

رابطه‌ی رهبری تحول آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

احمد رستگار^۱، محمد حسن صیف^۱، زهرا فیروزی اردکانی^۲، مرضیه تاجوران^۲

چکیده

زمینه و هدف: قلدری در محیط کار در سراسر دنیا، یک عامل آسیب رسان شغلی، زنگ خطر سلامت روان و به‌عنوان یک معضل جهانی محسوب می‌شود. این پژوهش با هدف تعیین رابطه‌ی رهبری تحول آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است.

روش بررسی: روش اجرای این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. برای بررسی رهبری تحول آفرین از پرسش‌نامه استاندارد رهبری چند عاملی Bass و Avolio با پایایی (۰/۷۹)، به‌منظور سنجش سلامت سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد Graham Lowe با پایایی (۰/۸۳) و برای قلدری سازمانی از پرسش‌نامه محقق ساخته با پایایی (۰/۷۶) استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش ۲۶۵ نفر از کارکنان حوزه‌ی ستادی دانشگاه بود که به روش نمونه‌گیری ساده انتخاب شده بودند. در بررسی فرضیه‌های پژوهش از نرم افزارهای SPSS و Lisrel 8.8 و روش‌های آماری توصیفی و تحلیل مسیر استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مولفه‌های رهبری تحول آفرین از طریق واسطه‌گری سلامت سازمانی به صورت غیرمستقیم و منفی بر قلدری محل کار تأثیر می‌گذارند. همچنین از میان مولفه‌های رهبری تحول آفرین، مولفه‌ی نفوذ آرمانی بیشترین اثر غیرمستقیم (۰/۱۹-) و از مولفه‌های سلامت سازمانی نیز مولفه‌ی محیط کاری پرتراوت دارای بیشترین اثر مستقیم (۰/۲۷-) بر قلدری محل کار بود.

نتیجه‌گیری: سبک رهبری مناسب، یک سازمان سالم را ایجاد و باعث کاهش قلدری محل کار می‌گردد. بنابراین سازمان‌ها باید به توسعه‌ی سلامت سازمانی و ارایه آموزش‌های لازم به خصوص به مدیران سازمان‌ها بپردازند.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول آفرین، سلامت سازمانی، قلدری محل کار

دریافت مقاله: اسفند ۱۳۹۷

پذیرش مقاله: تیر ۱۳۹۸

* نویسنده مسئول:
احمد رستگار؛
دانشگاه پیام نور

Email :
a.ahmadrastegar@gmail.com

۱ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز، شیراز، ایران

مقدمه

اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله‌ی یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی، جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است. تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته، از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار شود، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد (۱). این در حالی است که در سال‌های اخیر رفتارهای نامحترمانه از جنبه‌های گوناگون و در محیط‌های مختلف کاری از قبیل سیستم‌های بهداشتی درمانی و دانشگاهی مشاهده و مورد بررسی قرار گرفته است (۲). در بسیاری از موارد احساس فرد به‌عنوان یک کارمند از بی‌قاعدگی‌ها و کژتابی‌هایی نظیر سوء مدیریت، وجود ارتباطات نامناسب سازمانی و جز آن باعث فعال‌سازی ساز و کارهای دفاعی وی در قالب رفتارهای قلدری و پرخاشگری خواهد شد (۳). قلدری سازمانی به خشونت نظام‌مند میان فردی اشاره می‌کند که افراد طی آن تحت فشار قرار می‌گیرند و در تمام مدت در معرض اقدامات منفی همکاران یا سرپرستانشان هستند و فرد، توان دفاع از خود را در برابر این اقدامات ندارد (۴). در واقع، قلدری سازمانی، یک نگرانی و دغدغه‌ی جدی جهانی و عامل مهم تنش‌زای اجتماعی محسوب می‌شود (۵). این در حالی است که قلدری نوعی رفتار انحرافی در سازمان محسوب می‌شود که در پی ایجاد آن، رفاه، امنیت و آرامش سازمان، کارکنان یا هر دو به خطر می‌افتد و مورد تهدید قرار می‌گیرد (۶) اگر چه فهرست مشخصی از رفتارهای قلدرمآبانه وجود ندارد اما در بیشتر تعاریف، قلدری را شامل رفتارهایی همچون جنگ لفظی، مسخره کردن، سر به سر گذاشتن و محرومیت اجتماعی می‌دانند (۷).

در سازمان‌هایی که قلدری در آن‌ها رخ می‌دهد اختلافات ظاهر می‌شود، ناراحتی به‌وجود می‌آید و کارکنان فرار را جستجو می‌نمایند. در نتیجه، افراد حس تعلقشان را به سازمان، و سازمان‌ها، کارکنان محوری‌شان را از دست می‌دهند. همچنین، آن‌ها اراده‌ای برای تحمل سختی‌ها ندارند و تلاش می‌کنند شغل بهتری پیدا کنند. در واقع این رفتار باعث می‌شود که کارکنان در جایی که کار می‌کنند احساس ناراحتی کنند (۸). بر اساس مطالعات Gonzalez (۲۰۱۲) در رابطه با بررسی قلدری در محل کار، نتایج حاکی از آن است که در سازمان‌هایی که افراد احساس ناراضی‌تری از وضع موجود داشته باشند، ممکن است پدیده قلدری در محل کار بیشتر بروز پیدا کند؛ که وقوع این امر در سازمان‌ها باعث کاهش اعتماد و همکاری متقابل میان اعضای سازمان می‌شود و وحدت و یکپارچگی

اعضای سازمان را متزلزل و از هم پاشیده خواهد کرد (۹).

