

تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه
**The effect of abusive supervision on social relationships in the workplace
with the mediating role of retaliatory behaviors**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۰۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲


نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Niazazari, (PhD)

Abstract

Purpose: The aim of this study was to investigate the effect of abusive supervision on social relationships in the workplace with the mediating role of retaliatory behaviors. **Method:** Descriptive research method - correlation of the type of modeling was structural equations. Statistical population of the research Included all school Managers in Sari were 486 people, using stratified random sampling method, 249 people were selected as a statistical sample for the study. The method of estimating the statistical sample size of the research was the method of observable variables. To collect research data, three standard questionnaires of abusive supervision of Tepper (2000), social relations in the workplace of Madsen et al. (2005) and retaliatory behaviors of Skarlicki & Folger (1997) were used. The research data were analyzed using SPSS and SmartPLS software and with PLS structural equation modeling approach, Aston-Geisser Q2 index and goodness of fit index. **Results:** The results showed that the effect of abusive supervision and retaliatory behaviors on social relations in the workplace is negative and significant. also was found the mediating role of retaliatory behaviors in the impact of abusive supervision on social relationships in the workplace was negative and significant. **Conclusion:** a result of factors which can have a devastating effect on social relationships in the workplace is abusive supervision and retaliatory behaviors.

Keywords: Abusive Supervision, Retaliatory Behaviors, Social Relationships in the Workplace, School Managers.

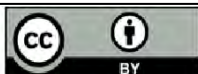
مرضیه نیازآذری^۱ 

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه انجام شده است. **روش:** روش تحقیق توصیفی - همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران مدارس شهر ساری به تعداد ۴۸۶ نفر بود، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۴۹ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. روش برآورد حجم نمونه آماری پژوهش روش متغیرهای مشاهده پذیر بود. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد سرپرستی توهین آمیز تپر (۲۰۰۰)، روابط اجتماعی در محیط کار مدسن و همکاران (۲۰۰۵) و رفتارهای تلافی جویانه اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) استفاده شد. داده های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS و SmartPLS و با رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری به روش PLS، شاخص Q^2 استون - گیسر و شاخص نیکویی برازش تحلیل شدند. **یافته ها:** نتایج به دست آمده نشان داد که تأثیر سرپرستی توهین آمیز و رفتارهای تلافی جویانه بر روابط اجتماعی در محیط کار منفی و معنی دار بود، همچنین مشخص شد که نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه در تأثیرگذاری سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار منفی و معنی دار بود. **نتیجه گیری:** در نتیجه از جمله عواملی که می تواند تأثیر مخربی بر روابط اجتماعی در محیط کار داشته باشد سرپرستی توهین آمیز و رفتارهای تلافی جویانه می باشد.

کلیدواژه ها: سرپرستی توهین آمیز، رفتارهای تلافی جویانه، روابط اجتماعی در محیط کار، مدیران مدارس.

۱ - نویسنده مسئول: استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی قائم شهر، مازندران، ایران.



مقدمه

نیروی انسانی، به عنوان سرمایه‌ی با ارزش سازمان‌ها مطرح می‌باشد و نگهداری و حفظ آن برای هر سازمان ضروری است. در این خصوص برقراری ارتباطات موثر انسانی به منظور ایجاد شبکه‌های ارتباطی از جایگاه ویژه‌ای در توسعه منابع انسانی برخوردار است (ایساکسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). ارتباطات افراد در سازمان‌ها تضمین کننده اثربخشی و کارایی سازمان است. کارایی و اثربخشی هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد (عباد، ۱۳۹۶). امروزه هنر و علم مدیریت در راستای توسعه روابط اجتماعی در محیط کار^۲ از ظریف‌ترین، دشوارترین و پرمهم‌ترین کارها می‌باشد که آن را به عنوان یکی از شاخص‌های مهم مدیریت اثربخش سازمانی معرفی می‌کنند (اسمودی^۳، ۲۰۲۱).

