

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش میانجی رهبری زهر آگین در استانداری اصفهان

عباس قائد امینی هارونی*، مهرداد صادقی ده چشمه**، میثم بابایی فارسانی***، غلامرضا مالکی فارسانی****

چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش میانجی رهبری زهر آگین در استانداری اصفهان بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شاغل در استانداری اصفهان به تعداد ۴۱۶ نفر تشکیل دادند که تعداد ۳۷۰ نفر به عنوان نمونه از طریق روش تصادفی ساده انتخاب شدند و ابزار پژوهش پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسشنامه استاندارد رهبری زهر آگین اشمیت (۲۰۰۸) و پرسشنامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰) بود؛ که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه قرار گرفتند و مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای رهبری زهر آگین ۰/۹۵ و سرمایه اجتماعی ۰/۸۸ و پرسشنامه رفتارهای انحرافی در محیط کار ۰/۸۵ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه معنادار منفی دارد و بین رهبری زهر آگین با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه معنادار مثبت دارد و همچنین رهبری زهر آگین رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در استانداری اصفهان را تعدیل می‌کنند.

کلیدواژگان: رهبری زهر آگین، سرمایه اجتماعی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، استانداری اصفهان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۳۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۸

* دانشجوی مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران،
مدرس دانشگاه علمی کاربردی مرکز فارسان رایانامه نویسنده مسئول: abbasgheadamini2020@gmail.com.

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

*** دانش‌آموخته دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه نور هدایت شهر کرد، شهر کرد، ایران.

**** دانش‌آموخته دکتری مدیریت فرهنگی، مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز هرنند، ایران.

۱. مقدمه

در دهه‌های اخیر دیدگاه اندیشمندان مطالعات سازمانی از تمرکز بر عوامل غیراجتماعی در سازمان‌ها به توجه به عوامل اجتماعی در سازمان‌ها تغییر یافته است و سازمان‌ها به‌مثابه جوامع اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند که در آن‌ها تخصص‌های فردی و اجتماعی به محصولات و خدمات اقتصادی تبدیل می‌شوند؛ بنابراین، امروزه سرمایه اجتماعی به‌منزله شکلی از سرمایه که در شبکه ارتباطی و تعاملات بین افراد شکل می‌گیرد، مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی به‌عنوان منابعی تعریف می‌شود که افراد در تعاملات اجتماعی به دست می‌آورند (Kawachi & OlivesVillalonga, 2017). سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و سازمانی دارد و بدون آن منابع انسانی نمی‌توانند راه‌های توسعه و تکامل را طی کرده و به‌طور اثربخش عمل کنند؛ بنابراین، سازمان‌هایی که در صدد بهبود عملکرد خود می‌باشند، برای این‌که محیط کار بهتری را برای کارکنان خود ایجاد کنند، نیازمند فراهم کردن سرمایه اجتماعی می‌باشند، که به‌طور قطع به آن‌ها کمک می‌کند به اهداف خود برسند (Hador, 2017).

سازمان‌هایی که به آموزه‌های سرمایه اجتماعی توجه دارند، کارکنان آن‌ها نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت دارند و نوعی پیوند و وابستگی روانی از سوی کارکنان نسبت به سازمان شکل می‌گیرد که کارکنان در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی را احساس می‌کنند و به آن‌ها متعهد می‌شوند. در واقع، سرمایه اجتماعی سازمانی با ایجاد شبکه‌های اجتماعی مبتنی بر اعتماد و مشارکت بین کارکنان می‌تواند بر حفظ ارزش‌های سازمان یاری رساند. سرمایه اجتماعی می‌تواند با پیوند توأم با اعتمادی که بین کارکنان ایجاد می‌کند با مشارکت آن‌ها برای تسهیم دانش و اطلاعات به جلوگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار جلوگیری می‌کند.

در این میان، از آنجایی که گستره رفتارهای کارکنان در محیط‌های کار متنوع می‌باشد این گوناگونی، پژوهشگران را وادار نموده تا رفتارها را در طبقات متعددی طبقه‌بندی نمایند. در یک طبقه‌بندی ساده می‌توان یک طبقه را رفتارهای مطلوب و مثبت و طبقه دیگر را رفتارهای نامطلوب و منفی در نظر گرفت. در دو دهه اخیر طبقه رفتارهای منفی که شامل رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز می‌باشد بیشتر مورد توجه پژوهشگران رفتاری مدیریتی قرار گرفت (Karlsson, 2011). اگرچه سالیان متمادی، نظریه‌های رهبری بر جنبه سازنده آن تمرکز کرده و این موضوع باعث ایجاد نوعی تعصب و نگاه مثبت نسبت به رهبری شده است واقعیت این است که پدیده رفتار سازمانی همیشه چنین دلکش نیست. در واقع، همه رهبران، لزوماً مؤثر و دارای ویژگی‌های شایسته نیستند. اینجاست که لبه تاریک رهبری رخ می‌نماید و روی دیگر سکه رهبری، یعنی رهبری ناکارآمد و پر گزند مورد توجه قرار می‌گیرد (Leet, 2011). یکی از گونه‌های رهبری پر گزند، رهبری زهرآگین است که در یک تعریف، عبارت است از: رهبری ناسازگار، سرکش، بدخواه و بداندیشی که می‌اندیشد با متلاشی ساختن دیگران، تمرکز بر ارزش‌های خودخواهانه، تقلب و فریب به موفقیت برسد. مطالعه‌ای در سال ۲۰۰۹ روی بیش از ۱۰۰۰ نفر نشان داد، ۹۴ درصد از مشارکت‌کنندگان، دست‌کم با یک رهبر زهرآگین کار کرده‌اند؛ ۶۸ درصد به واسطه رهبری زهرآگین، عملکردشان و ۷۸ درصد تعهداتشان به سازمان کاهش یافته است؛ همچنین ۱۲ درصد نیز محل خدمت خود را در اثر مواجهه با رهبری زهرآگین ترک کرده‌اند (Roter, 2011). در زمانه‌ای که گرایش رهبران سازمان‌ها به نمایش و اجرای رفتارهای زهرآگین افزون شده مطالعه این‌گونه از رهبری، به‌ویژه با در نظر داشتن جوانب بومی آن، اهمیت بیشتری نیز می‌یابد (Pelletier, 2010). در زمینه ادبیات مربوط به سرمایه اجتماعی می‌توان بیان داشت که این واژه

تعاریف مختلفی را به خود دیده است و به‌طور کلی وجه اشتراک تمامی تعاریف مربوط به سرمایه اجتماعی در حوزه‌های مختلف توجه به منابع انسانی است که به‌عنوان مهم‌ترین و گران‌بهاترین سرمایه جامعه و سازمان‌ها هستند. در این میان، سبک رهبری و مدیریت سرپرستان و مدیران از زمره متغیرهایی است که به واسطه اثرات قابل توجهی که بر پیامدهای مختلف فردی و سازمانی به جای می‌گذارد، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران مدیریتی می‌باشد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰) همچنین به‌طور سنتی بسیاری از پژوهشگران رهبری تمرکز خود را بر تأثیرگذاری مثبت رهبران اثربخش معطوف کرده‌اند (Kelloway et al., 2010) و حساسیتی برای تأثیرگذاری منفی رهبران سازمانی بر کارکنان خود نشان نداده‌اند که یکی از این سبک‌ها رهبری زهرآگین یاسمی می‌باشد (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۱). وجود چنین رهبری در سازمان انگیزه و جسارت لازم را برای توسعه فعالیت‌های گروهی در بین زیردستان را کاهش و آن‌ها را به سمت فرد محوری در سازمان هدایت می‌کند (Rotter, 2011). در این میان، پژوهش‌های قلی پور و همکاران، ۱۳۹۱؛ کول کویت و همکاران، ۲۰۰۲؛ شاینز و همکاران، ۲۰۱۳؛ کراسیکوو و همکاران، ۲۰۱۳ بیانگر این موضوع می‌باشند که همواره وجود رهبران زهرآگین در سازمان باعث رشد رفتارهای انحرافی در میان کارکنان سازمان می‌شود که در نهایت موج خدشه‌دار شدن اعتماد عمومی به این‌گونه سازمان‌های می‌شود (فتح الهی و پورآقاجان حسینی، ۱۳۹۶). مفهوم سرمایه اجتماعی به‌طور خلاصه شامل روابط و هنجارهایی است که کنش متقابل اجتماعی جامعه را به لحاظ کمی و کیفی شکل می‌دهد همچنین این مفهوم به دلیل محتوایی که دارد از این پتانسیل برخوردار است که در تحلیل‌های نظری در حوزه‌های مختلف بکار گرفته شود. یکی از این حوزه‌ها حوزه رفتارهای انحرافی در محیط است. از این منظر، سرمایه اجتماعی به‌مثابه ابزاری اساسی قابلیت و کارایی فراوانی در تبیین و

توضیح مسائل و مشکلات، از جمله رفتارهای انحرافی در محیط را دارد (Hongseok et al., 2006). به سه دلیل عمده باید بیش از پیش به رفتارهای انحرافی در محیط در سازمان توجه شود؛ ۱. رفتارهای انحرافی در محیط مشکلی فراگیر و هزینه‌بر برای سازمان است، ۲. این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعدادی از کارکنان دیدگاه منفی نسبت به سازمان دارند، ۳. این‌گونه رفتارها برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (Neves & Story, 2013) سرمایه اجتماعی می‌تواند به شدت رفتارهای انحرافی در محیط را کاهش دهد؛ چراکه می‌تواند با به اشتراک گذاشتن اطلاعات میان افراد جامعه یا سازمان، احساس اعتماد، مشارکت و همکاری را میان آن‌ها به وجود آورد. از طرفی، سرمایه اجتماعی، موقعیت‌ها و روابطی است که درون گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی امکان دسترسی به راهنمایی‌ها، اعتماد و همکاری، حمایت احساسی و خیرخواهی را افزایش می‌دهد که همگی این دلایل به روشنی می‌توانند میزان رفتارهای انحرافی در محیط را کاهش دهند در این راستا، سرمایه اجتماعی از طریق سازوکار دیگری نیز باعث تأثیر بر رفتارهای انحرافی در محیط در سازمان می‌شود. برای مثال این سازوکار را می‌توان در فرایندهای روان‌شناختی اجتماعی و کنش‌های متقابل مشترک با مردم جستجو کرد. بدین صورت که در سازمان‌ها افراد در کنش متقابل با شخصیت‌های دارای اقتدار همچون مدیران و کارفرمایان قرار می‌گیرند و اگر این روابط مثبت باشد، روابط غیر کارکردی و مخرب کاهش می‌یابد (Jha & James, 2015). با توجه به اهمیت موضوعات مورد بحث پژوهش‌های اندکی در این راستا وجود دارد، گرچه پژوهش‌های زیادی در مورد سرمایه اجتماعی انجام گرفته ولی مطالعات کمی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی رهبری

زهرآگین را به‌ویژه در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان که به‌ویژه استانداردی اصفهان که یک سازمان اجتماعی بررسی کرده‌اند. لذا در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش رهبری زهرآگین در استانداردی اصفهان پرداخته شده است. نکته قابل توجه در راستای موضوع این پژوهش، این است که رهبری زهرآگین می‌تواند به‌عنوان یک عامل منفی در توسعه و بروز خلاقیت و نوآوری که پایه اساسی سازمان‌های دولتی است نقش داشته باشد. از این رو رهبری زهرآگین به‌عنوان یکی از علل رفتارهای ناشایست رهبران می‌تواند به رفتارهای انحرافی در محیط کار در سازمان منجر شود اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا مدیرانی که در استانداردی اصفهان اشتغال دارند می‌توانند با کاهش رهبری زهرآگین که یک امر اکتسابی است رفتارهای انحرافی در محیط کار را در سازمان کاهش دهند و این امر باعث ایجاد کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در سازمان می‌شود.

۲. مبانی نظری

رهبری زهرآگین

رهبری زهرآگین^۱ سبکی از رهبری است که در آن رفتارهایی نظام‌مند و تکرارشونده از سوی رهبر، کارفرما یا سرپرست بروز کرده و منافع مشروع سازمان را از طریق ایجاد مانع در دستیابی به اهداف، انجام وظایف، تحلیل منابع با کاهش اثربخشی، انگیزش نیروی انسانی و رضایت کارکنان، مورد تهدید قرار می‌دهد. لیپمن بلومن^۲ (۲۰۰۵) در توصیف رهبران زهرآگین آن‌ها را به‌عنوان "افرادی معرفی می‌کند

1 Toxic leadership

2 Lipman-Blumen

به موجب رفتارهای مخرب و صلاحیت‌های شخصی ناکارآمد، باعث ایجاد آسیب جدی و پایدار در افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها، جوامع و حتی سازمان ملل می‌شوند. به‌زعم رد^۱ (۲۰۰۸) زهرآگینی اثر یک رفتار خاص نیست، بلکه اثر تجمعی رفتار غیر انگیزشی در جو سازمان است. سه عنصر کلیدی از نشانگان رهبر زهرآگین هستند. ۱: فقدان نگرانی برای سلامت زیردستان، ۲: فن خاص شخصیتی یا بین فردی است که بر جو سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد، ۳: اعتقاد به انگیزه‌های خود و اولویت دادن به آن‌ها در برابر انگیزه زیردستان. در تعریف دیگری ویلسون-استارکس^۲ (۲۰۰۳) معتقد است که رهبری زهرآگین "رویکردی است که به افراد و در نهایت به سازمان، از طریق مسمومیت در شور و شوق، خلاقیت، استقلال و ابراز وجودهای نوآورانه آسیب می‌رساند. رهبران زهرآگین سم خود را از طریق کنترل بیش از حد اشاعه می‌دهند. همچنین فلین^۳ در معرفی رهبران زهرآگین چنین می‌گوید: "مدیری که قلدری می‌کند، تهدید می‌کند، فریاد می‌زند؛ مدیری که نوسانات خلقی تعیین‌کننده جو دفتر کار او در هر روز کاری می‌شود غیبت می‌کند، تحقیر می‌کند، رئیس جهنم می‌شود". در نهایت به‌زعم ویکر^۴ (۱۹۹۶) این رهبران یاغی و اغلب بدخواه، حتی مخرب هستند. آن‌ها، با تمرکز بر ارزش‌های خودخواهانه و منفعت طلبانه از هوش و ذکاوتشان در فریب دیگران استفاده می‌کنند، در واقع این رهبران بسیار سمی هستند."

انواع رهبران زهرآگین

در نگاه اول شاید رهبران زهرآگین را رهبری قلدر فرض نماییم که فقط به دیگران زور می‌گویند، اما در واقع رهبران زهرآگین انواع مختلفی دارند که هر کدام دارای خصوصیات خاص خودشان هستند و در میزان سمی بودنشان، می‌توان گفت که

1 Reed

2 Wilson-Starks

3 Flynn

4 Whicker

تعدادی خفیف و تعدادی نیز افراطی هستند. با شناخت نوع رهبری نمی‌توان میزان آسیب و خطری را که برای سازمان دارند، تشخیص داد. در تقسیم‌بندی‌ای که توسط لیپمن و بلومن صورت گرفته است، این نوع رهبری را به دودسته عامدانه و غیر عامدانه تقسیم می‌کنند. در رهبری عمدی، به صورت آگاهانه به پیروان و زیردستان آسیب می‌رسد، ولی رهبری غیر عامدانه اعمالش از روی قصد نبوده و ناخواسته باعث آزار دیگران می‌شود (Lipman-Blumen, 2005). در تقسیم‌بندی‌ای که محققین دیگر انجام داده‌اند، به تعدادی دیگر از انواع رهبری زهرآگین اشاره نموده‌اند که در جدول ۱ بدان‌ها اشاره شده است.

جدول ۱) انواع رهبری زهرآگین

تعریف	انواع	
رهبر غایب کسی است که از سازمان جدا شده است ولی پیروان از او تبعیت می‌کنند. این رهبر بدون دلیل در سازمان حضور فیزیکی ندارد و فقط در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی‌های آینده و برنامه‌های اجرایی برای به دست آوردن تأیید دیگران، خود را نمایان می‌نماید (Whicker, 1996).	رهبری غیابی	۱
رهبران بی‌کفایت فاقد انگیزه و اراده لازم برای حمایت اقدامات خود در درون سازمان هستند. این بی‌لیاقتی می‌تواند به دلیل نبود و فقدان مهارت، بی‌دقتی، سستی و تنبلی، حواس‌پرتی، بی‌نظمی و غیره باشد (Kellerman, 2004).	رهبر بی‌کفایت	۲
رهبران منفعل تهاجمی ذاتاً تمایل دارند در مقابل انجام کامل کارها - مقاومت نمایند. این رهبران از شکست می‌ترسند و نمی‌خواهند بهترین عملکرد خود را ارائه دهند (McIntosh & Rima, 2007).	رهبری منفعل تهاجمی	۳
این رهبر، فردی با انرژی بیش‌ازحد است که همواره در حال حرکت است؛ او سرشار از انرژی است و تمایلی به استراحت ندارد. او دوست دارد مرکز توجه باشد. بدین منظور او تلاش می‌کند که تمامی اطلاعات اساسی را در اختیار گرفته و به‌عنوان منبع اطلاعات، توجهات را به خود جلب کند (Whicker, 1996).	رهبر کنجکاو پرانرژی	۴
رهبر شکاک احتمال دارد از لحاظ هوشی، فردی تیزهوش یا دارای هوش متوسط باشد. این افراد اکثر اوقات تصور می‌کنند که افراد مختلف به دنبال این هستند که به او لطمه بزنند و رهبری و عملکرد و دستاوردهای او را به خطر اندازند و موفقیت او را زیر سؤال ببرند.	رهبری شکاک	۵

۶	رهبر کنترل‌گر	در این سبک، رهبر پا را فراتر نهاده و تمام تصمیمات را خودش اتخاذ می‌کند. او اعتقاد دارد که تنها با این روش است که می‌تواند اطمینان و امنیت را تضمین نماید (Whicker, 1996).
۷	رهبری افراطی	یکی از خصوصیات بارز این افراد نبود خودکنترلی است؛ آن‌ها نمی‌توانند در کارهایشان افراط و زیاده‌روی نکنند (Kellerman, 2004).
۸	رهبری مجری	این رهبر اغلب در درجه دوم فرماندهی قرار دارد و نوعی نقش زیردست و تابع را در سازمان دارد (Whicker, 1996).
۹	رهبر خودشیفته	از دیدگاه رهبران خودشیفته، دنیا حول محور آن‌ها می‌چرخد و افرادی که در این محور قرار دارند، برای موفقیت نیاز به تحسین و تمجید از او دارند (McIntosh & Rima, 1997).
۱۰	رهبر بی‌عاطفه	رهبر بی‌عاطفه یا سنگدل، به نیازها، خواسته‌ها و آرزوهای زیردستان توجهی نمی‌کند و نسبت به آن‌ها بی‌توجه و نامهربان است (Kellerman, 2004).
۱۱	رهبر مبارز خیابانی	رهبر مبارز خیابانی، خودخواه و داری جذابیت است و چشم‌انداز رقابتی برنده شدن خود را در هر حال حفظ می‌کند. او کسانی را که به او وفادار هستند و می‌تواند او را برای برنده شدن کمک کنند، حمایت می‌کند؛ اما بی‌رحمانه با کسانی که با او اختلاف نظر دارند و یا نظر مخالف ارائه می‌دهند، برخورد می‌کند (Whicker, 1996).
۱۲	رهبر خرابکار	در این رهبران، قدرت و طمع باعث ایجاد انگیزه می‌شود. چنین فردی برای به دست آوردن قدرت و پول به گفتن دروغ متوسل می‌شود و دست به دزدی و فریب‌کاری می‌زند (Kellerman, 2004).
۱۳	رهبر منزوی	کسانی که در دایره درونی رهبر منزوی قرار دارند، ممکن است به‌طور مستقیم از اقدامات او رنج نبرند، ولی مسلماً هزینه‌هایی را برای دیگران به وجود می‌آورند (Kellerman, 2004).
۱۴	رهبر قلدر	رهبر قلدر، دارای روحیه ستیزه‌گر، تلخ، به‌شدت عصبانی و به‌شدت دارای حس حسادت نسبت به کسانی که از او بهترند، دارند. نیازهای رهبر قلدر عبارت‌اند از پایین کشیدن دیگران، بی‌اعتبار کردن و نابودی دیگران (Whicker, 1996).
۱۵	رهبری شرور	هنگامی که میزان خشونت رهبر قلدر، به‌صورت فیزیکی به نقطه‌ای از ارتکاب جنایات برسد، به رهبر شرور تبدیل می‌شود. رهبری شرور اغلب در رفتارهای سیاسی دیده می‌شود (Whicker, 1996).

رفتار انحرافی

محل کار محلی است که مجموعه‌ای از رفتارها که هرکدام با اثراتی مختلف بر کارکنان و کل سازمان رخ می‌دهد. این رفتارها معمولاً در قالب و چارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی، شامل رفتارها، زبان‌ها، قاعده و قوانینی پیش‌بینی شده است که کمک می‌کند تا آن سازمان در مسیری درست عمل کند و به‌پیش برود؛ بنابراین هرگاه رفتاری خارج از این چارچوب رخ دهد، اثرات آن گسترده است و همه سطوح سازمانی، از تصمیم‌گیری و تولید تا مسائل مالی را دربرمی‌گیرد و (Appelbaum et al., 2007). پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله، انحراف در محل کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضداجتماعی. درواقع رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند ۱- عمدی و ارادی باشند، ۲- رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شود و به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بی‌اندازد (Bennett & Robinson, 1995). البته هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به‌عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید (سلمانی و رادمنند، ۱۳۸۸). مدیریت رفتارهای ناهنجار این روزها به نگرانی اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است زیرا این‌گونه رفتارها می‌تواند سلامت مالی سازمان را تهدید کند. این رفتارها هرچه که باشند از اذیت و آزار جنسی گرفته تا کارشکنی، خرابکاری یا شایعه‌پراکنی، همه و همه رفتارهای بدون اجازه و خارج چارچوب هستند که اثرات منفی بر مجموعه دارند. رفتارهای ناهنجار کارمندان شامل: پیروی نکردن از مدیر، دیر آمدن، کند کردن چرخه کار، دزدی‌های کوچک، بدرفتاری و بی‌ادبی با همکاران است. در اینجا مهم است تا تفاوت میان رفتارهای غیراخلاقی و رفتارهای منفی مطرح شود، اولی مربوط است به شکستن قوانین اجتماعی

و دومی تخطی از قوانین خاص سازمانی است. تحقیقات زیادی در مورد شناسایی پیش‌زمینه‌های انحرافات کاری صورت گرفته است و عوامل متعددی مانند عوامل فردی (شخصیت و درک از شرایط کاری)، سبک رهبری مدیران (استبدادی، دموکراتیک یا آزاد) و عوامل سازمانی و مدیریت (بی‌عدالتی در اجرای قوانین، ساختار نامناسب پاداش، فرهنگ سازمانی ضعیف، ابهام در عملکرد شغلی و ارزشیابی کارکنان، عدم ساختاریافتگی تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها) شناخته شده‌اند که در این میان نقش عوامل سازمانی و مدیریت در کاهش یا بروز رفتارهای کاری انحرافی پررنگ‌تر از سایرین بوده است پژوهش‌ها درباره رفتارهای مثبت و اثرات آن‌ها خیلی کم است و بیشتر پژوهش‌ها درباره رفتارهای منفی است (Connor et al, 2017). رفتارهای انحرافی: مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل‌هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آن‌ها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (Bordia et al., 2008). به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود ۱- رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه‌بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می‌افتد ۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند ۳- رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (Neves & story, 2013). برای بررسی انحراف مثبت در این مقاله، ابتدا تعریفی از این انحراف ارائه می‌شود. رفتارهای عمدی که در تعارض با قواعد گروه هستند اما در عین حال رفتارهایی پسندیده و سودمندند. به عبارت دیگر انحراف‌های مثبت صرف نظر از دست آورده‌ای‌شان، انحراف‌های قابل ستایش و پسندیده‌ای هستند.

انواع رفتارهای انحرافی

انحراف تولیدی: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های تولید و

کاهش در کنترل موجودی شود مانند زود ترک کردن کار، مرخصی‌های بیش از حد، آهسته کار کردن عمدی، اتلاف منابع، غیبت، کم‌کاری، استراحت بیش از حد. انحراف سیاسی: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است؛ مانند سرزنش کردن همکاران، شایعه‌سازی در مورد همکاران، طرفداری نشان دادن، رقابت غیرمفید. انحراف مالی: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تائید شرکت است. مثل دزدی از سازمان و دست‌کاری در حساب‌های هزینه، خرابکاری در تجهیزات، پذیرش رشوه، دروغ درباره ساعات کار. انحراف شخصی: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد مثل آزارهای جنسی، دشنام شفاهی، دزدی از همکاران، ایجاد خطر برای همکاران، مشاجره و خشونت فیزیکی. سایر موارد عبارت‌اند از تصمیمات غیراخلاقی، ترور شخصیت، استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی، ایجاد نارضایتی در مشتریان، خرابکاری، نقض قوانین، رفتار ضد بهره‌وری، تحقیر کردن دیگران، دست انداختن یکدیگر (Neves & story, 2013).



نمودار ۱) ابعاد رفتار ضد تولید منبع (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸).

سرمایه اجتماعی

از سرمایه اجتماعی تعاریف متعددی ارائه شده است. بورديو (۱۹۸۵) سرمایه اجتماعی را به عنوان تجمعی از منابع بالقوه و بالفعل تعریف می‌کند که مربوط به مالکیت شبکه بادوامی از روابط کم‌و بیش نهادی شده از آشنایی و شناخت متقابل می‌باشد (Tymon & stump, 2003) این شبکه‌ها محصول راهبردهای سرمایه‌گذاری فردی و جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه به قصد بازتولید روابط اجتماعی است (Araya et al., 2006). کلمن (۱۹۹۸) معتقد است که سرمایه اجتماعی بخشی از ساختار اجتماعی است که به کنشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از آن به منافع خود دست یابد (Carpiano, 2008). بارت سرمایه اجتماعی را یک شبکه ساختار گونه تعریف می‌کند که متأثر از اندازه شبکه، تراکم و سلسله‌مراتب شبکه می‌باشد و هرچه اندازه شبکه وسیع‌تر و تراکم سلسله‌مراتب موجود در آن کمتر باشد میزان سرمایه اجتماعی رو به افزایش است. بارت بر الگوی پیوندها و ارتباطات در میان اعضای شبکه، برای مفهوم‌سازی سرمایه اجتماعی تأکید می‌کند (Engstrom et al, 2008) فوکویاما (۱۳۷۹) سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف می‌کند که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است در آن سهیم هستند. به اعتقاد او هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند، اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند پاتنام (۲۰۰۰) معتقد است سرمایه اجتماعی به خصوصیتی از سازمان اجتماعی نظیر شبکه‌ها و هنجارها و اعتماد اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای منافع متقابل را تسهیل می‌کند (Borgonovi, 2010).

ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر ناهاپیت و قوشال

این دو بیان می‌کنند که سازمان‌هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی هستند؛ احتمال دارد نسبت به رقیبانشان که دارای سطح سرمایه اجتماعی پایین‌تری

هستند موفق‌تر باشند. ناهمبستگی و قوشال سه بعد زیر را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرند: ۱- بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بعد الگوی کلی و روابطی را که در سازمان‌ها یافت می‌شود در نظر دارد. بدین معنا که این بعد، میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند را در برمی‌گیرد. یعنی چه کسی به شما دسترسی دارد و چگونه شما به آن‌ها دسترسی دارید؟ بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل موارد زیر می‌شود: ۱- پیوندهای موجود در شبکه، ۲- شکل و ترکیب شبکه ۳- تناسب سازمانی. ۲- بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر، درحالی‌که بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان در یک سازمان، باهم در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد (به‌طور مثال، آیا این روابط به‌وسیله اعتماد، صمیمیت، عشق و مانند آن مشخص می‌شود یا خیر؟ همچنین آیا همکاران یکدیگر را دوست دارند؟ به هم اعتماد می‌کنند؟ آیا همدیگر را همسان و برابر می‌دانند؟) این بعد شامل اعتماد، هنجارها، تکالیف و انتظارات و احساس هویت می‌شود. ۳- بعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بعد دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است؛ و مانند ارتباطاتی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان، می‌پردازد و شامل موارد زیر می‌گردد: زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک (Brune & Bossert, 2009).

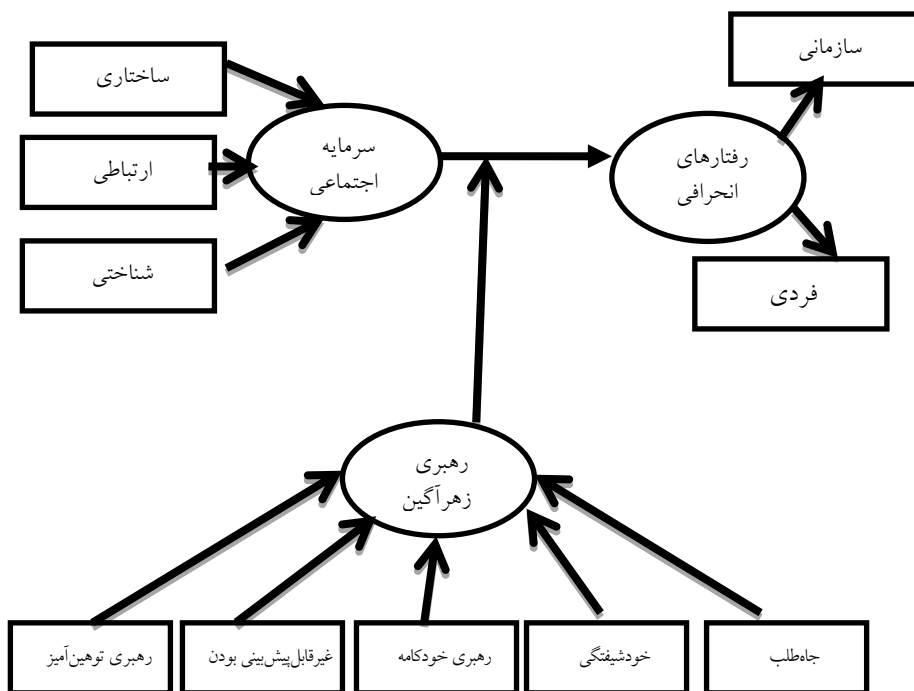
پیشینه پژوهش

بررسی‌ها نشان داد که پژوهش‌های اندکی در رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش رهبری زهرآگین انجام شده است که در اینجا به آن‌ها اشاره می‌کنیم. یواش^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تفاوت‌های متقابل در درک

رهبری زهرآگین در ترکیه با روش توصیفی از نوع پیمایشی و با نمونه آماری ۲۰۴ نفر انجام داد به این نتیجه رسید که رهبری زهرآگین باعث ایجاد (کاهش کارآیی کارکنان و ناسازگاری، تأثیر روابط هزینه-سود بر سازمان‌ها بالا رفتن نرخ غیبت و افزایش انتقال کارکنان و عملکرد ضعیف و تفکر گروهی شد. ناظمی و فیضی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش رهبری زهرآگین در رفتارهای انحرافی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان نظام مهندسی ساختمان استان اردبیل) که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۱۵ نفر از کارکنان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری زهرآگین و رفتاری‌ای انحرافی رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی با افزایش عوامل رهبری زهرآگین، رفتاری‌ای انحرافی نیز در محیط کار افزایش یافت و بالعکس. شمسی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی که در بین کارکنان شهرداری همدان و با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۱۰۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی، اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشت و همچنین هر سه بعد سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی و شناختی. اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشت. حمیدی زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کژ کارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان که در سازمان‌های دولتی قم با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری زهرآگین بر رفتار کژ کارکردی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، تأثیر مثبت داشته، اما بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و حفظ و نگهداشت کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌دار داشت. فتح الهی و پورآقاجان حسینی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بدرفتاری سازمانی با توجه به نقش رهبری زهرآگین (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر) که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۳۲ نفر انجام دادند به این نتیجه

رسیدند که سرمایه اجتماعی، بر بدرفتاری کارکنان تأثیر معکوس دارد و نیز رهبری زهراگین رابطه بین سرمایه اجتماعی و بدرفتاری کارکنان را تعدیل می‌کند.

مدل مفهومی تحقیق



با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

فرضیه اول

بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم

بین رهبری زهراگین با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم

رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان را تعدیل می‌کند.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در استانداری اصفهان به تعداد ۴۱۶ نفر می‌باشد که با توجه مدل ساختاری، حداقل حجم نمونه بر اساس متغیرهای پنهان تعیین می‌شود نه متغیرهای مشاهده‌پذیر که در اینجا ۳۷۰ نفر برآورد شده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است؛ و پرسشنامه‌ها به ترتیب جدول زیر توزیع و جمع‌آوری شد. جهت گردآوری داده‌ها در این تحقیق از پرسش‌نامه استفاده شد که برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی. است تعداد گویه‌های این مؤلفه ۲۶ گویه می‌باشد بدین ترتیب، بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر اساس تعامل اجتماعی عملیاتی شده است و منظور از آن حدی است که کارکنان سازمان به‌منظور یادگیری و تسهیم اطلاعات با یکدیگر تعامل و مراوده دارند که شامل ۷ سؤال می‌باشد. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با توجه به اعتماد و همدلی عملیاتی شده است. منظور از اعتماد حدی است که کارکنان در مواقع حساس و نیاز و در امور مهم و مواردی از این قبیل می‌توانند به همدیگر تکیه کند که شامل ۸ سؤال می‌باشد و منظور از همدلی این است که تا چه حد کارکنان احساساتشان را با یکدیگر در میان می‌گذارند و تا چه میزان از یکدیگر حمایت عاطفی می‌کنند. بنابراین، بعد رابطه‌ای شامل ۱۱ سؤال می‌باشد. بعد شناختی نیز بر اساس اهداف مشترک عملیاتی شده است؛ و برای سنجش رهبری زهرآگین از پرسشنامه استاندارد رهبری زهرآگین اشمیت (۲۰۰۸) است، این پرسش‌نامه شامل ۳۰ سؤال می‌باشد که مبتنی بر ابعاد (رهبری توهین‌آمیز، غیرقابل‌پیش‌بینی بودن،

رهبری خودکامه، خودشیفتگی و جاه‌طلب) می‌باشد، استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در این پژوهش پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) بود؛ و برای سنجش رفتارهای انحرافی از پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رابینسون (۲۰۰۰) است، این پرسش‌نامه شامل ۱۲ سؤال می‌باشد که مبتنی بر ابعاد (رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی) می‌باشد لازم به ذکر است، در صورتی که پاسخگویان از بینام بودن پرسشنامه و فاش شدن هویت خودنگرانی نداشته باشند می‌توان رفتارهای انحرافی در محیط کار را از طریق خود گزارش دهی اندازه‌گیری کرد در این پژوهش نیز رفتارهای انحرافی در محیط کار به صورت کاملاً بینام سنجش شده و به پاسخگویان اطمینان خاطر داده شده که پاسخ‌های آن‌ها فقط برای تحلیل آماری مورد استفاده قرار خواهند گرفت. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در این پژوهش دودرجه‌ای لیکرت (بله=۱ و خیر=۲) بود سنجیده شد.

روایی پرسش‌نامه‌ها

الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان و قرارداد و مورد تأیید قرار گرفته: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری پژوهشگر برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سؤالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سؤالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سؤالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه‌های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در تحقیق حاضر استفاده گردید.

پایایی پرسش‌نامه‌ها

بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماري ۲۲ SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد به‌دست‌آمده برای هر ابزار بدین شرح می‌باشد. برای پرسش‌نامه مدیریت برداشت بدین ترتیب کل پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۰/۸۸ و (ساختاری، ارتباطی و شناختی) در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۸۴/۸۱ و ۰/۸۵ و به دست آمد و برای پرسش‌نامه رهبری زهرآگین بدین ترتیب کل پرسشنامه رهبری زهرآگین ۰/۹۵ و خرده مقیاس (رهبری توهین‌آمیز، غیرقابل‌پیش‌بینی بودن، رهبری خودکامه، خودشیفتگی و جاه‌طلب). در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۸۹ و ۰/۸۸ و ۰/۹۱ به دست آمد؛ و برای پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار بدین ترتیب کل پرسشنامه رفتارهای انحرافی در محیط کار ۰/۸۵ و خرده مقیاس (رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی). در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۷۹ و ۰/۷۸ به دست آمد.

۴. یافته‌ها

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان رابطه وجود دارد.
در این خصوص پژوهشگر با استفاده ضریب همبستگی به فرضیه تحقیق پرداخت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول شماره ۲) نتایج آزمون همبستگی

سرمایه اجتماعی	
ضریب همبستگی	۰/۷۹۶-
پیرسون	
مقدار معناداری	۰/۰۰۰
رفتارهای انحرافی در محیط کار	

$p < 0.05$

با توجه به خروجی نرم‌افزار اس پی اس اس مقدار معناداری به‌منظور بررسی سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۷۹۶ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی منفی است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان سرمایه اجتماعی در سازمان افزوده شود میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد لذا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین رهبری زهرآگین با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان رابطه وجود دارد.

در این خصوص محقق با استفاده ضریب همبستگی به فرضیه تحقیق پرداخت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی

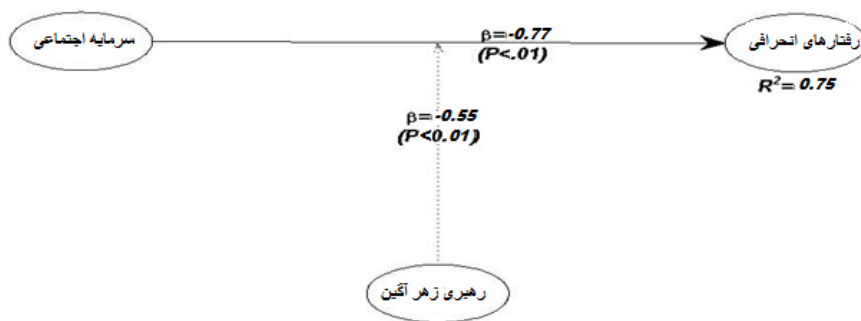
رهبری زهرآگین	
ضریب همبستگی	۰/۶۶۶
رفتارهای	پیرسون
انحرافی در	مقدار معناداری
محیط کار	۰/۰۰۰

$$p < 0/05$$

با توجه به خروجی نرم‌افزار اس پی اس اس مقدار معناداری به‌منظور بررسی رهبری زهرآگین با رفتارهای انحرافی در محیط کار کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا رهبری زهرآگین با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۶۶۶ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان رهبری زهرآگین در سازمان افزوده شود میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد لذا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان را تعدیل می‌کند.

به منظور بررسی فرضیه فوق از نرم افزار وارپ پی ال اس^۱ استفاده شده است که خروجی آن در شکل ۲ نشان داده شده است



شکل ۲) مدل روابط متغیرهای فرضیه اصلی

همان طور که در شکل ۲ نشان داده شده است سرمایه اجتماعی دارای ضریب تأثیر $0/77$ بر رفتارهای انحرافی در محیط کار بوده و با توجه به مقدار معنی داری کمتر از $0/05$ این تأثیر معنادار است. از سوی دیگر مقدار اثر تعدیلی رهبری زهرآگین $0/55$ بوده و با توجه به مقدار معنی داری کمتر از $0/05$ است، این اثر تعدیلی معنادار می باشد. جدول (۴) این اثرات را نشان می دهد.

1 Warp PLS

جدول (۴) اثرات غیرمستقیم و کل متغیرهای مکنون فرضیه سوم

اثرات غیرمستقیم و کل			
اثرات کل			
سرمایه اجتماعی	رفتارهای	رهبری	سرمایه اجتماعی
* رهبری	انحرافی در محیط کار	زهراآگین	
زهراآگین			رهبری زهراآگین
-۰/۵۵			-۰/۷۷

حال یک سؤال اساسی مطرح می‌شود و آن این است که آیا شاخص‌های برازش مدل معنادار است؟ بدین منظور شاخص‌های مناسب بودن برازش مدل را مورد بررسی قرار می‌دهیم که در جدول (۵) خلاصه شده است.

جدول (۵) نمای ضرایب متغیرهای مکنون فرضیه اصلی

سرمایه اجتماعی * رهبری زهراآگین	رفتارهای انحرافی در محیط کار	رهبری زهراآگین	سرمایه اجتماعی	مقدار استاندارد	
	۰/۷۵				ضریب تعدیل
	۰/۷۵۵				ضریب تعدیل شده
۰/۸۳۳	۰/۷۶۶	۰/۷۰۷	۰/۸۷۷	$\geq ۰/۷$	قابلیت اعتماد مرکب
۰/۷۸۸	۰/۷۳۳	۰/۷۲۲	۰/۷۷۸	$\geq ۰/۷$	آلفای کرونباخ
۰/۴۸۸	۰/۵	۰/۴۶۶	۰/۶۹۵	$\geq ۰/۵$	میانگین واریانس استخراج شده
۱/۰۰۵	۱/۲۳۳	۱/۱۷۷	۱/۲۵۰	≤ ۵	میزان VIF برای هم خطی
	۰/۱۵۵			$\geq ۰/۱۵$	شاخص ارتباط

					پیش‌بین (Q2)
	۰/۲۷۷			$\geq 0/25$	شاخص برازش کلی مدل (GOF)

کلیه شاخص‌های مذکور معنادار بوده و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. علاوه بر این بایستی روایی و اگرای مدل مذکور نیز مورد بررسی قرارگیری که این موضوع در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶) روایی و اگرا مربوط به مدل فرضیه اصلی

اثر تعدیلی رهبری زهرآگین * سرمایه اجتماعی	رفتارهای انحرافی در محیط کار	رهبری زهرآگین	سرمایه اجتماعی	
			(۰/۸۴۴)	سرمایه اجتماعی
		(۰/۶۸۸)	۰/۳۲۸	رهبری زهرآگین
	(۰/۶۶۶)	۰/۳۰۸	۰/۳۹۴	رفتارهای انحرافی در محیط کار
(۰/۶۷۷)	۰/۳۹۹	۰/۳۵۵	۰/۳۳۳	اثر تعدیلی رهبری زهرآگین * سرمایه اجتماعی

با توجه به آنکه جذر واریانس استخراج شده که در پراتنز و بر روی قطر اصلی ماتریس است، بزرگ‌تر از بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مکنون در هر ستون است لذا مدل فرضیه اصلی تحقیق از روایی و اگرای مناسب برخوردار می‌باشد.

با توجه به موارد مطرح شده فوق، فرضیه اصلی تحقیق مبنی رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استاندارد اصفهان را تعدیل می‌کند. تأیید می‌شود. همان‌طور که نشان داده شده است هر چه میزان سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و این مسئله

توسط رهبری زهرآگین تعدیل می‌شود؛ یعنی زمانی که رهبری زهرآگین افزایش می‌یابد افزایش میزان رهبری زهرآگین باعث افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌گردد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که باهدف تعیین رابطه سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش رهبری زهرآگین در استانداری اصفهان اجرا شد، شواهدی از نقش سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با توجه به نقش رهبری زهرآگین در استانداری اصفهان به دست آمد فرضیه اول پژوهش مبتنی بر اینکه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان رابطه وجود دارد. مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از پژوهش حاضر با پژوهش‌های فتح‌الهی و پورآقاجان حسینی (۱۳۹۶) مبنی بر این که سرمایه اجتماعی، بر بدرفتاری کارکنان تأثیر معکوس دارد و نیز رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی و بدرفتاری کارکنان را تعدیل می‌کرد و شمسی و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر این که سرمایه اجتماعی، اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشت و همچنین هر سه بعد سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی و شناختی. اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشت همسویی مستقیم دارد و همچنین یافته‌های این فرضیه هم‌جهت با یافته‌های مرلو^۱ (۲۰۰۶)، لین (۲۰۰۸)^۲ و هیسر^۳ (۲۰۰۷) می‌باشد که یافته‌های این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق احساس اعتماد، احساس امید به زندگی، مشارکت‌پذیری، تسهیل‌کنشگری و غیره. به کاهش نشانه‌های رفتارهای انحرافی در

1 Merlo

2 Lane

3 Hauser

محیط کار همچون ترک خدمت، دزدی، توهین، بی‌اهمیت بودن نسبت به وظایف، غیبت، پرخاشگری و غیره در سازمان‌ها کمک مؤثری کند. در تبیین این یافته می‌توان این‌چنین بیان داشت که رفتارهای انحرافی در محیط باید شناسایی بشوند تا با کنترل عوامل محرک آن‌ها و نیز تقویت عوامل کاهش‌دهنده رفتارهای انحرافی، بتوان گام‌هایی مؤثر در جهات ارتقاء کارایی برداشت. یکی از نشانگرهای شیوع و رشد رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها بی‌توجهی مدیران سازمانی به تأثیر رفتارهای ناهنجاران آن‌ها بر کارکنان سازمانی می‌باشد. مدیران سازمانی که در نگه‌داشتن فضای امن و مطمئن سازمانی تلاشی نکرده و فضای سازمانی را برای کارکنان خود ناامن و پر از پیچیدگی‌های غیراخلاقی می‌کند همواره خود عامل گسترش‌دهنده رفتارهای انحرافی در میان کارکنان سازمانی می‌باشد که این بی‌توجهی مدیران می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های کارکنان برای ترک خدمت و یا تصمیم‌گیری برای کم‌کاری، اغتشاش، بی‌توجهی به سرپرست‌ها و نظرات آن‌ها نمود پیدا کند.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه بین رهبری زهرآگین با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان رابطه وجود دارد. مورد تأیید قرار گرفت که با پژوهش ناظمی و فیضی (۱۳۹۳) مبنی بر این‌که بین رهبری زهرآگین و رفتارهای انحرافی رابطه مستقیم وجود دارد؛ همسویی مستقیم دارد در تبیین این یافته می‌توان این‌چنین بیان داشت که هر چه میزان کمی نشانه‌های رهبری زهرآگین از دید کارکنان در بین مدیران سازمانی زیاد باشد میزان کمی وجود و یا توسعه گونه‌های مختلف رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان نیز زیاد می‌شود. در واقع شیوع محرک‌های تنش‌زا و هدایت‌کننده در بین مدیران سازمانی خود باعث رشد چشمگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان سازمانی می‌شود و در واقع بی‌توجهی مدیران به کارکنان سبب بی‌توجهی کارکنان به اهداف سازمانی شده که در نهایت سازمان از چرخه رقابتی حذف می‌شود. یافته‌های این پژوهش در راستای یافته‌های کمی و کیفی پژوهش‌های قلی پور و همکاران (۱۳۹۴)، کول کویت و همکاران (۲۰۰۲)، شای

(۲۰۱۰) و کراسیکووا (۲۰۱۳) می‌باشد که شیوع و گسترش رهبری زهرآگین در سازمان همواره نشانگر رفتارهای انحرافی کارکنان در سازمان به همراه دارد.

فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در کارکنان استانداری اصفهان را تعدیل می‌کند. مورد تأیید قرار گرفت که این یافته این فرضیه با پژوهش‌های فتح الهی و پورآقاجان حسینی (۱۳۹۶) مبنی بر این‌که سرمایه اجتماعی، بر بدرفتاری کارکنان تأثیر معکوس دارد و نیز رهبری زهرآگین رابطه بین سرمایه اجتماعی و بدرفتاری کارکنان را تعدیل می‌کرد و شمسی و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر این‌که سرمایه اجتماعی، اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشت و همچنین هر سه بعد سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی و شناختی. اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی داشت همسویی مستقیم دارد. از این رو در درجه اول لازم است پژوهشگران علاقه‌مند در آینده علاوه بر بررسی نهایی الگوی مطرح شده در این پژوهش در سازمان‌های دیگر و متغیرهای متعدد دیگری نیز می‌تواند در رابطه با رهبری زهرآگین به کار روند متغیرهای رفتاری دیگری را نیز، به‌عنوان متغیر پیامد و واسطه‌ای در این مدل مورد بررسی قرار دهند. باور دیگری که به نظر پژوهشگران پژوهش، ارزش پیگیری را دارد این است که با توجه به جدید بودن موضوع رهبری زهرآگین در ایران، به نظر می‌رسد لازم است در سازمان‌ها و شهرهای دیگری پژوهش‌های متعدد و در حجم بزرگ‌تری مورد پژوهش قرار گیرد و نتایج پژوهش‌های متعدد باهم مقایسه گردد تا بتوان به دانش وسیع‌تر و عملی‌تری در جهت بهبود رفتار نامناسب رهبران زهرآگین سازمان‌ها، دست یافت. پژوهشگران و نظریه‌پردازان علاقه‌مند باید در تعمیم و تفسیر نتایج حاصل از این پژوهش به این محدودیت‌ها، امکان بررسی روابط در مدل معادلات ساختاری به دلیل ناکافی بودن حجم نمونه در جهت گروه‌بندی نمودن داده‌های رهبری زهرآگین (به این دلیل که سطح تحلیل رهبری زهرآگین گروه می‌باشد)، میسر نبود، همچنین روابط متغیرها که تغییراتی هستند (و نه علت و معلولی) و نیز نبودن پژوهشی در زمینه رهبری

زهرآگین در ایران توجه لازم را داشته باشند. بدون تردید توجه به صفات و ویژگی‌های رهبران زهرآگین و اعمال دقت لازم در هنگام گزینش افراد برای مناصب رهبری، از میزان بروز رهبران زهرآگین در سازمان‌ها کاسته و فضای آرام و ناشی از فشار و استرس شغلی را برای کارکنان فراهم می‌آورد. از این رو همان‌طور که پیش‌ازاین گفته شد زمانی که افراد تحت شرایط استرس‌زای محیط باشند، منجر شده در جهت کاهش میزان استرس وارد بر خود دست به تاکتیک‌های نادرست مدیریت برداشت بزنند، لذا با ایجاد فضای آرام و به‌دوراز استرس می‌توان مانع از بروز ضرر و زیان احتمالی سکوت سازمانی نیز بشوند و همین امر سبب کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در کارکنان استانداری اصفهان می‌شود.

منابع

۱. حمیدی‌زاده، علی؛ زارعی متین، حسن و ظفری، هادی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین و رفتارهای کژ کارکردی بر پیامدها و نگرش شغلی کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. سال ۶. شماره ۳. ص ۱-۳۱.
 ۲. سلمانی، داوود و رادمند، محبوبه (۱۳۸۸). بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی. نشریه مدیریت دولتی، شماره ۳.
 ۳. سید جوادین، سید رضا؛ قلی پور، آرین و جانعلیزاده، محمد (۱۳۹۱). مروری بر پدیده رهبری زهرآگین و بررسی احتمال پیدایش آن در مراحل مختلف چرخه حیات سازمان. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه. دوره ۲۸. شماره ۲. ص ۱-۱۷.
 ۴. شمسی، زهرا؛ مجبعلی پور، منیره و الوداری، حسن (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی. فصل نامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۲، شماره ۱. ص ۱۱۷-۱۳۶.
 ۵. فتح الهی، عارف و پورآقاجان حسینی، سید رضا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بدرفتاری سازمانی با توجه به نقش رهبری زهرآگین (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر). فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی. سال ۷. شماره ۱۱. ص ۸۲-۹۳.
 ۶. گل پرور، محسن و نادى، محمدعلی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۶، شماره ۱، ص ۴۳-۵۳.
 ۷. ناظمی، غلامرضا و فیضی، محمد (۱۳۹۳). بررسی نقش رهبری زهرآگین در رفتارهای انحرافی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان نظام مهندسی ساختمان استان اردبیل). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی، دانشکده علوم انسانی.
8. Aminah Ahmad & Zoharah Omar. (2014). Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and JobSatisfaction. Journal Published

- by Canadian Center of Science and Education. *Asian Social Science*; Vol. 10, No. 19, 107-112.
9. Appelbaum, H. Laconi. Matouse. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions. *Corporate governance international journal of business in society*, Vol 7, No 5, 586-598.
 10. Araya, R. Dunstan, F. Playle, R. Thomas, H. Palmer, S. and Lewis, G. (2006). Perceptions of Social Capital and the Built Environment and Mental Health, *Social Science & Medicine*, 62, 3072–3083.
 11. Bordia, P., Restubog, S., & Tang, R. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1104-1117.
 12. Borgonovi, F. (2010). A Life-Cycle Approach to the Analysis of the Relationship between Social Capital and Health in Britain, *Social Science & Medicine*, 71, 1927-1934.
 13. Brune, N.E. and Bossert, T. (2009). Building Social Capital in Post-Conflict Communities: Evidence from Nicaragua, *Social Science & Medicine*, (68), 885–893.
 14. Carpiano, R.M. (2008). Actual or Potential Neighborhood Resources and Access to Them: Testing Hypotheses of Social Capital for the Health of Female Caregivers, *Social Science & Medicine*, 67,568–582.
 15. Connor Peter J. O. Stone, Sharon. Walker, Benjamin R. Jackson Chris J.(2017). Deviant behavior in constrained environments: Sensation-

- Seeking predicts workplace deviance in shallow learners. 16. Personality and Individual Differences 108, 20-25.
16. Engstrom, K. Mattsson, F. Jarleborg, A. Hallqvist, J. (2008). Contextual Social Capital as a Risk Factor for Poor Self-Rated Health: AMultilevel Analysis, Social Science & Medicine, 66, 2268-2280.
17. Griffin, Ricky, & Moorhead, Gregory. (2011). Organizational behavior: Nelson Education.
18. Hador, B. B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. Journal of Management Development, 36(3), 348-360.
19. Hauser, Christoph, Tappeiner, Gottfried, & Walde, Janette. (2007). the learning region: The impact of social capital and weak ties on innovation. Regional studies, 41(1), 75-88.
20. Jha, Anand, & Cox, James. (2015). Corporate social responsibility and social capital. Journal of Banking & Finance, 60, 252-270.
21. Karlsson, Jan. (2011). Organizational misbehaviour in the workplace: Narratives of dignity and resistance: Springer.
22. Kellerman, B. (2004). HBS Working Knowledge. Interview with Senior Editor, Martha Lagace. September 27.
23. Kelloway, E Kevin, Francis, Lori, Prosser, Matthew, & Cameron, 23. James E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. Human Resource Management Review, 20(1), 18-25.

24. Krasikova, Dina V, Green, Stephen G, & LeBreton, James M. (2013). Destructive leadership a theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308-1338.
25. Leet, E. (2011). The impact toxic or severe dysfunctional leadership
26. Li-Chen Lim¹, Choon-Jin Teh, Chan-Yin-Fah Benjamin. (2016). A Preliminary Study of the Effects of Personality Traits on Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *Journal International Review of Management and Marketing*, 2016, 6(S7) 6-10.
27. Lipman-Blumen, J. (2005). *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians – and How We Can Survive Them*. Oxford University Press.
28. Lane. (2008). Relative absorptive capacity and interorganizational learning. *Strategic Management Journal* 19(5): 461–477.
29. McIntosh, G. L., & Rima, S. D. (2007). *Overcoming the dark side of leadership: How to become an effective leader by confronting potential failures*, Grand Rapid: Baker Books.
30. Merlo, Omar, Bell, Simon J, Mengüç, Bülent, & Whitwell, Gregory J. (2006). Social capital, customer service orientation and creativity in retail stores. *Journal of Business Research*, 59(12), 1214-1221.
31. Neves, P.; Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 1-12.
32. Pelletier, K. L. (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389.

33. Robbins, Stephen P, & Judge, Tim. (2003). Essentials of organizational behavior: Prentice Hall Englewood Cliffs eNJ NJ. 75(7), 11-32.
34. Robinson, S.L. & R.J.Bennett. (1995). a Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, Academy of Management Journal, and Vol. (38), 55-72.
35. Roter, A. B. (2011). The lived experiences of registered nurses exposed to toxic leadership behaviors. Capella University, Minneapolis.
36. Tymon, W.G. & stump, s.A. (2003). Social capital in the success of knowledge workers, Career Development Turner International, 12-20.
37. Villalonga-Olives, E. & Kawachi, I. (2017). "The dark side of social capital: A systematic review of the negative health effects of social capital", Soc Sci Med, 194, 105-127.
38. Whicker, M. L. (1996). Toxic Leaders: when organizations go bad. Westport, Conn: Quorum Books, 11.
39. Whicker, M. L. (1996). Toxic leaders: When organizations go bad. Westport. Quorum Books.
40. Yavaş, Adem. (2016). Sectoral differences in the perception of toxic leadership. International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management. Procedia - Social and Behavioral Sciences 229, 267 – 276.

