

## تأثیر طردشدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی گر بدبینی سازمانی و تعدیل گر روان رنجوری

جمشید صالحی صدقیانی<sup>۱</sup>، حامد کرمی<sup>۲</sup> و عقیل قربانی پاچی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۱

### چکیده

زمینه و هدف: پدیده طردشدگی در محیط کار توجه بیشتر اندیشمندان علوم اجتماعی را به خود جلب کرده است زیرا تأثیر منفی این پدیده بر عملکرد فرد و سازمان به اثبات رسیده است؛ بنابراین هدف این پژوهش، بررسی تأثیر ادراک طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی با نقش میانجی بدبینی سازمانی و نقش تعدیل گر روان رنجوری است. روش شناسی: پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش ۱۸۰ نفر از افسران ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد است که تعداد ۱۲۳ نفر براساس رابطه کوکران تعیین و به روش نمونه گیری تصادفی ساده، انتخاب شدند. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد طردشدگی در محیط کار فریس، براون، بری و لیان (۲۰۰۸)، بدبینی سازمانی ویلکرسون، ایونز و دیویس (۲۰۰۸)، رفتارهای انحرافی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) و روان رنجوری جان و سربوستاوا (۱۹۹۹) جمع آوری شد. پایایی و روایی ابزار پژوهش با استفاده از آزمون‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، روایی همگرا و روایی واگرا اندازه گیری شدند، سپس برازش کلی مدل پژوهش سنجیده شد. از آزمون‌های سوبل و واف نیز برای اندازه گیری شدت اثر و آماره تی میانجی بدبینی سازمانی استفاده شد.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها نشان داد که ادراک طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی و بدبینی سازمانی مؤثر بوده؛ همچنین روان رنجوری نیز نقشی تعدیل گر در این رابطه ایفا می‌کند. از سوی دیگر آزمون سوبل و واف نشان داد که تقریباً بیش از ۳۲ درصد از اثر کل طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی به صورت غیر مستقیم توسط متغیر میانجی بدبینی سازمانی تبیین می‌شود.

نتایج: با در نظر گرفتن این که رفتارهای انحرافی در محیط کار مشهود و به آسانی نیز قابل تشخیص نیستند، یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند برای مدیران منابع انسانی در ارتباط با استخدام افراد برای مشاغل که در آن‌ها بروز رفتارهای انحرافی مشکل ساز است، کاربرد پذیر باشند.

**کلیدواژه‌ها:** ادراک طردشدگی، رفتار انحرافی، بدبینی سازمانی، روان رنجوری، فرماندهی انتظامی استان یزد

□ استناد: صالحی صدقیانی، جمشید؛ کرمی، حامد؛ قربانی پاچی، عقیل (تابستان، ۱۳۹۸). تأثیر طردشدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی گر بدبینی سازمانی و تعدیل گر روان رنجوری. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*، ۱۴ (۲)، ۱۹۵-۲۱۶.

۱. استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، رایانامه: Salehi.sadaghiyani@yahoo.com  
 ۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، رایانامه: Hamedkarami2010@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش خط مشی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، (نویسنده مسئول)، رایانامه: aghil.ghorbani92@gmail.com

## مقدمه

امروزه محیط کار یک فضای اجتماعی بسیار مهم است که نمی‌تواند نیازهای کارکنان، مبنی بر گذراندن مقدار زیادی از وقت خود با همکاران را نادیده بگیرد. اگرچه در روابط بین فردی مزایایی وجود دارد ولی همیشه این روابط مثبت نیست؛ زیرا یکی از مسائل انسانی که در سازمان‌ها شیوع پیدا کرده و نسبت به آن بی‌توجهی می‌شود، پردشدگی<sup>۱</sup> در محیط کار است (فریس، براون، بری و لیان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸، ص ۱۳۴۸). پردشدگی را می‌توانی که یک فرد توسط دیگران حذف یا نادیده گرفته می‌شود تعریف می‌کنند. این مطالعه به سازمان کمک می‌کند تا به این مسئله پی ببرند که چرا و چگونه کارکنان احساس پردشدگی می‌کنند و این پردشدن در نهایت منجر به رفتارهای انحرافی می‌شوند (چانگ و یانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷، ص ۲۵۸). در واقع کارکنان با رفتارهای مختلفی مواجه می‌شوند، مثلاً اگر رفتارهای پردشدن از جانب دیگر کارکنان را احساس کنند، احتمالاً تعهد عاطفی، عملکرد شغلی و مشارکت در کار آن‌ها کاهش می‌یابد (هورتاس والدیویا، براجوس، لورنز، مونتس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹، ص ۲۴۳). رفتارهای منفی دامنه و شدت متفاوتی دارند، بعضی از آن‌ها با شدت زیاد و بعضی دیگر ظریف و کوچک هستند. با این حال، بسیاری از نظریه پردازان بیان می‌کنند، بیشتر رفتارهای منفی در محیط کار در فراوانی و شدت کم، اتفاق می‌افتد (استوارت، بینگ، دویسون، وئر و مک‌اینتر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹، ص ۲۱۰). این نوع رفتارها هم برای سازمان و هم برای افراد هزینه‌بر است و با عناوین متفاوتی از قبیل رفتارهای انحرافی محیط کار<sup>۶</sup> (بنت و رابینسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳، ص ۲۵۱)، رفتارهای ضد تولید (مانگویین و کوپین<sup>۸</sup>، ۱۹۷۵، ص ۱۱۵) نامیده می‌شوند. از طرفی «جیمز»<sup>۹</sup> (۲۰۰۵) مفهوم بدبینی سازمانی<sup>۱۰</sup> را به عنوان «واکنش فرد به تجربیات شخصی و اجتماعی گذشته‌اش که همراه عوامل محیطی تغییر می‌کند»، تشریح می‌کند. با توجه به اینکه افراد زمان زیادی را در سازمان سپری می‌کنند، فضای سازمان، شکل‌دهنده طرز تلقی و رفتار کارکنان است (استوارت و براون<sup>۱۱</sup>، ۱۳۹۱، ص ۱۳).

1. Ostracism

3. Chung &amp; Yang

5. Stewart, Bing, Davison, Woehr &amp; McIntyre

7. Bennett &amp; Robinson

9. James

11. Stewart &amp; Brown

2. Ferris, Brown, Berry &amp; Lian

4. Huertas-Valdivia, Braojos &amp; Lloréns-Montes

6. Workplace deviant behaviors, WDB

8. Mangione. &amp; Quinn

10. Deviant Behavior

انسان روان‌رنجور، زمان خود را به انجام دادن رفتارهایی کم‌ارزش محدود می‌کند، به‌ویژه رفتارهایی که درونی شده‌اند. ناتوانی در انتخاب، به‌ویژه در هنگام تصمیم‌گیری، یکی از عناصر اصلی روان‌رنجوری<sup>۱</sup> است. با توجه به حساسیت عملکرد صحیح کلیه افسران نیروی انتظامی، اهمیت جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی در محیط کاری که سبب اختلال در روند کار، آسیب رساندن به همکاران و کاهش بهره‌وری می‌شود، بیش از پیش آشکار می‌شود. افسران نیروی انتظامی به علت مواجهه با فشارهای روانی، فیزیکی و بین فردی، میزان بیشتری از گرانباری نقش و درنهایت رفتارهای انحرافی کاری را نسبت به سایر مشاغل تجربه می‌کنند؛ در نتیجه پرسش این پژوهش، بررسی تأثیر ادراک پردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و نقش تعدیل‌گر روان‌رنجوری در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی استان یزد است.