بررسی روابط درون سازمانی یک موضوع پیچیده و نقش آن در بسیاری از فرایندهای و متغیرهای سازمانی بسیار حائز اهمیت است. توجه به ارتباطات سازمانی منحصر به مراکز علمی نیست، بلکه سازمان‌های تجاری و تولیدی نیز از آن به عنوان کلید موفقیت یاد نموده‌اند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۸). وجود سازمان وابسته به ارتباطات است و هر مدیری معمولاً بیشتر وقت خود را صرف برقرار کردن ارتباط می‌کند. برای ایجاد هماهنگی بین عناصر مادی و انسانی سازمان به صورت یک شبکه کارآمد و موثر، برقراری ارتباطات مطلوب ضروری است، زیرا وقتی ارتباطات برقرار نشود، فعالیت سازمان متوقف می‌شود و نمی‌توان مدیریت اثربخش و کارآمدی بر فرایندهای سازمانی داشت (برهان یزدانی، ۱۳۹۳). ارتباطات؛ همواره به عنوان رکن اساسی زندگی اجتماعی در سازمان‌ها مطرح بوده و به شکل‌های مختلف موجبات رفاه و پیشرفت آن را فراهم کرده است (دولمن^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). در نقطه مقابل این مهم، ارتباطات ضعیف و نامطلوب، کیفیت فعالیت‌های سازمانی را تهدید می‌کند و نتیجه‌ی آن روی افراد و سازمان، اثر می‌گذارد (کاظم زاده، ۱۳۹۳).

روابط اجتماعی در مکان کاری اشاره دارد به ادراکات، احساسات و نگرش‌ها اعضای سازمان که می‌تواند مثبت یا منفی باشد نسبت به مدیر مافوق، هم‌تایان و زیردستان که در محیط کار با آنها در تعامل هستند (مادسن^۵ و همکاران، ۲۰۰۵). روابط اجتماعی در محیط کار به افراد این اجازه را می‌دهد که با یکدیگر تعامل داشته، به اهداف مطلوب نائل شده، حمایت شوند و از

-
- 1- Isaksson
 - 2- Social Relationships in the Workplace
 - 3- Smudde
 - 4- Doleman
 - 5- Madsen

ساختار رسمی سازمان بهره گیرند(یو و همکاران^۱، ۲۰۲۰). در سطح سازمانی نیز روابط اجتماعی باعث ایجاد انسجام و پیوند بین اجزای مختلف سازمان شده و سازمان را در توانمندسازی و پیشبرد مأموریت‌ها و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به سطح مطلوبی از آن یاری می‌نماید(ایساکسون و همکاران، ۲۰۱۹؛ گیسیون^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). پرداختن به روابط اجتماعی در محیط کاری، فاکتور موثری در جهت مدیریت واکنش کارکنان و کاهش مقاومت آنها در برابر تغییر محسوب می‌شود (کوثرین^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). این مهم می‌تواند نگرانی کارکنان را در خصوص نتایج تغییرات به وجود آمده، کاهش داده و زمینه را برای پذیرش هر چه بهتر تغییر و تحولات، فراهم آورد(میلر^۴ و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین می‌تواند برداشت نادرست کارکنان را در خصوص بی ثباتی یا منصفانه برخورد نشدن با آنها را اصلاح نماید و این اطمینان را به کارکنان منتقل سازد که این تعامل، اظهار نظر و حتی انتقادهای و پیشنهادهای مطرح شده از سوی آنها، خطر و تهدید برای آنها محسوب نمی‌شود(کوچیگینا^۵ و همکاران، ۲۰۲۱).

مفهوم روابط اجتماعی در محیط کار با توجه به بین رشته‌ای بودن مبانی آن، زمینه تمرکز پژوهشگران در حوزه‌های مختلف شده است که اکثر آنها بر شناسایی عوامل موثر بر آن اتفاق نظر دارند(تامسون^۶، ۲۰۱۸). در این راستا مطالعات نشان می‌دهد که تعهد شغلی و سازمانی(اردلان و همکاران، ۱۳۹۸)، روابط بین فردی حرفه‌ای(کوثرین^۷ و همکاران، ۲۰۲۱)، معنویت(اسمودی، ۲۰۲۱)، رهبری مخرب(یانگ^۸ و همکاران، ۲۰۱۹)، رهبری و انسجام تیمی(ژانگ^۹ و همکاران، ۲۰۱۵)، رهبری ماکیاولی^{۱۰}(استادوونیک و استار^{۱۱}، ۲۰۱۸)، سرپرستی توهین آمیز^{۱۲}(کرنان^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۱؛ شن^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۹) و رفتارهای تلافی جویانه^{۱۵}(ژائو^{۱۶} و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیان^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۲) بر روابط اجتماعی در محیط کار تاثیرگذار می‌باشد.

