

بررسی ارتباط بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان

جلال شاملو^۱، علی محمد صفانیا^{۲*}، سید صلاح الدین نقشبندی^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه تربیت بدنی، تهران، ایران

۲- استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران علوم و تحقیقات، گروه تربیت بدنی، تهران، ایران

۳- استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه تربیت بدنی، تهران، ایران

دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۵

The Relationship between Perceived Organizational Bullying and Burnout with the Role of Mediator of Freedom of Expression in the Staff of the Ministry of Sports and Youth

Jalal Shamlou¹, Ali Mohammad Safania², Seyed Salahedin Naghshbandi³

1- Ph.D. Student of Sport Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran

2- Professor of Sport Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran

3-Assistant Professor of Sport Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran

Received: (2019/01/19)

Accepted: (2019/03/06)

Abstract

The purpose of this study was to test the relationship between perceived organizational bullying and burnout with the role of mediator of freedom of expression in the staff of the Ministry of Sports and Youth. The research method was descriptive-correlational. The statistical population of the study was all staff of the Ministry of Sports and Youth at 800 people. 243 people were selected randomly as a sample. Measurement tool was Maslow Professional Burnout Questionnaire (1981), Spillage and Holt Organizational Bullying (2001), and Amrollahi and Associates Freedom of Speech (1396). The face and content validity of the questionnaires was confirmed by 11 experts and the confirmatory factor analysis was used to confirm the validity of their constructs. The reliability of the questionnaires was also determined by a pilot study on 30 members of the community and by Cronbach's alpha coefficient. Kolmogorov-Smirnov tests, one-sample t-test using Spss V23 and structural equation modeling using Amos version 23. The results of the research showed a positive and significant correlation between perceived organizational bullying and burnout ($r = 0.57$) and a reverse and significant relationship between perceived organizational bullying and expression ($r = -0.42$), and between freedom of speech and There is a burnout ($r = -0.34$) ($Sig = 0.01$). The results also showed that the variable of freedom of expression in the relationship between perceived organizational bullying and burnout has a significant mediator role. Attention to factors causing organizational bullying and freedom of expression can be effective in reducing the burnout of the staff of the Ministry of Sports and Youth.

Keywords

Freedom of Expression, Job Burnout, Perceived Organizational Bullying.

چکیده

هدف از تحقیق آزمون روابط بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه کارمندان ستادی وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۸۰۰ نفر بودند. ۲۴۳ نفر به روش تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه های استاندارد فرسودگی شغلی مازلاک (۱۹۸۱)، قلدری سازمانی اسپلاجه و هولت (۲۰۰۱) و آزادی بیان امراللهی و همکاران (۱۳۹۶) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها به تأیید ۱۱ نفر از متخصصان مربوطه رسیده و به منظور تأیید روایی سازه آن ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه ها با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و از طریق ضریب آلفای کرونباخ تعیین شد. از آزمون های کولموگوروف اسمیرنوف، آزمون تی تک نمونه ای با استفاده از Spss V23 و مدل معادلات ساختاری با استفاده از آموست نسخه ۲۳ استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد ارتباط مثبت و معنادار بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی ($r = 0.57$) و ارتباط معکوس و معنادار بین قلدری سازمانی ادراک شده با آزادی بیان ($r = -0.42$)، و بین آزادی بیان و فرسودگی شغلی ($r = -0.34$) وجود دارد ($Sig = 0.01$). همچنین نتایج نشان داد که متغیر آزادی بیان در رابطه بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی، نقش میانجی معناداری دارد. توجه به عوامل به وجود آورنده قلدری سازمانی و آزادی بیان می تواند در کاهش فرسودگی شغلی کارمندان وزارت ورزش و جوانان موثر باشد.

واژه های کلیدی

آزادی بیان، فرسودگی شغلی، قلدری سازمانی ادراک شده.

* نویسنده مسئول: علی محمد صفانیا

مقدمه

فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود. در زندگی همه افرادی که دارای شغل هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی، موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند. آمارها نشان می‌دهد که استرس و عوارض ناشی از آن همه‌ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به‌طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات ناشی از حضور در محل کار از رفتن به آن خودداری می‌کنند (۳).

محققان فرسودگی شغلی^۱ را سه مرحله خستگی (فرسودگی) عاطفی^۲، مسخ شخصیت^۳ و احساس کاهش موفقیت فردی^۴ می‌دانند. مؤلفه خستگی (فرسودگی) عاطفی به از دست رفتن انرژی عاطفی فرد مربوط است؛ یعنی سطح انگیزش فرد در اثر فرسودگی از بین رفته و انجام کار برای وی خسته‌کننده می‌شود که به عنوان هسته مرکزی فرسودگی در نظر گرفته می‌شود و کارگران زمانی از خستگی احساسی رنج می‌برند که احساس فرسودگی، سرخوردگی، بی‌رمقی و ناتوانی برای حاضر شدن بر سر کار در روز بعد کنند (۱). بعد مسخ شخصیت به کارکنانی مربوط است که باید به عنوان بخشی از شغل خود با دیگر افراد (نظیر مشتریان، بیماران، دانش آموزان) ارتباط شخصی داشته باشند. هنگامی که این کارکنان را فرسودگی فرامی‌گیرد، آن‌ها متمایل می‌شوند که دیگر افراد را با عینک بدبینی بنگرند، ایده‌های نه‌چندان درستی درباره آن‌ها داشته باشند، بدترین را از آن‌ها انتظار داشته باشند و حتی عملاً از آن‌ها بیزار باشند (۱۴). و منظور از مؤلفه احساس کاهش موفقیت فردی از نظر مسلش^۵ احساس کاهش موفقیت فردی است؛ یعنی فرد احساس می‌کند عملکرد وی همراه با موفقیت نیست و یا به عبارت دقیق‌تر عملکرد و موفقیت ادراکی مطرح است نه عملکرد و موفقیت واقعی. بنابراین فرسودگی در تئوری مسلش یک سندروم روان‌شناختی سه مؤلفه‌ای است و اصطلاح فرسودگی شامل: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کاهش موفقیت