از آنجا که تصمیم‌گیری‌های اساسی هر سازمان، توسط مدیران انجام می‌شود و هزینه‌های زیادی در سازمان بابت این‌گونه تصمیمات صرف می‌شود، لازم است تا عوامل مرتبط با تصمیم‌گیری مدیران بررسی شود. از جمله این عوامل می‌توان به نوع رهبری مدیران در تعامل و ارتباط مستقیم با کارکنان و زیردستان اشاره کرد. بنابراین می‌توان دریافت که نوع رهبری در جذب، نگهداری و توسعه‌ی منابع انسانی، به‌منظور افزایش کارایی و اثربخشی در بخش بهداشت و درمان اهمیت زیادی دارد (۱۰). مطالعات اخیر نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین ابزاری قوی برای مدیریت، جهت مواجهه با قلدری در محل کار محسوب می‌شود (۱۱). همچنین پژوهش‌ها حاکی از آن است که سبک رهبری می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی غیرمستقیم قلدری در محل کار در سازمان‌های صنعتی باشد. از طرفی سلامت سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد، بنابراین مفاهیمی مانند رهبری در ابتدا در سازمان مورد بحث قرار می‌گیرد. مدیران با سبک مدیریت پویا، حمایتی و با نفوذ، سازمان سالم ایجاد کرده، چرا که آنها با توجه به سبک مدیریتی پویا مانع ایجاد قلدری در بین کارکنان می‌شوند، و به‌طور حتم به اهداف سازمانی خود نزدیکتر می‌گردند. درحالی‌که، مدیرانی که سبک مدیریت استبدادی را سرلوحه‌ی عملکرد خود قرار می‌دهند، نمی‌توانند سازمان سالم ایجاد نمایند، به‌طوری‌که این سبک مدیریت نه تنها نمی‌تواند سلامت سازمان را تضمین نماید بلکه باعث ایجاد انواع قلدری در بین کارکنان سازمان می‌گردد (۱۲).

امروزه با توجه به شتاب فزاینده در جهت توسعه سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و فعالیت‌هایشان در مسیر پیشرفت، از مهمترین سرمایه‌ها در این سازمان‌ها، نیروی انسانی است. از طرفی نقش سبک‌های رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی بر این نیروی انسانی کارآمد و پراکنده، که مستقیم در وظایف خطیر و پراهمیت منابع انسانی اثر می‌گذارند، غیرقابل انکار است. Bass (۱۹۸۵) نیز در مورد نظریه رهبری تحولی معتقد است که تعامل بین رهبران و پیروان در مدیریت عملکرد سازمانی می‌تواند الهام بخش پیروان باشد، که به فراتر رفتن از منافع شخصی و حمایت از منافع سازمانی می‌انجامد. کاربرد این نظریه در چارچوب رهبری سازمان نشان می‌دهد که اگر رهبران پیروان خود را تحریک نموده، پتانسیل‌های آن‌ها را توسعه دهند، عملکرد سازمانی پیروان خود را توسعه داده اند (۱۳)، در واقع عصاره‌ی رهبری، نفوذ قابل توجه و روبه افزایشی است که توسط رهبر بر روی زیردستان اعمال می‌شود و در راس وظایف رسمی و سازمانی، یک مدیر قرار دارد. این شرایط نیاز به رهبری دارد که توانایی شخصی برای

علوم پزشکی تاکنون در داخل کشور مورد توجه نبوده است. بنابراین پژوهش حاضر بر آن است که به تبیین رفتار قلدری در محل کار در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، براساس سبک رهبری تحول آفرین و سلامت سازمانی در چارچوب آزمون مدل علی پردازد. لذا برای این منظور بر اساس ادبیات نظری و تجربی متغیرها مدلی را به عنوان مدل درون داد انتخاب و برای نخستین بار با استفاده از روش تحلیل مسیر بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، مورد آزمون قرار می‌دهیم. علاوه بر آن در این مدل اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها بر روی هم بررسی می‌گردد. طبیعی است که انجام چنین مطالعه‌ای ضمن کمک به روشن تر شدن روابط میان متغیرها، با افزودن به دانش موجود در زمینه متغیرهای مورد نظر می‌تواند رهیافت‌های مفیدی را در اختیار برنامه ریزان سازمانی قرار دهد.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، توصیفی-تحلیلی و کاربردی بوده و با روش پیمایشی و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری مورد نظر متشکل از تمامی کارکنان شاغل در حوزه‌ی ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز ($N=834$) در سال ۱۳۹۴ می‌باشد. در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان، ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

در این پژوهش از پرسش‌نامه رهبری چندعاملی Avolio و Bass (۲۰۰۲) (۱۹) استفاده گردید. این پرسش‌نامه توسط یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) (۲۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین» بررسی گردید که پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ $0/89$ به دست آمد و برای تعیین روایی پرسش‌نامه چند عاملی رهبری، با وجود استفاده‌ی مکرر در تحقیقات خارج از کشور، از دیدگاه صاحب‌نظران مدیریت در داخل کشور نیز استفاده شد و با توجه به اجماع نظرها روایی محتوایی این پرسش‌نامه تایید شد.

به منظور سنجش قلدری در محل کار از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته، بر اساس پرسش‌نامه‌های Powell (۲۰۱۲) (۲۱) و قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) (۲۲) و با توجه به تعاریف قلدری و انواع آن، طراحی شده و بر اساس فرهنگ جامعه ایرانی تغییرات لازم اتخاذ گردید. در پژوهش حاضر برای تعیین قابلیت اعتماد این پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. مقدار آلفای کرونباخ کل این پرسش‌نامه در این پژوهش $0/76$ محاسبه شده است.

در این پژوهش به منظور مشخص کردن روایی محتوایی، پرسش‌نامه

پیش‌بینی، ساخت آینده، انعطاف پذیری، تفکر استراتژیک و کار با دیگران که فرصت‌های متغیری را برای ایجاد یک آینده قابل وصول برای سازمان شناسایی کند، داشته باشد (۱۴).

