازمان‌ها می‌توانند به ایجاد یک نظام برای گزارش تمامی رویدادهای مربوط به قلدری در سازمان که منجر به کاهش چشمگیر قلدری در سازمان می‌شود، بپردازند تا از این طریق به کاهش استرس و اضطراب کارکنان و کاهش فرسودگی شغلی آنان در سازمان بینجامد. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قریشی و همکاران (۲۰۱۴) و توماس و همکاران (۲۰۱۳) و بتلی و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت نزدیک داشته و حمایت می‌شود.

بنا به تأیید فرضیه سوم که بین قلدری سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد، می‌توان گفت:

با توجه به نظر توماس و همکاران (۲۰۱۳) قلدری، تأثیر منفی روی سازمان می‌گذارد و باعث می‌شود کارکنان بیشتر مرخصی بگیرند و رضایت شغلی و تعهد به سازمان و انگیزه کاری کارکنان کاهش یابد. لذا پیشنهاد می‌شود حجم کار و عملکرد شغلی کارکنان متناسب باشد و رهبران و مدیران باید متناسب با حجم کار کارکنان، آنان را ارزیابی کنند و امنیت شغلی را برای آنان ایجاد کنند. همچنین با ایجاد فرصت‌های آموزشی و با ایجاد دستمزدها و حمایت‌های کافی از آنان به تقویت روابط بین کارکنان و مدیر خود بپردازند تا باعث افزایش رضایت شغلی آنان در سازمان شود. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش توماس و همکاران (۲۰۱۴) و پنگر و سرتی (۲۰۱۴) مطابقت نزدیک داشته و حمایت می‌شود.

بنا به تأیید فرضیه چهارم که بین تحلیل رفتگی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد، می‌توان گفت:

با توجه به نظر آمبروس و همکاران (۲۰۱۴) که خستگی، نشان‌دهنده بارزترین علامت مؤلفه استرس در فرسودگی شغلی است، می‌توان گفت که فرسودگی شغلی اثر منفی بر کیفیت زندگی کارکنان می‌گذارد و باعث می‌شود کارکنان اعتماد به نفس خود را در محیط کاری و توانایی لازم در انجام وظایف خود در سازمان را از دست بدهند. لذا پیشنهاد می‌شود برای کاهش چنین

مواردی مدیران و رهبران به ایجاد محیط کاری مثبت (به عنوان مثال: نیروی انسانی کافی)، داشتن تغییر شیفت روزانه، پرداختن به روتین‌ها و فرصت‌های ترفیع درجه بیشتر که هم باعث رضایت کارکنان و هم موجب کاهش پدیده افسردگی و تحلیل رفتگی را در کارکنان می‌شود. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج هیچ‌یک از پژوهش‌هایی که در پیشینه پژوهش این تحقیق مطرح شده است، هم‌راستا نمی‌باشد.

بنا به تأیید فرضیه پنجم که بین رضایت شغلی و نیت جابه‌جایی رابطه معنی‌داری وجود دارد، می‌توان گفت:

با توجه به نظر خانین (۲۰۱۳) که بیان می‌کند، نیت جابه‌جایی اغلب برای کسب و کار مضر است، می‌توان گفت: به دلیل اینکه استرس و نارضایتی شغلی باعث ترک شغل کارکنان می‌شود که اغلب این عامل را می‌توان به دلیل روش‌های نظارتی ضعیف عنوان کرد، لذا پیشنهاد می‌شود برای افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک کارکنان از سازمان، نظارت‌هایی در زمینه ساعات کاری آنها صورت گیرد. به عنوان مثال: وقتی ساعات کاری متناسب با سن افراد، سابقه کاری آنها باشد و همچنین میزان حقوق و دستمزد به طور صحیح صورت گیرد و تخصیص منابع هم در سازمان به گونه‌ای درست صورت گیرد، باعث می‌شود رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد و میزان ترک آنها کاهش یابد. بنابراین در این زمینه باید دقت زیادی صورت گیرد تا سازمان به حفظ کارکنان مستعد خود پردازد. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج هیچ‌یک از پژوهش‌هایی که در پیشینه پژوهش این تحقیق مطرح شده است، هم‌راستا نمی‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع

- ارقند، محمدرضا؛ اسمعیلی، محمدرضا و خداداده کاشی، شعله (۱۳۹۳)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان، **نشریه مدیریت ورزشی**، دوره ششم، شماره ۴۴۳-۴۵۸، ۳.
- پارسامعین، کورش و ناظم، فتاح (۱۳۸۹)، ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی، **فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی**، شماره ۳، سال اول، ۷-۱۷.
- طبرسا، غلام‌علی؛ یزدانی زیارت، محمد؛ رئیسی، حامد و طاهری، اسدالله (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره سوم، شماره ۹، ۱۰۳-۸۸.
- قلی‌پورآرین، مهدیه؛ فاخری کوزه کنان، سمیرا و باغستانی برزکی، حوری (۱۳۸۸)، رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان، **فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی**، شماره ۳۴، سال نهم، ۱۸۷-۲۰۶.
- Adriaenssens, J., Gucht, V.D., Maes, S. (2014). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research, **International Journal of Nursing Studies**, 1-13.
- Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations. **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 35, No. 4, 266-285.
- Ambrose, S.C., Rutherford, B.N., Shepherd, C.D., Tashchian, A. (2014). Boundary spanner multi-faceted role ambiguity and burnout: An exploratory study. **Journal Industrial Marketing Management**, Vol. 43, 1070-1078.
- Avery, R.E., Smillie, L.D., Fife-Schaw, C.R. (2015). Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets, **Personality and Individual Differences**, Vol. 76, 56-61.
- Azadeh, A., Mousavi Ahranjani, P. (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, Vol. 32, 343-348.
- Bentley, T.A., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M.P., Dale, A., Trenberth, L. (2012). Perceptions of workplace bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management strategies. **Journal Tourism Management**, Vol. 33, 351-360.
- 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.
- Chen, M.L., Su, Z.Y., Lo, C.L., Chiu, C.H., Hu, Y.H., Shieh, T.Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan, **Journal of Dental Sciences**, Vol. 9, 332-344.

- Christiansen, N.,Sliter,M., Frost,C.T. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction ,**Personality and Individual Differences**,Vol.71,25-29.
- Droogenbroeck,F.V., Spruyt,B.,Vanroelen,C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work ,**Journal Teaching and Teacher Education**,Vol.43,99-109.
- Erkutlu,H.,Chafra,J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. **Management Research Review**, Vol. 36, No. 9, 828-848.
- Gardner,W.L.,Cogliser,C.C.,Davis,K.M.,Dickens,M.P.(2011).Authentic leadership: A review of the literature and research agenda, **The Leadership Quarterly**,Vol.22,1120-1145.
- Fuente,C.D., Guillermo,A.,Vargas,C., Luis,C.S., Inmaculada,G., Gustavo ,R., ,Emilia, I., Fuente,D. (2015). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession,**International Journal of Nursing Studies** , Vol.52,240-249.
- Hinojosa,A.S.,McCauley,K.D.,Randolph-Seng,B., William L. Gardner,W.L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader–follower relationships, **The Leadership Quarterly**,Vol.25, 595-610.
- Joo,B.K.,Nimon,K. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership,**European Journal of Training and Development**, Vol. 38 No. 6, 570-587.
- Katsikea,E., Theodosiou,M., Morgan,R.E. (2014). Why people quit: Explaining employee turnover intentions among export sales managers,**International Business Review**,1-13.
- Khanin,D. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal andcentrifugal forces,**Business Horizons** ,Vol.56, 63-73.
- Laschinger,H.K.,Fida,R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions,**European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol. 23, No. 5, 739–753.
- McKay,R.B. (2014). Confronting Workplace Bullying: Agency and Structure in the Royal Canadian Mounted Police, **Journal Administration & Society**,Vol.46, No.5:548–572.
- Meyer,R.M.L., Li,A.,Klaristenfeld,J.,Gold,J,I . (2014). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction,**Journal of Pediatric Nursing**,1-10.
- Pan,F.C.. (2015). Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel, **Tourism Management**,Vol.46,84-91.
- Penger ,S, Černe,M.(2014). Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: a hierarchical linear modelling approach, **Economic Research - Ekonomska Istraživanja** , Vol. 27, No. 1, 508–526.
- Peus,C.,Wesche,J.S.,Streicher,B.,Braun,S.,Frey,D.(2011). Authentic Leadership: An Empirical Test of Its Antecedents, Consequences, and Mediating Mechanisms, **J Bus Ethics**,Vol .107:331–348.
- Qureshi,M.I.,Rasli,A.M., Zaman,K. (2014). A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health,**ARAB ECONOMICS AND BUSINESS JOURNAL**,Vol.9,133-146.
- Sanchez,S.,Mahmoudi,Moronne,R.I.,Camonin,D.,Novella,J.L.(2014).Burnout in the field of geriatric medicine: Review of the literature,**European Geriatric Medicine**,1-9.
- Samnani,A.K.,Singh,P. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace, **Journal Aggression and Violent Behavior**, Vol.17 ,581–589.

- Stoten,D.W. (2014). Authentic leadership in English education: what do college teachers tell us? , **International Journal of Educational Management**, Vol. 28 No. 5, 510-522.
- Thomas,H.C., Gardner,D., O'Driscoll,M., Catley,B., Bentley,T., Trenberth,L. (2013). Neutralizing workplace bullying: the buffering effects of contextual factors,**Journal of Managerial Psychology**, Vol. 28, No. 4, 384 – 407.
- Treadway,D.C.,Shaughnessy,B.A.,Breland,J.W.,Yang,J.,Reeves, M . (2013). Political skill and the job performance of bullies,**Journal of Managerial Psychology**, Vol. 28 No. 3, 273 – 289.
- Waite,R.,Mckinney,N.,Glasgow,M.S.,Meloy,F.A.(2014). The embodiment of authentic leadership,**Journal of Professional Nursing**, Vol .30, No. 4,282-291.
- Valsania,S., Moriano,J.A.,Molero,F. (2014). Authentic leadership and intrapreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment,**Int Entrep Manag J**,1-22.

