



Validating the Model of Individual Disfavor in Organization; an Indication of Workplace Violence (Case Study: Payame Noor University of West Azerbaijan Province)

Amir Heydari Chiyaneh¹
Mohammadali Sarlak (Ph.D.)²
Reza Rasouli (Ph.D.)³
Ali Jamshidi (Ph.D.)⁴

Abstract

The aim of this study is to validate the model of Individual disfavor in organization in Payame Noor university of west Azerbaijan province. According to the purpose, the current research is an applied one, in terms of the method of data collection it is a descriptive-survey research and based on the nature of the data it is a quantitative research. For data collection, researcher-made questionnaires were provided to 210 university employees that were selected as a sample from the statistical population of 465 people by using the probability method and stratified sampling according to the volume. Data analysis was done using structural equation modeling and AMOS software. After checking the face and content validity, the construct validity of the questionnaires was validated through confirmatory factor analysis. Then, the proposed conceptual model was examined through path analysis using the maximum probability method, and then the fit of the experimental data was tested with the default model. The results showed that the factor loadings of most of the questions were acceptable and individual factors with a coefficient of 0.41, group factors with a coefficient of 0.30, and organizational factors with a coefficient of 0.38 had a significant effect on the individual disfavor in organization and the effect of the individual disfavor in organization was also significant on the individual consequences with a coefficient of 0.52 and on the organizational consequences with a coefficient of 0.27. Goodness of fit indexes was generally acceptable and the presented model was valid.

Keywords: *Workplace Violence; Unperceived Organizational Support; Individual Disfavor in Organization*

-
1. Ph.D. Candidate, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran (Corresponding author), heydarichiyaneh@pnu.ac.ir
 2. Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
 3. Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
 4. Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran



اعتبارسنجی مدل مغضوبیت فرد در سازمان؛ نمودی از خشونت در محل کار (مورد مطالعه دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی)

امیر حیدری چبانه*، محمدعلی سرلک**، رضا رسولی***، علی جمشیدی****

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر در صدد اعتبارسنجی مدل مغضوبیت فرد در سازمان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی است. این پژوهش براساس هدف کاربردی، براساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و براساس ماهیت داده‌ها از نوع تحقیقات کمی است. برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های محقق ساخته در اختیار ۲۱۰ نفر از کارکنان دانشگاه قرار گرفت که با روش احتمالی و نمونه‌گیری طبقه‌های متناسب با حجم از جامعه آماری ۴۶۵ نفری به عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار AMOS صورت گرفت. پس از بررسی روایی صوری و محتوا، روایی سازه پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی اعتبارسنجی شد. سپس الگوی مفهومی پیشنهادی از طریق تحلیل مسیر به روش بیشینه احتمال بررسی و در ادامه برازش داده‌های تجربی با مدل پیش فرض آزمون شد. نتایج به دست آمده نشان داد بارهای عاملی اکثر سؤالات در حد قابل قبولی بوده و عوامل فردی با ضریب ۰/۴۱ عوامل گروهی با ضریب ۰/۳۰ و عوامل سازمانی با ضریب ۰/۳۸ بر مغضوبیت فرد در سازمان تأثیر معنی داری داشته و اثر مغضوبیت فرد در سازمان نیز بر تبعات فردی ۰/۵۲ و بر تبعات سازمانی ۰/۲۷ معنی دار بود. شاخص‌های نیکویی برازش نیز در حالت کلی قابل قبول بوده و مدل ارائه شده از اعتبار لازم برخوردار است.

کلیدواژه: خشونت در محل کار؛ حمایت سازمانی ادراک نشده؛ مغضوبیت فرد در سازمان

heydarichiyaneh@pnu.ac.ir

*. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

** استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

*** استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

**** استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

یکی از اصلی‌ترین مخاطرات شغلی و حرف‌های شناخته‌شده که پیامدهای منفی بسیاری را بر قربانیان و سازمان‌ها وارد می‌کند، خشونت در محل کار است (دورسون و آیتک^۱، ۲۰۲۱). خشونت در محل کار می‌تواند عملکرد مؤسسه را متأثر ساخته و محیط کار را به محلی ناامن و خصومت‌آمیز تبدیل کند (محب اهری و مکوندی، ۱۳۹۸). بنا به تعریف سازمان جهانی کار، خشونت در محل کار به مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیداتی اطلاق می‌شود که به‌طور عامدانه انجام می‌شوند و به آسیب جسمی، روانی، جنسی یا اقتصادی کارکنان می‌انجامد (داماری^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). به‌طور کلی خشونت در محل کار به‌عنوان هر حادثه یا موقعیتی تعریف می‌شود که در آن، فرد در محل کار خود و یا شرایط مربوط به آن مورد بدرفتاری، تهدید یا حمله قرار می‌گیرد (کوهستانی و همکاران، ۱۳۹۰) و در اشکال مختلفی مانند آزار کلامی/عاطفی (دامالا^۳ و همکاران، ۲۰۲۱) نادیده گرفتن، منع و محروم کردن، توهین کردن، پخش شایعات یا سخن‌چینی، فریادزدن (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۷) تحقیر و تهدید توسط فرد دیگر در محل کار (فیض رسول^۴ و همکاران، ۲۰۲۰) حملات فیزیکی، تبعیض، ظلم (دورسون و آیتک^۵، ۲۰۲۱) سوءاستفاده کلامی، فیزیکی، آزار و اذیت، تهدید و همچنین رفتارهای زشت و ناپسند رخ می‌دهد (بابایی و همکاران، ۱۳۹۳). خشونت در محل کار، اثرات منفی زیادی بر سلامت و ایمنی کارکنان دارد. مطالعات نشان می‌دهد که خشونت در محل کار باعث مشکلات سلامت روانی مانند افسردگی، اضطراب و استرس شده (دورسون و آیتک^۶، ۲۰۲۱) و با ازدست‌دادن عزت‌نفس، اختلالات خواب، زودرنجی، مشکل در تمرکز و احساس ناراحتی عاطفی همراه است. علاوه‌براین، خشونت در محل کار، انگیزش و مشارکت کارکنان را کاهش داده و به افزایش غیبت، ترک خدمت و فرسودگی شغلی منجر می‌شود (باروس^۷ و همکاران، ۲۰۲۲).

باتوجه‌به تعریف موجود «فرد مغضوب در سازمان»^۷ فردی است که مورد خشم و غضب، عصبانیت،

1. Dursun & Aytac
2. Damari
3. Dhamala
4. Faiz Rasool
5. Dursun & Aytac
6. Barros
7. Disfavored person in organization

هتک حرمت، بی‌احترامی، بی‌عدالتی، حساسیت، بیزاری و تنفر از طرف همکاران و یا مدیران مربوطه‌اش قرار گرفته، رانده و طرد شده، تأیید و حمایت دیگران را از دست داده، مورد پسند واقع نشده و مشمول عدم تمایل و اشتیاق، سختگیری در مقایسه با دیگران و تبعیض، عدم توجه و علاقه و عدم پشتیبانی شده و در معرض بی‌مهری و تنزل قرار می‌گیرد (حیدری چپانه و همکاران، ۱۴۰۱). با عنایت به تعریف فوق می‌توان نتیجه گرفت که غضب روی فرد و مغضوب قرار دادن وی، نمودی از خشونت در محل کار است که مدیران و کارکنان سازمان‌ها به کرات با آن مواجه بوده‌اند ولی به دلیل ناشناخته بودن مفهوم، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن، شناخت کاملی از این پدیده نداشته و اقدامات مناسبی جهت واکنش به آن یا پیشگیری از بروز آن انجام نداده‌اند.

توجه به این موضوع که افراد بیش از یک‌سوم روز خود را در محیط‌های کاری سپری می‌کنند، اهمیت کار کردن در محیط‌های آرام و امن را بیش از پیش مشخص می‌نماید (محب‌اهری و مکوندی، ۱۳۹۸). یک محیط حمایتی برای کارکنان می‌تواند عملکرد کاری آنها را بهبود بخشد، در حالی که خشونت در محل کار می‌تواند عملکرد کاری پایدار را بدتر کند (فیض رسول و همکاران، ۲۰۲۰). شغل هر فرد چیزی بیش از کارها و فعالیت‌های مشخصی همچون، تایپ، رانندگی، ارائه گزارش و... است و باید وی با همکاران، مافوق‌ها، ارباب‌رجوع و... تعامل داشته باشد (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). اینکه فرد با همکاران خود ارتباط مناسبی داشته باشد، از بودن در کنار آنها رضایت داشته باشد و از موقعیت و اعتبار مناسبی میان همکاران خود برخوردار باشد، همگی عواملی هستند که موجب تقویت نگرش مثبت به شغل و سازمان می‌شوند (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین یکی از عواملی که بر تقویت تعهد سازمانی کارکنان کمک می‌کند، حمایت سازمانی ادراک شده^۱ است. حمایت سازمانی ادراک شده به معنای باور کلی کارمندان به این است که سازمان برای آنها ارزش قائل است و به رفاه آنها فکر می‌کند (رحمانی و حیدری، ۱۳۹۷). این مفهوم می‌تواند رابطه ما بین نحوه برخورد سازمان با کارمندان و نگاه و رفتار کارمندان نسبت به شغلشان و سازمان را توضیح دهد (قرلباش، ۱۴۰۰).