همچنین مطالعات حاکی از آن است که انسجام در رهبری سازمانی منجر به ایجاد انسجام در فرایندهای مدیریت و بهبود انسجام در سازمان خواهد شد. در این میان یکی از مهم‌ترین مسائلی که بر عملکرد سازمان‌ها تاثیر می‌گذارد و زمینه‌ی موفقیت آن‌ها را فراهم می‌آورد مسئله‌ی سلامت سازمان است. هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز باید بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده‌ی خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن‌ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی‌های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامت برخوردار باشد (۱۵).

سلامت سازمانی در ادبیات مدیریت، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است؛ اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسئولیت اجتماعی، اثربخشی و ... ایجاد شده است و نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است (۱۶).

در واقع، انجام دادن درست کارهای درست از عهده سازمان‌هایی بر می‌آید که به نظام اداری سالم مجهز باشند. سازمان‌هایی که نظام اداری سالم ندارند، نمی‌توانند به طور مناسب و به جا تصمیم‌گیری کنند که این امر سبب می‌شود سلامت نظام اداری و سازمانی در این سازمان‌ها خدشه‌دار شود و آثار نامطلوبی بر افراد سازمانی و سرمایه اجتماعی بر جای گذارند و در نهایت، روند کار، تولیدات و اثربخشی سازمان را نیز تحت الشعاع قرار می‌دهد (۱۷). مطالعات نشان می‌دهد کاهش اعتماد، روابط متقابل، حسن نیت و همکاری بین اعضای سازمان به کاهش سلامت سازمانی منجر می‌شود. از طرفی مهم‌ترین عوامل گروهی موثر بر سلامت سازمانی را نظارت، حمایت و مشارکت حرفه‌ای، انسجام گروهی، چشم انداز مشترک و جهت‌گیری حرفه‌ای می‌دانند. در نهایت رهبری، محیط فیزیکی، کنترل‌های فرهنگی، آمادگی برای تغییر، ادراک عمومی و منابع جامعه نیز مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر سلامت سازمانی می‌باشد (۱۸).

مرور تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که متأسفانه رفتار قلدری کارکنان به خصوص در قالب پژوهش‌های چندمتغیره و بر اساس نگاه سیستمی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است؛ به علاوه پژوهش پیرامون این آسیب روان‌شناختی در میان کارکنان



۰/۸۳ محاسبه شده است که این امر نشانگر بالا بودن همبستگی درونی میان سنجه‌هاست. برای تحلیل داده‌ها، آزمون‌های آماری تحلیل مسیر، ماتریس همبستگی و آزمون‌های برازندگی مدل کلی با استفاده از شاخص‌های نیکویی برازش مورد استفاده قرار گرفته است. داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و Lisrel نسخه ۸.۸ تحلیل شد.

یافته‌ها

اغلب پاسخ‌دهندگان رسمی قطعی (۴۱/۵ درصد) بودند. ۱۶/۲ درصد بین ۲۰-۳۰ سال، ۵۲/۸ درصد بین ۳۱-۴۰ سال، ۲۷/۲ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۳/۸ درصد بیش از ۵۱ سال سن داشتند. اغلب پاسخ‌دهندگان لیسانس (۵۰/۶ درصد)، ۲۹ درصد فوق لیسانس و دکتری، ۱۱/۷ درصد فوق دیپلم و ۸/۷ درصد دیپلم بودند.

در جدول ۱ شاخص‌های آمار توصیفی برای نمونه‌ی مورد بررسی (N=۲۵۶) شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
نفوذ آرمانی	۱۴/۰۶	۴/۵۷	۰/۸۸	۱/۰۴
ترغیب ذهنی	۱۵/۶۷	۲/۴۴	-۰/۱	-۰/۴۱
انگیزش الهام بخش	۱۲/۹۱	۳/۹۶	۰/۵۲	۰/۷۵
ملاحظات فردی	۱۵/۶۴	۳/۸۵	۰/۱۶	۰/۱۱
محیط کاری پرطراوت	۱۴/۸۵	۴/۷۲	۰/۵۱	۰/۳۸
کارکنان الهام بخش	۱۵/۴۲	۳/۱۱	۰/۱۹	-۰/۲۳
فرهنگ مثبت	۱۶/۴۰	۲/۳۸	۰/۲۵	۱/۵۴
موفقیت پایدار	۱۴/۸۷	۵/۲۸	۰/۷۷	۰/۷۹
قلدری در محل کار	۶۴/۵۵	۴/۶۲	-۰/۶۸	-۰/۳۰

یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم. از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
نفوذ آرمانی	۱								
ترغیب ذهنی	۰/۱۹**	۱							
انگیزش الهام بخش	۰/۲۷**	۰/۱۹**	۱						

در اختیار استادان و کارشناسان خبره و برخی از صاحبان فن قرار داده شد و بعد از اصلاحات و اعمال نظرات نهایی چند سوال به‌طورکلی حذف و در برخی از سوالات تغییراتی اعمال گردید و اطمینان حاصل شد که پرسش‌نامه‌ی مذکور، همان خصیصه‌ی موردنظر پژوهش‌گر را می‌سنجد.

همچنین در این پژوهش از پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی Lowe (۲۰۱۱)(۲۳) استفاده شد. پایایی این ابزار در پژوهش زوار و عنایتی (۱۳۹۵)(۲۴) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آمد. روایی این پرسش‌نامه نیز توسط محققان و صاحب‌نظران تایید گردیده است.

هر کدام از پرسش‌نامه‌ها مشتمل بر ۲۰ سؤال بود. به‌منظور طراحی پرسش‌نامه از طیف پنج گزینه ای لیکرت (بسیار مخالف-بسیار موافق) بهره گرفته شده است.