فردی است که به یکدیگر مربوط هستند اما کمتر به‌صورت هم‌زمان نسبت به فشارهای روانی شغل واکنش نشان می‌دهند. این سه مؤلفه به‌صورت مفهومی، جدا و متمایزاند اما به‌صورت تجربی به هم مربوط هستند (۱۶). در میان پژوهشگران یک توافق کلی در مورد نشانه‌های فرسودگی شغلی وجود دارد که شامل اجزای انگیزشی، هیجانی، سازمانی، رفتاری و جسمی است (۱۳). همان‌گونه که مسلش و جکسون^۶ (۱۹۸۱) اظهار کرده‌اند کارکنان مبتلا به فرسودگی افرادی هستند که همه علائق، احساسات و هیجان‌ات را در مورد افرادی که با آن‌ها در ارتباطند از دست می‌دهند و چه بسا به گونه‌ای با آن‌ها برخورد می‌کنند که حاکی از عدم علاقه است. آن‌ها ممکن است مددجویان خود را به خاطر مشکلات موجود سرزنش کنند یا اینکه در حین صحبت با مددجویان اصطلاحات توهین‌آمیز استفاده نمایند این افراد بیش از همکاران خود غیبت یا تاخیر دارند (۱۳). معمولاً به طور قابل ملاحظه‌ای فاقد آرمان‌های خاص هستند، سرسختی از خود نشان می‌دهند، انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌ها به طور چشمگیری در آن‌ها کاهش می‌یابد و امکان دارد حرکتی در جهت ترک شغل خود انجام دهند. علاوه بر آن در صورتی که فرسودگی شغلی با احساس محرومیت همراه باشد، فرد را به سوی تنیدگی هیجانی (که اغلب به صورت اضطراب، تحریک‌پذیری، غم و اندوه، و پایین بودن عزت نفس ظهور می‌کند)، ناراحتی‌های روان‌تنی مختلف (بی‌خوابی، زخم‌های گوارشی، سردرد، کوفتگی، افزایش فشار خون، و افزایش کشمکش‌های زناشویی و خانوادگی) سوق می‌دهد (۱۵).

به نظر می‌رسد یکی از مفاهیم جدید مدیریت که نمی‌تواند بی‌ارتباط با فرسودگی شغلی باشد، مفهوم قلدری سازمانی است. قلدرها در محل کار، اغلب، افرادی با موقعیت‌های پایین‌تر یا هم‌رتبه با خود را می‌ترسانند یا فریب می‌دهند. آنها ممکن است حتی افراد بالادست خود را هم به‌عنوان مثال با تهدید به «استعفا در موقعیتی حساس» بترسانند (۷).

هرچند هنوز تعریف مشخصی از قلدری وجود ندارد و نمی‌توان به طور قطعی یک رفتار را قلدری نامید، ولی در هر کشوری تعریف نسبتاً روشنی از آن وجود دارد. معیارهای رفتار قابل قبول و غیرقابل قبول معمولاً بر اساس مفروضات نانوشته است. قلدری یک تعارض بین شخصی است که در سطح فردی به شخصیت قربانیان و قلدران محدود می‌شود و در سطح گروهی یا سازمانی

4. Reduced Personal Accomplishment
5. Maslach
6. Maslach And Jackson

1. Burnout
2. Emotional Exhaustion
3. Depersonalization

دردنیای امروز بهترین مزیت رقابتی هر سازمانی تلقی می‌شود و انسان بیش از هر زمان دیگری در نظریه سازمان اهمیت یافته است نیروی انسانی به همان اندازه که می‌تواند سازمان‌ها را در رقابت یاری دهد ممکن است مانعی جدی بر سر راه سازمان باشد قلدری در محیط کار از مباحثی است که در ده سال اخیر توجه جدی به آن شده است ولی در ایران هنوز مطالعات کامل و میدانی در این زمینه انجام نشده است. آمارها تا حد زیادی در این زمینه قابل توجه هستند. اما تأثیرات منفی قلدرها بیشتر از این‌هاست و قلدرها به‌طور مستقیم روی افراد، نظم محل کار و بالاخره سود و موفقیت کسب‌وکارها اثر می‌گذارند. نکته‌ی مثبت این است که: برپایه‌ی افزایش آگاهی‌ها و همچنین تحقیقات جدید و وضع قوانینی برای مقابله با قلدری سازمانی در محل کار، راهکارهای خوبی برای از بین بردن و جلوگیری از آن پدید خواهد آمد. با این حال به نظر می‌رسد با افزایش آزادی بیان می‌توان از اثرات منفی قلدری سازمانی جلوگیری کرد. همچنین آزادی بیان یکی از متغیرهاییست که می‌تواند کارکرد مثبتی در تغییر فرسودگی شغلی داشته باشد. بنابراین محقق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا مدل مفهومی قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان از برآزش برخوردار است؟

روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر نوع توصیفی، همبستگی و کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهند که حدوداً ۸۰۰ نفر می‌باشند. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۵۳ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در نهایت طبق دستورالعمل‌های مربوط به هر کدام از پرسشنامه‌ها، اطلاعات استخراج، امتیاز گذاری و به مقیاس‌های اندازه‌گیری تبدیل گردند و با توجه به اهداف و فرضیه‌های تحقیق داده‌های به‌دست‌آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک (۱۹۸۱)، پرسشنامه استاندارد قلدری سازمانی اسپلاگه و هولت (۲۰۰۱) و پرسشنامه آزادی بیان بعد از تأیید روایی و پایایی استفاده شد. پرسشنامه استاندارد قلدری سازمانی توسط اسپلاگه و هولت در سال ۲۰۰۱ طراحی شد. که دارای ۱۸ سوال در ۳ وجه می‌باشد. پرسشنامه آزادی بیان امراللهی و همکاران (۱۳۹۶)، آزادی بیان؛ چهار مؤلفه، آزادی فردی، آزادی بخشی، آزادی سازمانی، آزادی بیان را شامل می‌شود. برای سنجش متغیر فرسودگی شغلی از مقیاس فرسودگی شغلی مازلاک (۱۹۸۱) استفاده شد. پرسشنامه شامل سه مقیاس اندازه‌گیری مستقل

