

چکیده

هدف از این پژوهش "تحلیل تاثیر انواع قدرت مدیران بر میزان قلدری کارکنان با در نظر گرفتن متغیر میانجی عزت نفس" است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان اداره منابع طبیعی استان کرمان است که تعداد آنها ۲۸۰ نفر با بازه های سنی و سابقه های شغلی مختلف است. این پژوهش به لحاظ هدف جزو پژوهش های کاربردی و از نظر ماهیت و روش جزو پژوهش های توصیفی-پیمایشی از نوع میدانی است. در این پژوهش از سه پرسشنامه که روایی و پایایی آن مورد تایید اساتید قرار گرفت، جهت جمع آوری داده ها استفاده شده است. روایی پرسشنامه قلدری به میزان ۰/۸۵، روایی پرسشنامه قدرت در سازمان به میزان ۰/۹۱ و روایی پرسشنامه عزت نفس سازمانی ۰/۹ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید. طبق نتایج بدست آمده مشاهده شد که متغیر عزت نفس بین قدرت و قلدری نقش میانجی گری دارد و همچنین متغیر قدرت مرجع دارای اثر بیشتری با در نظر گرفتن متغیر عزت نفس به عنوان متغیر میانی بر روی قلدری نسبت به مابقی متغیرها است.

کلمات کلیدی: قدرت، قلدری، عزت نفس

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱
مقدمه.....	۲
۱-۱- بیان مسئله.....	۲
۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۴
۳-۱- اهداف تحقیق.....	۴
۴-۱- فرضیه های تحقیق.....	۵
۵-۱- قلمرو تحقیق.....	۵
۱-۵-۱- قلمرو زمانی.....	۵
۲-۵-۱- قلمرو مکانی.....	۵
۳-۵-۱- قلمرو موضوعی.....	۵
۶-۱- تعریف نظری و عملیاتی واژه ها.....	۶
۱-۶-۱- تعاریف نظری.....	۶
۱-۱-۶-۱- قدرت.....	۶
۲-۱-۶-۱- قلدری.....	۶
۳-۱-۶-۱- عزت نفس.....	۷
۲-۶-۱- تعاریف عملیاتی.....	۷
۱-۲-۶-۱- قدرت.....	۷
۲-۲-۶-۱- عزت نفس.....	۸
۳-۲-۶-۱- قلدری.....	۸
فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق.....	۹
مقدمه.....	۱۰
بخش اول: قدرت در سازمان.....	۱۰
۱-۱-۲- مفهوم شناسی قدرت.....	۱۱
۲-۱-۲- صور مثبت و منفی قدرت.....	۱۲
۳-۱-۲- تقسیم بندی منابع قدرت.....	۱۳
۱-۳-۱-۲- قدرت قانونی.....	۱۳
۲-۳-۱-۲- قدرت پاداش.....	۱۳
۳-۳-۱-۲- قدرت اجبار.....	۱۴
۴-۳-۱-۲- قدرت تخصص.....	۱۴