به‌منظور سنجش روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها از نظر ۱۰ خبره‌ی دانشگاهی آشنا به موضوع استفاده شد و فرم نهایی پرسش‌نامه تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از آزمون کرونباخ تحقق یافت. مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها در این پژوهش به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۶ و

همان‌طورکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر به‌دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش، که تقریباً بین -۱ و +۱ قرار دارد، توزیع متغیرها نرمال است. همچنین مفروضه خطی بودن نیز از طریق نمودار پراکنش بررسی گردید. بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل

ملاحظات فردی	۰/۱۵*	۰/۲۶**	۰/۲۳**	۱
محیط کاری پر طراوت	۰/۲۷**	۰/۱۸**	۰/۲۷**	۱
کارکنان الهام بخش	۰/۳۷**	۰/۲۶**	۰/۲۵**	۱
فرهنگ مثبت	۰/۲۶**	۰/۳۰**	۰/۲۵**	۱
موفقیت پایدار	۰/۲۶**	۰/۲۲**	۰/۲۵**	۱
قلدری در محل کار	-۰/۲۶**	-۰/۲۹**	-۰/۱۶*	۱

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

کارکنان الهام بخش (-۰/۳۵) و موفقیت پایدار (-۰/۳۴) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با قلدری در محل کار دارند که تمامی این ضرایب منفی و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند. ضمناً در ماتریس فوق بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه‌ی بین فرهنگ مثبت و قلدری در محل کار (-۰/۴۱) و پایین‌ترین ضریب همبستگی در این ماتریس مربوط به رابطه‌ی بین ملاحظات فردی و قلدری در محل کار (-۰/۱۵) است.

در ادامه جدول ۳ مربوط به اثرات مستقیم آورده می‌شود.

با توجه به جدول ۲ می‌بینیم که از میان متغیرهای برون‌زا (مولفه‌های رهبری تحول آفرین) به ترتیب ترغیب ذهنی (-۰/۲۹)، نفوذ آرمانی (-۰/۲۶)، ملاحظات فردی (-۰/۲۴) و انگیزش الهام بخش (-۰/۱۶) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با قلدری در محل کار دارند که از میان این ضرایب، ضریب همبستگی بین مولفه انگیزش الهام بخش و قلدری در محل کار از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ و بقیه در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند. از میان متغیرهای درون‌زا (مولفه‌های سلامت سازمانی) نیز به ترتیب متغیرهای فرهنگ مثبت (-۰/۴۱)، محیط کاری پر طراوت (-۰/۳۹)،

جدول ۳: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیر	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم نفوذ آرمانی بر:			
محیط کاری پر طراوت	۰/۱۹**	۰/۰۵	۳/۱۵
کارکنان الهام بخش	۰/۲۹**	۰/۰۴	۴/۹۳
فرهنگ مثبت	۰/۱۷**	۰/۰۲	۲/۸۰
موفقیت پایدار	۰/۱۷**	۰/۰۵	۲/۸۱
اثر مستقیم انگیزش الهام بخش بر:			
محیط کاری پر طراوت	۰/۱۷**	۰/۰۴	۲/۷۸
کارکنان الهام بخش	۰/۱۳*	۰/۰۵	۲/۱۷
فرهنگ مثبت	۰/۱۳*	۰/۰۵	۲/۱۱
موفقیت پایدار	۰/۱۵*	۰/۰۵	۲/۴۵
اثر مستقیم ترغیب ذهنی بر:			
محیط کاری پر طراوت	۰/۰۷	۰/۰۷	۱/۲۲
کارکنان الهام بخش	۰/۱۷**	۰/۰۴	۲/۸۹
فرهنگ مثبت	۰/۲۰**	۰/۰۳	۳/۴۱
موفقیت پایدار	۰/۱۳*	۰/۰۴	۲/۱۰
اثر مستقیم ملاحظات فردی بر:			
محیط کاری پر طراوت	۰/۱۵*	۰/۰۶	۲/۴۹
کارکنان الهام بخش	۰/۰۶	۰/۰۳	۱/۰۴
فرهنگ مثبت	۰/۱۷**	۰/۰۳	۲/۹۳
موفقیت پایدار	۰/۱۴*	۰/۰۴	۲/۳۷

			اثر مستقیم محیط کاری پرطراوت بر:
-۰/۲۷**	۰/۰۵	-۰/۰۲	قلدری در محل کار
			اثر مستقیم کارکنان الهام بخش بر:
-۰/۲۲**	۰/۰۴	-۴/۱۰	قلدری در محل کار
			اثر مستقیم فرهنگ مثبت بر:
-۰/۲۵**	۰/۰۵	-۴/۷۰	قلدری در محل کار
			اثر مستقیم موفقیت پایدار بر:
-۰/۱۸**	۰/۰۴	-۳/۴۶	قلدری در محل کار
*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱			

مثبت و موفقیت پایدار نیز تایید می‌شود، ولی اثر مستقیم ملاحظات فردی بر کارکنان الهام بخش تایید نمی‌شود. در نهایت، اثر مستقیم بعد محیط کاری پرطراوت، کارکنان الهام بخش، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار بر قلدری در محل کار تایید می‌گردد. در ادامه، جدول ۴ مربوط به اثرات غیرمستقیم آورده می‌شود.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ اثر مستقیم نفوذ آرمانی و انگیزش الهام بخش بر محیط کاری پرطراوت، کارکنان الهام بخش، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار تایید می‌گردد. همچنین اثر مستقیم ترغیب ذهنی بر کارکنان الهام بخش، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار معنی‌دار است درحالی‌که اثر مستقیم ترغیب ذهنی بر محیط کاری پرطراوت معنی‌دار نیست. اثر مستقیم ملاحظات فردی بر محیط کاری پرطراوت، فرهنگ

جدول ۴: برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	متغیرها
			اثر غیرمستقیم نفوذ آرمانی بر:
-۰/۱۹**	۰/۰۳	-۰/۶۴	قلدری در محل کار
			اثر غیرمستقیم انگیزش الهام بخش بر:
-۰/۱۳**	۰/۰۳	-۴/۳۳	قلدری در محل کار
			اثر غیرمستقیم ترغیب ذهنی بر:
-۰/۱۳**	۰/۰۵	-۴/۲۶	قلدری در محل کار
			اثر غیرمستقیم ملاحظات فردی بر:
-۰/۱۲**	۰/۰۴	-۴/۰۶	قلدری در محل کار
۰/۱۳*	۰/۰۵	۲/۱۱	فرهنگ مثبت
۰/۱۵*	۰/۰۵	۲/۴۵	موفقیت پایدار
*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱			

فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار) معنی‌دار است. در نهایت با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم ملاحظات فردی بر کارکنان الهام بخش، این اثر غیرمستقیم صرفاً از طریق ابعاد سلامت سازمانی (محیط کاری پرطراوت، موفقیت پایدار و فرهنگ مثبت) معنی‌دار است. در ادامه به مقایسه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها بر قلدری در محل کار پرداخته می‌شود.