روی فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری متمرکز است. تحقیقات نشان می‌دهد قلدری نتیجه قدرت نابرابر است و شامل افرادی است که قادر به دفاع از خود نیستند. قلدری زمانی شدید می‌شود که مدیران قربانیان مهارت‌های مدیریتی ضعیف داشته باشند، یا افراد از حمایت همکاران یا مدیرانشان برخوردار نباشند (۱۲). کریمی بابا احمدی و گل پرور (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان رابطه قلدری با رضایت شغلی و حمایت سازمانی کارکنان شرکت فولاد خوزستان به این نتیجه رسیدند که بین قلدری (قلدری کلی، اهانت و تحقیر، خشم و کینه توزی، غفلت، تهدید و فشار کاری کسل‌کننده با حمایت سازمانی ادراک شده، بین قلدری (قلدری کلی، اهانت و تحقیر، خشم و کینه توزی، غفلت، آزار کلامی، تهدید و فشار کاری کسل‌کننده) با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد (۹). همچنین کاکس و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان قلدری سازمانی در محل کار و ارتباط آن با رشد و تعالی کارکنان، نشان دادند که برای افرادی که در نهایت قربانی قلدری سازمانی می‌شوند، اثرات منفی آن بسیار فراتر از یافته‌های اخیر است. همچنین این تحقیق نشان داد که تجربه شخصی و زندگی، تجربیات آسیب‌پذیری‌های گذشته، ارتباطات و انتظارات روابط نامطلوب، حس دیرین و فقیرنشینی قلدری سازمانی را تقویت می‌کند (۴).

شاید در سازمان‌ها این حق برای افراد وجود داشته باشد که به صورت آزادانه صحبت نمایند؛ ولی ظرفیت و فرصت عملی کردن اظهار نظر‌ها امکان‌پذیر نباشد. پژوهش‌های کاسینگ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که وجود آزادی بیان در سازمان‌ها در ابراز تجربه‌ها، احساسات و ایده‌هایی که کارکنان از سازمان دارند، تأثیر گذار است (۲) که این مبحث در قالب فرهنگ سازمانی نیز قابل بیان است. شناخت فرهنگ سازمانی و انسجام بخشیدن به آن و نیز تحول در جهت اهداف سازمانی می‌تواند به عنوان ابزاری کارآمد در به کارگیری موفق آزادی بیان در سازمان به مدیران ورزشی کمک کند؛ فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و میتواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان می‌باشد.

فرسودگی شغلی مشکلی شایع و جدی در میان افرادی است که به ویژه در مشاغل‌های خدمات انسانی و اداری مشغول به فعالیت هستند. مطالعات گسترده‌ای در زمینه بررسی میزان فرسودگی شغلی و علل مرتبط با آن در بین کامندان صورت گرفته است که تمامی این مطالعات نشان‌دهنده سطح نسبتاً بالای فرسودگی شغلی در این مشاغل بوده است. منابع انسانی

استفاده خواهد شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید روایی سازه متغیرهای تحقیق، و معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و PLS و لیزر استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱، ویژگی‌های دموگرافیک نمونه‌های تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، ۳۹/۹ درصد از نمونه زن و ۶۰/۱ درصد مرد بودند. ۳۴/۰ درصد از نمونه ۴۱ تا ۵۰ سال بودند در حالی که ۱۰/۳ درصد بالای ۶۰ سال بودند. همچنین مدرک تحصیلی ۴۶/۶ درصد از نمونه کارشناسی و ۵/۱ درصد دکتری بود. همچنین ۳۲/۹ درصد از نمونه فوق لیسانس داشتند. سابقه شغلی ۳۷/۹ درصد از نمونه ۱۰ تا ۱۵ سال و ۹/۵ درصد بالای ۲۰ سال بود. در نهایت رشته تحصیلی ۵۱/۰ درصد از نمونه مرتبط با علوم ورزشی بود.

است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساسات و نگرش‌ها تشکیل شده که از جنبه‌های مختلف، سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجد. ۹ ماده به تحلیل رفتگی هیجانی، ۵ ماده به شخصیت زدایی و ۸ ماده به احساس فقدان کیفیت شخصی می‌پردازند. مقیاس درجه‌بندی هر ۴ پرسشنامه طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید اساتید محترم راهنما و مشاور و نیز ۱۱ نفر از متخصصان مربوطه رسیده و به منظور تأیید روایی سازه آن‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و از طریق ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS تعیین شد. ضریب پایایی درونی در این تحقیق برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ($\alpha=0/88$)، قلدری سازمانی ($\alpha=0/79$) و آزادی بیان ($\alpha=0/81$) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، در سطح آمار توصیفی از جدول فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس جنسیت

جنسیت	شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۰۱	۳۹/۹
	مرد	۱۵۲	۶۰/۱
سن	زیر ۳۰ سال	۸	۳/۲
	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۰	۲۳/۷
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۶	۳۴/۰
	۵۱ تا ۶۰ سال	۷۳	۲۸/۹
	بالای ۶۰ سال	۲۶	۱۰/۳
	تحصیلات	فوق دیپلم	۴۰
لیسانس		۱۱۸	۴۶/۶
فوق لیسانس		۸۲	۳۲/۴
دکتری		۱۳	۵/۱
سابقه شغلی	کمتر از ۵ سال	۲۳	۹/۱
	۵ تا ۱۰ سال	۵۹	۲۳/۳
	۱۰ تا ۱۵ سال	۹۶	۳۷/۹
	۱۵ تا ۲۰ سال	۵۱	۲۰/۲
	بالای ۲۰ سال	۲۴	۹/۵
رشته تحصیلی	مرتبط با علوم ورزشی	۱۲۹	۵۱/۰
	سایر رشته‌ها	۱۱۳	۴۴/۷
	بدون پاسخ	۱۲	۴/۷