-
- 1- Yoo
 - 2- Gibson
 - 3- Querin
 - 4- Miller
 - 5- Kochigina
 - 6- Thompson
 - 7- Querin
 - 8- Yang
 - 9- Zhang
 - 10- Machiavellian Leadership
 - 11- Stradovnik & Stare
 - 12- Abusive Supervision
 - 13- Kernan
 - 14- Shen
 - 15- Retaliatory Behaviors
 - 16- Zhao
 - 17- Lian

رهبری یکی از وظایف ضروری مدیران است، موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک رهبری قرار دارد (ژانگ و گائو^۱، ۲۰۱۹). از نقطه نظر سازمانی رهبری دارای اهمیت حیاتی است، زیرا رهبری نفوذ قدرتمندی بر رفتار فرد و گروه دارد. دلیل دیگر اهمیت رهبری آن است که رهبر کوشش‌های گروه را در جهت هدفی هدایت می‌کند، که هدف مورد نظر خود او نیز می‌باشد (افجه ای، ۱۳۹۴). بررسی مطالعات حوزه رهبری نشان می‌دهد که در گذشته پژوهش‌ها بر شناسایی تاثیرات مثبت رهبر در سازمان و همچنین رفتار مثبت رهبران تمرکز داشته‌اند، اما در سال‌های گذشته این روند با نگاهی جامع تر به بحث رهبری پرداخته است که جنبه منفی و تاریک رهبری نیز مورد توجه قرار داده است (وبرگ و فولر^۲، ۲۰۱۹؛ ویلیامز^۳، ۲۰۱۸). این پژوهش‌ها بر نقاط ضعف و ویژگی‌های غیر اخلاقی و رفتارهای مخرب رهبران تمرکز کرده‌اند. چنین رفتارهای سمی، زهرآگینی و توهین آمیز به عنوان یک بعد تاریک در امر رهبری قابل لمس می‌باشد که بیانگر رفتارهای ویرانگر از سوی تعدادی از رهبران است (کوبان و ساریکایا^۴، ۲۰۱۶). برخی از رهبران درگیر رفتارهای غیراخلاقی و مخرب هستند، به طوری که محققان استدلال می‌کنند، این رهبران با رفتارهای توهین آمیز و خصوصیات شخصی غیر کارآمد خود آسیب‌ها و صدمات طولانی مدت و جبران‌ناپذیری را به افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و حتی جوامع و ملت‌هایی که هدایت و سرپرستی آنان را بر عهده دارند، وارد می‌کنند (جیانگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۱؛ فیشر^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). سرپرستی توهین آمیز به عنوان ادراک کارکنان از میزان استفاده مستمر رهبران از رفتارهای خصمانه کلامی و غیر کلامی تعریف می‌شود (زارع و همکاران، ۱۳۹۷). این نوع رهبری دارای طیف وسیعی از پیامدهای منفی بر اعضای سازمان و کل سازمان هستند. در سطح فردی سطح پایین رضایت شغلی و تعهد شغلی، بد رفتاری میان کارکنان، سکوت سازمانی و در سطح سازمانی نیز سطح پایین عملکرد، عدم کارایی و اثربخشی، تعارض سازمانی و آشفتگی سازمانی را می‌توان انتظار داشت (ولز و نویس^۷، ۲۰۱۷؛ ژو^۸ و همکاران، ۲۰۲۱). به این ترتیب سرپرستی توهین آمیز علاوه بر صدماتی که به کارکنان و همکاران وارد می‌کند، موفقیت و بقای سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (پارک

- 1- Zhang & Guo
- 2- Weberg & Fuller
- 3- Williams
- 4- Coban & Sarikaya
- 5- Jiang
- 6- Fischer
- 7- Velez & Neves
- 8- Xu

و کیم^۱، ۲۰۱۸؛ شن و همکاران، ۲۰۱۹).