با توجه به اطلاعات جدول ۴ اثر غیرمستقیم مولفه‌ی نفوذ آرمانی و انگیزش الهام بخش بر قلدری در محل کار از طریق واسطه‌گری مولفه‌های سلامت سازمانی (محیط کاری پرطراوت، کارکنان الهام بخش، فرهنگ مثبت، موفقیت پایدار) معنی‌دار است. همچنین با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم ترغیب ذهنی بر محیط کاری پرطراوت این اثر غیرمستقیم صرفاً از طریق واسطه‌گری ابعاد سلامت سازمانی (کارکنان الهام بخش،

جدول ۵: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر قلدری در محل و واریانس تبیین شده آن

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
به روی قلدری در محل کار از:	-	-۰/۱۹**	-۰/۱۹**	۰/۳۱
نفوذ آرمانی	-	-۰/۱۹**	-۰/۱۹**	

	-	-۰/۱۳**	-۰/۱۳**
انگیزش الهام بخش	-	-	-
ترغیب ذهنی	-	-	-
ملاحظات فردی	-	-	-
محیط کاری پرطراوت	-۰/۲۷**	-	-
کارکنان الهام بخش	-۰/۲۲**	-	-
فرهنگ مثبت	-۰/۲۵**	-	-
موفقیت پایدار	-۰/۱۸**	-	-

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌کنیم، هیچ‌کدام از ابعاد رهبری تحول آفرین به‌عنوان متغیرهای برونزای پژوهش (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) بر قلدری در محل کار اثر مستقیم ندارند. درحالی‌که اثر غیرمستقیم هر چهار بعد رهبری تحول آفرین شامل نفوذ آرمانی (۰/۱۹-)، انگیزش الهام بخش (۰/۱۳-)، ترغیب ذهنی (۰/۱۳-) و ملاحظات فردی (۰/۱۲-) بر قلدری در محل کار از نظر مدلی برآزش شده‌ی پژوهش حاضر برابر با ۰/۳۱ می‌باشد. در جدول ۶ واریانس تبیین شده‌ی متغیرهای پژوهش آورده شده است.

جدول ۶: واریانس تبیین شده‌ی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	R ² واریانس تبیین شده
۱	قلدری در محل کار	۰/۳۱
۲	محیط کاری پرطراوت	۰/۱۵
۳	کارکنان الهام بخش	۰/۱۹
۴	فرهنگ مثبت	۰/۱۸
۵	موفقیت پایدار	۰/۱۴

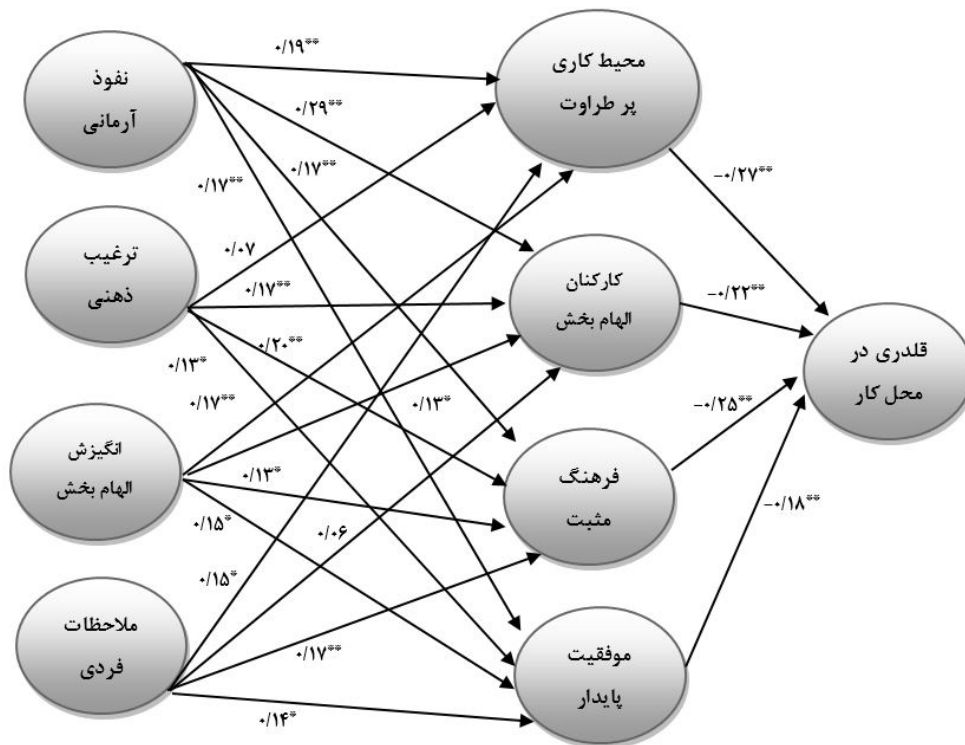
جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به‌طورکلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، χ^2/df ، RMSEA، GFI (Comparative Fit Index)، CFI و AGFI گزارش می‌شود. در جدول زیر مشخصه‌های برازندگی مدل آورده شده است.

جدول ۷: مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل پیش‌بینی قلدری در محل کار

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۱/۶۸
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۹
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۹
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵۱
ارزش P	۰/۰۷۷

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول ۶ گزارش شده برازش مدل پیش‌بینی قلدری در محل کار در سطح مطلوبی است. در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) آورده شده است.

مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۱۳ مهر و آبان ۱۳۹۸



شکل ۱: نمودار مسیر و برآورد پارامترهای مدل برازش شده پیش‌بینی قلدری در محل کار

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

بحث

شامل مجموعه‌ای از رفتارهاست که پیروان را از طریق تغییر نگرش‌ها، اعتقادات و ارزش‌ها به عملکردی فراتر از انتظارات ترغیب می‌کند. بنابراین، این نوع رهبری، استانداردها و اهداف سطح بالایی تنظیم می‌کند، معنا می‌بخشد، مسیر و جهت کاری افراد را مشخص کرده و پیروان را با شور و شوق، انگیزه و الهام بخشی هدایت می‌کند. رهبرانی که سبک تحولی را اتخاذ می‌کنند، می‌توانند اعتماد، وفاداری و احترام زیردستان را موجب شوند، و آن‌ها را به درگیر شدن در رفتارهای سودمند در سازمان برانگیزانند. این در حالی است که افرادی در موقعیت مدیریتی و رهبری امکانات و ابزارهایی در اختیار دارند که می‌توانند برای انجام رفتارهای قلدری از آن استفاده کرده و یا جوی به وجود آورند که باعث قلدری شود.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از این است که اثر غیرمستقیم مولفه نفوذ آرمانی و انگیزش الهام بخش بر قلدری در محل کار از طریق واسطه‌گری مولفه‌های سلامت سازمانی (محیط کاری پر طراوت، کارکنان الهام بخش، فرهنگ مثبت، موفقیت پایدار) تایید می‌شود. تحقیقات Gonzalez (۹)، بصیری و ترک زاده (۱۵) نیز این نتیجه را تایید می‌کنند.

این یافته با نتایج پژوهش غلامزاده و تحویل‌دار (۱۲) نیز همسو می‌باشد. آن‌ها در بررسی رابطه بین سبک رهبری، سلامت سازمانی و قلدری در محل کار در یک شرکت حمل و نقل به این نتیجه دست یافتند

اگرچه قلدری در محل کار به‌عنوان یک مساله رایج در سازمان‌ها بوده و درصد بالایی از کارکنان با این پدیده دست و پنجه نرم می‌کنند، اما می‌توان گفت قلدری یکی از بحرانی‌ترین مسایل بهداشت روان در زندگی پیچیده و صنعتی امروز محسوب می‌شود که نیروی انسانی را با مشکل مواجه نموده و باعث کاهش عملکرد آنان و در نهایت باعث کاهش سلامت سازمانی می‌گردد. بررسی‌ها نشان داده که تا اوایل قرن حاضر، تحقیقات بسیار کمی در مورد علل سازمانی قلدری در محیط کار انجام شده است. اما در سال‌های اخیر محققان نشان دادند عوامل سازمانی مهم‌ترین عوامل به وجود آورنده این رفتار هستند. نتایج پژوهش حاضر که با هدف بررسی روابط رهبری تحول آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در میان کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد، حاکی از آن است که نقش رهبری و مؤلفه‌های آن در بهبود سلامت سازمانی بسیار اهمیت دارد.

همچنین مرور ادبیات سلامت سازمانی بیانگر این موضوع بود که سلامت سازمانی باعث کاهش قلدری در محل کار می‌گردد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های Elci و همکاران (۸)، صمدی میرکلایی و صمدی میرکلایی (۱۳) و بهادری و دهقان (۱۴) همخوانی دارد. رهبری تحول آفرین،

در سازمان به طور یقین از رفتارهای قلدربابانه کاسته و به تمرکز بر روی اهداف سازمانی می‌انجامد.

سلامت سازمان چارچوبی جهت مفهوم سازی جو عمومی سازمان است. مفهوم سلامتی مثبت توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی سازمان می‌شود. تلاش در جهت سالم‌سازی سازمان از طریق ایجاد یگانگی نهادی با اقداماتی از قبیل حمایت از کارکنان در رویارویی با مشکلات محیطی و تقدیر از ایده‌های خلاق و همچنین تقویت روحیه آنان با تدابیری چون ایجاد جو صمیمی، توأم با تشریک مساعی و احترام و پرهیز از تبعیض می‌تواند نقش موثری در افزایش تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد.

در نهایت با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم ملاحظات فردی بر کارکنان الهام بخش، این اثر غیرمستقیم صرفاً از طریق ابعاد سلامت سازمانی (محیط کاری پرطراوت، موفقیت پایدار و فرهنگ مثبت) تایید گردید که با مطالعات سبک رو و همکاران (۱۸) هم‌خوانی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت توجه به دیگران یکی دیگر از جنبه‌های مهم رهبری تحول آفرین است. این مقوله تأثیر مثبتی بر رضایتمندی پیروان، رهبران و به‌طور کلی اثربخشی و سلامت سازمانی دارد. این عامل زمانی رخ می‌دهد که رهبر به پیروان خود در راستای رسیدن به نیازهای مطلوبشان خدمت می‌کند و در جهت توسعه توان بالقوه افراد تلاش می‌نماید.