آنچه مشخص است اینکه فرد مغضوب در سازمان، هرگز احساس آرامش و امنیت نداشته، امکان برقراری تعامل مناسب با همکاران، مافوق‌ها و ارباب‌رجوع برایش میسر نبوده و از موقعیت و اعتبار مناسبی

1. Perceived organizational support

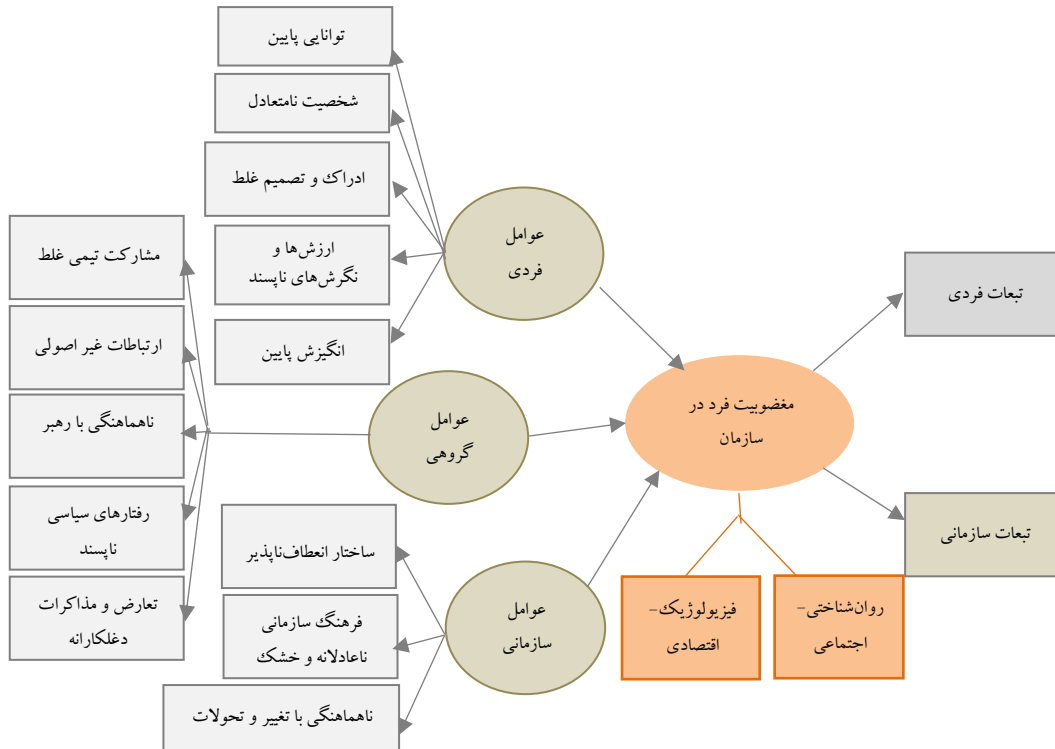
میان همکاران خود برخوردار نخواهد بود. همچنین به دلیل حمایت سازمانی ادراک نشده، تعهد سازمانی اش پایین بوده و نگرش و رفتار مناسبی نسبت به شغل و سازمان خود نخواهد داشت. بنابراین، جهت بالابردن احساس آرامش و امنیت و تعهد سازمانی کارکنان مغضوب و بهبود نگرش و رفتار آنها نسبت به شغل و سازمانشان، شناخت و تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مفهوم مغضوبیت فرد در سازمان، پیش‌آیندها و پس‌آیندهای آن ضروری است. متأسفانه علی‌رغم وجود تمامی مسائل مطرح شده، تاکنون پژوهش‌های جامعی در این زمینه انجام نگرفته است، بنابراین، اهمیت انجام گرفتن چنین پژوهشی تأیید می‌شود. با توجه به موارد فوق، پژوهش حاضر با هدف اعتبارسنجی مدل مغضوبیت فرد در سازمان و با فرض اینکه مدل ارائه شده در دانشگاه پیام‌نور استان آذربایجان غربی دارای اعتبار است، به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا مدل ارائه شده مغضوبیت فرد در سازمان در دانشگاه پیام‌نور استان آذربایجان غربی از برآزش مطلوبی برخوردار است؟

مبانی نظری

مفهوم مغضوبیت فرد در سازمان

بر مبنای تعریف موجود «فرد مغضوب در سازمان» فردی است که مورد خشم و غضب، عصبانیت، هتک حرمت، بی‌احترامی، بی‌عدالتی، حساسیت، بیزاری و تنفر از طرف همکاران و یا مدیران مربوطه‌اش قرار گرفته، رانده و طرد شده، تأیید و حمایت دیگران را از دست داده، مورد پسند واقع نشده و مشمول عدم تمایل و اشتیاق، سخت‌گیری در مقایسه با دیگران و تبعیض، عدم توجه و علاقه و عدم پشتیبانی شده و در معرض بی‌مهری و تنزل قرار می‌گیرد. «مغضوبیت فرد در سازمان»^۱ نیز حالت یا شرایطی است که طی آن اقدامات و رفتارهایی از قبیل (خشم و غضب، عصبانیت، هتک حرمت، بی‌ادبی و بی‌احترامی، بی‌عدالتی، حساسیت و بیزاری و تنفر، راندن و طرد کردن، عدم تأیید و حمایت، پسند نکردن، عدم تمایل و اشتیاق، سخت‌گیری در مقایسه با دیگران و تبعیض، عدم توجه و علاقه، عدم پشتیبانی، بی‌مهری و تنزل دادن) از طرف مدیر یا همکاران روی فرد مغضوب در سازمان اعمال می‌شوند (حیدری چیاپانه و همکاران، ۱۴۰۱). الگویی که در صدد اعتبارسنجی آن هستیم، به قرار شکل زیر است.

1. Individual disfavor in organization



شکل ۱. مدل مفهومی مغضوبیت فرد در سازمان (حیدری چپانه و همکاران، ۱۴۰۱)

پیش‌آیندهای مغضوبیت فرد در سازمان

براساس الگوی ارائه‌شده فوق، پیش‌آیندهای مغضوبیت فرد در سازمان شامل سه دسته عوامل فردی، عوامل گروهی و عوامل سازمانی می‌باشند که مؤلفه‌های هر یک به شکل جداگانه توضیح داده می‌شوند.

الف) عوامل فردی

توانایی پایین

توانایی^۱ عبارت است از ظرفیتی که در درون یک فرد وجود دارد؛ به طوری که به وی اجازه می‌دهد

1. Ability

بتواند کار را انجام دهد یا قادر به انجام آن کار نباشد (سوپیان و نوگراها^۱، ۲۰۲۲). توانایی کاری اساساً بر کیفیت و وزن کار به دست آمده توسط یک کارمند بسیار اثرگذار است (سویارتی^۲، ۲۰۲۲). اگر کارمند توانایی‌های لازم را نداشته و واجد شرایط نباشد، موفق نخواهد بود (رابینز، ۱۳۸۹: ۱۳۰).

شخصیت نامتعادل

شخصیت^۳، یک الگوی بلندمدت از تفکر، احساسات و رفتار است که یک فرد را با فرایندهای روان‌شناختی همراه با چنین ویژگی‌هایی معرفی می‌کند (موریاتی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای شغلی، رابطه معناداری وجود دارد (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۳).

ادراک و تصمیم غلط

تصمیم‌گیری مجموعه‌ای از تلاش‌های شناختی و رفتاری در رابطه با انتخاب و برقراری ترجیحات میان موقعیت‌های مختلف است. افراد در برابر تصمیماتشان مسئولیت دارند و تصمیمات اشتباه می‌توانند بر زندگی فرد تأثیر منفی بگذارند (دمیرچی^۵ و همکاران، ۲۰۱۵).

ارزش‌ها و نگرش‌های ناپسند

ارزش‌ها^۶ به عنوان قواعدی عمل می‌کنند که براساس آنها درباره درست و غلط، باید و نباید و خوب و بد تصمیم می‌گیریم (ماهسواری^۷، ۲۰۲۳). نگرش^۸ نیز به عنوان پاسخ فرد به محرک‌های بیرونی یا موضوعات خاص تعریف می‌شود (گوان و ژانگ^۹، ۲۰۲۳). به طور کلی تفاوت ارزش‌ها بین افراد، چه در

1. Supian & Nugraha
2. Suyarti
3. Personality
4. Muryati
5. Demirci
6. Values
7. Maheswari
8. Attitude
9. Guan & Zhang

محیط کار چه خارج از آن، منجر به اتخاذ مواضع و نگرش‌های متفاوت و حتی متضاد می‌شود (الشمري^۱، ۲۰۲۱).

انگیزش پایین

انگیزش^۲ حالتی است که فرد را جهت دستیابی به حداکثر دستاورد تشویق می‌کند (المسیاه و آدیناتا^۳، ۲۰۲۳). هنگام عمل، برخی از مدیران بر افرادی که به نظر می‌رسد انگیزه نداشته باشند برچسب تنبلی می‌زنند. کسی که چنین برچسبی بر او خورده است، تصور می‌شود که همیشه تنبل است یا انگیزه ندارد (رایبیز، ۱۳۸۹:۳۲۵).

فرضیه این بخش براساس مدل مورد بررسی: عوامل فردی بر مغضوبیت فرد در سازمان تأثیر دارند.

ب) عوامل گروهی

مشارکت تیمی غلط

فرهنگ تیمی به هنجارهای مشترک حاکم بر تعاملات درون یک تیم اشاره دارد (لاک و مارتین^۴، ۲۰۲۲). اگرچه هنجارهای تیمی به طور رسمی بیان نمی‌شوند، اعضا به طور متداول از قواعد آگاهی دارند و از آنها پیروی می‌نمایند. در غیر این صورت، آنها از نظر اجتماعی در معرض اخراج از تیم قرار می‌گیرند (سرلک و همکاران، ۱۳۹۲).

ارتباطات غیراصولی

محققان معتقدند ارتباطات ضعیف و نارسا، عامل اصلی ایجاد تعارض در سازمان‌هاست. بسیاری از رفتارهای پرخاشگرایانه، برخوردهای غیرعقلانی بین مدیریت و کارکنان، مقاومت‌ها و افزایش مشکلات فنی و انسانی زمانی رخ می‌دهد که ارتباطات به طور مناسب شکل نگرفته باشد (شادپور و همکاران، ۱۳۸۹).

1. Alshammri
9. Motivation
3. Alamsyah & Adinata
4. Locke & Martin

ناهماهنگی با رهبر

یافته‌های پژوهش پادایلا و همکاران^۱ (۲۰۱۵) نشان داد یکی از عوامل دخیل در ظهور رهبران زهرآگین^۲، ویژگی‌های زیردستان می‌باشد و درخصوص ویژگی‌های زیردستان نیز به مواردی همچون ارزش‌ها و باورهای موافق یا مخالف با رهبر اشاره شد (زارع و سپهوند، ۱۳۹۸). رهبران زهرآگین با زیردستان خود بی‌ادبانه و بیرحمانه برخورد می‌کنند و رفتار تحقیرآمیز نشان می‌دهند (میخائیلیدو و ماوروموستکی^۳، ۲۰۲۳).

رفتارهای سیاسی ناپسند

رفتار سیاسی^۴ در سازمان شامل رویه‌هایی است که به‌طور رسمی توسط سازمان تأیید نشده اما از طریق آن، افراد و گروه‌های درون سازمان برای تحقق اهداف خود یعنی حفاظت از منافع شخصی خود بر سایرین تأثیر می‌گذارند (سیمیچ و استانوویچ^۵، ۲۰۰۸). افزایش رفتار سیاسی با افزایش تنازع در تخصیص منابع، تعارض بین افراد و رقابت برای قدرت همراه است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۵).

تعارض و مذاکرات دغلكاران

تعارض شامل تضاد، اختلاف نظر و احساس نارضایتی عمیق نسبت به فرد/ گروه دیگر برای دسترسی به منابع یا برآورده کردن علائق خود است (موسو^۶، ۲۰۲۳). استفاده غیرمؤثر از تعارض موجب ایجاد کشمکش و تشنج در سازمان می‌شود (شهیدی و صالحی، ۱۴۰۰). مذاکره را نیز دادوستد یا بده-بستان آشکار و داوطلبی میان دو طرفی می‌دانند که هریک چیزی از دیگری می‌خواهد. چنانچه طرفین مذاکره نتوانند به توافق برسند، ممکن است دچار تنگنا شوند (الهیاری و همکاران، ۱۳۹۹).