در کنار این مهم علاقه رو به رشدی به مطالعه رفتارهای تلافی جویانه در سازمان‌ها در میان پژوهشگران ایجاد شده است و این مسئله به دلیل شیوع روز افزون این رفتارها در مکان‌های کاری و هزینه‌های زیاد این نوع رفتارها می‌باشد (پراساد^۲ و همکاران، ۲۰۱۷؛ هالدورای^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتار زمانی به عنوان رفتار تلافی جویانه در نظر گرفته می‌شود که با سیاست‌های سازمان، ارزش‌های اصلی، فرهنگ و غیره مطابقت نداشته باشد و چنین رفتاری مانع رسیدن به مقاصد، رفاه و استانداردهای سازمانی می‌شود (جاواد^۴، ۲۰۱۳)، علاوه بر این تصور می‌شود که رفتارهای تلافی جویانه به اهداف و منافع دیگر اعضای سازمان ضرر می‌رساند (وموتایو^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). این رفتارها یکی از مهم‌ترین مشکلاتی است که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه می‌باشند (ژو و همکاران، ۲۰۱۹)، و به نگرانی جدی در مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است که پیامدهای عمده‌ای برای فرد و همچنین برای سازمان دارد (سودا و خان^۶، ۲۰۱۳). در پیشینه پژوهش‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی رفتارهایی با عناوینی نظیر رفتارهای انحرافی، ضداجتماعی، ضد تولید، تلافی جویانه و مخرب به عنوان رفتارهای منفی معرفی شده‌اند (سلامی^۷، ۲۰۱۰؛ چیراشا و ماهاپا^۸، ۲۰۱۲). به هر حال صرف نظر از تاکید بر واژه خاص در توصیف رفتارهای منفی نظیر آنچه که یاد شد، می‌توان در یک تعریف ساده و روشن گفت که هر رفتاری که در تضاد و تقابل با رسوم، قواعد، سیاست‌ها و برنامه‌های انسانی و سازمانی یک مجموعه کاری قرار بگیرد و هدف آن آسیب رسانی به حیات سالم و رو به رشد ارزش‌ها و اهداف آن مجموعه کاری باشد را می‌توان رفتارهای تلافی جویانه در نظر گرفت (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۳، ظهیرالدین، ۱۳۹۹). رفتارهای تلافی جویانه مجموعه‌ای از اعمال متمایز و روشنی هستند که ویژگی‌های مشترکی دارند، آن‌ها ارادی و آسیب رسان هستند که در آن هنجارهای مهم سازمان شکسته می‌شوند و تهدیدی جدی برای تمامی ساختار سازمان می‌باشد (فاگبوهنگبه و همکاران، ۲۰۱۲؛ محمد و سرور، ۲۰۲۱).

با توجه به اینکه سازمان‌ها و به خصوص نظام‌های آموزشی عرصه فعالیت انسانی هستند، لذا سرنوشت آنها نیز با روابط اجتماعی در محیط کار گره خورده است. همواره نظام‌های آموزشی

-
- 1- Park & Kim
 - 2- Prasad
 - 3- Haldorai
 - 4- Jawad
 - 5- Omotayo
 - 6- Sudha & Khan
 - 7- Salami
 - 8- Chirasha & Mahapa

تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه

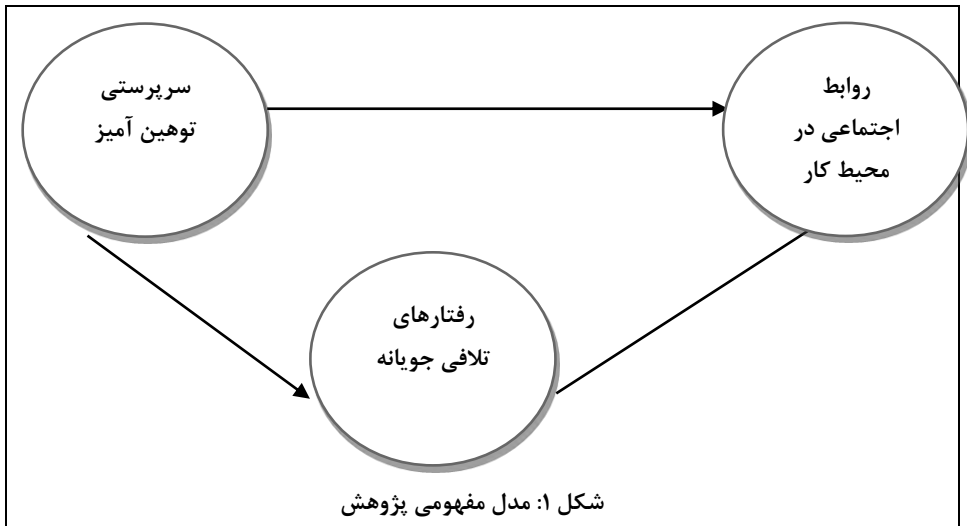
برای پیشبرد برنامه‌ها و اهداف خود در سطوح مختلف نیازمند توسعه روابط اجتماعی در میان اعضای خود می‌باشد، اما متأسفانه آنچه در عمل می‌توان شاهد بود سطوح پایین مشارکت و روابط اجتماعی بین مدیران و کارکنان در سطح کلان و خرد در مدارس می‌باشد، غافل از اینکه برای اجرای موفقیت آمیز برنامه‌ها باید عوامل بسیاری از جمله روابط اجتماعی و شبکه‌های ارتباطی بین افراد را در نظر گرفت، در کنار این مسئله رفتارهای تلافی جویانه توجه رو به رشدی را در میان محققان و پژوهشگران مدیریت حوزه منابع انسانی، رفتار سازمانی و رشته‌های مرتبط به دست آورده است، اما متأسفانه با وجود شیوع و هزینه‌های این گونه رفتارها، در حال حاضر درک ما از رفتارهای تلافی جویانه محدود باقی مانده است و تحقیقات تجربی بسیاری باید انجام شود. از طرف دیگر با توجه به نقش سرپرستی توهین آمیز و لزوم توجه به رفتارهای کلامی و گفتاری آنان و اینکه تاکنون پژوهشی به بررسی تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه نپرداخته است ضرورت پژوهش از این دست احساس می‌شود. هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخ به این سوال می‌باشد که آیا سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه می‌تواند اثرگذار باشد؟