سلامت سازمانی از جمله عواملی است که می‌تواند آینده‌ی سازمانی را تضمین کرده، و هدفمندی را در سلسله مراتب سازمانی منعکس کند. سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به‌طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر از لحاظ موضوعی به بررسی رابطه‌ی رهبری تحول آفرین و قلدری محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی می‌پردازد، که در این راستا مولفه‌های نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی، محیط کاری پرطراوت، کارکنان الهام بخش، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار مطرح است. با توجه به نتایج حاصل از پرسش‌نامه‌ها و تحلیل‌های آماری صورت گرفته، مشخص شد که نوع و

که بین سبک رهبری، سلامت سازمانی و قلدری محل کار رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا، رهبری مبادله و رهبری اقتصاد عادلانه با قلدری به‌طور غیرمستقیم از طریق سلامت سازمانی در ارتباط بودند. همچنین نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اقتصاد عادلانه بیشترین اثر و رهبری تحول‌گرا کمترین اثر را بر وقوع قلدری محل کار دارد. همچنین، رابطه مثبت بین رهبری مبادله و اقتصاد عادلانه با قلدری محل کار نیست، بلکه رابطه منفی بین سبک رهبری تحول‌گرا و قلدری محل کار پیدا شد. در تبیین این فرضیه می‌توان چنین عنوان نمود که رفتارهای نشأت گرفته از رهبری به‌طور مستقیم بر سلامت سازمانی تأثیر می‌گذارند. سلامت سازمانی ریشه در رفتار سازمانی مثبت گرا دارد که به دنبال ارتقای توانمندی منابع انسانی و بهبود روابط کاری افراد است که به نوبه خود می‌تواند موجب بهبود عملکرد در محیط کار شود. نتیجه‌ی چنین شرایطی به احتمال زیاد کاهش قلدری محل کار می‌باشد. رهبری که نفوذ آرمانی را اعمال می‌کند، به روش‌ها و گونه‌های رفتار می‌کند که معیارهای بالایی از رفتارهای اخلاقی را نشان می‌دهد. رهبری تحول آفرین هنگامی اتفاق می‌افتد که رهبران علایق کارکنان تحت فرمان خود را بسط دهند و با تمرکز و آگاهی اهداف گروه را بپذیرند و در کارکنان انگیزه ایجاد کنند و به فراتر از نفع شخصی خود بیندیشند و نیز زمینه را برای کارکنان خود به گونه‌ای فراهم آورند تا همه آنان بتوانند به راحتی اهداف خود را بیان نمایند. رهبران تحول آفرین با به چالش کشیدن و معنا بخشیدن به کار پیروان خود، به آن‌ها انگیزه می‌دهند.

همچنین با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم ترغیب ذهنی بر محیط کاری پرطراوت این اثر غیرمستقیم صرفاً از طریق واسطه‌گری ابعاد سلامت سازمانی (کارکنان الهام بخش، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار) معنی‌دار است. نتایج به‌دست آمده در این تحقیق با پژوهش‌های کیانی و همکاران (۱۶) هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان عنوان نمود رهبرانی که ترغیب ذهنی را به‌منظور به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت و نوآوری پیروان و همچنین در جهت افزایش دانش آنان به‌کار می‌گیرند، باعث افزایش انگیزش درونی کارکنان جهت ایجاد جو سالم در سازمان می‌گردند، بنابراین هر چه سازمان از سلامت بیشتری برخوردار باشد، کارکنان نسبت به روند انجام کارها و دستیابی به اهداف سازمان امیدوارتر خواهند بود و در برابر چالش‌ها، سختی‌ها و بحران‌های سازمان قدرت تحمل و حل مسأله بالاتری کسب خواهند کرد. وجود چنین جوی



دارد. قلدری سازمانی در اثر ضعف مدیریت و شرایط نامناسب کاری و کاهش ارزش‌های اخلاقی به وجود می‌آید. بنابراین لازم است که سازمان‌ها با تدوین خط‌مشی و تدوین قانون و مقررات علاوه بر پیشگیری از وقوع قلدری راه‌های مناسبی را برای کاهش رفتارهای منفی و پیامدهای آن به اجرا گذارند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز با عنوان «رابطه‌ی رهبری تحول آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز» و با کد ۱۵۶۱۹ می‌باشد. پژوهشگران از کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز قدردانی می‌نمایند.

سبک رهبری یکی از عوامل کاهش یا افزایش میزان سلامت در سازمان می‌باشد و به تبعیت از میزان سلامت سازمانی، میزان قلدری در محل کار نیز کاهش و یا افزایش خواهد یافت.

پس به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری تحول آفرین بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است؛ همچنین بین سلامت سازمانی و قلدری محل کار رابطه معکوس وجود دارد. لذا هر چه میزان سلامت سازمانی افزایش یابد، قلدری محل کار کاهش می‌یابد؛ که این خود باعث کاهش عوامل منفی مانند فشار روانی، کاهش مسئولیت‌پذیری، نارضایتی از کار، غیبت، تغییر محل کار، ترک خدمت و کاهش بهره‌وری می‌گردد. امروزه رهبری موثر، یکی از عوامل اصلی رشد و پیشرفت در سازمان‌ها می‌باشد و با استفاده از مدیریت کار می‌توان زمینه‌ای مناسب را برای توسعه پایدار و هدایت صحیح و بهینه امور سازمان‌ها و همچنین جلوگیری از به هدر رفتن انرژی و سرمایه سازمانی ایجاد کرد. از طرف دیگر موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها تا حد زیادی بستگی به نیروی انسانی کارآمد و شایسته

منابع

1. Nastizae N, Nouruzi kuhdasht R & Samare Mir A. Predicting second High School teachers' organizational commitment based on Hoy & Feldman's organizational health in the academic years 2014-2015. *Journal of Educational Psychology Studies* 2017; 14(25): 105-22[Article in Persian]
2. Sanagoo A, Yazdani S, Jouybari L & Kalantari S. Uncivil behaviors in nursing workplace: A qualitative study. *Iranian Journal Psychiatric Nursing* 2017; 4(6): 41-9[Article in Persian].
3. Switzer TG. Measuring normlessness in the workplace: A study of organizational anomie in the academic setting [Thesis]. USA: American Antioch University; 2013.
4. Nielsen MB, Tangenc T, Idsoe T, Matthesen SB & Magerøy N. Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school; A literature review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior* 2015; 21(1): 17-24.
5. Valiyan H, Kooshkijahromi A & Niloufari P. The effect of organizational bullying with individual sleep quality with respect to a mediating role rumination among hospital female nurse. *Journal of Counseling Research* 2018; 15(64): 127-53[Article in Persian].
6. Morrison RL & Macky K. Employee social liability—more than just low social capital within the workplace. Auckland: University of Technology; 2014: 1-27.
7. Nadaf M, Rahemi F & Hadizadeh Z. Structural equation modeling of organizational silence and bullying on employees turnover willingness (The case: Selected governmental organizations in Ahvaz). *Biannually Journal of Psychological Researches in Management* 2016, 2(1): 123-44[Article in Persian].
8. Elçi M, Erdilek M, Alpan L & Şener I. The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intentio. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2014; 150(1): 455-64.
9. Gonzalez AA. A qualitative examination of workplace bullying experiences among temporary-laborers [Thesis]. Chicago: Thesis DePaul University; 2012.
10. Alhoseyni almodaresi M, Ebrahimzade R & Abolghasemi M. Study the impact of types of leadership on talent management (Case study: Yazd red crescent organization). *Journal of Health Administration* 2015; 18(59): 92-105[Article in Persian].