**مبنای نظری:** در زمینه‌های مختلف اجتماعی ما شاهد یک پدیده فراگیر همراه با عارضه اجتماعی به نام پردشدگی هستیم (رابینسون، رایلی و وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳، ص ۲۱۰). رابینسون و همکارانش (۲۰۱۳) پردشدگی در محیط کار را به‌عنوان «میزانی که در آن فرد یا گروه توسط دیگر اعضای سازمان از مشارکت در فعالیت‌های سازمانی کنار گذاشته می‌شود» تعریف می‌کنند. همچنین فریس و براون و لیمان (۲۰۰۸) ادراک پردشدگی در محیط کار را به‌عنوان درجه‌ای که شخص احساس می‌کند توسط دیگران (سرپرست یا همکار) در محیط کار نادیده گرفته شده است، تعریف می‌کنند. مبنای دیگر ایجاد ادراک آن استفاده از زبان یا اصطلاحاتی خاص و رمزگونه از سوی افراد دیگر حاضر در محیط کار است، به‌نحوی که فرد قادر به فهمیدن آن‌ها نباشد (هیتلان، کلی، اسکپمن، اسنایدر و زراته<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶، ص ۱۵۶). «ادراک پردشدگی» به‌عنوان درجه‌ای که شخص احساس می‌کند توسط دیگران (مدیر یا همکار) در محیط کار نادیده گرفته شده است تعریف می‌شود. پردکردن افراد در محیط کار می‌تواند شامل اجتناب از تعامل چشمی و یا دوری از آنان باشد. اصطلاحاتی مانند «بی‌اعتنایی کردن»، «بی‌محلی کردن و سرد برخورد کردن هم‌معنا با مفهوم پردکردن به‌کاررفته‌اند؛ به‌عبارت‌دیگر احساس پردشدگی نوعی بی‌اعتنایی به اشخاص به‌صورت نداشتن تعامل چشمی یا کلامی است (ارشدی، پیریایی و زارع، ۲۰۱۲، ص ۲۲۴). پردشدگی در

1. Neuroticism

2. Robinson & Reilly & Wang

3. Hitlan & Kelly & Schepman & Schneider & Zárate

محیط کار به این ادعا می‌پردازد که افراد توسط دیگران در محیط کار یا نادیده گرفته می‌شوند و یا طرد می‌شود (فریس و دیگران، ۲۰۰۸، ص ۶۶).

رفتارهای انحرافی<sup>۱</sup>: پس از افول نظریه‌های علمی و شکل‌گیری مکتب روابط انسانی مطالعات بسیاری در زمینه رفتار افراد و پیامدهای آن در سازمان‌ها انجام گرفت. در بیشتر این مطالعات رشد و پیشرفت سازمان یا کاهش هزینه‌های آن (از طریق افزایش عملکرد و بهره‌وری) مدنظر قرار می‌گرفتند؛ اما با گذشت زمان متغیرهایی وارد مطالعات رفتار سازمانی شدند که نه تنها نتایج مثبتی در عملکرد سازمانی نداشتند، بلکه هزینه‌هایی را نیز متوجه سازمان می‌کردند. متغیرهایی مانند خشونت در محیط کار، دزدی، بی‌تفاوتی در زمینه مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی. از این رفتارها اغلب به‌عنوان رفتار انحرافی یا رفتارهای ضد تولیدی یاد می‌شود. رفتارهای انحرافی مجموعه رفتارهایی است که طی آن فرد یا گروه، قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای سازمان محل کار خود را به‌طور عمدی نقض می‌کنند یا زیر پا می‌گذارند و با انجام آن‌ها، سلامت سازمان و اعضای آن مورد تهدید واقع می‌شود. در این چهارچوب، هنجارهای سازمان کدام‌اند؟ ممکن است سیاست‌های شرکت باشد که برخی رفتارهای خاص مثل دزدی را ممنوع اعلام کرده است. قوانین ناگفته و نانوشته‌ای که مورد قبول همگان هستند را هم شامل می‌شود، مثل گوش ندادن به موسیقی با صدای بلند در محیط کار (رایینسون و بنت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵، ص ۵۵۷).

بدبینی سازمانی: پدیده بدبینی یا بدگمانی سازمانی در بسیاری از جوامع، به یکی از چالش‌های عمده رهبری سازمانی تبدیل شده است (وارد<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴، ص ۱۱۷). از این رو، لازم است سازمان‌ها و مدیران، مطالعه راه‌های رویارویی با این واقعیت جدید، پیشگیری از پیامدهای منفی آن در محیط کار را در اولویت قرار دهند (کیم، بیتمن، گیلبرث و اندرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹، ص ۱۱؛ نائوس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷، ص ۲۸؛ وارد، ۲۰۱۴، ص ۱۱۸؛ وست<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴، ص ۱۸). بدبینی سازمانی یک نگرش منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که به ادراک فضای نامطلوب سازمانی منجر می‌شود. این پدیده با باورهای منفی، احساسات و رفتارهای مرتبط با آن شناخته شده و در قالب بدبینی عاطفی، شناختی و رفتاری بروز می‌کند. کارکنان بدبین می‌توانند کل

1. Organizational Cynicism

2. Robinson & Bennett

3. Ward

4. Kim, Bateman, Gilbreath & Andersson

5. Naus

6. West

سازمان را تحت تأثیر قرار داده و مانع رسیدن سازمان به هدف‌های خود شوند (بلینی، رامسی و بنیتو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵، ص ۱۲۴؛ چیبورو، پنگ، بنکس و لوملی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳، ص ۱۸۶). بدبینی سازمانی را یک نگرش منفی نسبت به سازمان و این که مجموعه‌ای که در آن مشغول کار است فاقد صداقت است تعریف کرده‌اند (کوکالان، ۲۰۱۹، ص ۹). در بدبینی سازمانی کارکنان احساس منفی و تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان خود دارند (جیانگ، هو، وانگ و جیانگ، ۲۰۱۹، ص ۲). کارکنانی که دچار بدبینی سازمانی شده‌اند تأثیر زیادی بر سازمان دارند. آن‌ها این توانایی را دارند که سازمان را از رسیدن به اهدافش بازدارند. بدبینی سازمانی نگرشی است که کارکنان رفتار سازمان را غیر دوستانه می‌دانند و اعتقاد دارند که سازمان صداقت ندارد و به دنبال فریب کارکنان است (نافی و کافی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳، ص ۱۳۶).