فرضیه این بخش براساس مدل مورد بررسی: عوامل گروهی بر منضوبیت فرد در سازمان تأثیر دارند.

1. Padilla et al
2. Toxic leaders
3. Michailidou & Mavromoustaki
4. Political behavior
5. Simić&Stanojević
6. Musau

ج) عوامل سازمانی ساختار انعطاف ناپذیر

ساختار بازدارنده با سلسله‌مراتبی انعطاف‌ناپذیر و سیستمی از قواعد و مقررات تنبیهی، هر نوع خلاقیت و نوآوری را سرکوب می‌کند. همچنین، این ساختار به تقویت قدرت مدیران برای اعمال کنترل بر کارکنان منجر می‌شود و احساس بی‌قدرتی و نفوذ نکردن در کارکنان افزایش می‌یابد (طاهری و عطایی، ۱۴۰۰).

فرهنگ سازمانی ناعادلانه و خشک

فرهنگ سازمانی به معنای مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورهای راهنما، توافقات و روش‌های تفکر است که بین اعضای یک سازمان رایج است (دمیرل^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). در فرهنگ‌های خشن و اقتدارگرا، ممکن است قلدری کردن طبیعی در نظر گرفته شود و یا حتی از روش‌های مؤثر در رسیدن به اهداف باشد (آن و کانگ^۲، ۲۰۱۶).

ناهماهنگی با تغییر و تحولات

برای از بین بردن منابع یا عواملی که در برابر پدیده تغییر مقاومت می‌کنند، روش‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از آنها استفاده از زور است. نمونه‌های کاربرد زور عبارتند از: تهدید به اخراج، تغییر پست و تنزل مقام یا دادن معرفی‌نامه ضعیف (رایبیز، ۱۳۸۹: ۱۱۳۴).

فرضیه این بخش براساس مدل مورد بررسی: عوامل سازمانی بر مغضوبیت فرد در سازمان تأثیر دارند.

پس‌آیندهای مغضوبیت فرد در سازمان

براساس الگوی ارائه شده، پس‌آیندهای مغضوبیت فرد در سازمان شامل دو بعد تبعات فردی و تبعات سازمانی می‌باشند که شاخص‌های هر یک به شکل جداگانه توضیح داده می‌شوند.

1. Demirel
2. An&Kang

الف) تبعات فردی

کاهش رضایت شغلی فرد

رضایت شغلی^۱ منعکس کننده نگرش کارکنان نسبت به شغل در مواردی از قبیل حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقا، روابط با همکاران و.... است (بوی^۲، ۲۰۱۹). رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر کیفیت روابط با مافوق و همکاران قرار گیرد (دسالگن^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). نتایج پژوهش سنو و چو^۴ (۲۰۲۲) نشان داد پرستارانی که محیط کار خود را غیرحمایتی می‌دانستند در مقایسه با پرستارانی که محیط کار خود را حمایتی می‌دانستند، رضایت شغلی کمتری را گزارش کردند (سنو و چو، ۲۰۲۲).

کاهش نشاط سازمانی فرد

برای ایجاد محیط کاری آرام، کارآمد و مؤثر در سازمان‌ها، رفتارهای توهین‌آمیز نباید تحمل شوند و شادی کارکنان باید اهمیت داشته باشد (آلپر آی^۵، ۲۰۲۲). آیدین کوچوک^۶ (۲۰۲۱) و نولیادی و آنگراینی^۷ (۲۰۲۰) دریافتند که حمایت سازمانی درک‌شده، شادی در محل کار را پیش‌بینی می‌کند (اردو و ساری^۸، ۲۰۲۲). همچنین نتایج پژوهش چپراسیت و سنتید هیراکول^۹ (۲۰۱۱) نشان داد که ارتباطات خوب و محیط کاری مناسب جزو عواملی هستند که به نشاط در محیط کار^{۱۰} منجر می‌شوند.

کاهش عزت‌نفس سازمانی فرد

عزت‌نفس سازمانی^{۱۱} به‌عنوان درجه‌ای تعریف می‌شود که کارکنان معتقدند در سازمانی که برای آن کار می‌کنند، ضروری، معنادار، مؤثر و ارزشمند هستند (اوگبه و ادوساموان^{۱۲}، ۲۰۲۱). نتایج پژوهش

1. Job satisfaction
2. Bui
3. Desalegn
4. Seo & Cho
5. Alper Ay
6. Aydın Küçük
7. Novliadi & Anggraini
8. Ordu & Sari
9. Chaiprasit & Santidhirakul
10. Happiness at workplace
11. Organizational-based self-esteem
12. Oguegbe & Edosomwan

تیویچاپونگ^۱ (۲۰۱۹) نشان داد که حمایت سازمانی درک شده می تواند به طور قابل توجهی هویت سازمانی را بین کارکنان سازمان های خصوصی پیش بینی نماید (تیویچاپونگ، ۲۰۱۹).

کاهش عملکرد شغلی فرد

عملکرد کارمند نتیجه اجرای مسئولیت های تعریف شده، سرموقع انجام دادن کار، شایستگی کارکنان و اثربخشی و کارایی در انجام کار است (دستا^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت سازمانی یکی از مهم ترین متغیرهای ادراکی است که بر عملکرد شغلی^۳ تأثیر می گذارد (اوچار و کرسه^۴، ۲۰۲۲). تصور کارکنان سازمان مبنی بر اینکه ارزش کمی از سوی سازمان به آنها و رفاهیاتشان داده می شود باعث کاهش تعهد آنها به سازمان و کاهش عملکرد آنها در فعالیت های کاری خواهد شد (آتلا و کیلیچ^۵، ۲۰۲۲).

افزایش اضطراب و افسردگی شغلی فرد

اضطراب^۶ یک واکنش درونی است که در مواجهه با خطر احتمالی (دوردو کوجا و آتالای^۷، ۲۰۱۹) ناراحتی، تنش، دلهره و ترس به وجود می آید (چلبی^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). شواهد جمع آوری شده نشان می دهد قرار گرفتن طولانی مدت در معرض شرایط نامطلوب کاری به ظهور علائم و اختلالات افسردگی^۹ کمک می کند (شونفلد و بیانچی^{۱۰}، ۲۰۲۱).

فرضیه این بخش براساس مدل مورد بررسی: مغضوبیت فرد در سازمان منجر به تبعات فردی می شود.

1. Tevichapong
2. Desta
3. Job performance
4. Uçar & Kerse
5. Atilla & Kilic
6. Anxiety
7. Durdukoca & Atalay
8. Çelebi
9. Depression
10. Schonfeld & Bianchi

ب) تبعات سازمانی

مسمومیت جو سازمانی

جو سازمانی نامناسب و ناسالم نوعی بیماری سازمانی یا صورتی از سازمان ناسالم و محیطی غیرصمیمی و توأم با بی‌اعتمادی است (تقوی و همکاران، ۱۴۰۱). براساس یافته‌های پژوهش زارع و همکاران (۱۳۹۶) سرپرستی توهین‌آمیز، روابط بین‌فردی افقی مسموم (تعارض با همکاران) و روابط بین‌فردی عمودی مسموم (تعارض با سرپرستان) جزو مؤلفه‌های عوامل تأثیرگذار بر ایجاد جو مسموم سازمانی^۱ شناسایی شدند.

کاهش رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی سازمانی^۲ را به‌عنوان، رفتاری فردی و اختیاری که به‌طور مستقیم یا واضح توسط نظام رسمی پاداش تشویق نمی‌شود و در مجموع باعث ارتقای عملکرد مؤثر سازمان‌ها می‌شود، تعریف می‌کنند (آدکانبی و اوکپره^۳، ۲۰۲۱). رفتاری که خارج از حیطه وظایف کارکردی بوده و به شکل واضح در شرح شغل تعریف نشده است، اما منافع و مزایای سازمان را بالاتر از منافع مستقیم فردی قرار می‌دهد (دمیرل^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). تصور کارکنان سازمان مبنی بر اینکه ارزش کمی از سوی سازمان به آنها و رفاهیاتشان داده می‌شود به رفتار شهروندی سازمانی کمتر منجر خواهد شد (آتیلا و کیلیچ، ۲۰۲۲).

کاهش تعهد و وفاداری سازمانی

تعهد سازمانی^۵ به معنای تمایل یک کارمند برای باقیماندن به‌عنوان یک عضو (خان و انگوین^۶، ۲۰۲۲) و نیز تمایل شدید وی برای تلاش قابل توجه در تحقق اهداف و مقاصد سازمان می‌باشد. نتایج پژوهش کدیری و الاهو^۷ نشان داد که حمایت درک‌شده از طرف کارفرما، سرپرست و کارکنان همکار، پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد سازمانی در بانک‌های نیجریه هستند (کدیری و الاهو، ۲۰۲۰).

1. Organizational toxic climate
2. Organizational citizenship behavior
3. Adekanmbi & Ukper
4. Demirel
5. Organizational commitment
6. Khanh & Nguyen
7. Kadiri & Elaho

افزایش بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی^۱ مجموعه‌ای از احساسات منفی است که فرد نسبت به سازمانی که برای آن کار می‌کند دارد (آلان اوغلو^۲، ۲۰۲۰) و زمانی ظاهر می‌شود که پیش‌بینی کارکنان از آینده منفی باشد (آیک^۳، ۲۰۲۲). در پس زمینه مفهوم بدبینی، این باور وجود دارد که سازمان‌ها از مفاهیمی مانند حقیقت، صداقت و عدالت تهی هستند (یالچین و اوزباش^۴، ۲۰۲۱). یافته‌ها نشان می‌دهد که حمایت سازمانی درک شده ضعیف، به‌ویژه از سوی مدیران، به توسعه بدبینی کمک می‌کند (التیمی^۵ و همکاران، ۲۰۲۱).

افزایش بی‌تفاوتی سازمانی

اگر میزان دستیابی به اهداف سازمانی یا میزان موفقیت / شکست سازمان برای افراد یا گروه‌ها اهمیت کمی داشته باشد به آن بی‌تفاوتی سازمانی^۶ می‌گویند (نسبی و باستانی^۷، ۲۰۱۸). نتایج پژوهش میرصفیان و افشاری (۱۳۹۶) نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌صورت معکوس و معناداری بر بی‌تفاوتی سازمانی اثر می‌گذارد.

افزایش سکوت سازمانی

سکوت سازمانی^۸ را می‌توان به‌عنوان «اجتناب آگاهانه از ارائه افکار و اطلاعات» تعریف کرد (آتیل و کیلیچ، ۲۰۲۲). سکوت سازمانی زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان فرصت صحبت و بحث درباره تصمیمات گرفته‌شده توسط سرپرستانشان را ندارند (رایان^۹ و همکاران، ۲۰۲۰). براساس پژوهش‌های موجود، نوع ارتباط با سرپرست، ترس کارکنان (نیکخو و همکاران، ۱۳۹۷) سبک رهبری آمرانه و فرهنگ سازمانی سرکوب‌کننده (عرفانیان خان‌زاده، ۱۳۹۹) به‌عنوان عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی شناسایی شده‌اند.

1. Organizational cynicism
2. Alanoğlu
3. Ayik
4. Yalçın & Özbaş
5. Altamimi
6. Organizational indifference
7. Nasabi & Bastani
8. Organizational silence
9. Rayan

افزایش ترک خدمت سازمانی

تمایل به ترک خدمت^۱، فکر کردن به ترک، تمایل به ترک شغل در آینده و تمایل به یافتن شغل جدید است (فریده^۲ و همکاران، ۲۰۲۲) و نرخ آن را که کارفرمایان کارکنان خود را از دست می‌دهند، بازگو می‌کند (بئلو^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). نتایج پژوهش ژو^۴ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که درجه حمایت اجتماعی از کارکنان پرستاری، متمایل به ترک خدمت به طور معناداری کمتر از کارکنان پرستاری، بدون تمایل به ترک خدمت بود.

فرضیه این بخش براساس مدل مورد بررسی: معضوبیت فرد در سازمان منجر به تبعات سازمانی می‌شود.

فرضیه اصلی پژوهش: مدل ارائه شده معضوبیت فرد در سازمان در دانشگاه پیام‌نور استان آذربایجان غربی دارای اعتبار است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش براساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع مقطعی بوده و از نظر روش‌شناسی کمی است. جامعه آماری پژوهش (اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه پیام‌نور استان آذربایجان غربی) به تعداد ۴۶۵ نفر بودند که تعداد ۲۱۰ نفر از آنها با روش احتمالی و با بهره‌مندی از فن نمونه‌گیری طبقه‌های متناسب با حجم و با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته بود که به روش میدانی بین اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه پیام‌نور استان آذربایجان غربی پخش شد. روایی سازه پرسشنامه‌های محقق ساخته، پس از بررسی روایی صوری و محتوا، از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آنها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در مدل معادلات ساختاری هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم‌افزار AMOS به صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شد. نتایج به دست آمده نشان داد بارهای عاملی اکثریت سؤالات

1. Turnover
2. Faridah
3. Bello
4. Zhu

بیشتر از ۰/۴۰ بوده، مقدار آماره آزمون، سطح معناداری و واریانس تبیین شده آنها در حد مطلوب بوده و تبیین کننده مناسبی برای متغیرهای مورد نظر می باشند. همچنین در این پژوهش برای تحلیل عاملی تأییدی مدل آزمون شده از سه دسته شاخص های برازش مطلق^۱، تطبیقی^۲ و مقتصد^۳ استفاده شد و نتایج به دست آمده نشان داد که شاخص های برازش مدل در حد قابل قبولی بوده و الگوی ارائه شده برای تبیین مفهوم مغضوبیت فرد در سازمان دارای برازندگی مناسبی است. بنابراین، تحلیل عاملی تأییدی نیز بر رویی سازه این پرسشنامه ها اشاره نمود.

یافته های پژوهش

در این قسمت ابتدا بارهای عاملی، مقدار آماره آزمون، سطح معناداری و واریانس تبیین شده سؤالات هریک از متغیرها به صورت جداگانه محاسبه و گزارش شده و سپس الگوی نظری از طریق تحلیل مسیر، برآورد ضرایب اثرات مستقیم و شاخص های برازش مورد آزمون قرار می گیرد.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات عامل مفهوم مغضوبیت فرد در سازمان

سؤال	بارعاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۱	۰/۷۹	۹/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۷۰
۲	۰/۷۴	۱۰/۹۷	۰/۰۰۱	۰/۹۲
۳	۰/۵۹	۹/۱۷	۰/۰۰۱	۰/۴۶
۴	۰/۷۴	۹/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۷۹
۵	۰/۷۳	۹/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۸۳
۶	۰/۹۳	۱۱/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۷۲
۷	۰/۹۴	۱۱/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۷۰
۸	۰/۹۴	۱۱/۷۰	۰/۰۰۱	۰/۶۶
۹	۰/۷۹	۴/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۹۲
۱۰	۰/۷۳	۹/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۶۹

1. Absolute
2. Comparative
3. Parsimonious

سؤال	بارعاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۱۱	۰/۸۳	۶/۷۷	۰/۰۰۱	۰/۸۱
۱۲	۰/۸۱	۹/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۸۰
۱۳	۰/۷۳	۸/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۷۲
۱۴	۰/۶۴	۱۰/۶۶	۰/۰۰۱	۰/۶۵
۱۵	۰/۶۹	۸/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۶۷
۱۶	۰/۶۶	۶/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۷۰
۱۷	۰/۹۰	۵/۶۰	۰/۰۰۱	۰/۷۹
۱۸	۰/۶۸	۷/۸۸	۰/۰۰۱	۰/۵۷
۱۹	۰/۷۷	۴/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۸۳

جدول بالا نشان می‌دهد که بارهای عاملی تمامی سؤالات در حد قابل قبولی می‌باشند. سؤالات پیش‌آیندهای مغضوبیت فرد در سازمان به سه بعد کلی عوامل فردی، عوامل گروهی و عوامل سازمانی تقسیم بندی می‌شوند که نتایج تحلیل هر بعد به صورت جداگانه در این بخش گزارش می‌شود.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات بعد عوامل فردی پیش‌آیندها

سؤال	بار عاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۱	۰/۷۶	۵/۸۰	۰/۰۰۱	۰/۶۶
۲	۰/۶۵	۱۲/۶۶	۰/۰۰۱	۰/۴۵
۳	۰/۷۷	۱۱/۱۵	۰/۰۰۱	۰/۷۸
۴	۰/۶۹	۱۱/۷۶	۰/۰۰۱	۰/۶۳
۵	۰/۶۶	۸/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۷۱
۶	۰/۷۶	۱۱/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۷۱
۸	۰/۵۶	۵/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۴۴
۹	۰/۵۴	۴/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۳۹
۱۰	۰/۷۲	۹/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۴۱
۱۱	۰/۵۴	۶/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۴۹
۱۲	۰/۴۹	۶/۱۱	۰/۰۰۱	۰/۳۸

سؤال	بار عاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۱۳	۰/۶۵	۵/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۳۳
۱۵	۰/۴۸	۴/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۴۸
۱۶	۰/۵۳	۴/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۴۵
۱۷	۰/۵۰	۵/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۳۷
۱۸	۰/۶۰	۴/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۳۳
۱۹	۰/۷۱	۹/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۴۰
۲۰	۰/۷۲	۱۰/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۳۱
۲۱	۰/۶۷	۶/۱۱	۰/۰۰۱	۰/۴۳
۲۳	۰/۷۴	۶/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۵۰
۲۴	۰/۷۱	۱۰/۱۵	۰/۰۰۱	۰/۵۱
۲۵	۰/۴۴	۶/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸
۲۶	۰/۴۵	۴/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۳۶
۲۷	۰/۵۸	۷/۱۹	۰/۰۰۱	۰/۳۳
۲۸	۰/۶۲	۵/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۳۴
۳۰	۰/۵۹	۵/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۴۱
۳۱	۰/۵۵	۴/۱۹	۰/۰۰۱	۰/۴۰
۳۲	۰/۵۳	۴/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۳۶

جدول بالا نشان می‌دهد که بارهای عاملی اکثر سؤالات در حد قابل قبولی می‌باشند. سؤالات ۷-۱۴-۲۲-۲۹ به دلیل بارعاملی پایین تر از ۰/۴۰ حذف شدند.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات بعد عوامل گروهی پیش‌آیندها

سؤال	بارعاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۳۳	۰/۴۶	۷/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۴۵
۳۴	۰/۶۸	۱۰/۱۸	۰/۰۰۱	۰/۶۵
۳۵	۰/۶۸	۹/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۶۹
۳۶	۰/۷۷	۵/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۸۳

سؤال	بارعاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۳۷	۰/۷۴	۸/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۸۹
۳۸	۰/۶۴	۱۰/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۴۴
۳۹	۰/۵۴	۸/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۵۷
۴۰	۰/۶۴	۹/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۵۲
۴۲	۰/۵۶	۵/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۴۳
۴۳	۰/۶۷	۷/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۴۴
۴۴	۰/۴۴	۵/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۴۹
۴۵	۰/۴۵	۷/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۴۱
۴۶	۰/۴۹	۴/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۵۵
۴۸	۰/۴۵	۷/۱۹	۰/۰۰۱	۰/۵۲
۴۹	۰/۶۱	۵/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۵۳
۵۰	۰/۵۰	۶/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۴۸
۵۱	۰/۶۲	۴/۵۰	۰/۰۰۱	۰/۴۷
۵۲	۰/۴۷	۱۰/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۴۲
۵۳	۰/۴۹	۱۰/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۵۶
۵۴	۰/۵۵	۹/۱۱	۰/۰۰۱	۰/۵۹
۵۶	۰/۶۰	۶/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۵۱
۵۷	۰/۵۳	۵/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۵۰
۵۸	۰/۶۲	۷/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۴۴
۵۹	۰/۵۴	۴/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۴۷
۶۰	۰/۴۴	۴/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۴۵
۶۲	۰/۴۱	۸/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۵۶
۶۳	۰/۴۸	۴/۰۹	۰/۰۰۱	۰/۴۷

جدول بالا نشان می‌دهد که بارهای عاملی اکثر سؤالات در حد قابل قبولی می‌باشند. سؤالات ۴۱-۴۷-۵۵-۶۱ به دلیل بارعاملی پایین‌تر از ۰/۴۰ حذف شدند.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات بعد عوامل سازمانی پیش آیندها

سؤال	بار عاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۶۴	۰/۶۷	۶/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۵۷
۶۵	۰/۴۲	۱۰/۸۰	۰/۰۰۱	۰/۴۴
۶۶	۰/۶۸	۸/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۵۷
۶۷	۰/۶۶	۹/۷۰	۰/۰۰۱	۰/۵۳
۶۸	۰/۷۰	۹/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۵۰
۷۰	۰/۶۸	۱۰/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۶۸
۷۱	۰/۷۰	۱۰/۱۲	۰/۰۰۱	۰/۶۰
۷۲	۰/۶۸	۶/۷۷	۰/۰۰۱	۰/۵۹
۷۳	۰/۶۶	۷/۸۹	۰/۰۰۱	۰/۵۵

جدول بالا نشان می‌دهد که بارهای عاملی اکثر سؤالات در حد قابل قبولی می‌باشند. سؤالات ۶۹ و ۷۴ به دلیل بار عاملی پایین تر از ۰/۴۰ حذف شدند.