بررسی در این پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. بر این اساس می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش دارای توزیعی طبیعی هستند یا غیرطبیعی؛

پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیشفرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمونهای پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. بر این اساس مؤلفه‌های مورد

جدول ۰۲. آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف

آماره‌ها		متغیرهای پژوهش	
نوع توزیع	P	Test Statistic	
طبیعی	۰/۳۴	۰/۹۳	خستگی هیجانی
طبیعی	۰/۰۹	۱/۲۴	مسخ شخصیت
طبیعی	۰/۱۴	۱/۱۵	عدم موفقیت فردی
طبیعی	۰/۰۸	۱/۲۴	فرسودگی شغلی
طبیعی	۰/۲۱	۱/۰۶	آزادی بیان فردی
طبیعی	۰/۰۹	۱/۲۴	آزادی بیان بخشی
طبیعی	۰/۰۸	۱/۲۶	آزادی بیان سازمانی
طبیعی	۰/۳۶	۰/۹۲	آزادی بیان
طبیعی	۰/۵۷	۰/۷۸	قلدری فردی
طبیعی	۰/۲۰	۱/۰۸	قلدری بین فردی
طبیعی	۰/۱۱	۱/۲۰	قلدری سازمانی
طبیعی	۰/۱۲	۱/۱۸	قلدری سازمانی ادراک شده

آزمون فر ضیه های مربوط به این متغیرها از آزمون های پارامتریک استفاده شود. به منظور بررسی وضعیت آزادی بیان، فرسودگی شغلی، قلدری سازمانی ادراک شده و مؤلفه‌های آنها در وزارت ورزش و جوانان از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ گزارش شده است.

بر اساس این آزمون، وقتی توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد که مقدار یا سطح معناداری بیشتر از عدد بحرانی در سطح ۰/۰۵ باشد. با توجه به مقادیر سطح معناداری در مورد تمامی مؤلفه‌ها مشاهده می‌شود که در این متغیرها مقادیر سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد. این بدان معناست که توزیع مشاهده شده این متغیرها با توزیع مورد انتظار محقق یکسان است، یعنی توزیع متغیرهای فوق یک توزیع طبیعی بوده و در نتیجه برای

جدول ۰۳. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

آماره (۳)					متغیر
سطح معناداری	مقدار t	درجه آزادی	میانگین آماری	میانگین	
۰/۰۱	-۸/۲۶	۲۵۲	۳	۲/۴۵	آزادی بیان
۰/۰۱	۵/۰۳	۲۵۲	۳	۳/۳۰	فرسودگی شغلی
۰/۰۱	۸/۱۸	۲۵۲	۳	۳/۵۱	قلدری سازمانی ادراک شده

به طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارد ($t=۸/۱۸, Sig=۰/۰۱$). در ادامه با منظور بررسی ارتباط بین قلدری سازمانی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون با توجه به توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد.

با توجه به نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۰۳، آزادی بیان در وزارت ورزش و جوانان به طور معناداری در وضعیت نامناسب قرار دارد ($t=-۸/۲۶, Sig=۰/۰۱$). با توجه به نتایج فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان به طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارد ($t=۵/۰۳, Sig=۰/۰۱$). همچنین قلدری سازمانی ادراک شده در وزارت ورزش و جوانان

جدول ۴. ماتریس همبستگی پیرسون قلدری سازمانی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی کارکنان

فرسودگی شغلی کارکنان		
تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۲۴۳	۰/۴۱**	۰/۰۰۱
۲۴۳	۰/۴۵**	۰/۰۰۱
۲۴۳	۰/۵۲**	۰/۰۰۱
۲۴۳	۰/۵۷**	۰/۰۰۱

=معناداری در سطح $P \leq 0/05$ ؛ *=معناداری در سطح $P \leq 0/01$

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۴۱۵) نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است ($r=0/57$, $Sig=0/01$) می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی کارکنان با مؤلفه‌های قلدری فردی ($r=0/41$, $Sig=0/01$)، قلدری بین فردی ($r=0/45$, $Sig=0/01$) و قلدری سازمانی ($r=0/52$, $Sig=0/01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرسودگی ضمیمه می‌شود. همچنین به منظور بررسی ارتباط بین قلدری سازمانی و مؤلفه‌های آن با آزادی بیان کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون با توجه به توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۴۱۵) نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است ($r=0/57$, $Sig=0/01$) می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی کارکنان با مؤلفه‌های قلدری فردی ($r=0/41$, $Sig=0/01$)، قلدری بین فردی ($r=0/45$, $Sig=0/01$) و قلدری سازمانی ($r=0/52$, $Sig=0/01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرسودگی ضمیمه می‌شود. همچنین به منظور بررسی ارتباط بین قلدری سازمانی و مؤلفه‌های آن با آزادی بیان کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون با توجه به توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی پیرسون قلدری سازمانی و مؤلفه‌های آن با آزادی بیان کارکنان

آزادی بیان کارکنان		
تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۲۴۳	-۰/۳۲**	۰/۰۰۱
۲۴۳	-۰/۳۶**	۰/۰۰۱
۲۴۳	-۰/۳۳**	۰/۰۰۱
۲۴۳	-۰/۴۲**	۰/۰۰۱