مدل مفهومی پژوهش

این مدل با اقتباس از مقیاس سرپرستی توهین آمیز تپر^۱ (۲۰۰۰)، روابط اجتماعی در محیط کار مدسن و همکاران (۲۰۰۵) و رفتارهای تلافی جویانه اسکارلیسکی و فولگر^۲ (۱۹۹۷) طراحی شده است، بررسی مطالعات قبلی حاکی از تأثیرگذاری سرپرستی توهین آمیز (کرنان و همکاران، ۲۰۱۱؛ شن و همکاران، ۲۰۱۹) و رفتارهای تلافی جویانه (ژانو و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیان و همکاران، ۲۰۱۲) بر روابط اجتماعی در محیط کار می‌باشد. بر این اساس به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه نظری و تجربی پژوهش الگویی طراحی شده است و تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مذکور بر روابط اجتماعی در محیط کار، با ارزیابی روابط میان متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است.

1- Tepper

2- Skarlicki & Folger



روش پژوهش

روش تحقیق پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۴۸۶ نفر از مدیران مدارس شهر ساری است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بود، به منظور برآورد حجم نمونه آماری از روش متغیرهای مشاهده پذیر بهره گرفته شد، به ازای هر متغیر مشاهده پذیر ۳۰ نفر مد نظر قرار گرفته شد و با توجه به اینکه ۸ متغیر مشاهده پذیر در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت، تعداد نمونه ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری جهت بررسی انتخاب شد، با توجه به احتمال عدم برگشت چند پرسشنامه، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه بین جامعه آماری بر اساس لیست قرعه کشی توزیع شد که در نهایت ۲۴۹ پرسشنامه کامل جمع آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه سرپرستی توهین آمیز: برای سنجش سرپرستی توهین آمیز از پرسشنامه استاندارد تپر (۲۰۰۰) استفاده شد. پرسشنامه در قالب ۱۵ سوال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت بر اساس طیف پنج درجه ای (شامل: خیلی کم، نمره ۵، کم، نمره ۴، تا اندازه‌ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۲ و خیلی زیاد، نمره ۱) می باشد. طراحی شده است. پرسشنامه دو بعد رفتارهای توهین آمیز کلامی (سوال‌های ۱-۷) و رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی (سوال‌های ۸ تا ۱۵) را مورد سنجش قرار می‌دهد، روایی سازه پرسشنامه در پژوهش

تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه

تپه (۲۰۰۰) از طریق تحلیل عاملی و پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ مورد تایید قرار گرفت، در ایران پرسشنامه توسط نظرپوری و همکاران (۱۴۰۱) اعتبار یابی شده است.

پرسشنامه روابط اجتماعی در محیط کار: برای سنجش روابط اجتماعی در محیط کار از پرسشنامه استاندارد مدسن و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. پرسشنامه در قالب ۱۰ سوال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۱، کم، نمره ۲، تا اندازه‌ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۴ و خیلی زیاد، نمره ۵) طراحی شده است. پرسشنامه سه بعد احساس تعلق (سوال‌های ۱ تا ۳)، تعامل پویا (سوال‌های ۴ تا ۶) و همدلی (سوال‌های ۷ تا ۱۰) را مورد سنجش قرار می‌دهد، روایی سازه پرسشنامه در پژوهش مدسن و همکاران (۲۰۰۵) از طریق تحلیل عاملی و پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۸ مورد تایید قرار گرفت، در ایران پرسشنامه توسط اردلان و همکاران (۱۳۹۸) اعتبار یابی شده است، روایی صورتی و محتوایی پرسشنامه از طریق ارزیابی متخصصان و پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ مورد تایید قرار گرفت.