11. Howladar M, Rahman S & Uddin A. Deviant workplace behavior and job performance: The moderating effect of transformational leadership. *Iranian Journal of Management Studies* 2018; 7(11): 147-83[Article in Persian].
12. Gholamzadeh D & Tahvildar Khazaneh A. Surveying the relationships between leadership styles, organizational health and workplace bullying. *Journal of Global Strategic Management* 2012; 6(2): 5-22[Article in Persian].
13. Samadi-Miarkolaei H & Samadi-Miarkolaei H. Map causal relationships between transformational leadership style and organizational culture with some of its related behavioral variables in Babol university of medical sciences. *Journal of Cultural Management* 2018; 11(37): 17-32[Article in Persian].
14. Bahadori S & Dahghan M. The effects of transformational leadership on change-oriented organizational citizenship behavior (case study: The ICT organization of Tehran municipality). *Iranian Journal of Public Administration Mission* 2017; 8(26): 29-40[Article in Persian].
15. Torkzadeh J, Basiri S & Aghili R. Organizational health modeling: A case study of fars provincial teaching and training organization. *Iranian Journal of Public Administration Mission* 2018; 8(4): 45-63[Article in Persian].
16. Kiyani M, Shabani Bahar GH & Erfani N. The developing of organizational health model based on organizational Virtuousness in employees of the ministry of sport and Youth Islamic republic of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies* 2017; 4(3): 95-107[Article in Persian].
17. Moazen Jamshidi H & Haghpara Kenarsari N. Evaluating the impact of perceived organization anomie on social capital by mediating role of organization bullying (case: Food manufacturer's workers in Guilan). *Social Capital Management* 2016; 3(2): 297-320[Article in Persian].
18. Sabokro M, Barzegarloo M & Azami MM. The impact of social capital on organizational health in public organizations. *Social Capital Management* 2017; 4(2): 199-220[Article in Persian].
19. Avolio Bruce J & Bass Bernard M. Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership. USA: Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers; 2002: 5-8.
20. Yaghoubi NM, Uoraei Yazdani B & Moghadami M. Investigating the relationship between emotional intelligence and transformational leadership style. *Journal of Executive Management* 2009; 1(33): 119-44[Article in Persian].
21. Powell AL. The effects of workplace incivility, workplace bullying, and school culture on student achievement [Thesis]. USA: University of Louisville; 2012.
22. Gholipour A, Bod M, Fakheri Kozekanan S & Baghestani Barzaki H. Perceived organizational bullying relationship with women's stress. *Social Welfare* 2009; 9(34): 187-205[Article in Persian].
23. Lowe G. Creating healthy organizations, (how vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success). Available at: <https://keithdwalker.ca/wp-content/summaries/1-c/Creating%20Healthy%20Organizations.Lowe.EBS.pdf>. 2011.
24. Zavar T & Enayati B. Structural equation modeling organizational spirituality and social responsibility to employees. *Managing Education in Organizations* 2017; 5(2): 103-28[Article in Persian].

The Relationship of Transformational Leadership Style with Bullying at Work with Regard to the Mediating Role of Organizational Health among Employees of Shiraz University of Medical Sciences

Ahmad Rastegar¹ (Ph.D.) - Mohammad Hasan Seif¹ (Ph.D.) - Zahra Firoozi Ardekani² (M.S.) - Marzieh Tajvaran² (M.S.)

¹ Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran

² Master of Science in Educational Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Shiraz Branch, Shiraz, Iran

Abstract

Received: Feb 2019

Accepted: Jun 2019

Background and Aim: Workplace bullying around the world is a work-injury factor, a mental health alarm and a global disaster. The aim of the present study was to investigate the relationship between transformational leadership and workplace bullying among employees at Shiraz university of medical sciences taking into account the mediating role of organizational health.

Materials and Methods: The research method was descriptive - survey. Research instruments chosen for the purpose of this study included The multifactor leadership questionnaire as the standard instrument for measuring transformational leadership behavior Bass & Avolio with(0.79) reliability, Graham Lowe's standard questionnaire of organizational health questionnaire with(0.79) reliability and for organizational bullying a researcher-made questionnaire with(0/83) reliability was used. The statistical population of the study consisted of 265 university staff who were selected by simple sampling method. The research hypotheses were analyzed using SPSS and Lisrel 8.8 softwares and descriptive statistics and path analysis.

Results: The results showed that the components of transformational leadership affected workplace bullying indirectly and negatively through the mediation of organizational health. In addition, among the components of transformational leadership, idealized influence had the highest indirect effect(-0/19) on workplace bullying. Among the components of organizational health, vibrant workplace had the highest level of direct effect(-0/27) on workplace bullying.

Conclusion: A good leadership style creates a healthy organization and reduces workplace bullying. Therefore, organizations need to develop organizational health and provide training, especially to managers of organizations.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Health, Workplace Bullying

* Corresponding Author:
Rastegar A
Email:
a.ahmadrastegar@gmail.com