=معناداری در سطح $P \leq 0/05$ ؛ *=معناداری در سطح $P \leq 0/01$

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۴۱۵) نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است ($r=0/57$, $Sig=0/01$) می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی کارکنان با مؤلفه‌های قلدری فردی ($r=0/41$, $Sig=0/01$)، قلدری بین فردی ($r=0/45$, $Sig=0/01$) و قلدری سازمانی ($r=0/52$, $Sig=0/01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرسودگی ضمیمه می‌شود. همچنین به منظور بررسی ارتباط بین قلدری سازمانی و مؤلفه‌های آن با آزادی بیان کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون با توجه به توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۴۱۵) نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است ($r=0/57$, $Sig=0/01$) می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین آزادی بیان کارکنان با مؤلفه‌های قلدری فردی ($r=-0/32$, $Sig=0/01$)، قلدری بین فردی ($r=-0/36$, $Sig=0/01$) و قلدری سازمانی ($r=-0/33$, $Sig=0/01$) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین آزادی بیان ضمیمه می‌شود. همچنین به منظور بررسی ارتباط بین آزادی بیان کارکنان و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون با توجه به توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد.

جدول ۶. ماتریس همبستگی پیرسون آزادی بیان و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی کارکنان

فرسودگی شغلی کارکنان		
تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
۲۴۳	-۰/۳۷**	۰/۰۰۱

آزادی بیان فردی

آزادی بیان بخشی	۲۴۳	-.۰/۳۱**	۰/۰۰۱
آزادی بیان سازمانی	۲۴۳	-.۰/۳۸**	۰/۰۰۱
آزادی بیان	۲۴۳	-.۰/۴۵**	۰/۰۰۱

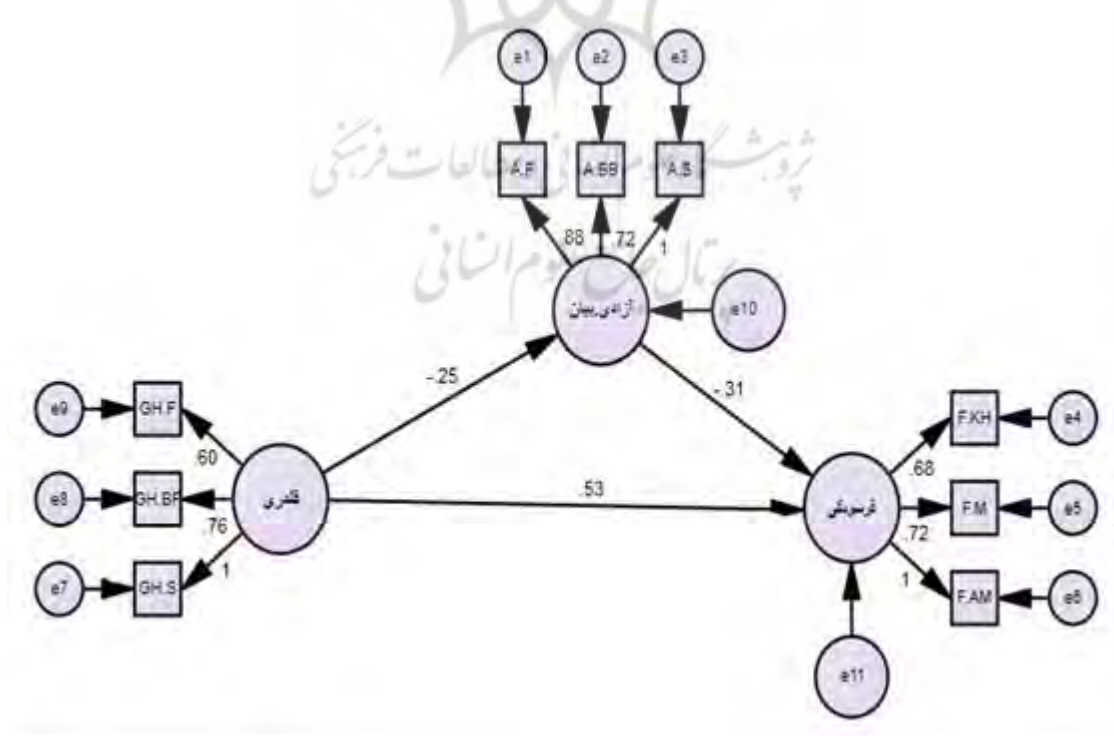
معناداری در سطح $P \leq 0.05$; *معناداری در سطح $P \leq 0.01$

به منظور بررسی مدل نقش میانجی آزادی بیان در تاثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج جدول ۷، نشان می‌دهد که مدل نقش میانجی آزادی بیان در ارتباط قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی مناسب بوده و تمامی اعداد و پارامترهای مدل از مقادیر تی و بار عاملی قابل قبولی برخوردار بوده و در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار است.

یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۶) نشان‌دهنده ارتباط معکوس و معناداری بین آزادی بیان و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است ($r = -0.34$, $Sig = 0.01$) می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی کارکنان با مؤلفه‌های آزادی بیان فردی ($r = -0.37$, $Sig = 0.01$)، آزادی بیان بخشی ($r = -0.31$, $Sig = 0.01$) و آزادی بیان سازمانی ($r = -0.38$, $Sig = 0.01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود.

جدول ۷. معادله ساختاری مدل نقش میانجی آزادی بیان در ارتباط قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی

متغیر	مسیر	گویه	بار عاملی	مقدار تی
قلدری	<---	آزادی بیان	-۰/۲۵	۴/۳۵
سازمانی	<---	فرسودگی شغلی	۰/۵۳	۱۳/۸۴
آزادی بیان	<---	فرسودگی شغلی	-۰/۳۱	۵/۴۶
قلدری سازمانی	اثر غیرمستقیم از طریق آزادی بیان	فرسودگی شغلی	۰/۰۸	-



شکل ۱. معادله ساختاری نقش میانجی آزادی بیان در ارتباط قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی در حالت استاندارد

قابل قبولی برخوردار هستند. در نهایت بر اساس مقادیر ریشه میانگین مجذور باقیمانده ($RMR=0/043$) و ریشه دوم میانگین خطای برآورد ($RMSEA=0/066$) می‌توان گفت که مدل از برازش کافی برخوردار است.

