

عنوان مقاله:

قلدری سازمانی

محل انتشار:

دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسنده:

زینب حمیدی بهشتی - گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

از مهم ترین هدفهای روانشناسان صنعتی و سازمانی توصیف و تبیین رفتارهای سازمانی است. در راستای نیل به این هدف، پژوهشگران به شناسایی رفتارهای مختلف کارکنان در محیط کار پرداختند؛ اما نخستین پژوهشگران بیشتر به مطالعه ی رفتارهای مثبت مانند جدیت در انجام وظایف شغلی، وقت شناسی، کمک به دیگران، میل به مشارکت و حرف شنوی از فرادست گرایش نشان دادند. آنها این مجموعه از رفتارها را تحت عناوین رفتارهای تکلیفی و رفتارهای مدنی نامگذاری کردند. در سالهای اخیر جریان پژوهشی دیگری، با تمرکز بر مطالعه ی مجموعه ای از رفتارهای منفی و مخرب که در نقطه ی مقابل رفتارهای مولد عمل میکنند، حوزه ی رفتار سازمانی را تحت تاثیر قرار داده است. رفتارهای سازمانی مخرب در شکلهای مختلف در حال بروز و ظهور است. قلدری سازمانی که همراه با اثرات منفی در محیط های کاری رخ میدهد مستقیم و منفی بر سلامت افراد تاثیر گذاشته و هزینه های زیادی را بر سازمان تحمیل کرده و منجر به کاهش بهرهوری میگردد. در این مقاله در ابتدا مفهوم قلدری سازمانی بیان شده است، سپس عوامل موثر بر قلدری تشریح شده و در پایان اثرات قلدری در سازمان و راه های مبارزه با قلدری بیان شده است.

کلمات کلیدی:

سازمان- قلدری سازمانی- درگیری شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/986816>