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات پس آیندهای مغضوبیت فرد در سازمان

سؤال	بار عاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۱	۰/۶۲	۶/۷۹	۰/۰۰۱	۰/۵۸
۲	۰/۷۰	۱۰/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۶۶
۳	۰/۵۷	۸/۷۰	۰/۰۰۱	۰/۵۷
۴	۰/۶۶	۱۲/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۷۹
۵	۰/۵۹	۶/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۶۷
۶	۰/۶۲	۴/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۷۷
۸	۰/۶۸	۷/۸۸	۰/۰۰۱	۰/۶۵
۹	۰/۷۰	۵/۲۱	۰/۰۰۱	۰/۴۹
۱۱	۰/۷۱	۶/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۵۴
۱۲	۰/۷۰	۶/۷۱	۰/۰۰۱	۰/۵۵
۱۳	۰/۷۰	۷/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۵۱

سؤال	بار عاملی	تی	سطح معناداری	واریانس تبیین شده
۱۴	۰/۶۸	۸/۲۲	۰/۰۰۱	۰/۵۸
۱۵	۰/۶۵	۵/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۵۰
۱۶	۰/۶۷	۵/۵۵	۰/۰۰۱	۰/۵۹

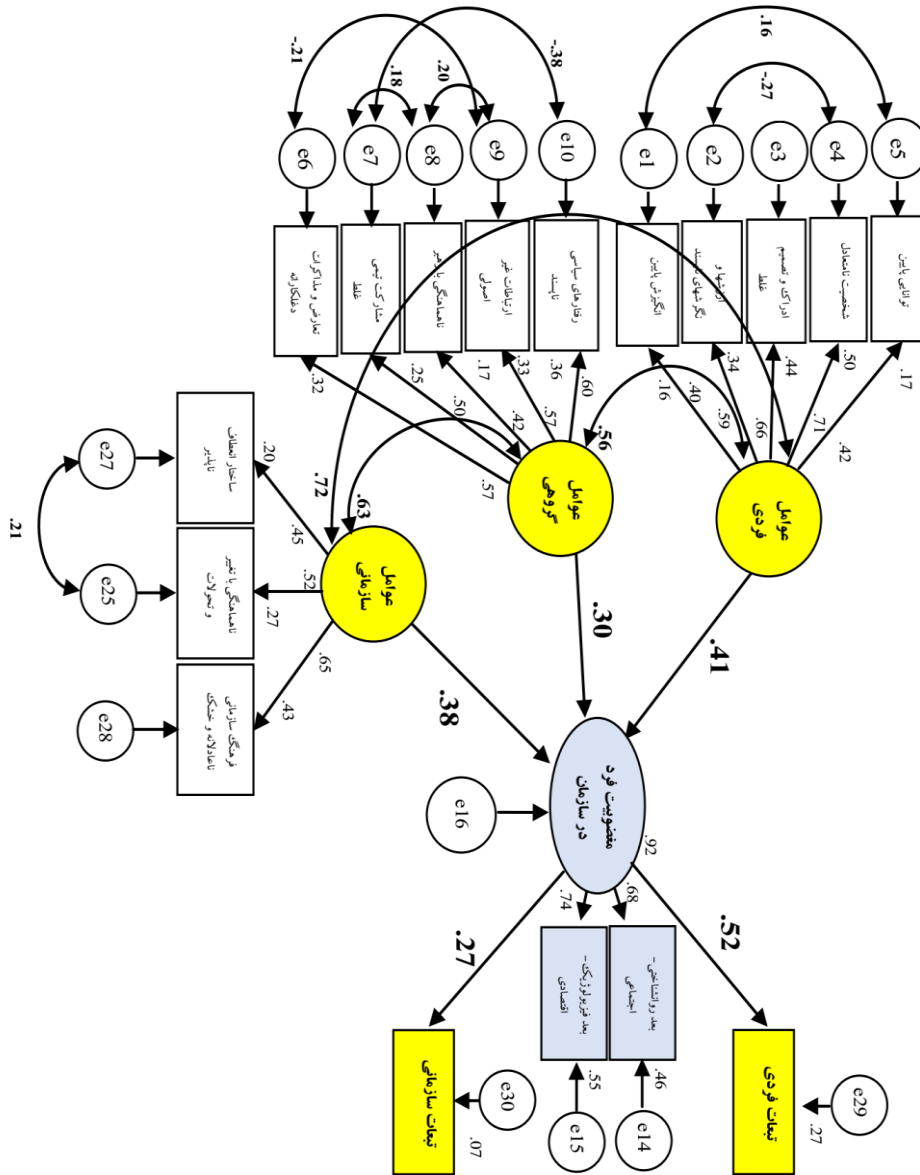
جدول بالا نشان می‌دهد که بارهای عاملی اکثر سؤالات در حد قابل قبولی می‌باشند. سؤالات ۷ و ۱۰ به دلیل بار عاملی پایین تر از ۰/۴۰ حذف شدند.

آزمون الگوی نظری

در راستای آزمون مدل نظری، الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق تحلیل مسیر به روش بیشینه احتمال بررسی شد. شکل زیر مدل آزمون شده پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. باتوجه به شکل بالا عوامل فردی با ضریب (۰/۴۱)، عوامل گروهی با ضریب (۰/۳۰) و عوامل سازمانی با ضریب (۰/۳۸) بر مغضوبیت فرد در سازمان اثر مثبت معناداری دارند. همچنین اثر مغضوبیت فرد در سازمان بر تبعات فردی (۰/۵۲) و بر تبعات سازمانی (۰/۲۷) مثبت و معنادار است.

آزمون برازندگی مدل

برای بررسی برازش مدل آزمون شده از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (RMR) به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش افزایشی (IFI) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند. در جدول زیر، این شاخص‌ها به تفکیک گزارش شده‌اند.



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش حاضر

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل آزمون‌شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	RMR
مقدار به‌دست آمده	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۱۶
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	مقدار کوچک
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	IFI
مقدار به‌دست آمده	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش مقتصد			
شاخص	X ² /df	PNFI	RMSEA
مقدار به‌دست آمده	۲/۲۳	۰/۶۱	۰/۰۷
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این قسمت با استفاده از یافته‌های پژوهش، ابتدا فرضیه‌های فرعی و اصلی پژوهش مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته، سپس شاخص‌های نهایی به‌دست آمده از پژوهش ارائه شده و در نهایت پیشنهادهایی برای پژوهشگران بعدی داده خواهد شد. جدول زیر گزارشی از فرضیه‌های فرعی پژوهش را ارائه می‌دهد.

جدول ۷. جمع‌بندی و گزارش نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

شماره	مسیر	جهت	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه	
۱	عوامل فردی	←	مغضوبیت فرد در سازمان	۰/۴۱	۲/۵۸	۰/۰۵	تأیید
۲	عوامل گروهی	←	مغضوبیت فرد در سازمان	۰/۳۰	۲/۵۷	۰/۰۵	تأیید
۳	عوامل سازمانی	←	مغضوبیت فرد در سازمان	۰/۳۸	۱/۹۹	۰/۰۵	تأیید

شماره	مسیر	جهت	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنا داری	نتیجه
۴	←	تبعات فردی	۰/۵۲	۶/۶۴	۰/۰۵	تأیید
۵	←	تبعات سازمانی	۰/۲۷	۳/۵۳	۰/۰۵	تأیید

فرضیه اصلی

مدل ارائه شده مغضوبیت فرد در سازمان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی دارای اعتبار است.

براساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جداول ۱ تا ۵ بارهای عاملی اکثریت سؤالات پرسشنامه‌ها بیشتر از ۰/۴۰ بوده و مقدار آماره آزمون در سطح معناداری ۰/۰۰۱ مورد قبول است. بنابراین شاخص‌های نهایی باقیمانده، تبیین کننده مناسبی برای متغیرهای موردنظر می‌باشند.

در ادامه الگوی موردنظر از طریق تحلیل مسیر به روش بیشینه احتمال بررسی و ضرایب اثرات مستقیم محاسبه شدند. براساس نتایج به دست آمده، عوامل فردی با ضریب (۰/۴۱)، عوامل گروهی با ضریب (۰/۳۰) و عوامل سازمانی با ضریب (۰/۳۸) بر مغضوبیت فرد در سازمان اثر مثبت و معنی داری داشته و اثر مغضوبیت فرد در سازمان روی تبعات فردی (۰/۵۲) و روی تبعات سازمانی (۰/۲۷) نیز مثبت و معنادار بود. بنابراین تمامی فرضیه‌های فرعی پژوهش تأیید شدند.

در انتها برای بررسی برازش مدل آزمون شده از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد و بر مبنای آنها آزمون برازندگی مدل به عمل آمد. با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۶ می‌توان گفت که مدل تحقیق حاضر به لحاظ شاخص‌های برازش مورد تأیید است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول می‌باشد.

با توجه به موارد فوق می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و مدل ارائه شده مغضوبیت فرد در سازمان در نور دانشگاه پیام استان آذربایجان غربی دارای اعتبار است.

نتایج نهایی پژوهش پس از اعتبارسنجی

پس از تحلیل عاملی تأییدی جداگانه برای هریک از متغیرهای پژوهش، برخی از شاخص‌ها به دلیل اینکه بار عاملی پایین تر از ۰/۴۰ داشتند حذف شدند. بنابراین نتایج زیر به عنوان نتایج نهایی پژوهش ارائه می‌شوند.

بر اساس نتایج پژوهش، مفهوم مغضوبیت فرد در سازمان، دو بعد روان‌شناختی - اجتماعی و فیزیولوژیک - اقتصادی دارد که: بعد روان‌شناختی - اجتماعی دارای ۱۱ شاخص: هتک حرمت، بی‌ادبی و بی‌احترامی به فرد، طردشدگی و رانده‌شدن فرد، تحقیر فرد، محرومیت اجتماعی و انزوای فرد، سرکوب فرد، بی‌توجهی به فرد، بی‌اعتمادی به فرد، ترور روان‌شناختی فرد، سوءظن و بدگمانی نسبت به فرد، قربانی قلدری شدن فرد، پخش شایعات نامساعد در مورد فرد «توسط مدیر یا همکاران» و بعد فیزیولوژیک - اقتصادی دارای ۸ شاخص: بی‌عدالتی در پرداختی‌های فرد، قطع یا کم کردن حقوق و مزایای فرد، ندادن اطلاعات لازم به فرد برای انجام بهینه کار، جلوگیری از ارتقا و ترفیع سازمانی فرد، سخت کردن چرخش یا گردش شغلی فرد، ممانعت از توسعه و غنی‌سازی شغلی فرد، تنزل درجه و جایگاه سازمانی فرد، تبعید فرد به مناطق سازمانی دوردست «توسط مدیر یا همکاران» می‌باشند.