نتایج جدول ۸، برازش مدل اندازه‌گیری نقش میانجی آزادی بیان در ارتباط قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) به عنوان شاخص‌های اصلی برازش بالاتر ۰/۹ بوده که نشان از برازش مطلوب مدل می‌باشد. همچنین سایر شاخص برازش (IFI، NFI، AGFI) از مقادیر

جدول ۸. شاخص برازش مدل تاثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی

شاخص‌های برازش	مقدار مطلوب	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	-	۱۵۳۹/۸۸	-
درجه آزادی ۲	-	۴۰۰	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)	بین ۱ تا ۵	۳/۸۴۹	مطلوب
شاخص نیکویی برازش ۳ (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۱	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ۴ (AGFI)	بیشتر از ۰/۸	۰/۹۱۷	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد ۵ (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۶۶	مطلوب
ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده ۶ (RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۳	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی ۷ (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۹	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده ۸ (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۲	مطلوب
شاخص برازش افزایشی ۹ (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۹۹	مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به منظور آزمون مدل مفهومی قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که آزادی بیان در وضعیت نامناسب، فرسودگی شغلی و قلدری سازمانی ادراک شده در وزارت ورزش و جوانان به طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارند.

نتیجه تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؛ همچنین بین فرسودگی شغلی کارکنان با مؤلفه های قلدری فردی، قلدری بین فردی و قلدری سازمانی

رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیقات غفاری و عاشوری (۱۳۹۶)، قلی پور و همکاران (۱۳۸۸) و لمبرت و همکاران (۲۰۱۰) همسو بود (۵، ۶، ۱۱). غفاری و عاشوری (۱۳۹۶) نشان دادند که قلدری سازمانی می‌تواند بر فرسودگی شغلی اثر معناداری داشته باشد و موجب تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شود (۵). قلی پور و همکاران (۱۳۸۸) نیز به این نتیجه رسیدند که قلدری سازمانی موجب افزایش فشار روانی بر زنان کارمند می‌شود و از آنجا که فشار روانی یکی از عوامل موثر بر فرسودگی شغلی است، لذا می‌توان بیان داشت که قلدری سازمانی می‌تواند موجب افزایش فرسودگی شغلی در زنان کارمند شود (۶). لمبرت و همکاران

۱. Chi-Square
۲. Degrees of Freedom (df)
۳. Goodness of Fit (GFI)
۴. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
۵. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
۶. Root Mean Squared Residuals (RMR)
۷. Comparative Fit Index (CFI)
۸. Normed of Fit Index (NFI)
۹. Incremental of Fit Index (IFI)

موفقیت واقعی. در میان پژوهشگران یک توافق کلی در مورد نشانه‌های فرسودگی شغلی وجود دارد که شامل اجزای انگیزشی، هیجانی، سازمانی، رفتاری و جسمی است. حال باید توجه داشت که متغیرهای زیادی می‌توانند زمینه بروز فرسودگی شغلی را فراهم آورند که یکی از آن‌ها قلدری سازمانی است. همانطور که پیشتر نیز بیان شد، قلدری سازمانی نوعی خشونت غیرفیزیکی است که ممکن است به دلیل خشونت‌ها و سوءاستفاده‌های نهفته در آن، کارکنان را به مخاطره بیندازد و آن‌ها را دچار آسیب‌های عاطفی کند. برای درک قلدری خیلی دنبال مفاهیم پیچیده ای لازم نیست باشیم، همین که یک کارمند دارای اطلاعات حساس و مهم، آنرا از دیگران دریغ کند، یا یک همکار از طریق شوخی های شخصی فرد دیگری را تحقیر کند، یا حتی برخی شایعه سازی ها که به منافع شخصی برخی ضرر میرساند، همه در دسته قلدری در محیط کار قرار می‌گیرد. اولین پیامد منفی قلدری در محیط کار، تاثیرات فردی است که روی قربانی می‌گذارد. ایجاد نارسایی های شناختی اولین پیامد خواهد بود که منجر به ناتوانی فرد در انجام وظایفی می‌شود که به صورت طبیعی قادر به انجام آنهاست. حال اگر نارسایی شناختی درمان نشود و موانع آن برطرف نگردد می‌توانند به اضطراب، فشار روانی، خستگی، خواب آلودگی و اختلالات عاطفی منجر شود که این عوامل نیز به نوعی زمینه ساز بروز فرسودگی شغلی هستند. از طرفی، به نظر می‌رسد که فرسودگی شغلی و مولفه های آن و نیز قلدری سازمانی و مولفه های آن در وزارت ورزش و جوانان به طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارند که این موضوع نیز می‌تواند به نتیجه مربوط به رابطه بین این دو متغیر استحکام بیشتری ببخشد. با این تفاسیر ارتباط مثبت و معنادار بین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی امری کاملاً منطقی و قابل قبول است.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معکوس و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک شده و آزادی بیان کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؛ همچنین بین آزادی بیان کارکنان با مؤلفه های قلدری فردی، قلدری بین فردی و قلدری سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. آزاد بیان ابراز آزادانه تجربه ها، احساسات و ایده هایی که کارکنان از سازمان دارند. آزادی بیان در محیط کار اشاره به میزان باز بودن سازمان به ابراز عقیده درباره مسائل سازمانی دارد. حال باید توجه داشت که شاید در سازمان ها این حق برای افراد وجود داشته باشد که به صورت آزادانه صحبت نمایند؛ ولی ظرفیت و فرصت عملی کردن اظهار نظر ها امکان پذیر نباشد. پژوهش های کاسینگ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که وجود آزادی بیان در سازمان ها بر ابراز تجربه ها،