۱۵ ۱-۲-۳-۵-قدرت مرجع
۱۵ ۱-۲-۴-نقش و عوامل وابستگی در اعمال قدرت
۱۶ ۱-۲-۵-بررسی نظریه های قدرت
۱۶ ۱-۲-۵-۱-نظریه توماس هابز پیرامون قدرت
۱۶ ۱-۲-۵-۲-نظریه جان لاک پیرامون قدرت
۱۶ ۱-۲-۵-۳-نظریه راسل پیرامون قدرت
۱۷ ۱-۲-۵-۴-نظریه وبر پیرامون قدرت
۱۷ ۱-۲-۵-۵-نظریه آرنست پیرامون قدرت
۱۷ ۱-۲-۵-۶-نظریه پارسونز پیرامون قدرت
۱۸ ۱-۲-۵-۷-نظریه پولانزاس پیرامون قدرت
۱۸ ۱-۲-۵-۸-قدرت از دیدگاه فوکو
۱۸ ۱-۲-۵-۹-جمع بندی نظریات پیرامون قدرت
۱۹ بخش دوم: قلدری
۲۱ ۱-۲-۲-تعریف قلدری در محیط کار
۲۲ ۱-۲-۲-۲-تاکتیکهای قلدری
۲۲ ۱-۲-۲-۲-تاکتیک های کلامی قلدری
۲۲ ۱-۲-۲-۲-تاکتیکهای غیر کلامی قلدری
۲۳ ۱-۲-۲-۳-تاکتیکهای عملی قلدری
۲۳ ۱-۲-۲-۴-تاکتیکهای قلدری مربوط به عملکرد
۲۴ ۱-۲-۳-طرفین قلدری
۲۴ ۱-۲-۳-۱-قلدر و قربانی
۲۶ ۱-۲-۳-۱-جنسیت قلدران و قربانیان
۲۷ ۱-۲-۳-۲-فاصله قدرت بین قلدر و قربانی
۲۸ ۱-۲-۳-۳-گروه های قلدران
۲۸ ۱-۲-۳-۴-ویژگی های شخصیتی قلدر
۲۹ ۱-۲-۳-۵-انواع قلدر
۲۹ ۱-۲-۳-۵-۱-قلدران مزمن
۲۹ ۱-۲-۳-۵-۲-قلدران فرصت طلب
۳۰ ۱-۲-۳-۵-۳-قلدران تصادفی
۳۰ ۱-۲-۳-۵-۴-قلدران ضد جامعه و روانی
۳۰ ۱-۲-۳-۵-۵-قلدران خود تقویت کننده
۳۱ ۱-۲-۳-۵-۶-قلدران فاقد صلاحیت اجتماعی
۳۱ ۱-۲-۳-۵-۷-قلدران سیاسی باز

- ۳۱.....۲-۳-۱-۵-۸-قلدران پس زنده مشکلات
- ۳۲.....۲-۳-۱-۶-نیت، منظور و هدف قلدران
- ۳۳.....۲-۳-۲-ناظر و شاهد
- ۳۴.....۲-۳-۳-اعضای خانواده و دوستان
- ۳۴.....۲-۳-۴-سازمان
- ۳۵.....۲-۲-۴-میزان وقوع قلدری
- ۳۵.....۲-۲-۵-طول دوره قلدری
- ۳۶.....۲-۲-۶-ماهیت رفتارها و برخوردهای قلدران
- ۴۰.....۲-۲-۷-قلدری بعنوان یک فرآیند
- ۴۲.....۲-۲-۸-قلدری در سطوح مختلف بین فردی، گروهی و سازمانی
- ۴۴.....۲-۲-۸-۱-قلدری در سطح بین فردی
- ۴۴.....۲-۲-۸-۲-قلدری در سطح گروه
- ۴۵.....۲-۲-۸-۳-قلدری در سطح سازمان
- ۴۷.....۲-۲-۸-۴-سطوح ملی و بین المللی بررسی قلدری
- ۴۷.....۲-۲-۹-۹-عوامل بوجود آورنده قلدری در سطح فردی
- ۴۸.....۲-۲-۹-۱-ویژگی های قلدر در سطح فردی
- ۴۸.....۲-۲-۹-۱-۱-قلدری به منظور حفظ ارزش شخصی و عزت نفس
- ۵۰.....۲-۲-۹-۱-۲-قلدری در نتیجه عدم برخورداری از صلاحیتهای اجتماعی
- ۵۱.....۲-۲-۹-۱-۳-قلدری به عنوان رفتاری سیاسی
- ۵۲.....۲-۲-۹-۱-۴-قلدری به دلیل مشکلات روانی
- ۵۲.....۲-۲-۹-۲-ویژگی های قربانی قلدری در سطح بین فردی
- ۵۲.....۲-۲-۹-۱-۲-موقعیت بارز و مشخص، و بیگانه قربانی
- ۵۳.....۲-۲-۹-۲-۲-گروه های آسیب پذیر
- ۵۴.....۲-۲-۹-۳-۲-وظیفه شناسی و موفقیت های بیشتر
- ۵۵.....۲-۲-۹-۴-۲-قربانی تحریک کننده
- ۵۶.....۲-۲-۱۰-۱-عوامل بوجود آورنده قلدری در سطح بین فردی
- ۵۷.....۲-۲-۱۰-۱-عوامل بوجود آورنده قلدری در سطح گروه
- ۵۷.....۲-۲-۱۱-۱-عوامل بوجود آورنده قلدری در سطح سازمان
- ۵۷.....۲-۲-۱۱-۱-مسائل مربوط به نقش
- ۵۸.....۲-۲-۱۱-۲-ترس از تغییرات سازمانی
- ۵۹.....۲-۲-۱۱-۳-سبک های رهبری
- ۶۱.....۲-۲-۱۱-۴-فشار ناشی از کار
- ۶۱.....۲-۲-۱۱-۵-شرایط نامساعد کاری

۶۲۲-۱۱-۶-احساس عدم امنیت شغلی.....
۶۲۲-۱۲-عوامل بوجود آورنده قلدری در سطح جامعه.....
۶۴۲-۱۳-اثرات و پیامدهای قلدری در محیط کار.....
۶۴۲-۱۳-۱-پیامدهای فردی قلدری.....
۶۹۲-۱۳-۲-پیامدهای سازمانی قلدری.....
۷۴۲-۱۳-۳-پیامدهای اجتماعی قلدری.....
۷۷بخش سوم: عزت نفس.....
۷۸۲-۳-۱-مفهوم شناسی عزت نفس.....
۷۹۲-۳-۲-دیدگاه های عزت نفس.....
۷۹۲-۳-۱-نظریه جمیز درباره عزت نفس.....
۸۰۲-۳-۲-نظریه مید درباره عزت نفس.....
۸۰۲-۳-۳-نظریه کولی درباره عزت نفس.....
۸۰۲-۳-۴-نظریه سالیوان درباره عزت نفس.....
۸۱۲-۳-۵-نظریه روزنبرگ درباره عزت نفس.....
۸۱۲-۳-۶-نظریه هورنای درباره عزت نفس.....
۸۱۲-۳-۷-نظریه آدلر درباره عزت نفس.....
۸۲۲-۳-۳-عوامل مؤثر در عزت نفس سازمانی.....
۸۲۲-۳-۱-ساختار سازمان.....
۸۲۲-۳-۲-کار با محتوا.....
۸۲۲-۳-۳-منابع کافی.....
۸۳۲-۳-۴-مؤلفه های اساسی عزت نفس.....
۸۳۲-۳-۱-عزت نفس سازمانی و امنیت.....
۸۴۲-۳-۲-عزت نفس سازمانی و عدالت.....
۸۵۲-۳-۳-عزت نفس سازمانی و احترام.....
۸۶۲-۳-۴-عزت نفس سازمانی و امکان پیشرفت.....
۸۶۲-۳-۵-عزت نفس سازمانی و مشارکت در تصمیم گیری.....
۸۷۲-۳-۶-عزت نفس سازمانی و نیازهای فیزیولوژیک.....
۸۸بخش چهارم: پیشینه تحقیق.....
۸۸۲-۴-۱-پژوهش های داخلی پیرامون موضوع تحقیق.....
۹۰۲-۴-۲-پژوهش های خارجی پیرامون موضوع تحقیق.....
۹۲جمع بندی مباحث فصل.....