پیش‌آیندهای مغضوبیت فرد در سازمان دارای سه بعد عوامل فردی، گروهی و سازمانی می‌باشند که:

بعد عوامل فردی دارای پنج مؤلفه: ۱. توانایی پایین با شاخص‌های، سطح پایین بلوغ فرد، توانایی‌های ذهنی در سطح پایین، رسیدن فرد به حد بی‌کفایتی؛ ۲. شخصیت نامتعادل با شاخص‌های، شخصیت متجاوز و پرخاشگر، خود برترینی و غرور، مشکلات اخلاقی، بزدل، ترسو و سلطه‌پذیر بودن، لجبازی و یک‌دنده‌بودن، عزت‌نفس پایین، بی‌نظمی و بی‌انضباطی، بد رفتاری و بد اخلاقی، دروغ‌پردازی و شایعه‌پراکنی «فرد»؛ ۳. ادراک و تصمیم غلط با شاخص‌های، جنجال و تهدید مدیر یا همکاران، خرابکاری و کارشکنی، اصرار بر اپیدمی بی‌کفایتی، رسوا کردن سازمان، مقاومت در برابر تغییر، فساد اداری، ارتکاب جرم «توسط فرد»؛ ۴. ارزش‌ها و نگرش‌های ناپسند با شاخص‌های، ناهمگونی و تقابل نظام ارزشی فرد با مدیر یا همکاران، ناهمگونی و تقابل نگرش‌ها، تمایلات و اظهارنظرهای فرد با مدیر یا همکاران، تفکر و عملکرد ماکیاویستی توسط فرد، عدم ثبات رویه در رفتار فرد، افراط در انتقاد توسط فرد، عدم تعهد و وفاداری فرد به سازمان؛ ۵. انگیزش پایین با شاخص‌های، انجام وظایف و دستورات از روی اجبار و اکراه، مسئولیت‌پذیر نبودن فرد، عدم مشارکت در برنامه‌ها و تصمیمات توسط فرد

بعد عوامل گروهی دارای پنج مؤلفه: ۱. مشارکت تیمی غلط، با شاخص‌های «عضویت فرد در تیم خرابکار یا تیم مخالف با مدیر، عدم رعایت هنجارهای تیم و عدم تبعیت از آنها توسط فرد، باعث و بانی شکست تیم شدن، فاش کردن اسرار تیم توسط فرد، برقراری ارتباط با اعضای تیم رقیب، حمله به ارزش‌های تیم توسط فرد، مقاومت سرسختانه فرد در مقابل خواسته‌های تیم، عضویت فرد در تیمی که قدرت خود را در سازمان از دست داده است»؛ ۲. ارتباطات غیراصولی با شاخص‌های «ارتباطات دغلكارانه فرد با افراد یا گروه‌ها، انتشار اخبار و اتفاقات ناگوار و منفی گروه توسط فرد، موانع ارتباطات اثربخش کلامی و غیر کلامی و در نتیجه سوء تفاهم و برداشت نامناسب، واسطه قراردادن افراد نامرتب برای درخواست‌ها توسط فرد، دوگانگی در گفتار و کردار فرد با اعضای گروه یا سایر گروه‌ها، تظاهر به دوستی و برعکس اقدامات منفی در پشت پرده، کسب شهرت و سوء استفاده از نام و عنوان گروه توسط فرد»؛ ۳. ناهماهنگی با رهبر با شاخص‌های «لیدر تشکیل ائتلاف علیه مدیر بودن، تحت نظر رهبر زهر آگین یا شرننگ آلود بودن، وجود رهبر مستبد، روابط مابین رهبر، عضو در سطح پایین و قرار گرفتن فرد در زمره گروه بیگانه یا غیر خودی رهبر»؛ ۴. رفتارهای سیاسی ناپسند با شاخص‌های «تشنه قدرت بودن فرد و سوء استفاده از قدرت گروهی در راستای منافع فردی، وابستگی سیاسی فرد به حزب سیاسی مخالف با حزب سیاسی حاکم و سوار بر قدرت، رفتارهای سیاسی نامشروع فرد، اخلال گری و اغتشاش و تحریک سایرین به این دست از فعالیت‌ها توسط فرد»؛ ۵. تعارض و مذاکرات دغلكارانه با شاخص‌های «تهدید منافع افراد یا گروه‌ها توسط فرد، رقابت بر سر منابع مالی و مادی با سایر افراد و گروه‌ها، رقابت بر سر تصدی پست و جایگاه بالاتر با سایر افراد و گروه‌ها، همه چیز را برای خود خواستن در مذاکره، استفاده از روش برد و باخت، فریب افراد یا گروه‌ها در مذاکره و توسل به دروغ توسط فرد».

و بعد عوامل سازمانی دارای سه مؤلفه: ۱. ساختار انعطاف‌ناپذیر با شاخص‌های «آداب و رسوم سازمانی خشک و خشن و عدم امکان پذیرش و اجرای آن توسط عضو تازه وارد، هرج و مرج و قانون‌گریزی فرد در سازمان‌های با رسمیت بالا، رعایت نکردن سلسله‌مراتب سازمانی توسط فرد»؛ ۲. فرهنگ سازمانی ناعادلانه و خشک با شاخص‌های «نهادینه شدن بی‌عدالتی و تبعیض در سازمان، فرهنگ سازمانی حامی قلدری و قلدرپروری، زیر پا گذاشتن هنجارها و آداب و رسوم سازمانی توسط فرد»؛ ۳. ناهماهنگی با تغییر و تحولات با شاخص‌های «مقاومت فرد در برابر تغییر و تحولات سازمانی، بی‌توجهی فرد به تغییر و تحولات و حرکت بر اساس ادامه روندهای قبلی، عدم نیاز به فرد به دلیل ظهور تکنولوژی‌های جدید» می‌باشند.

پس آینده‌های مغضوبیت فرد در سازمان نیز دارای دو بعد تبعات فردی و تبعات سازمانی می‌باشند که: بعد تبعات فردی دارای ۶ شاخص: «کاهش انگیزش فرد، کاهش رضایت شغلی فرد، کاهش کیفیت زندگی کاری فرد، کاهش نشاط سازمانی فرد، کاهش عزت‌نفس سازمانی فرد، افزایش افسردگی و اضطراب شغلی فرد» و بعد تبعات سازمانی دارای ۸ شاخص: «مسمومیت جو سازمانی، کاهش رفتار شهروندی سازمانی، افزایش بدبینی سازمانی، افزایش بی‌تفاوتی سازمانی، افزایش سکوت سازمانی، افزایش روحیه انتقام‌جویی و تنفر، افزایش ترک خدمت سازمانی، افزایش جنجال در سازمان» می‌باشند.

در خصوص وجوه اشتراک پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته باید عنوان کرد که این پژوهش با پژوهش‌های سنو و چو (۲۰۲۲)، چپراسیت و سنتید هیراکول (۲۰۱۱)، تیویچاپونگ (۲۰۱۹)، زارع و همکاران (۱۳۹۶)، التیمی و همکاران (۲۰۲۱)، میرصفیان و افشاری (۱۳۹۶) و ژو و همکاران (۲۰۲۲) همسو و هم‌راستا بوده و نتایج آنها یکدیگر را تأیید و تصدیق می‌نمایند. نتایج پژوهش سنو و چو (۲۰۲۲) نشان داد پرستارانی که محیط کاری خود را غیرحمایتی می‌دانستند، در مقایسه با پرستارانی که محیط کاری خود را حمایتی می‌دانستند، رضایت شغلی کمتری را گزارش کردند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد عدم تأیید و حمایت از فرد، به کاهش رضایت شغلی وی منجر می‌گردد. نتایج پژوهش چپراسیت و سنتید هیراکول (۲۰۱۱) نشان داد که ارتباطات خوب از قبیل: روابط مبتنی بر اعتماد، نوع دوستی و انصاف و محیط کاری مناسب جزو عواملی هستند که به افزایش نشاط در محیط کار منجر می‌شوند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهد نبود این عوامل به کاهش نشاط سازمانی کارکنان منجر می‌شود. پژوهش تیویچاپونگ (۲۰۱۹) نشان داد وجود حمایت سازمانی باعث افزایش عزت‌نفس سازمانی می‌شود. براساس نتایج پژوهش حاضر نیز نبود حمایت سازمانی باعث کاهش عزت‌نفس سازمانی می‌شود. براساس یافته‌های پژوهش زارع و همکاران (۱۳۹۶) سرپرستی توهین‌آمیز، روابط بین فردی افقی مسموم (تعارض با همکاران) و روابط بین فردی عمودی مسموم (تعارض با سرپرستان) جزو مؤلفه‌های عوامل تأثیرگذار بر ایجاد جو مسموم سازمانی شناسایی شدند. براساس نتایج پژوهش حاضر نیز هتک حرمت، بی‌ادبی و بی-احترامی به فرد و مورد غضب قرار گرفتن وی از جانب مدیر یا همکاران به شکل‌گیری مسمومیت جو سازمانی منجر می‌شود. یافته‌های التیمی و همکارانش (۲۰۲۱) نشان داد که حمایت سازمانی درک شده ضعیف، به توسعه بدبینی کمک می‌کند. نتایج پژوهش حاضر نیز بیانگر این است که حمایت سازمانی درک شده ضعیف به افزایش بدبینی سازمانی منجر می‌شود. براساس نتایج پژوهش میرصفیان و افشاری

(۱۳۹۶) حمایت سازمانی درک شده ضعیف منجر به افزایش بی تفاوتی سازمانی بین کارکنان می شود که نتایج پژوهش حاضر نیز نشان می دهد حمایت سازمانی درک شده ضعیف به افزایش بی تفاوتی سازمانی منجر می شود. پژوهش ژو و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد حمایت سازمانی درک شده ضعیف به افزایش تمایل به ترک خدمت منجر می شود که نتایج پژوهش حاضر نیز مؤید این مطلب است که حمایت سازمانی درک شده ضعیف به افزایش ترک خدمت سازمانی منجر می شود.

در پایان، باتوجه به نتایج به دست آمده از فرضیه های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- باتوجه به نتایج پژوهش در آزمون فرضیه ۱. الف که نشان می دهد عوامل فردی از قبیل (توانایی پایین، شخصیت نامتعادل، ادراک و تصمیم غلط، ارزش ها و نگرش های ناپسند، و انگیزش پایین) بر مغضوبیت فرد در سازمان تأثیر دارند، پیشنهاد می شود مدیران سازمان در دو نظام (جذب، تأمین و تعدیل نیروی انسانی) و (آموزش و بهسازی نیروی انسانی) دقت لازم و کافی به خرج داده و ابتدا در مراحل مصاحبه و گزینش و ... از ورود افرادی با ویژگی های فوق به سازمان جلوگیری نمایند و چنانچه بنا به هر دلیلی چنین افرادی وارد سازمان شده و امکان کنار گذاشتن آنها نیز میسر نیست، با استفاده از آموزش، در صدد بهسازی و توانمندسازی ایشان بر آمده و از لجاجت و ادامه غضب روی چنین افرادی خودداری نمایند؛ چراکه غضب هیچگونه نتیجه مثبتی در راستای بهبود شرایط فوق نداشته و اتفاقاً اوضاع را بدتر خواهد کرد. همچنین استفاده از مشاور و روان شناس در سازمان ها و نیز مراجعه خود افراد مغضوب به متخصصین و صاحب نظران رفتار سازمانی می تواند در بهبود عوامل فردی مؤثر بوده و از مغضوبیت افراد در سازمان جلوگیری نماید.

- باتوجه به نتایج پژوهش در آزمون فرضیه ۱. ب که نشان می دهد عوامل گروهی از قبیل (مشارکت تیمی غلط، ارتباطات غیر اصولی، ناهماهنگی با رهبر، رفتارهای سیاسی ناپسند، تعارض و مذاکرات دغلكارانه) بر مغضوبیت فرد در سازمان تأثیر دارند پیشنهاد می شود مدیران سازمان جهت افزایش همبستگی و کاهش تعارضات درون گروهی و بین گروهی، فضا را برای انجام کارهای گروهی مهیا ساخته و برنامه های گروهی سازمان را افزایش دهند. برنامه هایی از قبیل: اردوها و تفریحات گروهی، مسابقات ورزشی، پژوهش های گروهی، افزایش تیم های ویژه و موقت خودگردان و می توانند در این مورد راهگشا باشند. اولویت دادن مسائل اداری بر مسائل سیاسی نیز می تواند از بروز رفتارهای سیاسی ناپسند جلوگیری نماید.

- باتوجه به نتایج پژوهش در آزمون فرضیه ۱. ج که نشان می‌دهد عوامل سازمانی از قبیل (ساختار انعطاف‌ناپذیر، فرهنگ سازمانی ناعادلانه و خشک و) بر مغضوبیت فرد در سازمان تأثیر دارند پیش‌هاد می‌شود مدیران و دست‌اندرکاران سازمان در ساختار سازمان خود تجدید نظر نموده و با مهندسی مجدد و تجدید ساختار به سمت ساختارهای بنیادین و منعطف‌تر حرکت نمایند. همچنین سازمان باید از نهادینه شدن بی‌عدالتی و تبعیض، قلدری و قلدرپروری و زورگویی جلوگیری نماید و رعایت انصاف و عدالت در تعامل با همکاران را سرلوحه کار خود قرار دهد.
- باتوجه به نتایج پژوهش در آزمون فرضیه‌های ۲. الف و ۲. ب که نشان می‌دهند مغضوبیت فرد در سازمان می‌تواند آثار و تبعات زیانبار فراوانی هم برای فرد و هم برای سازمان داشته باشد، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان از غضب روی افراد پرهیز نموده و تحت هیچ شرایطی اجازه مغضوب واقع شدن افراد در سازمان توسط سرپرستان یا همکاران را ندهند. در این راستا دانشگاه پیام‌نور باید حمایت از اعضا و کارکنانش را به‌عنوان یک اصل اساسی نهادینه نموده و حمایت سازمانی درک شده توسط کارکنان در هر لحظه و در تمام بخش‌ها قابل لمس باشد.
- همچنین باتوجه به اینکه در این پژوهش، اعتبار مدل مفهومی ارائه شده در رابطه با مغضوبیت فرد در سازمان تأیید شد، به سایر پژوهشگران پیش‌هاد می‌شود با اتکا به نتایج به دست آمده و تعمیم برخی از ویژگی‌های آن، پژوهشی را در رابطه با سازمان مغضوب^۱ انجام دهند. از نظر نگارندگان، سازمان مغضوب، سازمانی است که مورد خشم و غضب و عصبانیت دولت یا نظام سیاسی حاکم قرار گرفته است.

منابع

- الهیاری، حسین؛ اصلان‌خانی، محمدعلی و زارعی، علی (۱۳۹۹)، رابطه مهارت‌های ارتباطی و سبک‌های مذاکره با میزان تعارض در کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه آزاد، **پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش**، ۱۲، ۱: ۳۳-۴۵.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمدرضا و دلبری راغب، فاطمه (۱۳۹۰)، بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت آن، **مدیریت بازرگانی**، ۳۷: ۳-۵۶.
- بابایی، نصیب؛ رحمانی، آزاد؛ محجلاقدم، علی‌رضا؛ زمان‌زاده، وحید؛ داداش‌زاده، عباس و آوازه، مرضیه (۱۳۹۳)، خشونت محل کار علیه پرستاران از دیدگاه بیماران، **روان پرستاری**، ۲: ۱-۵۴.
- بهرامی، حمیدرضا؛ داستانی، معصومه و پورامینی، زهرا (۱۳۹۵)، رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، **رسالت مدیریت دولتی**، ۲۳: ۷-۳۱.
- تقوی، حسین؛ خالق‌خواه، علی و باقری، فاطمه (۱۴۰۱)، بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در مؤسسات آموزشی، **مدیریت دانش سازمانی**، ۵: ۱۶-۷۲.
- حیدری چپانه، امیر؛ سرلک، محمدعلی؛ رسولی، رضا و جمشیدی، علی (۱۴۰۱)، طراحی مدلی برای مفهوم مغضوبیت فرد در سازمان؛ نمودی از خشونت در محل کار (آماده انتشار)، **مطالعات مدیریت دولتی ایران**، انتشار برخط ۱۹ اسفند.
- خیراندیش، مهدی؛ رضایی‌منش، بهروز و فلاح، هوشنگ (۱۳۹۳)، رابطه ابعاد شخصیت و هوش هیجانی با استرس شغلی، **مطالعات منابع انسانی**، ۳: ۱-۲۸.
- رایینز، استیفن پی (۱۳۸۹)، **رفتار سازمانی؛ مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها (جلد اول-فرد)**، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش دوم، چاپ پانزدهم.
- رایینز، استیفن پی (۱۳۸۹)، **رفتار سازمانی؛ مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها (جلد سوم-سازمان)**، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش دوم، چاپ دوازدهم.
- رحمانی، ساغر و حیدری، مرضیه (۱۳۹۷)، بررسی نقش میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی در دانشگاه‌های آزاد، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۴: ۹-۱۷۱.

زارع، امین؛ ابراهیمی، مسیح؛ سنجقی، محمدابراهیم و رمضان، مجید (۱۳۹۶)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ایجاد جو مسموم سازمانی به‌عنوان پیشاینده فرهنگ مسموم سازمانی، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۶، ۱: ۳۲-۳۱.

زارع، فرجام و سپهوند، رضا (۱۳۹۸)، بررسی نقش سبک رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد و پیام‌نور شیراز)، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰، ۱: ۱۸۹-۲۱۶.

سرلک، محمدعلی؛ ابوالحسنی، اصغر؛ رسولی، رضا و رضائی لیماهی، سیروس (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد تیم محوری در سازمان‌های دولتی ایران مطالعه موردی: صنعت بیمه جمهوری اسلامی ایران، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱، ۲۸، ۴-۴۶.

شادپور، پژمان؛ برزگر، مهدی و افضل، الهام (۱۳۸۹)، تأثیر ارتباطات بر تعارض بین‌فردی مدیران و کارکنان در یک مرکز آموزشی درمانی، *نظام سلامت*، ۲، (۱ و ۲): ۱۷-۲۶.

شهیدی، نیما و صالحی، علی (۱۴۰۰)، نقش واسطه‌های اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین تعارض سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان، *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۴، ۳: ۱۶۷-۱۷۸.

طاهری، محمدحسین و عطایی، محمد (۱۴۰۰)، طراحی مدل رفتار سیاسی در سازمان‌های دولتی ایران، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۵، ۸۳: ۱۱۴۲-۱۱۶۲.

عرفانیان خان‌زاده، حمید (۱۳۹۹)، واکاوی مفهومی مؤلفه‌های سکوت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن (رویکرد آمیخته)، *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۱۲، ۲۴: ۲۲۹-۲۶۲.

علی‌پور، آرزو؛ دیانت، ایمان؛ حلوانی، غلامحسین و فلاح‌زاده، حسین (۱۳۹۷)، بررسی عوامل فردی و شغلی مؤثر بر مواجهه با خشونت شغلی در کارکنان خدماتی درمانی بیمارستان‌های آموزشی درمانی استان یزد در سال ۱۳۹۵، *بهداشت و ایمنی کار*، ۲۸، ۲: ۱۷۵-۱۸۷.

قزلباش، علی (۱۴۰۰)، بررسی ارتباط حمایت ادراک شده کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی در دوران کرونا، *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۴، ۵۲: ۱-۱۵.

کوهستانی، حمیدرضا؛ باغچی، نیره؛ رضایی، کورش؛ عابدی، احمدرضا؛ سراجی، ابوالفضل و زند، سلیمان (۱۳۹۰)، بررسی اپیدمیولوژیک خشونت محل کار نسبت به دانشجویان پرستاری در دانشگاه علوم پزشکی اراک در سال ۱۳۸۹، *اپیدمیولوژی ایران*، ۷، ۲: ۴۴-۵۰.

- محب اهری، نرگس و مکوندی، پیام (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط بین تفکر استراتژیک و خشونت در محل کار، *مدیریت توسعه و تحول*، ویژه‌نامه: ۱۷۵-۱۸۶.
- میرصفیان، حمیدرضا و افشاری، مصطفی (۱۳۹۶)، الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک‌شده، بی‌تفاوتی سازمانی و تصویر سازمانی در سازمان ورزش شهرداری اصفهان، *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۱۷، ۵: ۷۳-۸۶.
- نیکخو، بهمن؛ جعفری‌نیا، سعید؛ حسن‌پور، اکبر و عباسیان، حسین (۱۳۹۷)، تدوین مدل عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی با استفاده از رویکرد ترکیبی AHP Fuzzy و aras، *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۷، ۴۱: ۱۳۷-۱۶۰.
- یعقوبی، نورمحمد؛ کوهی‌خور، محمد؛ کمالیان، امین‌رضا و تاج‌پور، مهدی (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر رفتارهای قلدری سازمانی بر نگرش شغلی و سازمانی، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۲، ۶: ۱۱۷-۱۳۶.
- Adekanmbi, F.P., & Ukpere, W.I. (2021). Employee Participation in Decision-Making and Perceived Organizational Support as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol.25, Issue.03, 395-414.
- Alamsyah, S.M.N., & Adinata, U.W.S. (2023). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance (Study at a Government Agency in West Java Province). *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol.17, No.1, 76-83.
- Alanoğlu, M. (2020). The Relationship Between Teachers Social Connectedness and Perceptions of Organizational Cynicism. *Euroasia Summit Congress on Scientific Researches and Recent Trends-6*, 18-20 May 2020/Baku Eurasia University, Azerbaijan.
- Alper Ay, F. (2022) The Relationship Between Abusive Supervision, Organizational Happiness and Job Performance. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 10 (2), 215-245. DOI:- 10.22139/jobs.1123128
- Alshammri, S.N. (2021). Do Informal Groups Threaten Organizations? Comparing Group Conflict Management Styles With Supervisors. *INDEPENDENT JOURNAL OF MANAGEMENT & PRODUCTION*, Vol.12, No.4. DOI: 10.14807/ijmp.v12i4.1342
- Altamimi, F.A., Alsubaie, S.S., & Nasaani, A.A. (2021). Why So Cynical? The Effect of Job Burnout as a Mediator on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism. *European Journal of Business and Management*, - Vol.13, No.7. DOI: 10.7176/EJBM/13-7-04
- An, Y., & Kang, J. (2016). Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian Nursing Research*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.anr.2016.06.004>
- Atilla, G., & Kilic, C. (2022). The Relationship Between Perceived Organizational Support With Emotional Labor and Organizational Silence; An Application on Bank Employees.

- Artuklu Kaime International Journal of Economics and Administrative Researches**, Vol.5, Issue.2. DOI: 10.55119/artuklu.996480
- Ayik, A. (2022). Examining the Relationship between Mobbing and Organizational Cynicism. **International Journal of Education & Literacy Studies**, 10 (2), 102-109. <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.10n.2p.102>
- Barros, C., Meneses, R.F., Sani, A., & Baylina, P. (2022). Workplace violence in healthcare settings: Work-related predictors of violence behaviours. **Psych**, 4, 516-524. <https://doi.org/10.3390/psych4030039>
- Bello, M.B., Aina, C., & Oluwole, A. (2021). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Turnover Intention within the Hotel Industry in Lagos State, Nigeria. **African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure**, 10 (4), 1110-1130. DOI: <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-152>
- Bui, N.T. (2019). Factors affecting job satisfaction of lecturers - evidence from Vietnamese universities. **Archives of Business Research**, 7 (10), 19-40. DOI: 10.14738/abr.710.7209
- ÇELEBİ, I., ŞEMERET, N., ALKAŞ, G., KELEŞ, A., & ŞEN, E. (2022). Validity and Reliability Study of the Occupational Anxiety Scale for Health Services Students. **Türkiye Klinikleri J Health Sci**, DOI: 10.5336/healthsci.2022-92994.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. **Procedia-Social and Behavior Sciences**, 25, 189-200.
- Damari, B., esmaeeli, I., norozi, A., & sadeghifar, E. (2020). The national workplace violence survey among industrial workers in Islamic Republic of Iran. **Ioh**, 17 (1), 1072-1085.
- Demirci, R., Yilmaz, G., Kayaoglu, B., & ACAR, G. (2015). The study of the effect of the individual perception of justice (belief in a just world) on degree of decision-making of students of the faculty of physical education and sport sciences. **Turkish Journal of Sport and Exercise**, Vol.17, Issue. 2, 54-59. DOI: 10.15314/tjse.17402
- Demirel, Y., Elhusadi, I., & Alhasadi, A. (2018). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Factors. **International Journal of Business and Management Invention**, Volume 7, Issue .3, 27-39.
- Desalegn, N., Akalu, L., & Haile, M. (2015). Ethiopian Anesthetists Job Satisfaction Level and Factors Affecting Their Level of Job Satisfaction. **Journal of Anesthesiology**, Vol.-3, No.5, 17-24. doi: 10.11648/j.ja.20150305.11
- Desti, A.G., Tadesse, W.M., & Mulusew, W.B. (2022). Aspects of Human Capital Management and Employee Job Performance: The Moderation Role of Perceived Organizational Support. **Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Journal of Theory and Applied Management**, Vol 15, No.2, 161-180. DOI: <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i2.37616>
- Dhamala, B., Bhattarai, P., Sharma, C., & Thapa, S. (2021). Workplace violence experienced by nursing staff at a tertiary hospital in urban nepal. **The Journal of Global Health**, DOI: 10.52214/thecejgh.v10i2.7084
- Durdukoca, Ş.F., & Atalay, T.D. (2019). Occupational anxiety and self-efficacy levels among prospective teachers. **International Journal of Evaluation and Research in Education**, Vol.8, No.1, 173-180. DOI: 10.11591/ijere.v8.i1.18213

- Dursun,S.,&Aytac,S. (2021).Workplace violence against police officers and the effect of workplace violence on mental health.**Pakistan Journal of Medical and Health Sciences**,15 (12).DOI:<https://doi.org/10.53350/pjmhs2115123491>
- Faiz Rasool,S.,Wang,M., Zhang,Y., & Samma,M. (2020).Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress.**International Journal of Environmental Research and Public Health**,17,912.doi:10.3390/ijerph17030912
- Faridah., Gustini., Salehan., & Efendi, R. (2022). The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment. **International Journal of Social Science Research and Review**,Volume5,Issue5,334-340. <http://dx.doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.335>
- Guan,T.,&Zhang,Q. (2023).Value Orientations, Personal Norms, and Public Attitude toward SDGs. **Int. J. Environ. Res. Public Health**,20,4031. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054031>
- Kadiri,A.P., & Elaho,O.B. (2020). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in Selected Banks in Benin City.**Advances in Management**,Volume19,-No.1,34-49.
- Khanh,H.N ., & Nguyen ,X.N. (2022).Antecedents of organizational commitment and its relationship with turnover intention: A study of business employees in pharmaceutical multinational companies. **Research Square**,1-23.DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1928223/v1>
- Locke,K.D.,&Martin ,C.C. (2022).Evaluating an Abbreviated Version of the Circumplex Team Scan Inventory of Within-Team Interpersonal Norms. **European Journal of Psychological Assessment**,<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000752>
- Maheswari,M.R. (2023).Attitudes and Values for Promoting Well-being andHarmony of Individuals and Society.**IAHRW International Journal of Social Sciences Review**,10 (4),495-500.
- Michailidou,E.M.,&Mavromoustaki,O. (2023).Toxic Leadership and its possible meaning and resulting in MedicalDepartments. **International Journal of Advances in Engineering and Management**,Volume.5,Issue.6. DOI: 10.35629/5252-0506900907
- Muryati.,Ismuhadjar.,&Muharam,H. (2020).Relationship Between Organizational Climate and Personality on Commitment to Organizations AIA Agents, Agency Vision One Group Jakarta.**Journal of Humanities and Social Studies**,Volume 06, Number 01, 126-130.DOI: <https://doi.org/10.33751/jhss.v6i1.5383>
- Musau,S. (2023).Regional Intergovernmental Organizations to Conflict Prevention and Resolution: The Case of the African Union in the Nile River Conflict.**Open Journal of Social Sciences**,11, 361-400.<https://doi.org/10.4236/jss.2023.111026>
- Nasabi,N.A., &Bastani,P. (2018).The effect of quality of work life and job control on organizational indifference and turnover intention of nurses: A cross-sectional questionnaire survey. **Central European Journal of Nursing and Midwifery**,9 (4),915–923.doi: 10.15452/CEJNM.2018.09.0024
- Oguegbe,T.M.,& Edosomwan,H.S. (2021).Organizational-Based Self-Esteem and Organizational Identification as Predictors of Turnover Intention: Mediating Role of Organizational Trust. **SEISENSE Journal of Management**,4 (2),56-71. doi:10.33215/sjom.v4i2.620

- Ordu,A., & Sari,T. (2022).The role of innovative work behaviour in the relationship between organizational support and organizational happiness.**Research in Educational Administration & Leadership**,7 (4),899-935. <https://doi.org/10.30828/real.1075453>
- Rayan,A.R.M.,Ali,N.A.M., & Abdel Moneim,M.S.K. (2020). The Supervisor's Support for Silence and The Organizational Commitment: The Mediating Role of Organizational Silence Behavior.**European Journal of Business and Management Research**,Vol.5,- No.2.DOI:<http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.207>
- Schonfeld,I.S., & Bianchi,R. (2021).From Burnout to Occupational Depression: Recent Developments in Research on Job-Related Distress and Occupational Health.**Front. Public Health**,9 (796401).doi: 10.3389/fpubh.2021.796401
- Seo,H.,&Cho,O.H. (2022)Factors affecting job satisfaction of advanced practice registered nurses in Korea. **Nursing Practice Today**,9 (4),326-336.
- Simić,I.,& Stanojević,M. (2008).Political Behavior in Organization. **International Scientific Conference: Competitiveness in The Conditions of a Global Economy**, Faculty of Economics, University of Niš, Niš, The Republic of Serbia.
- Supian,D., &Nugraha,S.M.P. (2022).The Effect of Work Environment and Work Ability on Employee Performance at CV Bias Azizah. **International Journal of Economics**,326-336.DOI: 10.55299/ijec.v1i2.250
- Suyarti,S. (2022).The Effect of Supervision and Work Ability towards Employee Performance.**Airlangga Journal of Innovation Management**,Vol.3,No.1,81-91.- DOI:10.20473/ajim.v3i1.36569
- Tevichapong,P. (2019).The Mediating Role of Organizational-Based Self-esteem in the Relationship of Perceived Organizational Support to Organizational Identification. (Best Paper Award). **The 8th National Conference on Applied Liberal Arts**, The Faculty of Liberal Arts King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Bangkok, Thailand.
- Uçar,H.,& Kerse,G. (2022).Relationship between perceived organizational support, job crafting, and job performance:A mediated model. **Ekonomski Vjesnik/Econviews**,Vol.- 35,No.2, 287-299.<https://doi.org/10.51680/ev.35.2.5>
- Yalçın,S.,&Özbaş,M. (2021).Investigation of the Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism Perceptions of Academicians. **European Journal of Education Studies**,Volume.8,Issue.12.DOI: 10.46827/ejes.v8i12.4012
- Zhu,S.,Sun,K.,Ye,L.,Jiang,F.,&Wang,R. (2022).Study on the Relationship and Correlation between Turnover Tendency of Emergency Nursing Staff and Social and Work Factors.**Contrast Media & Molecular Imaging**, <https://doi.org/10.1155/2022/4183072>