به این نتیجه رسیدند که بین عدالت توزیعی و رویه ای با فرسودگی شغلی ارتباط معکوس معناداری وجود دارد و از آنجا که با افزایش عدالت سازمانی انتظار می‌رود که قلدری سازمانی کاهش یابد، لذا می‌توان نتیجه این تحقیق را نیز همسو با نتیجه تحقیق حاضر دانست (۱۱). امروزه در محیط سازمان ها با توجه به پیچیدگی های موجود، کارکنان در معرض انواع فشارهای روانی قرار می‌گیرند. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود. در زندگی همه افرادی که دارای شغل هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی، موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند. آمارها نشان می‌دهد که استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به‌طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات ناشی از حضور در محل کار از رفتن به آن خودداری می‌کنند. با این اوصاف، بعید نیست که در محیط های اداری با استرس بالا، کارکنان با عارضه فرسودگی شغلی مواجه شوند. محققان فرسودگی شغلی را سه مرحله خستگی (فرسودگی) عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کاهش موفقیت فردی می‌دانند. مؤلفه خستگی (فرسودگی) عاطفی به از دست رفتن انرژی عاطفی فرد مربوط است؛ یعنی سطح انگیزش فرد در اثر فرسودگی از بین رفته و انجام کار برای وی خسته‌کننده می‌شود که به عنوان هسته مرکزی فرسودگی در نظر گرفته می‌شود و کارگران زمانی از خستگی احساسی رنج می‌برند که احساس فرسودگی، سرخوردگی، بی‌رمقی و ناتوانی برای حاضر شدن بر سر کار در روز بعد کنند. بعد مسخ شخصیت به کارکنانی مربوط است که باید به عنوان بخشی از شغل خود با دیگر افراد (نظیر مشتریان، بیماران، دانش آموزان) ارتباط شخصی داشته باشند. هنگامی که این کارکنان را فرسودگی فرامی‌گیرد، آن‌ها متمایل می‌شوند که دیگر افراد را با عینک بدبینی بنگرند، ایده‌های نه‌چندان درستی درباره آن‌ها داشته باشند، بدترین را از آن‌ها انتظار داشته باشند و حتی عملاً از آن‌ها بیزار باشند و در نهایت منظور از مؤلفه احساس کاهش موفقیت فردی از نظر مسلش احساس کاهش موفقیت فردی است؛ یعنی فرد احساس می‌کند عملکرد وی همراه با موفقیت نیست و یا به عبارت دقیق‌تر، عملکرد و موفقیت ادراکی مطرح است نه عملکرد و

بیان در وزارت ورزش و جوانان ارتباط معکوس و معناداری دارد. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معکوس و معناداری بین آزادی بیان و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؛ همچنین بین فرسودگی شغلی کارکنان با مؤلفه های آزادی بیان فردی، آزادی بیان بخشی و آزادی بیان سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. در رابطه با این نتیجه به دست آمده نیز می توان همچون نتیجه فرضیه چهارم تحقیق بیان کرد که فرسودگی شغلی متأثر از عوامل مختلفی می باشد که در مجموع موجبات بروز استرس منفی بر کارکنان را فراهم می آورند. بدون شک، عدو وجود ارتباط مثبت بین کارکنان و نیز ارتباط نادرست میان کارکنان و مدیران خود می تواند بر کارمندان یک سازمان ایجاد فشارهای روانی بنماید. در همین راستا، عدم وجود آزادی بیان نیز می تواند در کنار سایر عوامل، خطر بروز فرسودگی شغلی را افزایش دهد. چنانچه در یک سازمان، کارکنان آزاد ادراک نمایند که از آزادی بیان فردی اندکی برخوردارند، احتمال کناره گیری از مباحث پیش آمده و یا تصمیمات اتخاذ شده در سازمان بیشتر می شود و به نوعی سبب بروز سرخوردگی در آنان می شود و این موضوع، می تواند استرس وارده بر کارکنان را بیشتر نماید. همچنین، لازم است که کارکنان در سازمان خود از آزادی بیان بخشی و سازمانی نیز برخوردار باشند تا بتوانند در تعامل مثبت با سایر افراد به انجام وظیفه مشغول بوده و در صورت نیاز، به انتقاد از همکاران خود، تصمیمات اتخاذ شده در سازمان، برنامه های تدوین شده و ... بپردازند که این موضوع زمینه بروز موجودیت کارکنان و احساس مهم بودن آنان در سازمان را ایجاد می کند. حال اگر این احساس مهم بودن در سازمان ادراک نشود، بدون شک عواقب منفی فردی و سازمانی آن دامنگیر کارکنان و سازمان خواهد شد که از جمله آن می توان به کاهش انگیزه کارکنان، کاهش خلاقیت و کارایی آنان، افزایش غیبت و حتی استعفای آنان بیانجامد. با تمام این تفاسیر، رابطه معکوس بین فرسودگی شغلی و آزادی بیان در کارکنان وزارت ورزش و جوانان منطقی به نظر می رسد و لازم است با ارتقای سطح آزادی بیان در این وزارت، زمینه کاهش فرسودگی شغلی کارکنان آن فراهم آید.