۹۳	فصل سوم: روش تحقیق.....
۹۴	مقدمه.....
۹۴	۱-۳- نوع و روش پژوهش.....
۹۴	۲-۳- فرآیند انجام پژوهش.....
۹۵	۳-۳- مدل مفهومی پژوهش.....
۹۶	۴-۳- متغیرهای پژوهش.....
۹۶	۵-۳- جامعه آماری مورد مطالعه.....
۹۶	۶-۳- روش نمونه گیری و حجم نمونه.....
۹۶	۷-۳- روش گردآوری دادهها.....
۹۶	۸-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۹۹	۷-۳- روش های تجزیه و تحلیل داده ها.....
۹۹	۳-۷-۱- آزمون ضریب همبستگی پیرسون.....
۹۹	۳-۷-۲- آزمون کولموگروف اسمیرنوف.....
۹۹	۳-۷-۳- مدلهای رگرسیون خطی.....
۹۹	۳-۷-۴- ضریب تعیین (R^2).....
۱۰۰	خلاصه.....
۱۰۱	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۰۲	مقدمه.....
۱۰۲	۱-۴- توصیف دادهها.....
۱۰۲	۴-۱-۱- توصیف کمی متغیرهای پژوهش.....
۱۰۷	۴-۱-۲- توصیف کیفی ویژگی های جمعیت شناختی.....
۱۱۲	۴-۱-۴- بررسی فرض نرمال.....
۱۱۳	۴-۲- تحلیل دادهها (بررسی فرضیههای تحقیق).....
	۴-۲-۱- فرضیه اصلی: قدرت مدیران بر قلدری اداره منابع طبیعی استان کرمان، با در نظر گرفتن متغیر میانجی عزت نفس تاثیر دارد.....
۱۱۳	۴-۲-۲- فرضیه اول: قدرت اجبار مدیران بر عزت نفس کارکنان تاثیر دارد.....
۱۱۶	۴-۲-۳- فرضیه دوم: قدرت پاداش مدیران بر عزت نفس کارکنان تاثیر دارد.....
۱۱۷	۴-۲-۴- فرضیه سوم: قدرت قانونی مدیران بر عزت نفس کارکنان تاثیر دارد.....
۱۱۸	۴-۲-۵- فرضیه چهارم: قدرت مرجع مدیران بر عزت نفس کارکنان تاثیر دارد.....
۱۱۹	۴-۲-۶- فرضیه پنجم: قدرت تخصص مدیران بر عزت نفس کارکنان تاثیر دارد.....
۱۲۰	۴-۲-۷- فرضیه ششم: عزت نفس کارکنان بر قلدری کارکنان تاثیر دارد.....
۱۲۱	۴-۲-۸- فرضیه هفتم: عزت نفس کارکنان بر قلدری کارکنان تاثیر دارد.....
۱۲۲	خلاصه.....

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات.....	۱۲۳
مقدمه.....	۱۲۴
۱-۵- نتایج تحقیق.....	۱۲۴
۱-۲-۵- نتایج توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی.....	۱۲۴
۲-۲-۵- نتایج توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق.....	۱۲۵
۱-۲-۲-۵- توصیف کمی متغیر قلدری.....	۱۲۵
۲-۲-۲-۵- توصیف کمی متغیر قدرت اجبار.....	۱۲۵
۳-۲-۲-۵- توصیف کمی متغیر قدرت پاداش.....	۱۲۵
۴-۲-۲-۵- توصیف کمی متغیر قدرت قانونی.....	۱۲۵
۵-۲-۲-۵- توصیف کمی متغیر میزان قدرت مرجع.....	۱۲۵
۶-۲-۲-۵- توصیف کمی متغیر قدرت تخصص.....	۱۲۵
۷-۲-۲-۵- توصیف کمی متغیر عزت نفس.....	۱۲۶
۳-۵- تحلیل داده ها(بررسی فرضیه های تحقیق).....	۱۲۶
۱-۳-۵- فرضیه اصلی.....	۱۲۶
۲-۳-۵- فرضیه فرعی اول.....	۱۲۶
۳-۳-۵- فرضیه فرعی دوم.....	۱۲۶
۴-۳-۵- فرضیه فرعی سوم.....	۱۲۷
۵-۳-۵- فرضیه فرعی چهارم.....	۱۲۷
۶-۳-۵- فرضیه فرعی پنجم.....	۱۲۷
۷-۳-۵- فرضیه فرعی ششم.....	۱۲۷
۴-۵- بحث و بررسی و نتیجه گیری.....	۱۲۷
۵-۵- محدودیت ها.....	۱۲۹
۶-۵- پیشنهادات کاربردی.....	۱۲۹
۷-۵- پیشنهادات برای پژوهش های بعدی.....	۱۳۱
منابع و مواخذ.....	۱۳۲
ضمائم.....	۱۳۹
پیوست ۱: پرسشنامه ها.....	۱۴۰

فهرست اشکال

- شکل ۱-۲: فرآیند قلدری..... ۴۲
- شکل ۲-۲: مدل بین سطحی قلدری در محیط کار ۴۳
- شکل ۳-۲: مدل قلدری در سازمانها..... ۴۷
- شکل ۴-۲: چرخه مؤلفه های اساسی عزت نفس..... ۸۳
- شکل ۱-۳-۱: مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از ادبیات پژوهش)..... ۹۵
- شکل ۱-۴-۱: بافت نگار متغیر قلدری ۱۰۳
- شکل ۲-۴-۲: بافت نگار متغیر قدرت پاداش ۱۰۴
- شکل ۳-۴-۳: بافت نگار متغیر قدرت اجبار..... ۱۰۴
- شکل ۴-۴-۴: بافت نگار متغیر قدرت قانونی..... ۱۰۵
- شکل ۵-۴-۵: بافت نگار متغیر قدرت تخصص..... ۱۰۵
- شکل ۶-۴-۶: بافت نگار متغیر قدرت مرجع ۱۰۶
- شکل ۷-۴-۷: بافت نگار متغیر عزت نفس..... ۱۰۶
- شکل ۸-۴-۸: نمودار فراوانی جنسیت ۱۰۷
- شکل ۹-۴-۹: نمودار فراوانی سن ۱۰۸
- شکل ۱۰-۴-۱۰: نمودار فراوانی تحصیلات ۱۰۹
- شکل ۱۱-۴-۱۱: نمودار فراوانی نوع استخدام ۱۱۰
- شکل ۱۲-۴-۱۲: نمودار فراوانی وضعیت تاهل..... ۱۱۱
- شکل ۱۳-۴-۱۳: مدل معادلات ساختاری بهمراه ضرایب استاندارد ۱۱۳
- شکل ۱۴-۴-۱۴: پراکندگی قدرت اجبار مدیران و عزت نفس ۱۱۶
- شکل ۱۵-۴-۱۵: پراکندگی قدرت پاداش مدیران و عزت نفس ۱۱۷
- شکل ۱۶-۴-۱۶: پراکندگی قدرت قانونی مدیران و عزت نفس ۱۱۸
- شکل ۱۷-۴-۱۷: پراکندگی قدرت مرجع مدیران و عزت نفس ۱۱۹
- شکل ۱۸-۴-۱۸: پراکندگی قدرت تخصص مدیران و عزت نفس ۱۲۰
- شکل ۱۹-۴-۱۹: پراکندگی قلدری و عزت نفس..... ۱۲۱

فهرست جداول

جدول ۱-۲- میزان قلدری در بخشهای مختلف	۲۵
جدول ۲-۲- اشکال و جهت های مختلف قلدری در محیط کار.....	۳۸
جدول ۳-۲- تخمین هزینه های قلدری در جامعه	۷۶
جدول ۱-۳- تقسیم بندی نمونه آماری	۹۶
جدول ۲-۳- نمره گذاری مقیاس لیکرت.....	۹۷
جدول ۳-۳- ابعاد پرسشنامه وضعیت قدرت در سازمان.....	۹۷
جدول ۳-۳- سازگاری درونی (نگارنده).....	۹۸
جدول ۱-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل	۱۰۳
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر جنسیت.....	۱۰۷
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سن	۱۰۸
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر تحصیلات.....	۱۰۹
جدول ۵-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر نوع استخدام.....	۱۱۰
جدول ۶-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت تاهل.....	۱۱۱
جدول ۷-۴- نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف (K-S) برای بررسی پذیره نرمال بودن.....	۱۱۲
جدول ۸-۴- معناداری مدل	۱۱۳
جدول ۹-۴- نتایج ضرایب غیر استاندارد مدل ساختاری و معناداری آنها.....	۱۱۴
جدول ۱۰-۴- مقادیر شاخصهای برازندگی مدل نهایی تحقیق.....	۱۱۴
جدول ۱۱-۴- ضریب همبستگی بین قدرت اجبار مدیران و عزت نفس.....	۱۱۶
جدول ۱۲-۴- ضریب همبستگی بین قدرت پاداش مدیران و عزت نفس.....	۱۱۷
جدول ۱۳-۴- ضریب همبستگی بین قدرت قانونی و عزت نفس.....	۱۱۸
جدول ۱۴-۴- ضریب همبستگی بین قدرت مرجع و عزت نفس.....	۱۱۹
جدول ۱۵-۴- ضریب همبستگی بین قدرت مرجع مدیران و عزت نفس.....	۱۲۰
جدول ۱۶-۴- ضریب همبستگی بین عزت نفس و قلدری.....	۱۲۱

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه

در این فصل به بررسی کلیات پژوهش پرداخته شده است بدین ترتیب که پس از بیان مسئله پژوهش که شامل: تعریف مختصر از موضوع مورد بحث تحقیق و بیان وسعت، شدت و بار مسئله تحقیق، ذکر نیازهای مرتبط با مسئله و ابعاد مسئله آمیز آن، عوامل اقتصادی- اجتماعی مؤثر بر مسئله و پیامدهای حاصل از مشکل و اقداماتی که در حال حاضر برای حل مشکل انجام می شود و تفاوت آن با اقدامات قبلی است، اهمیت و ضرورت تحقیق بررسی شده است و مشخص شده است که این تحقیق از نظر چه ابعاد و مؤلفه‌هایی مهم می باشد. اهداف پژوهش شامل ابعاد اصلی و فرعی، قلمرو زمانی، مکانی، موضوعی و در پایان تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

۱-۱- بیان مسئله

موقعیت‌های سازمانی مدیران را وادار می‌کنند تا رفتارهای خاصی از خود بروز دهند. از آنجا که رفتارها تحت تأثیر متغیرهای پیچیده روانی، بیولوژیکی، اجتماعی و اقتصادی شکل می‌گیرند، مدیران باید با علم به مسائل ذکر شده، در مواقع و شرایط لازم، منابع قدرتی را به کار گیرند که موجب کاهش میزان قلدری و بی‌نظمی در بین کارکنان شوند و بتوانند رفتار آنان را مطابق خواست و انتظارات سازمان تغییر دهند. از آنجا که مدیران در سازمانها، واضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمانها با قدرت آنان در ارتباط است، آنان با به کار گیری منابع قدرت می‌توانند زمینه رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و انواع آن بستگی دارد که در بسیاری از مواقع رفتارهای مخرب کارکنان که از جمله ی آنها قلدری می باشد، می‌تواند روند تحقق اهداف سازمانی را مختل کند. بنابراین مدیران می‌بایست با علم به این موضوع و شرایط خاص سازمان خود، نوع قدرتی مناسب با ویژگی های کارکنان خود اعمال نمایند.

قدرت ویژگی اساسی نقش مدیران بوده و زمینه اثر بخشی آنان را در سازمان فراهم می‌سازد و پدیده اجتناب ناپذیری در سازمان است که بعضی از مدیران به آن به عنوان پدیده‌ای منفی می‌نگرند در صورتی که، بسته به نوع کاربرد آن، می‌تواند مثبت یا منفی باشد. لذا مدیران برای دست یابی به نفوذ در افراد در محیط کار، از قدرت استفاده می‌کنند که از منابع سازمانی و فردی سرچشمه می‌گیرد، این منابع را می‌توان به قدرت شغلی و قدرت شخصی تقسیم بندی کرد (هرس کوپچ^۱، ۲۰۱۲). بر اثر موقعیت شغلی، سه پایگاه قدرت یعنی

¹ Hrskvych

قدرت پاداش، قدرت اجبار و قدرت قانونی در اختیار مدیر قرار می‌گیرد و قدرت شخصی را می‌توان شامل قدرت تخصص و قدرت مرجع دانست (بیرامی، ۱۳۹۴).

میزان عزت نفس افراد بر هر چیزی در زندگی‌شان، از جمله کارشان و هر آنچه با کارشان ارتباط دارد و موجب تغییر آن می‌شود، تاثیر می‌گذارد. بنابر این یافتن راههایی که افراد در مورد خود و شغلشان احساس مثبتی داشته باشند، کاملاً ضروری است. افراد کار کردن در سازمانهایی را ترجیح می‌دهند که برای پیشرفتهای شخصی شان اهمیت قائل شوند و آنان را در داشتن احساس مثبت و خوب در قبال خودشان یاری دهند و همچنین افراد دوست ندارند در سازمانهایی کار کنند که در آن احساس نمایند بی‌ارزش هستند. اگر کارکنان سازمان از عزت نفس بالا برخوردار باشند، بدون شک سازمان سودآور و موفق خواهد بود. لذا مدیران برای افزایش عزت نفس کارکنان لازم است شرایط مطلوب تری فراهم نمایند. در سازمانها برخی از افراد دارای عزت نفس زیاد و برخی دیگر دارای عزت نفس کم هستند که عواملی از جمله: تقدیر و طالع فرد، خانواده و تجارب فرد می‌توانند عزت نفس افراد را تحت تاثیر قرار دهند و باعث کم و زیاد شدن عزت نفس آنها شوند. همچنین هر فردی لازم است تلاش نماید که به سطحی از عزت نفس دست یابد، نه تنها باید عزت نفس خود را همواره حفظ و صیانت نمایند، بلکه باید به دنبال افزایش میزان عزت نفس خود باشند چرا که عزت نفس بالا می‌تواند برای فرد، همکاران و سازمان نتایج مثبتی به همراه داشته باشد. بنابراین در سازمانها هم لازم است که مدیران همواره مترصد افزایش عزت نفس کارکنان خود باشند (مورهد^۱، ۲۰۰۱).

قلدری که از مفاهیم بسیار پیچیده در رفتار سازمانی است، شکلی از تعاملات منفی در محیط کار است که می‌تواند خود را به شکل های مختلفی ظاهر سازد (سالین^۲، ۲۰۱۰). قلدری یک اتفاق نیست و به صورت یک فرایند به تدریج گسترش می‌یابد و اشاره به، در معرض مداوم و مستمر رفتارهای منفی و خشونت آمیز و آزار دهنده‌ی ماهیتا روانی «قرار گرفتن»، دارد و همچنین عملی است که از روی قصد و نیت انجام می‌گیرد، چنانچه بسیاری از صاحب‌نظران عمدی بودن قلدری را از ویژگی‌های اصلی آن می‌دانند که در بسیاری از سازمانها به یک امر عادی مبدل شده و از جانب مسئولان آنها نیز، جدی گرفته نمی‌شود (بکمن^۳، ۲۰۱۵). قلدری در محیط کار، عبارت است از سوءاستفاده فیزیکی، روانی، جنسی یا آزار و دشمنی مداوم در یک محیط کاری و شامل رفتارهایی است که به طور مسلم اهانت آمیز، ناخواسته و یا ناخوشایند می‌باشد که می‌توان علت بروز آن را به عواملی همچون: نداشتن قدرت کنترل احساسات و هیجانات در افراد، عدم خود اندیشی و دوراندیشی قلدران و همچنین تغییرات در سازمانها یا فشارهای ناشی از کار، نسبت داد که خود فرد قلدر، از عوارض منفی قلدری بی‌نصیب نمی‌ماند و از بدیهی‌ترین نتایج و پیامدهای آن در محیط کار، افت بهره‌وری سازمان است (استیسی^۴، ۲۰۱۵). با وجود تلاش‌های فراوان و تحقیقات گسترده‌ای که در زمینه تاثیرات و پیامدهای فردی قلدری در محیط کار صورت گرفته است، باز توجه چندانی به آثار این عمل منفی که بر سلامت افراد، هم در درون سازمان هم در بیرون از سازمان اثر می‌گذارد، و بر سازمانها که هزینه‌های زیادی از قبیل: آموزش کارکنان و هزینه‌های ناشی از توقف کار، بر اقتصاد کشورها تحمیل می‌کند، نشده است. بنابراین

¹ Moorhead

² Salin

³ Beckman

⁴ Stacy

در بسیاری از کشورهای جهان نیز قلدری به مشکل اساسی تبدیل شده است و مدیران به دنبال کنترل آن هستند تا استاندارد ها را برای حضور در محیط جهانی بهبود بخشند. و از آنجا که اهمیت رفتار کارکنان در موفقیت سازمان بر کسی پوشیده نیست و این رفتارها در سازمان های خدماتی که رابطه مستقیم کارکنان با ارباب رجوع در آن ها از مهم ترین بحث های قابل تحقیق است، در این پژوهش تاثیر قدرت های مدیران بر قلدری کارکنان اداره منابع طبیعی استان کرمان که یک رفتار مخرب سازمانی محسوب می شود بررسی شده است. لذا در این پژوهش سعی بر آن است تا تاثیر قدرتهای متنوع مدیران (قدرت اجبار، پاداش، مرجع، تخصص و قانونی) بر قلدری، در رابطه با کارکنان اداره منابع طبیعی استان کرمان، مورد بررسی قرار گیرد.

۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیایی که تغییرات و تحولات با توجه به یافته‌های علوم مدیریتی به صورت قانون درآمده است و مدیران مجبورند در نحوه مدیریت خود از قانون تازه‌ای استفاده کنند، لاجرم استفاده از انواع قدرت توسط مدیران نیز متحول می‌شود. لذا باید در روش‌های اعمال مدیریت بر کارکنان و در نتیجه دستیابی به اهداف سازمان نیز توجه خاصی مبذول گردد. تا ضمن ارزشیابی از انواع قدرت مورد استفاده مدیران، اثربخشی آنها نیز مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد و تاثیر آن در دسترسی به اهداف سازمانی مشخص شود. بنابراین مدیران برای انجام امور و هدایت کارکنان بایستی از قدرت کافی جهت نفوذ بر رفتار کارکنان تحت امر خود برخوردار باشند و متناسب با موقعیت و فرهنگ سازمانی از انواع قدرت، به طور درست و منطقی استفاده کنند. بنابراین اهمیت این پژوهش تا آنجایی است که سازمانها می‌توانند با به کارگیری ابزارها و قدرت‌های مدیر، در جهت کاهش میزان خشونت و قلدری و همچنین بهبود سلامت سازمانی گام بردارند که این‌ها خود عاملی در جهت تحقق اهداف سازمانی بر مبنای خط‌مشی‌های از پیش تعیین شده است. همچنین بهبود سلامت سازمانی و رفاه کارکنان در تقویت نیروی انسانی می‌تواند سا زمان را قادر سازد که با شرایط پویای محیط خود به نحو احسن سازگار شود.

۱-۳- اهداف تحقیق

هدف اصلی:

۱- تعیین تاثیر منبع قدرت مدیران بر میزان قلدری کارکنان اداره منابع طبیعی استان کرمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی عزت نفس

اهداف فرعی:

- ۱-۱- تعیین تاثیر قدرت اجبار مدیران بر عزت نفس کارکنان
- ۲-۱- تعیین تاثیر قدرت پاداش مدیران بر عزت نفس کارکنان
- ۳-۱- تعیین تاثیر قدرت قانونی مدیران بر عزت نفس کارکنان
- ۴-۱- تعیین تاثیر قدرت مرجع مدیران بر عزت نفس کارکنان
- ۵-۱- تعیین تاثیر قدرت تخصص مدیران بر عزت نفس کارکنان
- ۶-۱- تعیین تاثیر عزت نفس کارکنان بر قلدری کارکنان