**روان‌رنجوری:** روان‌رنجوری به عنوان یکی از ابعاد اساسی شخصیت در اوایل سال ۱۹۴۷ توسط آیزنگ مطرح شد و دارای یک جزء ژنتیکی پیچیده شناخته شده است که نشان‌دهنده زمینه و آمادگی فرد نسبت به عاطفه منفی است (فترمن، رایبسنسون، گوردن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰، ص ۳۰۴). منظور از ویژگی شخصیتی، مجموعه سازمان یافته و واحدی از خصوصیات است، متشکل از ویژگی‌های نسبتاً ثابت و بادوام که روی هم رفته، یک فرد را از فرد دیگر متمایز می‌سازد (پالورز و هود<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳، ص ۱). افراد روان‌رنجور به حوادث پیرامون خود واکنش‌هایی با احساسی بالاتر از میانگین مردم نشان می‌دهند. چنین افرادی، موقعیت‌های معمولی زندگی را تهدیدکننده تلقی می‌کنند و به سختی می‌توانند اطرافیان خود را دوست داشته باشند. به عبارت دیگر آن‌ها بیشتر در «خلق بد» زندگی می‌کنند. در طیف مقابل این افراد کسانی که در عامل روان‌رنجور خوبی نمره پایینی می‌آورند به زودی برآشفته نمی‌شوند و فاقد واکنش‌های احساسی بوده و از احساس‌های منفی رها هستند. این به معنی‌رهایی از احساسات مثبت نیست بلکه آن‌ها سبک احساسی برون‌گرایی را با خود دارند (کوستا، مک کری و لاکنهوف<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹، ص ۴۳۱).

**پیشینه پژوهش:** پژوهش‌های متعددی در خصوص ارتباط بین متغیرهای پردشدگی، رفتارهای انحرافی، بدبینی سازمانی و روان‌رنجوری انجام شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: ضیاء‌الدینی، کرمی، ناظر و کرمی (۱۳۹۲) در پژوهشی به ارتباط بین ادراک پردشدگی با بی‌زاکتی در محیط کار در

1. Bellini, Ramaci & Bonaiuto

2. Chiaburu, Peng, Banks & Lomeli

3. Nafei & Kaifi

4. Fetterman, Robinson & Gordon

5. Pulvers & Hood

6. Costa, McCrae & Löckenhoff

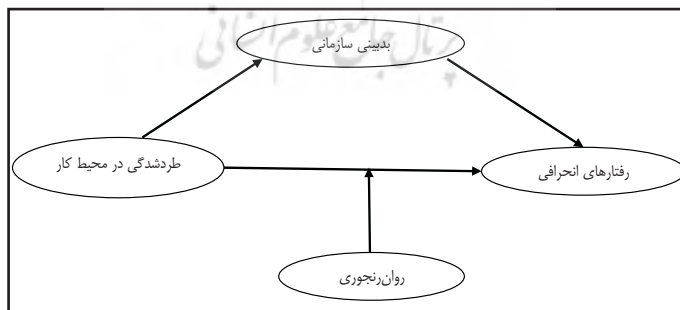
کارکنان درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرداختند که نتایج نشان داد که بین ادراک طردشدگی کارکنان درمانی با بی‌نزاکتی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. پیوسته، بهلولی و نصیری (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی به عنوان عوامل فردی بر تعهد سازمانی مدیران و فرماندهان یکی از مراکز نظامی تأثیرگذار است. زارع، آزادی و سپهر (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان فرماندهی انتظامی یکی از شهرستان‌های استان فارس پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رهبری اصیل تأثیر منفی و معناداری بر بروز قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی دارد. بر مبنای نتایج پژوهش نقش میانجی‌گر قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه بین رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل تأیید شد. همچنین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر مثبت و معناداری دارند. هسیه و کاراتاپه<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی طردشدگی در محیط کار در بین کارکنان رستوران‌ها پرداختند؛ آن‌ها اثر طردشدگی در محیط کار را بر روی سه متغیر تمایل به ترک خدمت در کوتاه‌مدت، تمایل به ترک خدمت در بلندمدت با نقش میانجی فشار کاری پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که طردشدگی در محیط کار هم بر تمایل به ترک خدمت در کوتاه‌مدت و هم در بلندمدت تأثیرگذار است و فشار کاری نقش میانجی را در رابطه بین طردشدگی در محیط کار و تمایل به ترک خدمت ایفا می‌کند. کلارک و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتارهای کمکی؛ با نقش‌های نارضایتی شغلی و رفتارهای سیاسی پرداختند. کلارک و همکاران در پژوهش خود به بررسی نقش میانجی نارضایتی شغلی و نقش تعدیل‌گر مهارت‌های سیاسی در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار بر نارضایتی شغلی و نارضایتی شغلی بر رفتارهای کمکی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مهارت‌های سیاسی نقش تعدیل‌گر را ایفا می‌کند و نارضایتی شغلی هم نقش میانجی را ایفا می‌کند. امیر تیمور<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان طردشدگی در محیط کار و رفتارهای ضد تولید: بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی و نقش تعدیل‌گر روان‌رنجوری به این نتیجه رسید که بدبینی در این پژوهش نقشی میانجی دارد و روان‌رنجوری دارای نقش تعدیل‌گر نیست. طردشدگی در محیط کار، نادیده

1. Hsieh &amp; Karatepe

2. Clark et al

3. Ameer Taimur

گرفتن سازمان نسبت به کارکنان یا نادیده گرفتن گروه‌های کاری نسبت به کارکنان تعریف شده است. چارچوب نظری: روابط گوناگونی از پردشدگی در محل کار و نتایج سازمانی مانند رابطه مثبت با قصد ترک شغل (اسکات<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵) و ارتباط منفی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (چانگ، ۲۰۱۵). بدبینی سازمانی اعتقاد منفی، فقدان یکپارچگی در سازمان است و سعی می‌کند تا یک سازمان منفی را تحت تأثیر قرار دهد (کالاقان و آکسو، ۲۰۱۰). بدین ترتیب پردشدگی در محل کار ممکن است منجر به رفتارهای سازمانی منفی شود که یکی از آن‌ها روان‌رنجوری است (تیمور، ۲۰۱۷). روان‌رنجی بیشتر با واکنش به چنین شرایط استرس‌زا منفی همراه است (آورمل و همکاران، ۲۰۱۳). مطالعات بسیار کمی در مورد ویژگی‌های شخصیتی مختلف، به خصوص روان‌رنجوری در حالی که کارمندان دچار شرایط استرس‌زا هستند، مانند پدیده‌هایی مانند پردشدگی در محل کار منتشر شده است. (گریجاوولا و نیومن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). ایده اولیه مدل پژوهش برگرفته از مدل یان، ژو و لیو<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) و چن و لی<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) است که در پژوهش خود به بررسی تأثیر پردشدگی در محیط کار بر رفتارهای مخرب پرداختند. با توجه به ادبیات پژوهش، مدل یادشده با اضافه کردن متغیر بدبینی سازمانی به عنوان متغیر میانجی و روان‌رنجوری به عنوان متغیر تعدیل‌گر توسعه یافت و از پژوهش تیمور (۲۰۱۷) که به بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان‌رنجوری در بین کارکنان سازمان‌های دولتی کشور هند پرداخت، استفاده شد. بر اساس مبانی نظری و ادبیات پژوهش اضافه کردن این دو متغیر، امکان بررسی کامل‌تری از نقش پردشدگی ادراک‌شده در محیط کار را فراهم کرد؛ بنابراین مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ترسیم شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (چن و لی، ۲۰۱۸؛ تیمور، ۲۰۱۷ و یان، ژو و لیو، ۲۰۱۴)



## روش‌شناسی

از آنجایی که هدف پژوهش، تعیین روابط علی میان طردشدگی در محیط کار با رفتارهای انحرافی از طریق نقش‌های میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان‌رنجوری است، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد است که به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تعداد کارکنان و افسران ستاد فرماندهی استان یزد شامل ۱۸۰ نفر است که تعداد ۱۲۳ نفر براساس رابطه کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و ۱۰۹ پرسشنامه‌ها در تحلیل‌ها استفاده شد. در مدل تحلیلی پژوهش، طردشدگی در محیط کار متغیر مستقل، رفتارهای انحرافی متغیر وابسته و بدبینی سازمانی متغیر میانجی و روان‌رنجوری، متغیر تعدیل‌گر است. برای سنجش عوامل طردشدگی در محیط کار از پرسشنامه فریس و همکاران (۲۰۰۸) با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت در ۹ گویه استفاده شد که در پژوهش ژائو، هی، شیرد و وان<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و در پژوهش امیرتیمور (۲۰۱۷) با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش بدبینی سازمانی از پرسشنامه ویلکرسون، ایونز و دیویس<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در ۷ گویه استفاده شد که در پژوهش بشیر و نصیر<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و در پژوهش امیرتیمور (۲۰۱۷) با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش رفتارهای انحرافی از پرسشنامه بنت و راینسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) در ۵ گویه استفاده شد که در پژوهش یانگ و تریتوی<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) با آلفای کرونباخ ۰/۹۷ و در پژوهش امیرتیمور (۲۰۱۷) با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای سنجش روان‌رنجوری کارکنان از پرسشنامه جان و سریواستوا<sup>۶</sup> (۱۹۹۹) در ۸ گویه استفاده شد که در پژوهش لئونگ، وو، چن و یانگ<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و در پژوهش امیرتیمور (۲۰۱۷) با آلفای کرونباخ ۰/۷۵ پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت.

آزمون نرمال بودن: برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۸</sup> استفاده شد. در صورتی که سطح معناداری از ۵ درصد بیشتر باشد متغیر توزیع نرمال است و اگر سطح

1. Zhao, He, Sheard, &amp; Wan

2. Wilkerson, Evans, and Davis

3. Bashir &amp; Nasir

4. Bennett and Robinson's

5. Yang &amp; Treadway

6. John and Srivastava

7. Leung, Wu, Chen, &amp; Young

8. Kolmogorof - Smirnof



معناداری کمتر از ۵ درصد باشد متغیرها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

جدول ۱. آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	پردشدگی در محیط کار	بدبینی سازمانی	روان‌رنجوری	رفتارهای انحرافی
کولموگروف-اسمیرنوف	۱/۹۱۵	۱/۸۱۱	۱/۳۷۶	۲/۰۶
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۱۶۷	۰/۰۰۵	۰/۰۰۲

با توجه به اینکه سطح معناداری توزیع متغیرها در سازمان کمتر از ۵ درصد (غیر نرمال) است به جز متغیر بدبینی سازمانی که توزیع آن نرمال است بقیه سازه‌ها از توزیع غیر نرمال برخوردار هستند، پس باید از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس برای تحلیل استفاده کرد (رینگل، سارستد و استراوب<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲، ص ۴۱). مهم‌ترین دلیل برتری این روش، برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی، داده‌های غیر نرمال است که محققان در پژوهش‌ها با آن روبرو می‌شوند در حالی که نسل اول مدل‌سازی معادلات ساختاری که با نرم‌افزارهایی مثل لیزرل<sup>۲</sup>، ای کیو اس<sup>۳</sup> و ایموس<sup>۴</sup> اجرا می‌شدند نیاز به تعداد نمونه زیاد داشتند. (هنسلر، رینگل و سینکوویس<sup>۵</sup>، ۲۹۱، ص ۲۰۰۹). کلین (۱۹۸۹) برای تحلیل مسیر مفروضاتی در نظر گرفته است که در این پژوهش رعایت شد: ۱. مقیاس فاصله‌ای و نسبتی بودن برای متغیرهای مدل. اگرچه در مطالعات علوم اجتماعی از طیف لیکرت به شدت استفاده می‌شود و این مقیاس رتبه‌ای است لیکن بسیاری از محققان، با اندک تسامح، مقیاس فاصله‌ای در نظر می‌گیرند. ۲. وجود رابطه خطی بین متغیرهای پیش‌بین با متغیر وابسته. ۳. غیر همبسته بودن جملات خطای متغیرها. ۴. نبود هم خطی چند گانه؛ هم خطی بودن چند گانه زمانی بروز می‌یابد که بین حداقل دو متغیر مستقل همبستگی بالایی وجود داشته باشد. ۵. تک بودن متغیرها: یک متغیر از ترکیب دو متغیر فرعی ساخته شده باشد و متغیرهای فرعی دارای ارتباط، دارای علامت مشابه با سایر متغیرها باشد (کلین، ۱۹۸۹، ص ۱۴). برای بررسی پایایی معرف‌ها، از آزمون بار عاملی استفاده شده است که در این آزمون بار عاملی معرف‌ها باید بالاتر از ۰/۴ باشد. آلفای کرونباخ نیز معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنج‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. مقدار

1. Ringle, Sarstedt & Straub

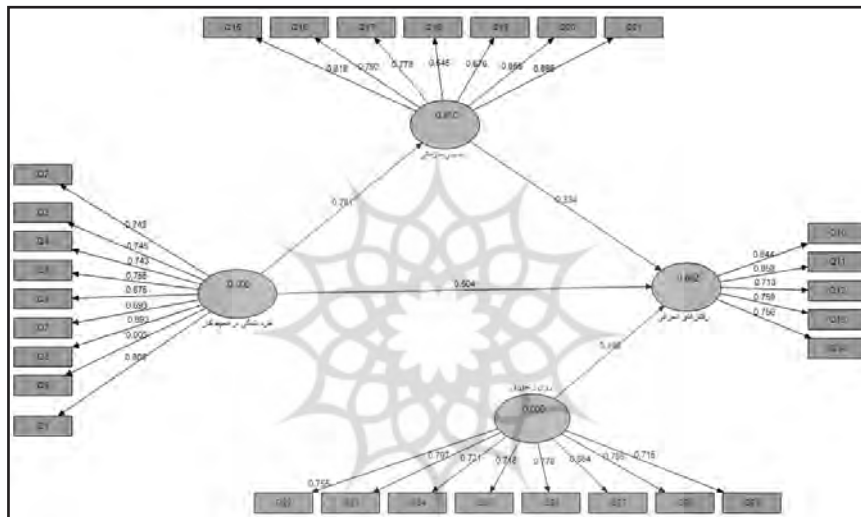
2. Lisrel

3. EQS

4. AMOS

5. Henseler, Ringle & Sinkovics

آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بیان‌گر پایایی قابل قبول است. معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود زیرا در محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند (وینزی، چن، هنسeler و وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰، ص ۱۴۱). با عنایت به موارد یادشده و با توجه به جدول ۳ مقدار تمامی سازه‌ها مورد تأیید هستند، برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود. روایی همگرا<sup>۲</sup>، معیار میانگین واریانس استخراج‌شده نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است.



شکل ۲. ضریب بارهای عاملی معرف‌های پژوهش

جدول ۲. آلفای کرونباخ، ضریب پایایی، میانگین واریانس استخراج‌شده

ردیف	متغیر	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج‌شده
		بزرگتر از ۰/۷	بزرگتر از ۰/۷	بزرگتر از ۰/۵
۱	طردشدگی در محیط کار	۰/۹۱۶	۰/۸۹۶	۰/۵۴۸
۲	بدبینی سازمان	۰/۸۷۷	۰/۸۴۱	۰/۵۱۰
۳	رفتارهای انحرافی	۰/۸۹۰	۰/۸۴۶	۰/۶۲۱
۴	روان‌رنجوری	۰/۹۰۷	۰/۸۹۸	۰/۵۵۲

1. Vinzi, Chin, Henseler & Wang

2. Convergent validity

روایی واگرا<sup>۱</sup>: روش فورنل و لارکر؛ میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌هاست؛ به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر.

جدول ۳. روایی واگرا

سازه	پردشدگی در محیط کار	بدبینی سازمان	رفتارهای انحرافی	روان‌رنجوری
پردشدگی در محیط کار	۰/۷۴۰			
بدبینی سازمان	۰/۵۸۱۱۳۲	۰/۷۱۴		
رفتارهای انحرافی	۰/۴۸۹۲۸۰	۰/۳۴۴۶۵	۰/۷۸۸	
روان‌رنجوری	۰/۱۴۷۴۲۸	۰/۱۰۳۰۱۹	۰/۲۷۴۱۲۸	۰/۷۴۲

برآزش کلی مدل: برآزش کلی مدل شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برآزش آن بررسی برآزش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برآزش مدل کلی تنها از یک معیار به نام برآزش کلی مدل<sup>۲</sup> استفاده می‌شود. این معیار از طریق رابطه زیر به دست می‌آید:

$$\text{برآزش کلی مدل} = \sqrt{\text{communality}} \times \sqrt{R^2}$$

به طوری که  $\text{Communality}$  نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه هست و  $R^2$  نیز

مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است.

جدول ۴. مفروضات برآزش کلی مدل

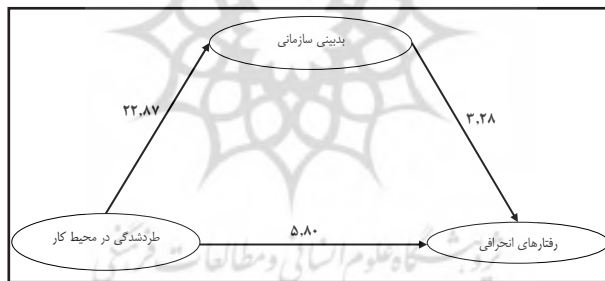
سازه	مقادیر اشتراکی	R <sup>۲</sup>
پردشدگی در محیط کار	۰/۵۴۸	
بدبینی سازمان	۰/۵۱۰	۰/۶۱۰
رفتارهای انحرافی	۰/۶۲۱	۰/۶۹۱
روان‌رنجوری	۰/۵۵۲	-
میانگین	۰/۵۵۷	۰/۶۵۰

1. Divergent Validity

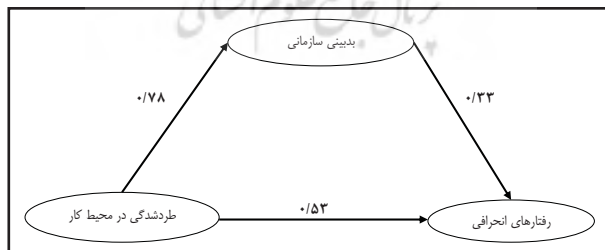
2. Goodness of Fit

و تزلزل<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش کلی مدل معرفی کرد؛ بنابراین حاصل شدن ۰/۶۰ برای برازش کلی مدل نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

یافته‌های استنباطی: همان‌طور که در شکل شماره (۳ و ۴) مشخص است، تحلیل داده‌ها نشان داد که طردشدگی در محیط کار با ضریب مسیر (۰/۵۳) و ضریب معناداری (۵/۸۰) بر رفتارهای انحرافی مؤثر است. طردشدگی در محیط کار با ضریب مسیر (۰/۷۸۱) و ضریب معناداری (۲۲/۸۷) بر بدبینی سازمان تأثیر دارد. بدبینی سازمان با ضریب مسیر (۰/۳۳) و ضریب معناداری (۳/۲۸) بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر دارد. همچنین تقریباً بیش از ۳۲ درصد از اثر کل طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی بدبینی سازمانی تبیین می‌شود؛ و در نهایت متغیر روان‌رنجوری با ضریب معناداری (۲/۱۴) نقش تعدیل‌گر را در رابطه بین طردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی ایفا می‌کند و در نتیجه فرضیه تأیید می‌شود.



شکل ۳. ضریب معناداری تی



شکل ۴. ضریب مسیر استاندارد شده

آزمون فرضیه چهارم: فرضیه چهارم «طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی به‌طور غیرمستقیم

از طریق متغیر میانجی بدبینی سازمانی تأثیر دارد». آزمون سوبل<sup>۱</sup> و آزمون واف<sup>۲</sup> یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر است. در آزمون سوبل، (a برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی)؛ (b برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته)؛ (c برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته)؛ (Sa) مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر مستقل و میانجی) و (Sb) مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر میانجی و وابسته) است.

فرضیه چهارم: (Sb=۰,۰۹۲)؛ (Sa=۰,۰۳۳)؛ (c=۰,۲۶۲)؛ (b=۰,۳۶۱)؛ (a=۰,۸۰۵)؛  

$$\frac{0.257}{0.0858} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S^2a) + (a^2 \times S^2b) + (S^2a \times S^2b)}}$$
 فرضیه چهارم: تی=۳/۰۰۳  
 همان‌طور که مشاهده شد، مقدار تی حاصل از آزمون سوبل برابر با ۳/۰۰۳ شد، به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی بدبینی سازمان در اثر بین پردازش‌دهی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام واف استفاده می‌شود که هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). مقدار واف از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{واف} = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

$$\frac{0.781 \times 0.330}{(0.781 \times 0.330) + 0.532} = 0.326$$

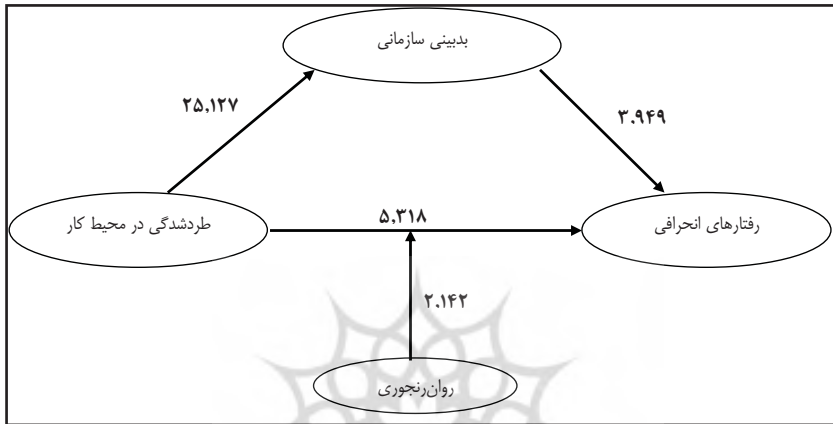
فرضیه چهارم: = 0.326

این بدان معنی است که تقریباً بیش از ۳۲ درصد از اثر کل پردازش‌دهی در محیط کار بر رفتارهای

انحرافی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی بدبینی سازمانی تبیین می‌شود.  
 آزمون فرضیه پنجم: «روان‌رنجوری به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه پردازش‌دهی در محیط کار و رفتارهای انحرافی تأثیری معناداری دارد».

جدول ۵. شدت تعدیل‌گری، آماره تی (متغیر وابسته رفتارهای انحرافی)

نتیجه آزمون	آماره تی	شدت تعدیل‌گری	فرضیه
تأیید فرضیه	۲/۱۹۹	۰/۱۴۱	روان‌رنجوری به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی تأثیری معناداری دارد.

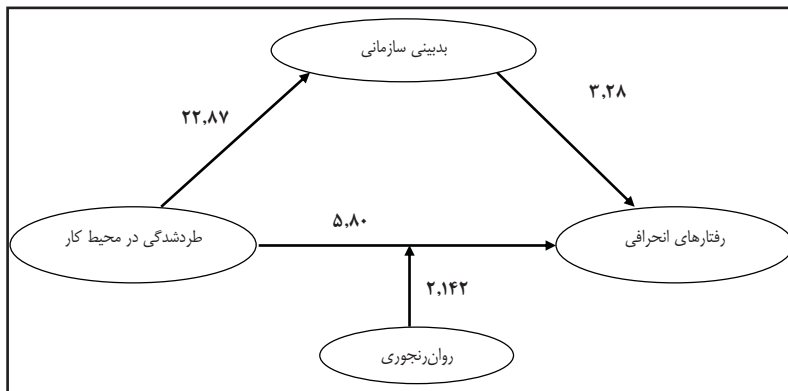


شکل ۵. مدل ترسیم شده به همراه مقدار تی متغیر تعدیل‌گر

تعیین شدت اثر تعدیل‌گر: هنسeler و فاسوت<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) با استفاده از رابطه اندازه تأثیر کوهن فرمول زیر را برای تعیین شدت اثر تعدیلی معرفی کرده‌اند.

$$F^2 = \frac{\text{ضریب تعیین بدون متغیر تعدیل‌گر} - \text{ضریب تعیین با متغیر تعدیل‌گر}}{\text{ضریب تعیین با متغیر تعدیل‌گر}} = \frac{.710 - .668}{.710} = .1448$$

مطابق با نظر کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای  $F^2$  نشان از شدت اثر تعدیلی ضعیف، متوسط و قوی برای متغیر تعدیل‌گر دارد بنابراین حاصل شدن عدد ۰/۱۴ برای نقش تعدیلی روان‌رنجوری نشان از متوسط و با اغماض قوی بودن شدت تعدیل‌گری روان‌رنجوری در این پژوهش دارد. متغیر روان‌رنجوری، رابطه علی میان پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی را تعدیل می‌کند. بنابراین مدل نهایی این پژوهش بر اساس یافته‌های این پژوهش به صورت زیر شکل گرفت.



شکل ۶. مدل نهایی بر اساس یافته‌های پژوهش

## بحث و نتیجه گیری

انسان یک موجود اجتماعی است و یکی از ویژگی‌های انسان سالم و موفق، مهارت و توانایی برقراری ارتباط مؤثر و سازنده با دیگران است؛ از طرفی پردشدگی در محیط کار فرصت تعامل اجتماعی را کاهش می‌دهد و باعث می‌شود فرد در محیط کار احساس تنهایی و انزوا کند که این خود نتایج مخرب و زیانباری را برای سازمان به وجود می‌آورد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ادراک پردشدگی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی با نقش میانجی بدبینی سازمانی و نقش تعدیل گر روان رنجوری در کارکنان ستاد فرماندهی استان یزد است. هنگامی که یکی از اعضای سازمان خود را به عنوان عضو «گروه بیگانه» تلقی و احساس کند که به نوعی از سوی سرپرست خویش طرد شده است، نیاز به تعلق و دوست داشته شدن در وی برآورده نمی‌شود و به وقوع پیامدهای منفی همچون افزایش سطح رفتارهای انحرافی منجر می‌شود. فرضیه اول: با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل‌ها، پردشدگی در محیط کار بر رفتار انحرافی اثر معناداری دارد؛ زیرا ضریب مسیر استاندارد شده نسبت به متغیر وابسته یعنی رفتار انحرافی  $0.532$  است. همچنین مقدار آزمون تی برای اثر پردشدگی در محیط کار بر رفتار انحرافی  $5/806$  حاصل شده است؛ بنابراین در این فرضیه فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه فرض یک پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر، بین پردشدگی در محیط کار بر رفتار انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد، اثر معناداری وجود دارد و این اثر مثبت و مستقیم است؛ یعنی با کاهش یک واحدی پردشدگی در محیط کار میزان رفتار انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد کاهش



می‌یابد. این یافته‌ها با بخشی از یافته‌های ارشدی و همکاران (۱۳۹۰)، هیتلان و نوئل (۲۰۰۹) و امیر تیمور (۲۰۱۷) و هسیه (۲۰۱۹) همسو است.

فرضیه دوم: با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل‌ها، پردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی اثر معناداری دارد؛ زیرا ضریب مسیر استاندارد شده نسبت به متغیر وابسته یعنی بدبینی سازمانی  $0/781$  است. همچنین مقدار آزمون تی برای اثر پردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی  $22/876$  حاصل شده است؛ بنابراین در این فرضیه فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه فرض یک پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر، بین پردشدگی در محیط کار بر بدبینی سازمانی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد، اثر معناداری وجود دارد و این اثر مثبت و مستقیم است؛ یعنی با کاهش یک واحدی پردشدگی در محیط کار میزان بدبینی سازمانی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد کاهش می‌یابد. این یافته‌ها نیز با بخشی از یافته‌های خواجه پور، بشلیده و بهارلو (۱۳۹۶)، امیر تیمور (۲۰۱۷)، موسی (۲۰۱۷)، حق (۲۰۱۴) همسو است.

فرضیه سوم: با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل‌ها، بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی اثر معناداری دارد؛ زیرا ضریب مسیر استاندارد شده نسبت به متغیر وابسته یعنی رفتار انحرافی  $0/330$  است. همچنین مقدار آزمون تی برای اثر بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی  $3/288$  حاصل شده است؛ بنابراین در این فرضیه فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه فرض یک پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر، بین بدبینی سازمانی بر رفتار انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد اثر معناداری وجود دارد و این اثر مثبت و مستقیم است؛ یعنی با کاهش یک واحدی بدبینی سازمانی میزان رفتار انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد کاهش می‌یابد. این یافته‌ها با بخشی از یافته‌های گریپ و وانتبورق (۲۰۱۸)، لی و چن (۲۰۱۸)، امیر تیمور (۲۰۱۷) همسو است.

فرضیه چهارم: با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل‌ها، بدبینی سازمانی در رابطه علی بین پردشدگی در محیط بر رفتارهای انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد میانجی‌گری می‌کند زیرا آزمون تی حاصل از آزمون سویل برای فرضیه نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین پردشدگی در محیط بر رفتارهای انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد برابر با  $3/003$  حاصل شده است؛ بنابراین در این فرضیه فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه فرض یک پذیرفته می‌شود و در نتیجه

فرضیه تأیید می‌شود. پس از تأیید شدن نقش میانجی متغیر بدبینی سازمانی حال نوبت آن است که شدت این میانجی‌گری را از طریق آزمون واف بسنجیم که شدت میانجی‌گری عدد ۰/۳۲ حاصل شده است بنابراین این یافته‌ها با یافته‌های امیر تیمور (۲۰۱۷) همسو است.

فرضیه پنجم: روان‌رنجوری به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه علی پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی مؤثر است. با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحلیل‌ها، روان‌رنجوری در رابطه علی بین پردشدگی در محیط بر رفتارهای انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد تعدیل‌گری می‌کند؛ زیرا آزمون تی حاصل از اجرای مدل برای فرضیه نقش تعدیل‌گر روان‌رنجوری در رابطه بین پردشدگی در محیط بر رفتارهای انحرافی کارکنان پلیس ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد برابر با ۲/۱۹ حاصل شده است؛ بنابراین در این فرضیه فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه فرض یک پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه تأیید می‌شود؛ بنابراین این یافته‌ها با یافته‌های امیر تیمور (۲۰۱۷) همسو است بنابراین در حالت کلی نتایج حاصل از این پژوهش با بخشی از یافته‌های ارشدی و همکاران (۱۳۹۰)، ضیاء‌الدینی (۱۳۹۲)، هیتلان و نوئل (۲۰۰۹)، لئونگ و همکاران (۲۰۱۱)، ژائو و همکاران (۲۰۱۳)، سیمها و همکاران (۲۰۱۴) و امیر تیمور (۲۰۱۷) همسو است.

پژوهش حاضر نشان داد که ادراک پردشدگی در محیط کار احتمال درگیر شدن کارکنان را در رفتارهای انحرافی در ستاد فرماندهی انتظامی استان یزد افزایش می‌دهد. پیشنهاد می‌شود مدیران در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی در استان یزد طرح مناسبی از رفتار کاری محترمانه در محیط کار را تدوین کنند و به‌صورت واضح انتظارات رعایت حقوق کارکنان و رعایت ادب و احترام را در خط مشی نیروی انتظامی در استان یزد بیان کنند. بکارگیری سنجه‌های معتبر که در پژوهش‌های بین‌المللی آزمون شده و از روایی و پایایی لازم برخوردار بوده‌اند، نقطه قوت پژوهش حاضر است. این امر باعث تدقیق روایی سنجه‌ها و تأیید تعمیم‌پذیری این ابزارهای سنجش در محیط‌های سازمانی در ایران شده است و امید می‌رود که نتایج حاصل، در پژوهش‌های آتی تکمیل شود و زمینه تربیت، شناسایی، جذب و بکارگیری کارکنان و مدیرانی را فراهم کند که هرچه بیشتر از عناصر تشکیل‌دهنده مثبت‌اندیشی و مثبت‌گرایی بهره‌مند بوده تا از آن طریق، زمینه ایجاد سازمان‌های مثبت‌گرا فراهم شود. در این پژوهش ابعاد رفتارهای انحرافی، پردشدگی در محیط کار مورد بررسی قرار نگرفته است، بنابراین پیشنهاد

می‌شود برای پژوهش‌های آتی اثر ابعاد پردشدگی در محیط کار را بر ابعاد رفتارهای انحرافی مورد بررسی قرار گیرد. از آنجایی که نوع پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی در سازمان‌های بخش دولتی و بخش خصوصی ممکن است متفاوت باشد پیشنهاد می‌شود همین پژوهش در یک سازمان دولتی دیگر هم انجام گیرد یا این که پژوهش به صورت هم‌زمان به صورت تطبیقی در دو بخش خصوصی و دولتی انجام شود و یا از آنجایی که سیاست‌های سازمان‌ها و نهادها در قبال حمایت از کارکنان متفاوت است بهتر است این پژوهش در صنایع دیگر از جمله خودرو، بیمه و یا شرکت‌های هواپیمایی مورد بررسی قرار گیرد. محدودیت کلی پژوهش حاضر این است که با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی در استان یزد هستند، باید به تفاوت‌هایی از لحاظ فرهنگی، ساختاری و محیطی توجه کرد، بنابراین تعمیم آن به سایر نهادها به سادگی امکان‌پذیر نیست. از آنجایی که ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود، ماهیت خودارزیابی کارکنان ممکن است گرایش به تظاهر در پاسخ به پرسش‌های پژوهش را ایجاد کند و نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد.

### سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از تمام مدیران و افسرانی که در جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر، ما را حمایت کردند و افسران ستاد فرماندهی استان یزد که صبورانه برای تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش همکاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی کنند.

### فهرست منابع

- ارشدی، نسرین، پیریایی، صالحه و زارع، راضیه. (۱۳۹۰). نقش تعدیل‌کننده صفات شخصیتی در رابطه بین ادراک پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی محیط کار. *مجله علوم رفتاری*، ۶(۳). صص ۲۲۱-۲۳۰. قابل‌بازیابی از: <http://noo.rs/LguRP>
- استوارت، گرگ، ال و براون، کنت، جی. (۱۳۹۱). *مدیریت منابع انسانی: پیوند استراتژی و عمل*. (سید محمد اعرابی و مرجان فیاضی، مترجمان). ویرایش اول، چاپ سوم. تهران: مهکامه
- پیوسته، اکبر؛ بهلولی، زینب و نصیری باری، حسین. (۱۳۹۳). عوامل موثر بر تعهد سازمانی فرماندهان و مدیران و بررسی رابطه ابعاد سه‌گانه تعهد بر قصد ترک خدمت از سازمان. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)*، ۹(۲)، صص ۳۰۵-۳۲۴. قابل‌بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=317704>
- حسن پور، اکبر؛ نوری، روح‌الله و کیایی، مجتبی. (۱۳۸۸). بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن. *فرهنگ مدیریت*، ۷(۱۹)، صص ۱۱۹-۱۴۲. قابل‌بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/231842>
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

زارع، امین؛ آزادی، محمدحسین و سپهری، سعید. (۱۳۹۷). رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی. *پژوهش‌های مدیریت/انتظامی (مطالعات مدیریت/انتظامی)*. ۱۳(۲)، صص ۳۳۳-۳۵۹. قابل‌بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=463393>

ضیاء‌الدینی، محمد؛ کرمی، مهدی؛ ناظر، محمد و کرمی، ناهید. (۱۳۹۲). ارتباط بین ادراک طردشدگی بابت نزاکنی در محیط کار (مطالعه موردی: کارکنان درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان). *فصلنامه سلامت جامعه*. ۹(۴)، صص ۷۲-۸۰. قابل‌بازیابی از: [http://chj.rums.ac.ir/article\\_45772.html](http://chj.rums.ac.ir/article_45772.html)

- Bashir, S., & Nasir, M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, (34), pp 61-65. Retrieved from: DOI: 10.1016/j.ijhm.2013.02.004
- Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(03), pp 124. Retrieved from: DOI: 10.4236/jhrss.2015.33017
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. (2003). *The past, present, and future of workplace deviance research*. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chen, Y., & Li, S. (2018). Relationship between workplace ostracism and unsafe behaviors: the mediating effect of psychological detachment and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/0033294118813892>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), pp 181-197. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Chung, Y. W. (2015). The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), pp 366-385. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1108/IJCM-01-2014-0001>
- Chung, Y. W. (2015). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*. Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/0312896215611190>
- Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Löckenhoff, C. E. (2019). Personality across the lifespan. *Annual review of psychology*, (70), pp 423-448. Retrieved from: doi:10.1146/annurev-psych-010418-103244.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), pp 13-48. Retrieved from: DOI:10.1037/a0012743
- Fetterman, A. K., Robinson, M. D., Ode, S., & Gordon, K. H. (2010). Neuroticism as a risk factor for behavioral dysregulation: A mindfulness-mediation perspective. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29(3), pp 301-321. Retrieved from: <https://doi.org/10.1521/jscp.2010.29.3.301>
- Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology*, 64(1), pp 93-126. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/apps.12025>

- Henseler, J., & Fassott, G. (2010). Testing moderating effects in PLS path models: An illustration of available procedures. In *Handbook of partial least squares*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviors: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), pp 477-502. Retrieved from: <https://doi.org/10.1080/13594320903025028>.
- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T., & Zárate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1), pp 56. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.10.1.56>.
- Huertas Valdivia, I., Braojos, J., & Lloréns-Montes, F. J. (2019). Counteracting workplace ostracism in hospitality with psychological empowerment. *International Journal of Hospitality Management*, 76(Part A), pp 240-251. Retrieved from: **doi:** 10.1016/j.ijhm.2018.05.013
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*. Retrieved from: <https://doi.org/10.1002/job.2358>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), pp 102-138. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/1999-04371-004>
- Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), pp 4820-4825. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.777>.
- Kim, T.-Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), pp 1435-1458. Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/0018726709340822>
- Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*. Retrieved from: <https://doi/abs/10.1108/MRR-02-2018-0090>
- Leung, A. S., Wu, L., Chen, Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), pp 836-844. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>
- Mangione, T. & Quinn, R. (1975). *Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work*. *Journal of Applied Psychology*, (60), pp 114-116. Retrieved from: <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0090>
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: an applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), pp 131-147. Retrieved from: [https://www.iiste.org/ISSN2222-2839\(Online\)](https://www.iiste.org/ISSN2222-2839(Online)).
- Naus, A. J. A. M. (2007). Organizational cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization (Doctoral dissertation, Maastricht

- University).
- Ormel, J., Jeronimus, B. F., Kotov, R., Riese, H., Bos, E. H., Hankin, B., & Oldehinkel, A. J. (2013). Neuroticism and common mental disorders: Meaning and utility of a complex relationship. *Clinical psychology review*, 33(5), pp 686-697. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.04.003>
- Pulvers, K., & Hood, A. (2013). The role of positive traits and pain catastrophizing in pain perception. *Current pain and headache reports*, 17(5), p 330. Retrieved from: <https://doi.org/10.1007/s11916-013-0330-2>.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. (2012). A critical look at the use of PLS-SEM in MIS Quarterly. Retrieved from: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=217646](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=217646)
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), pp 555-572. Retrieved from: <https://doi.org/10.5465/256693>.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), pp 203-231. Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- Scott, K. L., Tams, S., Schippers, M. C., & Lee, K. (2015). Opening the black box: Why and when workplace exclusion affects social reconnection behavior, health, and attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), pp 239-255. Retrieved from: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.894978>
- Stewart, S. M., Bing, M. N., Davison, H. K., Woehr, D. J., & McIntyre, M. D. (2009). *In the eyes of the beholder: A non-self-report measure of workplace deviance*. *Journal of Applied Psychology*, 94, 207-215 Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1037/a0012605>
- Taimur, Ameer. (2017). *Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behaviors (CWBs): Examining the Mediating Role of Organizational Cynicism and Moderating Role of Neuroticism* (Doctoral dissertation), capital university.
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J. & Wang, H. (Eds.) (2010). *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods, and Applications*. Dordrecht, London, New York.
- Ward, K. D. (2014). Cultivating public service motivation through AmeriCorps service: A longitudinal study. *Public Administration Review*, 74(1), pp 114-125. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/puar.12155>
- West, D. M. (2004). E government and the transformation of service delivery and citizen attitudes. *Public Administration Review*, 64(1), pp 15-27. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2004.00343.x>
- Wetzels, A. (2009). Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models MIS quarterly. Retrieved from: <https://misq.org/using-pls-path-modeling-for-assessing-hierarchical-construct-models-guidelines-and-impirical-illustration.html>.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), pp 2273-2292. Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x>



- Yan, Y. L., Zhou, E. H., & Liu, T. (2014). Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior: The Role of State Self-Control and Psychological Capital. *Journal of Technology Management*, (3), pp 82-90. Retrieved from: <http://www.kygl.net.cn/EN/abstract/abstract10564.shtml>
- Yang, J., & Treadway, D. C. (2016). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, pp 1-13. Retrieved from: <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x>.
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, pp 219-227. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.08.006>
- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., & Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, pp 84-94. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.009>.