احساسات و ایده هایی که کارکنان از سازمان دارند، تاثیر گذار است. این مبحث در قالب فرهنگ سازمانی نیز قابل بیان است. شناخت فرهنگ سازمانی و انسجام بخشیدن به آن و نیز تحول در جهت اهداف سازمانی می تواند به عنوان ابزاری کارآمد در به کارگیری موفق آزادی بیان در سازمان به مدیران ورزشی کمک کند؛ فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر میگذارد و میتواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (۲). درگیر ساختن کارکنان در مسائل و مشکلات سازمانی و مشارکت آن ها در تصمیمات، تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانها دارد. با این حال اغلب کارکنان تصمیم می گیرند درباره موضوعات حیاتی و تعیین کننده سکوت اختیار نمایند و نظراتی که ممکن است متفاوت از عقاید دیگران باشد ابراز نکنند. اینجاست که تاثیر فرهنگ سازمانی حاوی آزادی بیان تاثیرش را بیشتر نشان می دهد و به نظر می رسد که با برقراری فرهنگ سازمانی موافق با آزادی بیان در یک سازمان، بتوان به بهبود کارایی سازمانی نیز دست یافت. حال باید به این نکته نیز اشاره کرد که در سازمانی که قلدری سازمانی در آن بیشتر ادراک شود، احتمال کاهش بیان نظرات و تجربیات کارکنان نیز بیشتر می شود چرا که افرادی که در معرض قلدری قرار گرفته اند، نسبت به سازمان و کسبوکار خود بی تعهد می شوند و خلاقیت و بازدهی شان را از دست می دهند. قلدری سازمانی همچنین به قیمت غیبت از کار، محروم شدن از مزایا و هزینه های گردش مالی برای این دست افراد تمام می شود. در واقع، ارداک قلدری سازمانی موجبات یلب آزادی بیان در میان کارمندان را فراهم کرده و در نهایت سبب خسارات زیادی بر کارکنان و سازمان می شود. این موضوع با توجه به میزان قلدری سازمانی ادراک شده و آزادی بیان موجود نیز بیشتر تأیید می شود چرا که نتایج نشان داد در وزارت ورزش و جوانان قلدری سازمانی و مؤلفه های آن به طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارد در حالی که آزادی بیان و تمام مؤلفه های آن شامل آزادی بیان فردی، آزادی بیان بخشی و آزادی بیان سازمانی در وضعیت نامناسب قرار دارند. در واقع به نوعی می توان بخشی از این میزان آزادی بیان را به وضعیت قلدری سازمانی در وزارت مذکور نسبت داد؛ لذا، منطقی است که بیان شود قلدری سازمانی ادراک شده با آزادی

References

- 1- Aghaei, Reza; Aghaei, Milad; Aghaei, Asghar. Investigating the relationship between job burnout, citizenship behavior, organizational climate and organizational culture. Public Administration, 2014, Volume 5, Issue 4, Pages 1-18.

- 2- Amrullahi Boyuki, N, Saroueri, M and Taghizadeh, A. "Explaining the role of moderation in the relationship between the phenomenon of organizational reorganization and organizational identity." *Journal of Management and Management of State Organizations*, 2018, Volume 6, Issue 1, pp. 155-143. [Persian].
- 3- Cooper, Cary L. *Spiritual stresses and ways to identify and deal with it*. 2010, New York.
- 4- Cox, L. Kennison, M. Gillen, P. The incongruity of workplace bullying victimization and inclusive excellence. *Nursing Outlook*, Volume 65, Issue 5, September–October 2017, Pages 588-596
- 5- Ghaffari, Shams; Ashoori, Marieh . Determining the role of organizational bullying perception in relation between job stress and the desire to quit serving in the Ministry of Sports and Youth, *Organizational Behavioral Organizational Management Studies in Sport*, 2018, Vol. 4, No. 4 - Successive Number 16, pp: 101-111. [Persian].
- 6- Gholipour, A, Bad, M, Fakeri Kesh Kanan, S, Baghestani Barzaki, H. Relationship between perceived organizational bullying and women's psychological stress. *Social Welfare*; 2009, Volume 9, Number 34; pp:187 - 206. [Persian].
- 7- Ghowchani, F ., al-Tafi F. *Organizational Bullying: Concepts, Causes and Consequences*, The First International Conference on the New Paradigms of Business and Organizational Intelligence Management, 2015, Tehran, Shahid Beheshti University.
- 8- Harmon. P. *Evaluating an Organization's Business Process Maturity*, *Business Process Trends*, 2004, Vol2, No.3, March 2004
- 9- Karimi Baba Ahmadi, S., Golparvar M. *Bullying Relationship with Job Satisfaction and Organizational Support of Staff of Khuzestan Steel Co.*, First International Conference on Psychology, Education and Social Sciences, 2017, Tehran, Kousha Gostar Conference Center, in cooperation with the universities of the country. [Persian].
- 10- Karimi Baba Ahmadi, S., Golparvar, M. *Bullying Relationship with Job Satisfaction and Organizational Support of Staff of Khuzestan Steel Co.*, First International Conference on Psychology, Education and Social Sciences, 2017, Tehran, Kousha Gostar Conference Center, in cooperation with the universities of the country.
- 11- Lambert, Eric et al. The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*. 2010, Vol 38. Pp. 7-16.
- 12- Lewis, Sian E. Orford, Jim. "Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships". *Journal of Community & Applied Social Psychology*. 2005, Vol 15. pp 29–47.
- 13- Maslach , C., & Jackson, S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 1981. 2, 1-15.
- 14- Shabani Bahar, G; Konani; M, Z. The Relationship Between Burnout and General Health of Lorestan's Physical Education Teachers. *Research on Sport Management and Motor Science*, Second Year, No. 3, pp. 77-91.
- 15- Shah Mansh, N., Fakri ,K. Effectiveness of Glaser's Reality Therapy Theory on Teacher's Burnout, Second International Humanities Congress, Cultural Studies, 2016, Tehran, Center for Empowerment of Social and Cultural Skills,
- 16- Yousefi, Bahram; Moradi Khaki, Shahnaz. Relationship between lack of effort - rewards with the burnout of physical education teachers (path analysis). *Physiology and Management Research in Sports*, 2012, No. 7, pp. 57-67.
- 17- Askarian F, Dokhtbagher N. The Impact of Hosting on the Performance of Teams in Iranian Football Super League. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2015; 2(8): 87-100. [Persian]
- 18- Darabi S, Zardoshtian S. The Effect of Social Responsibility on Organization Performance by Emphasizing the Strategic Role of reputation on the Employees of Sports and Youth Departments in the West of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019; 5(20): 109-123. [Persian]



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی