

رویکرد فراتحلیلی پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار

چکیده

رهبری پرخاشگر با رفتارهای تهاجمی و تهدیدآمیز، منجر به کاهش انگیزه، افزایش استرس و افت عملکرد کارکنان در محیط کسب و کار می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی فراتحلیل پیامدهای رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت اجرا، در زمره تحقیقات کمی و فراتحلیلی قرار می‌گیرد. جامعه آماری شامل مقالات داخلی (۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳) و خارجی (۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴) بود که بر اساس چارچوب استاندارد PRISMA و معیارهای ورود و خروج، ۱۵ مقاله نهایی به روش نمونه‌گیری هدفمند برای تحلیل انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار CMA2 انجام گرفت. از بین پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر، ۱ مورد دارای اندازه اثر کل بیشتر از (۰.۵)، ۱ مورد دارای اندازه اثر متوسط بین (۰.۳۰) تا (۰.۵) بودند. همچنین اندازه اثر ترکیبی ثابت و تصادفی مرور فرا تحلیل پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر معادل ۰.۶۴۵ و ۰.۶۲۱ بود. تحقیقات پیشین نشان‌دهنده وجود ناهمگونی بزرگ در این متغیرها به عنوان پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر بود. علاوه بر این، بر اساس روش روزنتا و آروین، تورش انتشار بین متغیرها نشان داد که تأثیر آنها ممکن است قابل اعتماد نباشد، زیرا تنها ۱۵ پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. شناسایی پس‌آیندهای این رفتار رهبری می‌تواند به مدیران کمک کند تا با اتخاذ استراتژی‌های مناسب، اثرات منفی آن را کاهش دهند و محیط کسب و کار سالم‌تری ایجاد کنند.

واژه‌های کلیدی:

فرا تحلیل، پس‌آیندها، رهبری پرخاشگر.

۱. مقدمه

پرخاشگری در محیط کسب و کار یک مشکل رایج و آسیب‌زا است. در ایالات متحده (نامی^۱، ۲۰۲۱) و ایران (روزنامه اطلاعات، ۱۴۰۴)، حدود ۳۰ الی ۳۴ درصد از کارکنان با این پدیده مواجه‌اند، در حالی که این رقم در ژاپن ۱۵ درصد (جورجی و همکاران^۲، ۲۰۱۳) و در اروپا بین ۳.۵ تا ۱۰ درصد تخمین زده می‌شود (اینارسن و همکاران^۳، ۲۰۱۱). این نوع پرخاشگری نه تنها سلامت روانی و عملکرد شغلی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بولینگ و بهر^۴، ۲۰۰۶)، بلکه می‌تواند به افزایش غیبت و گردش مالی در سازمان‌ها منجر شود (دانانی و لاپالم^۵، ۲۰۱۹). به همین دلیل، درک دلایل وقوع پرخاشگری و یافتن راه‌های کاهش آن اهمیت زیادی دارد. تحقیقات قبلی نشان داده‌اند که چگونه ویژگی‌های فردی مانند سن، جنسیت و شخصیت، و همچنین فرهنگ سازمانی (مانند عدالت) می‌توانند با پرخاشگری در محیط کسب و کار ارتباط داشته باشند (هرشکوویس^۶، ۲۰۱۱؛ مکی و همکاران^۷، ۲۰۲۱). اگرچه این مطالعات اطلاعات مهمی درباره ارتباط بین عوامل مختلف و پرخاشگری در محیط کسب و کار ارائه کرده‌اند، اما محققان بر این باورند که رهبری می‌تواند نقش مهم‌تری در شکل‌گیری پرخاشگری در محیط کسب و کار داشته باشد، چرا که رهبری به‌عنوان یک جزء کلیدی در سیستم سازمانی، بر رفتار کارکنان و همچنین بر اثربخشی کل سازمان تأثیر می‌گذارد (ژائو و لی^۸، ۲۰۱۹). هرشکوویس و بارلینگ^۹ (۲۰۱۰) نشان دادند که پرخاشگری رهبران ارتباط قوی‌تری با انحرافات بین‌فردی کارکنان دارد. این یافته‌ها نشان داد که رهبری باید در بررسی پرخاشگری در محیط کسب و کار بیشتر

¹ Namie

² Giorgi et al

³ Einarsen et al

⁴ Bowling & Beehr

⁵ Dhanani & LaPalme

⁶ Hershcovis

⁷ Mackey et al

⁸ Zhao et al

⁹ Hershcovis and Barling

مورد توجه قرار گیرد. در واقع، رهبری می‌تواند از وقوع پرخاشگری جلوگیری کند یا حداقل آن را به تعویق بیندازد (هوارد و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ سامنانی و سینگ^۲، ۲۰۱۲). برای مثال، تحقیقات نشان داد که رهبری اخلاقی می‌تواند در کاهش پرخاشگری در محیط کسب و کار مؤثر باشد (هاگ و همکاران^۳، ۲۰۱۱؛ استوتن و همکاران^۴، ۲۰۱۰؛ والش و همکاران^۵، ۲۰۱۸). با این حال، خود رهبران نیز ممکن است رفتارهای مخربی از خود نشان دهند (تپر^۶، ۲۰۰۷). وقتی کارکنان با رهبری مخرب مواجه می‌شوند، ممکن است به تلافی بپردازند، رفتارهای منفی را تقلید کنند یا به دیگران پرخاشگری کنند، که این می‌تواند به افزایش پرخاشگری در محیط کسب و کار منجر شود (اسکاگستاد و همکاران^۷، ۲۰۰۷). بنابراین، رهبری به‌طور قابل توجهی با پرخاشگری در محیط کسب و کار، چه مثبت و چه منفی، مرتبط است. متأسفانه، تحقیقات کنونی در این زمینه درک کاملی از رابطه بین رهبری و پرخاشگری ارائه نمی‌دهند. بیشتر بررسی‌های کیفی گذشته تنها به چند نوع رهبری پرداخته‌اند (مکی و همکاران، ۲۰۲۱) و فقط تعداد محدودی از رفتارهای پرخاشگرانه را بررسی کرده‌اند (مکی و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین، مطالعات کمی شواهدی درباره همبستگی بین رهبری و پرخاشگری (مثل آزار و اذیت و بی‌ادبی) ارائه کرده‌اند (هوارد و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، با وجود رشد تحقیقات در مورد ارتباط بین رهبری و پرخاشگری در محیط کسب و کار، با چالش‌هایی مثل اندازه‌های متفاوت و نتایج متناقض روبرو هستیم. برخی تحقیقات نشان می‌دهند که رهبری تعاملی با قلدری در محیط کسب و کار رابطه منفی دارد، در حالی که مطالعات دیگر نتایج غیرقابل توجهی را گزارش می‌کنند (کایسر و همکاران^۸، ۲۰۱۷). در مورد رهبری پرخاشگر نیز نتایج متفاوتی وجود دارد. در بیشتر تحقیقات، این ارتباط مثبت است (هول و همکاران^۹، ۲۰۱۰)، اما در برخی دیگر، رابطه منفی وجود دارد (کایزر، ۲۰۱۷). بنابراین، با وجود اطلاعات

¹ Howard et al

² Samnani & Singh

³ Hauge et al

⁴ Stouten et al

⁵ Walsh et al

⁶ Tepper

⁷ Skogstad et al

⁸ Kaiser et al

⁹ Hoel

مفیدی که از مطالعات تجربی به دست آمده، هنوز درک محققان از رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار کامل نیست. از آنجا که کارکنان در سازمان اهمیت زیادی دارند، این موضوع می‌تواند جنبه‌های مختلفی از جمله بهره‌وری، روابط کاری و محیط کسب و کار را تحت تأثیر قرار دهد و افراد را با چالش‌ها و تنش‌هایی مواجه کند. به همین دلیل، توجه به رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار به عنوان یک فرآیند مدیریتی بسیار مهم است. لذا در این پژوهش، محقق در صدد است با رویکردی فراتحلیلی به این قضیه پرداخته تا مشخص شود چه عوامل مؤثری بر رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار اثر دارد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

چارچوب نظری پژوهش در زمینه رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار شامل مجموعه‌ای از نظریه‌ها و رویکردهای مختلف است که به تحلیل این پدیده و تأثیرات آن بر کارکنان و سازمان‌ها کمک می‌کند (کاو و همکاران^۱، ۲۰۲۲). یکی از این نظریه‌ها، نظریه رفتار رهبری است که بر اساس رفتارهای رهبران و تأثیر آن‌ها بر کارکنان شکل گرفته و رهبری پرخاشگر را به عنوان یک نوع رفتار تهاجمی معرفی می‌کند (یه و همکاران^۲، ۲۰۲۴). این نظریه به بررسی چگونگی تأثیر رفتارهای رهبری بر روحیه و انگیزه کارکنان می‌پردازد و نشان می‌دهد که چگونه انتقادات شدید و فشار روانی می‌تواند منجر به کاهش اعتماد به نفس کارکنان و در نتیجه کاهش تعهد و وفاداری آنها به سازمان شود (اینام و همکاران^۳، ۲۰۲۳). علاوه بر این، نظریه تبادل اجتماعی بر این نکته تأکید دارد که روابط بین رهبر و پیروان بر اساس تبادل متقابل است. در این چارچوب، رفتار پرخاشگرانه رهبر می‌تواند به کاهش اعتماد و وفاداری کارکنان منجر شود، زیرا کارکنان ممکن است احساس کنند که در این تبادل ارزش کمتری دارند. این امر می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و عملکرد کارکنان گردد و به طور کلی بر کیفیت کار تیمی تأثیر منفی بگذارد (هایسوست و همکاران^۴، ۲۰۲۲). همچنین، نظریه رهبری تحول‌آفرین و رهبری تبدالی به عنوان دو رویکرد متضاد شناخته

¹ Cao et al

² Yue et al

³ Inam et al

⁴ Haesevoets et al

می‌شوند. در حالی که رهبری تحول‌آفرین بر الهام‌بخشی و انگیزش تأکید دارد، رهبری تبدیلی معمولاً بر مبنای پاداش و تنبیه شکل گرفته است (ما و همکاران^۱، ۲۰۲۲). رهبری پرخاشگر معمولاً در دامنه رهبری تبدیلی قرار می‌گیرد، زیرا بیشتر بر تنبیه و فشار تأکید دارد. این نظریه می‌تواند به تحلیل اثرات منفی رهبری پرخاشگر بر روابط بین رهبر و کارکنان کمک کند و نشان دهد که چگونه این نوع رهبری می‌تواند به تضعیف روابط داخلی منجر شود (رن و همکاران^۲، ۲۰۲۲). نظریه هوش عاطفی نیز به این موضوع می‌پردازد که رهبران پرخاشگر معمولاً دارای هوش عاطفی پایین‌تری هستند و نمی‌توانند به خوبی با نیازهای عاطفی کارکنان ارتباط برقرار کنند. این امر می‌تواند به نادیده گرفتن احساسات کارکنان و در نتیجه به کاهش روحیه و انگیزه آنان منجر شود. در دنیای امروز که توجه به سلامت روان و رفاه کارکنان اهمیت بیشتری پیدا کرده است، این نظریه می‌تواند به درک بهتری از تأثیر رفتارهای پرخاشگرانه بر سلامت روانی کارکنان کمک کند (مگ و همکاران^۳، ۲۰۲۵) در نهایت، نظریه استرس شغلی به ارتباط بین محیط کسب و کار و سلامت روانی کارکنان می‌پردازد. رهبری پرخاشگر می‌تواند منجر به افزایش استرس و اضطراب در کارکنان شود. این نظریه تحلیل می‌کند که چگونه رفتارهای تهاجمی رهبران می‌توانند به فرسودگی شغلی و کاهش بهره‌وری منجر شوند (پلادی^۴، ۲۰۲۴). این وضعیت نه تنها به ضرر کارکنان بلکه به ضرر کل سازمان است، چرا که کاهش عملکرد کارکنان می‌تواند به کاهش کیفیت خدمات یا محصولات و در نهایت به کاهش رضایت مشتریان منجر شود. به طور کلی، این نظریه‌ها به پژوهشگران و مدیران در درک بهتر رهبری و بهبود محیط کسب و کار کمک می‌کنند. با توجه به تأثیرات منفی رهبری پرخاشگر، سازمان‌ها باید به دنبال راهکارهایی برای مدیریت این نوع رهبری و ایجاد فرهنگی مثبت و حمایت‌کننده باشند. این امر می‌تواند به ایجاد محیط کسب و کار سالم‌تر و افزایش بهره‌وری و رضایت کارکنان منجر شود (یان و نای^۵، ۲۰۲۵).

¹ Ma et al

² Ren et al

³ Meng et al

⁴ Pladdys

⁵ Yan & Nie

رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار

رهبری پرخاشگر در محیط کسب و کار به نوعی از رهبری اشاره دارد که در آن رهبران با استفاده از رفتارهای تهاجمی و انتقادات شدید، سعی در دستیابی به اهداف سازمان دارند (لובان^۱، ۲۰۲۴). این سبک رهبری می‌تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر انگیزه و روحیه کارکنان بگذارد، زمانی که رهبران به‌طور مداوم انتقادهای تند و بی‌رحمانه‌ای به عملکرد کارکنان وارد می‌کنند، این رفتار می‌تواند حس اعتماد به نفس و ارزشمندی کارکنان را کاهش دهد (جو و همکاران^۲، ۲۰۱۹). در چنین فضایی، کارکنان ممکن است احساس کنند که در معرض قضاوت ناعادلانه قرار دارند و این امر می‌تواند موجب کاهش تعهد و وفاداری آنان به سازمان شود (زاده و همکاران^۳، ۲۰۱۶). علاوه بر این، رهبران پرخاشگر معمولاً به نیازهای عاطفی کارکنان توجهی ندارند و این عدم توجه می‌تواند به کاهش روحیه و احساس تعلق کارکنان به سازمان منجر شود (جیانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۳). در نتیجه، کارکنانی که احساس می‌کنند رهبرشان به آنها اهمیت نمی‌دهد، تمایل کمتری به ابراز ایده‌ها و نظرات خود خواهند داشت، که این امر می‌تواند به کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان منجر شود (اسنو^۵، ۲۰۱۹). همچنین، رهبری پرخاشگر می‌تواند به تضعیف روابط تیمی منجر شود. در محیطی که تحت فشار و تنش قرار دارد، کارکنان ممکن است از یکدیگر فاصله بگیرند و به جای همکاری، به رقابت‌های منفی بپردازند، این وضعیت می‌تواند به کاهش کیفیت کار گروهی و اثر بخشی تیم منجر شود (ادلمن و همکاران^۶، ۲۰۲۰). در کنار این تأثیرات منفی، در برخی موارد، رهبری پرخاشگر ممکن است به دستیابی سریع به نتایج منجر شود، به‌ویژه در شرایط بحرانی که نیاز به تصمیم‌گیری سریع وجود دارد (لن و همکاران^۷، ۲۰۲۱). با این حال، تأثیرات منفی این نوع رهبری غالباً بیشتر از مزایای آن است. برای کاهش تأثیرات منفی رهبری پرخاشگر، سازمان‌ها باید به دنبال راهکارهایی برای مدیریت این نوع رهبری

¹ Luban

² Ju et al

³ Zadeh et al

⁴ Jiang et al

⁵ Snow

⁶ Edelman et al

⁷ Lane et al

باشند(اسچپرز و همکاران^۱، ۲۰۲۲). یکی از راهکارهای مؤثر، آموزش مهارت‌های رهبری و ایجاد فرهنگ بازخورد است تا کارکنان بتوانند نظرات و ایده‌های خود را به راحتی بیان کنند(کرانز و همکاران^۲، ۲۰۲۲). همچنین، توجه به سلامت روان کارکنان و ایجاد فضایی مثبت و حمایت‌کننده می‌تواند به بهبود روحیه و عملکرد آنان کمک کند(وو و همکاران^۳، ۲۰۲۴). در نهایت، رهبری مؤثر باید به ایجاد انگیزه و الهام‌بخشی در کارکنان معطوف باشد تا سازمان بتواند به موفقیت و رشد پایدار دست یابد(فو و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و روش اجرا، در زمره تحقیقات کمی و به استراتژی فراتحلیل قرار می‌گیرد. جامعه آماری این مطالعه شامل تمامی مقالات علمی-پژوهشی داخلی و خارجی منتشر شده در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ (میلادی) و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ (شمسی) بود که به بررسی پیامدهای رهبری پرخاشگر پرداخته بودند. فرآیند جمع‌آوری و انتخاب مقالات طبق چارچوب استاندارد PRISMA انجام شد. بدین منظور، با استفاده از کلیدواژه‌های «رهبری پرخاشگر»، «نظارت ستم‌گرانه»، «پرخاشگری در محیط کار» و معادل‌های انگلیسی (Aggressive Leadership, Abusive Supervision, Workplace Aggression) در پایگاه‌های اطلاعاتی SID، Noormags، Magiran و ScienceDirect جستجو انجام گردید. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: ۱) پژوهش‌هایی که به روش کمی انجام شده‌اند، ۲) ارائه ضریب همبستگی (r) یا اندازه اثر، ۳) دسترسی به متن کامل مقاله. معیارهای خروج نیز شامل مقالات کیفی، مروری، و آن‌هایی که اطلاعات آماری کافی برای ورود به فراتحلیل را نداشتند، تعیین شد. پس از بررسی دقیق خلاصه مقالات و متن کامل، در نهایت ۱۵ مقاله که واجد شرایط مذکور بودند به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند (جدول شماره ۱). برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) استفاده شد. جهت بررسی ناهمگونی از آزمون Q کوکران و شاخص

¹ Schippers et al

² Crans et al

³ Wu et al

⁴ Fu et al

^{I2}، برای ارزیابی سوگیری انتشار از نمودار قیفی و آزمون رگرسیون خطی اگر، و برای تعیین تعداد مطالعات گم‌شده و حساسیت نتایج از روش دوال و توئیدی و تعداد ایمن از خطا (Fail-safe N) بهره‌برداری گردید.

جدول ۱. خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر

ردیف	محقق و سال	نمونه	جامعه آماری	نام مجله
۱	میرزایی و عقیقی (۱۴۰۳)	۱۱۵	کلیه پرسنل هتل‌های پنج‌ستاره مشهد	پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت
۲	مقیمي و همکاران (۱۴۰۲)	۱۲۰	کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های آزاد استان حاشیه دریای خزر	فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی
۳	میرزایی و پورعباس خادر (۱۴۰۲)	۲۹۱	مهندسان شرکت هواپیمایی ماهان	دو فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت
۴	کمالي زاد و دهقانی (۱۴۰۲)	۲۲۵	کارکنان در مدیریت امور عشایر استان بوشهر	فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری
۵	مومنی و کیانی (۱۴۰۱)	۲۴۳	معلمان تربیت بدنی استان چهارمحال بختیاری	نشریه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش
۶	قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)	۲۴۴	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)	مطالعات جامعه شناسی
۷	قنبری و معجونی (۱۴۰۰)	۳۲۲	معلمان ابتدایی ناحیه ۳ شهر شیراز	پژوهش‌های مسائل اجتماعی ایران
۸	امینی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۵۰	درمانگاه‌های شیراز	مطالعات مدیریت دولتی ایران
۹	فرهادی نژاد و قیصری (۱۴۰۰)	۱۷۱	کارکنان شاغل در یکی از پالایشگاه‌های مجتمع گاز پارس جنوبی	فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی
۱۰	ابراهیم زاده دستجردی و همکاران (۱۳۹۸)	۲۸۷	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)	فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی
۱۱	محمد ظاهری و همکاران (۱۳۹۸)	۱۹۶	کارکنان دانشگاه های دولتی استان همدان	فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی
۱۲	گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵)	۲۹۲	کارکنان یک شرکت صنعتی در تهران	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

Research in Business & Social Science	کارکنان بانک اسلامی اندونزی در جاوه شرقی	۱۰۰	کورناواتی و همکاران (۲۰۲۲)	۱۳
The International Journal of Indian Psychology	کارکنان زن و مرد یک شرکت خصوصی هندی	۵۱	داباس (۲۰۲۲)	۱۴
College of Education University of South Florida	کارمندان دولتی فلوریدای جنوبی	۳۴۷	اسچیک (۲۰۱۷)	۱۵

۴. یافته‌های پژوهش

در جدول (۲) ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش‌های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی مشخص شده است.

جدول ۲. خلاصه اطلاعات مربوط به فرا تحلیل پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر

متغیر مستقل	فراوانی	ايجاد متغیر وابسته	متغیر وابسته	فراوانی کل	اندازه اثر	اثر کل
رهبری پرخاشگر	۲	عزت نفس کارکنان	روان‌شناختی فردی	۱۷	-۰/۰۵	-۰/۴۸
رهبری پرخاشگر	۲	خودکارآمدی کارکنان			-۰/۰۵	
رهبری پرخاشگر	۴	اعتماد کارکنان			-۰/۱۳	
رهبری پرخاشگر	۴	سلامت روان			-۰/۱۳	
رهبری پرخاشگر	۲	استقلال کارکنان			-۰/۰۵	
رهبری پرخاشگر	۲	شجاعت اخلاقی			-۰/۰۵	
رهبری پرخاشگر	۱	اعتیاد به کار			-۰/۰۲	
رهبری پرخاشگر	۴	انگیزش شغلی	انگیزشی و تعهد سازمانی	۱۴	-۰/۱۵	-۰/۵۲
رهبری پرخاشگر	۴	بهره‌وری کارکنان			-۰/۱۵	
رهبری پرخاشگر	۳	پیمان شکنی کارکنان			-۰/۱۱	
رهبری پرخاشگر	۱	توسعه سرمایه انسانی			-۰/۰۳	
رهبری پرخاشگر	۲	اخلاق حرفه‌ای کارکنان			-۰/۰۸	
رهبری پرخاشگر	۱	عدالت سازمانی	عوامل سازمانی و محیط کسب و کار	۱۰	-۰/۰۲	-۰/۲۵
رهبری پرخاشگر	۳	امنیت کاری			-۰/۰۸	
رهبری پرخاشگر	۲	سکوت سازمانی			-۰/۰۵	
رهبری پرخاشگر	۳	انسداد سازمانی			-۰/۰۸	
رهبری پرخاشگر	۱	شایعات منفی در محیط کسب و کار			-۰/۰۲	
رهبری پرخاشگر	۳	استرس کاری	عوامل منفی و تنش‌زا	۱۶	۰/۱۲	۰/۶۴
رهبری پرخاشگر	۲	خستگی عاطفی			۰/۰۸	
رهبری پرخاشگر	۴	فرسودگی شغلی			۰/۱۶	
رهبری پرخاشگر	۱	اهمال‌کاری			۰/۰۴	
رهبری پرخاشگر	۴	ترک شغل			۰/۱۶	
رهبری پرخاشگر	۲	بدبینی سازمانی			۰/۰۸	
رهبری پرخاشگر	۳	رفتارهای انحرافی	رفتارهای انحرافی	۹	۰/۱۰	۰/۳۱
رهبری پرخاشگر	۳	قلدری کارکنان			۰/۱۰	

رهبری پرخاشگر	۲	تمایل به خشونت	کسب و کار	۰/۰۷	
رهبری پرخاشگر	۱	محبوبیت درک شده		۰/۰۴	
اثرات ترکیبی ثابت				۰/۶۴۵	
اثرات ترکیبی تصادفی				۰/۶۲۱	

نتایج به دست آمده از جدول نشان می دهد که برآورد اندازه اثر مطالعات انتخاب شده، معادل با میانگین ۵ واحد در فراتحلیل این مطالعات است و بر اساس یک مقیاس مشترک محاسبه شده است. این برآورد حاکی از وجود ترکیبی از اثرات ثابت و تصادفی کلی در میان مطالعات است. از بین ۱۵ اندازه اثر مورد بررسی، تنها یک اندازه اثر بیشتر از ۰.۵ بوده که نشان دهنده تأثیر بالای آن است. همچنین، یک اندازه اثر در بازه ۰.۳ تا ۰.۵ قرار دارد که به معنای تأثیر متوسط است.

بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده

از آزمون Q به منظور بررسی آزمون همگنی مطالعات مورد بررسی استفاده می شود در جدول (۲) نتایج حاصل از بررسی آن نمایش داده شده است:

فرضیه صفر (H_0): مبنی بر همگنی مطالعات

فرضیه جایگزین (H_1): مبنی بر عدم همگنی مطالعات

جدول ۳. برآیند حاصل از آزمون Q

شاخص آماری	مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (Df)	سطح معناداری (P-Value)	(I-Squared) (I2)
نتایج	۱۳۹۸/۰۱۱	۱۴	۰/۰۰۰	۹۹/۹۹۲

بر اساس نتایج آزمون ($p < ۰/۰۵$; $Q = ۱۳۹۸/۰۱$)، با اعتماد ۹۵٪ می توان ادعا کرد که فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی میان تحقیقات تأیید می شود. شاخص Q نشان دهنده احتمال ناهمگنی در مطالعات اولیه است، زیرا مقدار آن نسبتاً بزرگ می باشد. استفاده از شاخص مجذور I که مقداری بین ۰ تا ۱۰۰ درصد دارد، نشان می دهد که تقریباً ۹۰٪ از تغییرات کل به ناهمگنی مربوط می شود. با توجه به تفسیر هیگینز و تامپسون (۲۰۰۲) و تفسیر آزمون (I^2)، ناهمگونی در این ۱۵ مطالعه به طور قابل توجهی بالا است. به طور کلی، نتایج نشان می دهند که تفاوت های معناداری در اندازه اثرهای مطالعات اولیه وجود دارد و این مطالعات همگن نیستند. این وضعیت ممکن است به معنای تنوع و وجود تفاوت های مهم در نتایج مطالعات باشد که باید در تحلیل های بعدی به طور دقیق بررسی شوند.

بررسی منابع ناهمگونی و تحلیل کیفی: نتایج حاصل از آزمون‌های همگونی نشان‌دهنده ناهمگونی بالا و معنادار ($I^2=99\%$) میان مطالعات اولیه بود. برای ریشه‌یابی این تنوع و ارائه پاسخ دقیق‌تر، برنامه اولیه انجام تحلیل زیرگروهی (Subgroup Analysis) با تفکیک مطالعات داخلی و خارجی بود؛ اما با توجه به اینکه حجم کل نمونه فراتحلیل تنها ۱۵ مقاله بود و بر اساس استانداردهای پذیرفته شده در مطالعات راهنمای کاکرین (Cochran)، تعداد مطالعات برای تحلیل آماری زیرگروهی کافی محسوب نمی‌شود و انجام چنین تحلیلی می‌توانست منجر به نتایج آماری فاقد اعتبار و غیردقیق شود. بنابراین، برای پرهیز از ارائه تحلیل‌های پرخطا، رویکردی کیفی جایگزین روش‌های کمی گردید. در این رویکرد، به جای استناد به اعداد آماری ضعیف، به بررسی تطبیقی محتوای مطالعات پرداخته شد. نتایج این بررسی نشان داد که تفاوت در نوع سازمان‌ها (دولتی، خصوصی، آموزشی و صنعتی) و تفاوت‌های فرهنگی بین جوامع مورد مطالعه (ایران، اندونزی، هند و آمریکا)، عامل اصلی اختلاف در نتایج است. بدین ترتیب، با وجود ناهمگونی آماری، تبیین منطقی و کیفی علت این تفاوت‌ها، خلأ موجود در درک نتایج را پوشش داده است و تفسیر دقیق‌تری از پیامدهای رهبری پرخاشگر ارائه می‌دهد.

بررسی مفروضه خطای (تورش) انتشار^۱

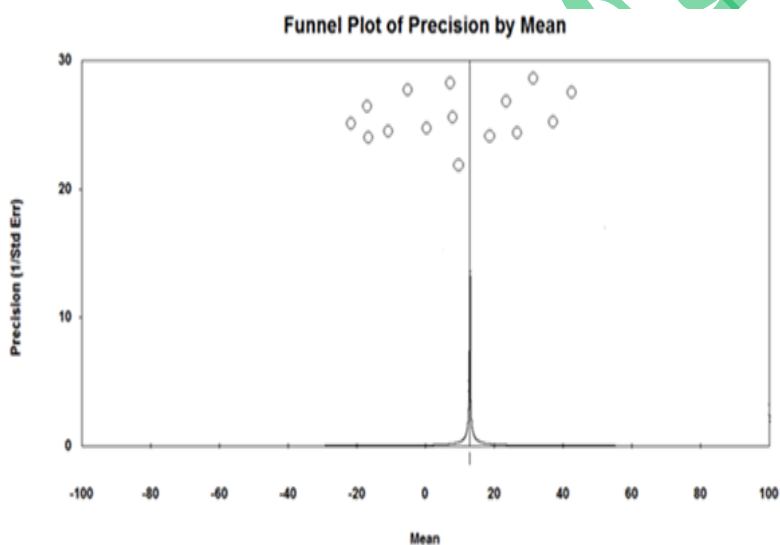
سوگیری انتشار به معنای انتخاب یا گزارش ناقص و ناهماهنگ اطلاعات در مطالعات علمی است. به عبارتی، پژوهش‌ها ممکن است به‌طور کامل و جامع در مورد موضوع مورد بررسی نباشند و برخی جنبه‌ها، مجموعه‌ها یا نتایج را نادیده بگیرند یا عمدتاً بر جنبه‌هایی تمرکز کنند که نتایج مطلوبی را نشان می‌دهند. برای ارزیابی سوگیری انتشار، روش‌های مختلفی وجود دارد که یکی از آن‌ها استفاده از نمودار کیفی (فانل) است. این نمودار به صورت یک نمودار آماری ترسیم می‌شود و امکان بررسی خطای استاندارد و اعتماد مطلوب نتایج مطالعات را فراهم می‌آورد. اگر نتایج مطالعات در داخل قیف نمودار قرار گیرند، نشان‌دهنده این است که نتایج به‌طور کامل تحت تأثیر سوگیری انتشار قرار نگرفته‌اند و مطالعات مختلف با طرح‌های متفاوت، نتایج مشابهی را ارائه می‌دهند. همچنین، استفاده از N ایمن از خطا به منظور بررسی تعداد ناکافی

¹ Publication bias

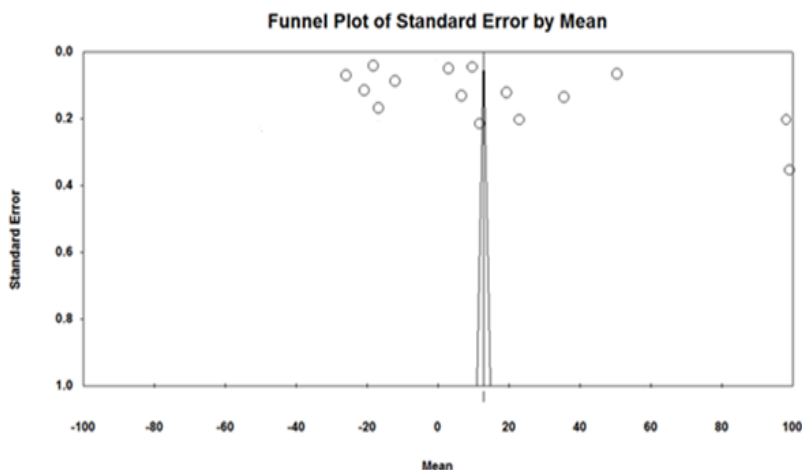
مطالعات مورد استفاده قرار می‌گیرد. با این روش می‌توان تعیین کرد که آیا تعداد مطالعات موجود کافی است یا نیاز به تحقیقات بیشتری وجود دارد. هدف از ارزیابی سوگیری انتشار و به‌کارگیری این روش‌ها، اطمینان از کیفیت و قابلیت اعتماد نتایج و استناد به تمامیت داده‌ها و مطالعات مورد استفاده است.

نمودار کیفی

نمودار کیفی یکی از روش‌های متداول برای ارزیابی خطای انتشار است. در این روش، مطالعات گردآوری‌شده در زیر نمودار کیفی قرار می‌گیرند تا خطای انتشار مورد بررسی قرار گیرد.



شکل ۱. نمودار فانل (کیفی) تحقیقات رابطه رهبری پرخاشگری در محیط کسب و کار



شکل ۲. نمودار خطای استاندارد Z فیشر تحقیقات

در نمودارهای کیفی، از نظر تفسیر، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایین هستند و در بالای قیف قرار دارند، نشان‌دهنده عدم سوگیری انتشار هستند. با این حال، هرچه مطالعات به سمت پایین قیف حرکت می‌کنند، خطای استاندارد آن‌ها افزایش یافته و احتمال سوگیری انتشار در این مطالعات نیز بیشتر می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده از نمودار کیفی وارونه، تقارن نسبی مطالعات انجام‌شده را تداعی می‌کند. بررسی داده‌های گمشده

میزان اندازه اثرات مطالعات گمشده بر اساس مدل اثرات تصادفی و مدل اثرات ثابت به‌صورت زیر است:

جدول ۴. بررسی حساسیت تورش انتشار بر مبنای مدل دوال و تویییدی

مشاهدات	اثر ثابت			اثر تصادفی			مقدار Q
	تخمین نقطه ای	حد پایینی	حد بالایی	تخمین نقطه ای	حد پایینی	حد بالایی	
ارزش مشاهدات	۲۱/۳۴۵	۱۷/۶۷۰	۲۱/۲۰۹	۵۵/۱۱۶	۵۱/۹۶۱	۵۵/۰۰۳	تعداد مطالعات مورد نیاز
ارزش تعدیل شده	۲۱/۵۶۲	۱۷/۹۱۲	۲۱/۴۱۴	۵۵/۸۴۸	۵۲/۱۳۶	۵۵/۶۳۹	۳

بر اساس داده‌های ارائه‌شده در جدول ۴، به نظر می‌رسد برای دستیابی به یک مطالعه کامل و فراتحلیلی بدون نقص، نیاز به انجام دو مطالعه اضافی وجود دارد. این دو مطالعه می‌توانند موجب تعدیل ارزش مشاهده‌شده ۵۵/۱۱۶ به ۵۵/۸۴۸ و ارزش ۲۱/۳۴۵ به ۲۱/۵۶۲ در مدل‌های اثرات ثابت و تصادفی شوند. با انجام این مطالعات، احتمالاً تنوع و جامعیت داده‌ها افزایش یافته و تأثیرات ثابت و تصادفی کاهش می‌یابد.

این امر می‌تواند به بهبود دقت و قابلیت اعتماد نتایج کمک کند و کیفیت کلی مطالعه را ارتقاء بخشد.

نتایج روش رگرسیون خطی اگر

در غیاب سوگیری انتشار، انتظار می‌رود که در تحقیقات کوچک اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این وضعیت منجر به ایجاد یک خط رگرسیونی می‌شود که برشی از خط رگرسیون اصلی را نشان می‌دهد. اگر برش این خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد، ممکن است این اختلاف ناشی از سوگیری انتشار باشد. جدول شماره ۵ نتایج به‌دست‌آمده از بررسی روش رگرسیون خطی را ارائه می‌دهد.

جدول ۵. برآیند به‌دست‌آمده از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

شاخص آماری	برش (B)	خطای استاندارد (SE)	t-value	سطح معناداری (P-value)	
				یک دامنه	دو دامنه
نتایج	۱/۲۶۳۹۹	۲/۷۸۱۵۵	۰/۳۴۷۸۳	۰/۳۸۱۶۷	۰/۶۲۲۹۵

نتایج حاصل از رگرسیون خطی در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد که مقدار برش برابر با ۱.۲۶۳۹۹ و آماره آزمون برابر با ۰.۳۴۷۸۳ است. مقدار p به‌دست‌آمده که شامل یک بعد ($p=0.38167$) و دو بعد ($p=0.62295$) می‌باشد، تأیید می‌کند که فرضیه صفر مربوط به متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری در انتشار، مورد تأیید است. بنابراین، بر پایه نتایج رگرسیون خطی، نمی‌توان فرضیه صفر را رد کرد؛ این به این معناست که داده‌ها وابستگی معناداری به متغیر توضیح‌دهنده ندارند و همچنین نشانه‌ای از سوگیری در انتشار مشاهده نمی‌شود.

ایمن از خطا (N)

آزمون (N) روزنتال تعداد مطالعات گمشده با میانگین اثر برابر صفر را شناسایی می‌کند که باید به تحلیل‌ها افزوده شوند تا عدم معناداری آماری اثر کلی برطرف گردد. این آزمون به منظور تعیین تعداد مطالعاتی با نتایج صفر طراحی شده و برای کاهش احتمال خطای نوع اول، لازم است که سطح معناداری پیش‌تعیین شده حفظ شود. به‌طور کلی، اگر تعداد مطالعات غیرمعناداری که برای رساندن یک نتیجه به سطح معناداری نیاز است، بسیار کم باشد، نتایج به‌دست‌آمده احتمالاً فاقد اعتبار خواهند بود. به عبارت دیگر، از طریق آزمون (N) می‌توان تعداد مطالعات لازم برای

تفسیر نتایج به سطح معناداری را تعیین کرد. در صورت کم بودن این تعداد، نتایج به دست آمده ممکن است ضعیف و غیر قابل اعتماد باشند.

جدول ۶. محاسبات ایمین از خطا

مقدار	شاخص
۱۳/۱۹۸۲۸	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار p برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵۰	آلفا
۱/۱۲۳	باقیمانده
۱/۱۶۳۵۵	Z برای آلفا
۱۵	تعداد مطالعات مشاهده شده
۹۳۸	تعداد مطالعات گم شده ای که مقدار p را به آلفا می رساند

بر اساس نتایج جدول فوق، مشخص می شود که برای حفظ مقدار p دو سویه ترکیب شده در سطح ۰.۰۰۵ نیاز به انجام ۹۳۸ مطالعه دیگر وجود دارد. این نشان دهنده این است که باید ۹۳۸ تحقیق اضافی انجام شود تا احتمال بروز خطا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل ها افزایش یابد، که خود به دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج این پژوهش اشاره دارد. بر اساس یافته های به دست آمده از مفروضات فراتحلیل، می توان از مدل اثر تصادفی برای ترکیب نتایج و گزارش اثر استفاده کرد. برای ارزیابی همگونی اندازه اثرها، از آزمون کوکران (Q) بهره برداری شده است. در این آزمون، فرضیه صفر نشان دهنده عدم معناداری اندازه اثرهای به دست آمده است، در حالی که فرضیه مقابل وجود تفاوت معنادار میان این اندازه ها را تأیید می کند. با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است، فرضیه صفر رد می شود و فرضیه مقابل تأیید می گردد. این به این معناست که بین اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷. مقادیر بررسی همگنی داده ها

آماره	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۰/۰۹۵۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H0

۵. بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از فراتحلیل مطالعات مورد بررسی نشان داد که روان شناختی فردی، انگیزشی و تعهد سازمانی، عوامل سازمانی و محیط کسب و کار، عوامل منفی و

تنش‌زا، رفتارهای انحرافی محیط کسب و کار به عنوان پس‌آیندهای بر رهبری پرخاشگر مدنظر هستند لذا سوالات پژوهش به شرح زیر قابل شرح دادن است:

سوال ۱. اندازه اثر تصادفی و ثابت متغیرهای موثر "روان‌شناختی فردی، انگیزشی و تعهد سازمانی، عوامل سازمانی و محیط کسب و کار، عوامل منفی و تنش‌زا، رفتارهای انحرافی محیط کسب و کار" به عنوان پس‌آیندهای بر رهبری پرخاشگر برابر با ۰/۶۴۵ و ۰/۶۲۱ می‌باشد.

سوال ۲. در تحقیقات صورت گرفته در قالب متغیرهای "روان‌شناختی فردی، انگیزشی و تعهد سازمانی، عوامل سازمانی و محیط کسب و کار، عوامل منفی و تنش‌زا، رفتارهای انحرافی محیط کسب و کار" به عنوان پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر، ۱ اندازه اثر زیاد، ۱ اندازه اثر متوسط بودند.

سوال ۳. مطالعات پیشین در قالب متغیرهای "روان‌شناختی فردی، انگیزشی و تعهد سازمانی، عوامل سازمانی و محیط کسب و کار، عوامل منفی و تنش‌زا، رفتارهای انحرافی محیط کسب و کار" به عنوان پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر ناهمگونی بزرگ وجود دارد.

سوال ۴. براساس روش روزنتا و آروین، تورش انتشار بین متغیرهای "روان‌شناختی فردی، انگیزشی و تعهد سازمانی، عوامل سازمانی و محیط کسب و کار، عوامل منفی و تنش‌زا، رفتارهای انحرافی محیط کسب و کار" به عنوان پس‌آیندهای رهبری پرخاشگر، شاید توانسته باشند تاثیر را خود را نشان دهند منتها قابل اتکا نیست چرا که تعداد مطالعات تنها ۱۵ پژوهش می‌باشد.

با تمامی این اوصاف، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های میرزایی و عقیقی (۱۴۰۳)، مقیمی و همکاران (۱۴۰۲)، میرزایی و پورعباس خادر (۱۴۰۲)، کمالی زاد و دهقانی (۱۴۰۲)، قنبری و معجونی (۱۴۰۱)، مومنی و کیانی (۱۴۰۱)، قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، قنبری و معجونی (۱۴۰۰)، امینی و همکاران (۱۴۰۰)، فرهادی نژاد و قیصری (۱۴۰۰)، ابراهیم زاده دستجردی و همکاران (۱۳۹۸)، محمد ظاهری و همکاران (۱۳۹۸)، گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵)، کورناواتی و همکاران (۲۰۲۲)، داباس (۲۰۲۲)، اسچیک (۲۰۱۷)، واس دراپ و همکاران (۲۰۱۳)، جنسن (۲۰۱۲)، بلداجی و همکاران (۲۰۱۲) هم سو و هم راستا می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که:

روانشناختی فردی، به عنوان یک پس‌آیندی از رهبری پرخاشگر، یک مسئله مهم است که سازمان‌ها باید به آن توجه داشته باشند. رهبری پرخاشگر تأثیرات منفی قابل توجهی بر روانشناختی کارکنان دارد. این نوع رهبری می‌تواند عزت نفس و خودکارآمدی کارکنان را کاهش دهد و موجب ایجاد احساس ناامنی و عدم توانایی در انجام وظایف شود. اعتماد به رهبری و همکاری میان اعضای تیم نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد، زیرا رفتارهای پرخاشگرانه اعتماد را تضعیف می‌کند. سلامت روان کارکنان نیز در معرض خطر قرار می‌گیرد و می‌تواند منجر به بروز مشکلاتی نظیر اضطراب و افسردگی شود. همچنین، احساس عدم استقلال و شجاعت اخلاقی در کارکنان کاهش می‌یابد، که به ایجاد فرهنگی از سکوت و عدم شفافیت منجر می‌شود. در نهایت، برخی کارکنان ممکن است به کار بیش از حد روی آورند تا رضایت رهبران پرخاشگر را جلب کنند، که این امر می‌تواند به اعتیاد به کار و کاهش کیفیت زندگی شخصی آن‌ها بینجامد. به‌طور کلی، این تأثیرات می‌توانند محیط کسب و کار را به شدت تحت تأثیر قرار دهند و نیاز به توجه و مدیریت دارند.

انگیزشی و تعهد سازمانی، به عنوان یک پس‌آیندی از رهبری پرخاشگر، یک مسئله مهم است که سازمان‌ها باید به آن توجه داشته باشند. رهبری پرخاشگر تأثیرات عمیقی بر انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان دارد. این نوع رهبری می‌تواند انگیزش شغلی را کاهش دهد و احساس ارزشمندی کارکنان را تضعیف کند، که در نتیجه بهره‌وری آن‌ها نیز کاهش می‌یابد. همچنین، رفتارهای پرخاشگرانه ممکن است به پیمان شکنی و عدم تعهد به وظایف منجر شود، زیرا کارکنان احساس می‌کنند که تلاش‌هایشان نادیده گرفته می‌شود. در این شرایط، توسعه سرمایه انسانی به فراموشی سپرده می‌شود و سازمان‌ها ممکن است از سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش کارکنان خود غافل شوند. علاوه بر این، رهبری پرخاشگر می‌تواند به کاهش پایداری به اخلاق حرفه‌ای منجر شود و در نتیجه رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کسب و کار افزایش یابد. به‌طور کلی، این عوامل با یکدیگر مرتبط هستند و توجه به آن‌ها می‌تواند به ایجاد یک محیط کسب و کار مثبت و مؤثر کمک کند.

عوامل سازمانی و محیط کسب و کار، به عنوان یک پس‌آیندی از رهبری پرخاشگر یک موضوع مهم در مدیریت و راهبری سازمان‌ها است. عوامل سازمانی و محیط

کسب و کار مانند عدالت سازمانی، امنیت کاری، سکوت سازمانی، انسداد سازمانی و شایعات منفی می‌توانند به عنوان پیامدهای رهبری پرخاشگر در نظر گرفته شوند. رهبری پرخاشگر معمولاً احساس بی‌عدالتی را در کارکنان ایجاد می‌کند و می‌تواند به کاهش امنیت شغلی و افزایش اضطراب منجر شود. در چنین محیط‌هایی، کارکنان ممکن است از ابراز نظرات و نگرانی‌های خود بترسند و به سکوت روی آورند، که این امر نوآوری و بهبود را مختل می‌کند. همچنین، رفتارهای پرخاشگرانه می‌توانند موانع ارتباطی ایجاد کرده و جریان اطلاعات را مسدود کنند. در نهایت، این شرایط مستعد ایجاد شایعات منفی در محیط کسب و کار هستند که به افزایش تنش و کاهش روحیه کارکنان منجر می‌شود. بنابراین، توجه به این عوامل و تلاش برای بهبود شرایط سازمانی می‌تواند به ایجاد یک محیط کسب و کار سالم و مثبت کمک کند.

عوامل منفی و تنش‌زا، به عنوان یک پس‌آیندی از رهبری پرخاشگر، یکی دیگر از موضوعات مهم در مدیریت سازمان‌ها است. عوامل منفی و تنش‌زا مانند استرس کاری، خستگی عاطفی، فرسودگی شغلی، اهمال‌کاری، ترک شغل و بدبینی سازمانی می‌توانند به عنوان پیامدهای رهبری پرخاشگر در نظر گرفته شوند. رهبری پرخاشگر معمولاً محیطی تنش‌زا ایجاد می‌کند که در آن کارکنان به دلیل رفتارهای منفی و انتقادات مکرر دچار استرس و اضطراب می‌شوند. این استرس می‌تواند به خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی منجر شود، زیرا کارکنان احساس می‌کنند که توانایی انجام وظایف خود را از دست می‌دهند و این امر بر روحیه و انگیزه آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد. علاوه بر این، در چنین محیط‌هایی، کارکنان ممکن است به اهمال‌کاری روی آورند، زیرا فشار و ترس از انتقادات می‌تواند آن‌ها را از انجام مؤثر وظایف بازدارد. همچنین، رهبری پرخاشگر می‌تواند به افزایش نرخ ترک شغل منجر شود، زیرا کارکنان در جستجوی محیط‌های کاری مثبت‌تر و حمایت‌کننده‌تر هستند. بدبینی سازمانی نیز از دیگر پیامدهای این نوع رهبری است؛ کارکنانی که تحت فشار و رفتارهای پرخاشگرانه قرار دارند، معمولاً نسبت به سازمان و اهداف آن بدبین می‌شوند و این نگرش منفی می‌تواند به کاهش تعهد و انگیزش آن‌ها منجر شود. به‌طور کلی، این عوامل منفی و تنش‌زا به‌صورت متقابل با یکدیگر مرتبط هستند و

مدیریت مناسب آن‌ها می‌تواند به بهبود محیط کسب و کار و افزایش رضایت و بهره‌وری کارکنان کمک کند.

رفتارهای انحرافی محیط کسب و کار، به عنوان یک پس‌آیندی از رهبری پرخاشگر، یکی دیگر از مسائل مهم در مدیریت سازمان‌ها است که باید مورد توجه قرار گیرد. رفتارهای انحرافی در محیط کسب و کار، از جمله قلدری کارکنان، تمایل به خشونت و محبوبیت درک شده، می‌تواند به عنوان پیامدهای رهبری پرخاشگر در نظر گرفته شوند. رهبری پرخاشگر می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی منفی منجر شود که در آن کارکنان به رفتارهای غیر اخلاقی و مخرب روی می‌آورند. قلدری در محیط کسب و کار ممکن است به عنوان یک واکنش به فشارها و استرس‌های ناشی از رهبری منفی بروز کند، و این امر می‌تواند به افزایش خشونت کلامی یا فیزیکی منجر شود. همچنین، محبوبیت درک شده رهبران و کارکنان کاهش می‌یابد، زیرا بی‌اعتمادی و تنش‌های بین فردی افزایش می‌یابد. به طور کلی، این رفتارهای انحرافی نشانه‌هایی از محیط کسب و کار ناسالم هستند و مدیریت مناسب آن‌ها می‌تواند به بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش رضایت و بهره‌وری کارکنان کمک کند.

در این پژوهش، احتمال سوگیری در انتشار یافته‌ها وجود دارد. در این راستا، تلاش‌هایی برای شناسایی دقیق و جامع مطالعات مرتبط انجام شد، اما هنوز امکان نادیده گرفتن برخی پژوهش‌ها وجود دارد. همچنین، به دلایل مختلفی از جمله عدم دسترسی محقق به مقالات مرتبط یا عدم شناسایی آن‌ها، ممکن است برخی از پیامدهای رهبری پرخاشگر در فرآیند فراتحلیل مورد بررسی قرار نگیرند. بنابراین، پیشنهاداتی برای تکمیل و تعمیم پژوهش حاضر در راستای مطالعات آینده ارائه می‌شود:

- بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل این پژوهش، توصیه می‌شود پژوهشگران به بررسی تجربی پیامدهایی که اندازه اثر آن‌ها بیش از ۰.۵ است، در سازمان‌ها بپردازند و نتایج به دست آمده را با یافته‌های این مطالعه مقایسه کنند.
- با توجه به اینکه تحلیل‌های کمی تنها ۱۹ مورد را شامل می‌شود، پیشنهاد می‌شود محققان آینده به بررسی کمی با نمونه‌های بیشتر پرداخته و به

تحلیل پیامدهای فرصت‌طلبی بپردازند. سپس می‌توانند یافته‌های این تحقیقات را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند تا اطمینان بیشتری از پیامدها حاصل شود.

منابع و مآخذ

- ابراهیم زاده دستجردی، رضا؛ قائد‌امینی هارونی، عباس و ابراهیم پور، علی رضا (۱۳۹۸). تاثیر بدبینی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق سکوت سازمانی و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان). *پژوهش‌های رهبری آموزشی*. ۵ (۲۰)، ۳۸-۱.
- امینی، علیرضا؛ یقینی، فاطمه و احمدی زهرانی، مریم (۱۴۰۰). شناسایی روابط شاخص‌های مؤثر خشم اخلاقی رهبر و سرپرستی خصمانه بر اعتماد کارکنان به رهبر. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*. ۴ (۱)، ۶۳-۸۵.
- روزنامه اطلاعات (۱۴۰۴). آمار تلخ گالوپ درباره کارمندان و کارگرانی ایرانی زنگ خطر را به صدا درآورد. یکشنبه ۴ خرداد ۱۴۰۴، ساعت: ۱۳:۴۱، خبر: ۹۵/۸۴۴
- فرهادی نژاد محسن، قیصری محمد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری مخرب بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی استقلال و خود کارآمدی (مورد مطالعه: پالایشگاه ششم مجتمع گاز پارس جنوبی). *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۰؛ ۱۳ (۴۹)، ۲۶۲-۲۳۹
- قائد امینی هارونی، عباس؛ ابراهیم زاده دستجردی، رضا؛ ابراهیم پور، علی رضا (۱۴۰۱). بررسی تاثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). *مطالعات جامعه شناختی*. ۱۴ (۵۴)، ۵۹-۳۵.
- قنبری، سیروس و معجونی، حسین (۱۴۰۰). نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و
- اهمال‌کاری. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی*. ۱۰ (۳)، ۶۹-۹۸.
- کمالی راد اسمعیل و دهقانی زهرا (۱۴۰۲). بررسی ارتباط بین رهبری مخرب و رفتار انحرافی کارکنان باتوجه به نقش واسطه ای خودکارآمدی مدیران (مورد مطالعه: مدیریت امور عشایر استان بوشهر). *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری* ۷ (۲۶)، ۴۵۲-۴۲۵
- گل پرور، محسن؛ سلحشور، آزاده (۱۳۹۵). الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۶ (۲)، ۱۲۳-۹۴.
- میرزایی، وحید و پورعباس خادر، سهیل (۱۴۰۲). بررسی رابطه رهبری زهرآگین با قصد ترک شغل: نقش میانجی قلدری در محل کار و عدم امنیت شغلی. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*. ۹ (۱)، ۱۷۵-۲۰۰.

میرزایی، وحید و عقیقی، علی اکبر. (۱۴۰۳). بررسی رابطه رهبری خودشیفته و بدبینی سازمانی، نقش میانجی سکوت کارکنان و شایعات منفی در محل کار. *پژوهش های روانشناختی در مدیریت*. (۱۱)، ۶۷-۳۳.

مقیمي، زهرا؛ احمدی، مجتبی و نودهی، محمد علی (۱۴۰۲). بررسی تاثیر رهبری مخرب بر توسعه سرمایه انسانی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، (۱)۱۵، ۱۷۵-۱۹۲

مومنی، سجاد و کیانی، مجید (۱۴۰۱). تدوین مدل ارتباطی رهبری مخرب با اخلاق حرفه ای و مولفه های آن در معلمان تربیت بدنی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. (۱)۹، ۶۳-۷۴.

محمدظاهری، محمد؛ وحدتی، حجت؛ سپهوند، رضا و نظریوری، امیر هوشنگ (۱۳۹۸). بررسی تاثیر رهبری زهرآگین بر سکوت سازمانی با متغیر میانجی شجاعت اخلاقی. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*. (۳)۷، ۲۰۲-۱۷۵.

- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Cao, W., Li, P., C. van der Wal, R., & W. Taris, T. (2022). Leadership and workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05184-0>
- Crans, S., Aksentieva, P., Beusaert, S., & Segers, M. (2022). Learning leadership and feedback seeking behavior: Leadership that spurs feedback seeking. *Frontiers in psychology*, 13, 890861.
- Dabas, N. (2022). Impact of Abusive Leadership on Employees' Productivity. *The International Journal of Indian Psychology*. 10(4), 2348-5396.
- Dhanani, L. Y., & LaPalme, M. L. (2019). It's not personal: A review and theoretical integration of research on vicarious workplace mistreatment. *Journal of Management*, 45(6), 2322-2351.
- Edelmann, C. M., Boen, F., & Fransen, K. (2020). The Power of Empowerment: Predictors and Benefits of Shared Leadership in Organizations. *Frontiers in psychology*, 11, 582894. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.582894>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* 3 (pp. 3-53). CRC Press.
- Fu, H., Du, Y., & Wang, Z. (2022). Authentic Leadership and Taking Charge Behavior: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Occupational Calling. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 5492.
- Haesevoets, T., De Cremer, D., De Schutter, L., van Dijke, M., Young, H. R., Lee, H. W., Johnson, R., & Chiang, J. T. (2022). The impact of leader depletion on leader performance: the mediating role of leaders' trust beliefs and employees' citizenship behaviors. *Scientific reports*, 12(1), 20676.
- Hauge, L. J., Knardahl, S., Skogstad, A., Notelaers, G., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 305-323.

- Hershcovis, M. S. (2011). Incivility, social undermining, bullying...oh my!: A call to reconcile constructs with aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499–519.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24–44.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21(2), 453–468.
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577–596.
- Inam, H., Islam, N. U., Akram, M. U., and Ullah, F. (2023). Smart and automated infrastructure management: a deep learning approach for crack detection in bridge images. *Sustainability* 15 (3), 1866.
- Jiang, J., Ye, Z., Liu, J., Shah, W. U. H., & Shafait, Z. (2023). From "doing alone" to "working together"-Research on the influence of spiritual leadership on employee morale. *Frontiers in psychology*, 14, 992910.
- Ju, D., Ma, L., Ren, R., & Zhang, Y. (2019). Empowered to Break the Silence: Applying Self-Determination Theory to Employee Silence. *Frontiers in psychology*, 10, 485.
- Kaiser, J. A. (2017). The relationship between leadership style and nurse-to-nurse incivility: Turning the lens inward. *Journal of Nursing Management*, 25(2), 110–118.
- Luban, D., (2024). The Crime of Aggression: Its Nature, the Leadership Clause, and the Paradox of Immunity (September 06, 2024). Georgetown University Law Center Research Paper No.2024/29, (2024). Georgetown Law Faculty Publications and Other Works. 2627.. Forthcoming in, Elsevier Research Handbook on International Legal Theory (Eliav Lieblich & Tom Dannenbaum eds.).
- Lane, P. J., Clay-Williams, R., Johnson, A., Garde, V., & Barrett-Beck, L. (2021). Creating a healthcare variant CYNEFIN framework to improve leadership and urgent decision-making in times of crisis. *Leadership in health services (Bradford, England), ahead-of-print(ahead-of-print)*, 454–461.
- Ma, H., Tang, S., & Zhao, C. (2022). CEOs' leadership behaviors and new venture team stability: The effects of knowledge hiding and team collectivism. *Frontiers in psychology*, 13, 1001277.
- Mackey, J. D., Ellen, B. P., III., McAllister, C. P., & Alexander, K. C. (2020). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, 132, 705–718.
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen, B. P., III., & Carson, J. E. (2021). A meta-analysis of interpersonal and organizational workplace deviance research. *Journal of Management*, 47(3), 597–622.
- Meng, Q., Wu, T. J., Duan, W., & Li, S. (2025). Effects of Employee-Artificial Intelligence (AI) Collaboration on Counterproductive Work Behaviors (CWBs): Leader Emotional Support as a Moderator. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 15(5), 696.
- Namie, G. (2021). 2021 WBI The Complete Report. <https://workplacebullying.org/wpcontent/uploads/2021/04/2021-Full-Report.pdf>.

- Pladdys J. (2024). Mitigating Workplace Burnout Through Transformational Leadership and Employee Participation in Recovery Experiences. *HCA healthcare journal of medicine*, 5(3), 215–223.
- Ren, L., Zhang, X., Chen, P., & Liu, Q. (2022). The Impact of Empowering Leadership on Employee Improvisation: Roles of Challenge-Hindrance Stress and Psychological Availability. *Psychology research and behavior management*, 15, 2783–2801.
- Samnani, A.-K., & Singh, P. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581–589.
- SCHECK, P.J. (2017). Best Lawyers in America®, Labor and Employment Law. <https://www.shutts.com/printpilot-bio-paul-j-scheck.pdf?1759176643>
- Schippers, M. C., Ioannidis, J. P. A., & Joffe, A. R. (2022). Aggressive measures, rising inequalities, and mass formation during the COVID-19 crisis: An overview and proposed way forward. *Frontiers in public health*, 10, 950965.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80.
- Snow F. (2019). Creativity and Innovation: An Essential Competency for the Nurse Leader. *Nursing administration quarterly*, 43(4), 306–312.
- Stouten, J., Baillien, E., Van den Broeck, A., Camps, J., De Witte, H., & Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 17–27.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261–289.
- Tri Kurniawati, D., Aulia Fuad Rahman, & Moh. Athoillah. (2022). Effect of ambidextrous leadership, adaptive leadership on employee ambidexterity of state banks in Indonesia: mediating approach. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(9), 140–149.
- Walsh, B. M., Lee, J., Jensen, J. M., McGonagle, A. K., & Samnani, A. K. (2018). Positive leader behaviors and workplace incivility: The mediating role of perceived norms for respect. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 495–508.
- Wu, H. C., Hsu, C. H., & Chen, K. Y. (2024). Relationship between nurses' mood at work and work engagement: Work morale as a mediator. *International nursing review*, 71(3), 602–609.
- Yan, Q., & Nie, T. (2025). Imitating and following: The impact of resilient leadership on employee workplace adversarial growth. *Acta psychologica*, 258, 105189.
- Yue, C. A., Qin, Y. S., & Men, L. R. (2024). The dark side of leadership communication: The impact of supervisor verbal aggressiveness on workplace culture, employee–organization relationships and counterproductive work behaviors. *Corporate Communications*, 29(3), 405–429.
- Zadeh, J. M., Kahouei, M., Cheshmenour, O., & Sangestani, S. (2016). Work Ethics, Organizational Alienation and Justice Among Health Information Techniligy Manegers. *Materia socio-medica*, 28(3), 224–228.
- Zhao, H., & Li, C. (2019). A computerized approach to understanding leadership research. *The Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.06.001>.

مفتالاه آملاه انتشار

The meta-analytical approach of the consequences of aggressive leadership in the business environment

Abstract

Aggressive leadership with aggressive and threatening behaviors leads to a decrease in motivation, increase in stress and drop in employee performance in the business environment. The present study was conducted with the aim of investigating the meta-analysis of the consequences of aggressive leadership in the business environment. In terms of practical purpose and in terms of the nature of implementation, this research is classified as quantitative and meta-analytical research. The statistical population included domestic (1390 to 1403) and foreign (2000 to 2024) articles, based on the PRISMA standard framework and inclusion and exclusion criteria, 15 final articles were selected for analysis by purposive sampling. Data analysis was done using CMA2 software. Among the consequences of aggressive leadership, 1 case had a total effect size greater than (0.5), 1 case had a medium effect size between (0.30) and (0.5). Also, the size of the combined fixed and random effects of the meta-analysis of the consequences of aggressive leadership was equal to 0.645 and 0.621. Previous research indicated the existence of great heterogeneity in these variables as consequences of aggressive leadership. In addition, according to Rosenta and Arwin's method, the dispersion distribution between the variables showed that their effect may not be reliable, because only 15 studies were examined. Identifying the consequences of this leadership behavior can help managers to reduce its negative effects and create a healthier business environment by adopting appropriate strategies.

Keywords:

Meta-analysis, consequences, aggressive leadership,