پرسشنامه رفتارهای تلافی جویانه: برای سنجش رفتارهای تلافی جویانه از پرسشنامه استاندارد اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) استفاده شد. پرسشنامه در قالب ۱۵ سوال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (شامل: خیلی کم، نمره ۵، کم، نمره ۴، تا اندازه‌ای، نمره ۳، زیاد، نمره ۲ و خیلی زیاد، نمره ۱) طراحی شده است. پرسشنامه سه بعد رفتارهای تلافی جویانه از امکانات (سوال‌های ۱ تا ۵)، رفتارهای تلافی جویانه کلامی (سوال‌های ۶ تا ۱۰) و رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و زمان (سوال‌های ۱۱ تا ۱۵) را مورد سنجش قرار می‌دهد، روایی سازه پرسشنامه در پژوهش اسکارلیسکی و فولگر (۱۹۹۷) با انجام تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس روایی سازه پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت، پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش شد، در ایران پرسشنامه توسط گل پرور و همکاران (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است، روایی پرسشنامه از طریق روایی سازه و پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ مورد تایید قرار گرفت. روایی و پایایی ابزارهای پژوهش به تفصیل در قسمت یافته‌های پژوهش آرایه شده است.

داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و SmartPLS و با رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری به روش PLS، شاخص Q^2 استون - گیسر و شاخص نیکویی برازش تحلیل شدند.

یافته های پژوهش

همان طور که در روش مدل سازی معادلات ساختاری مطرح است ابتدا باید ضرایب گویه ها و پایایی مقیاس های انتخابی برای اندازه گیری متغیرهای مکنون بررسی شود.

جدول ۱: ضرایب گویه ها و ضرایب پایایی های متغیرها

متغیرها	مولفه ها	گویه	متغیرهای آشکار		متغیرهای پنهان		
			بار	ضریب	آلفا	پایایی	پایایی
			معناداری	کرانباخ	اسپیرمن	ترکیبی	
رفتارهای توهین آمیز کلامی		Q۱	۰/۷۳	۲۶/۲۶	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۹
		Q۲	۰/۷۷	۲۶/۴۰			
		Q۳	۰/۷۶	۲۶/۴۰			
		Q۴	۰/۷۴	۲۵/۶۷			
		Q۵	۰/۶۹	۱۸/۶۹			
		Q۶	۰/۶۹	۱۹/۳۳			
		Q۷	۰/۷۷	۳۳/۰۶			
سرپرستی توهین آمیز		Q۸	۰/۸۳	۴۷/۴۱	۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۸۹
		Q۹	۰/۸۶	۵۳/۰۰			
رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی		Q۱۰	۰/۷۹	۲۵/۱۵	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۹
		Q۱۱	۰/۸۲	۴۲/۷۵			
		Q۱۲	۰/۶۹	۱۷/۰۸			
		Q۱۳	۰/۵۵	۱۲/۱۱			
		Q۱۴	۰/۶۲	۱۳/۹۸			
		Q۱۵	۰/۵۲	۱۰/۵۶			
مجموع							
رفتارهای تلافی جویانه از امکانات		Q۱۶	۰/۷۸	۳۰/۷۸	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۸۶
		Q۱۷	۰/۷۵	۲۸/۶۸			
		Q۱۸	۰/۷۲	۱۹/۶۲			
		Q۱۹	۰/۷۲	۲۱/۴۹			
		Q۲۰	۰/۷۷	۲۷/۱۴			
رفتارهای تلافی جویانه کلامی		Q۲۱	۰/۶۱	۱۲/۱۲	۰/۷۲	۰/۷۳	۰/۸۲
		Q۲۲	۰/۷۹	۲۹/۴۴			
		Q۲۳	۰/۶۶	۱۵/۲۴			
		Q۲۴	۰/۵۹	۱۱/۲۴			
		Q۲۵	۰/۷۷	۲۴/۶۶			

متغیرها	مولفه‌ها	گویه	متغیرهای آشکار		متغیرهای پنهان				
			بار عاملی	ضریب معناداری	آلفا کرانباخ	پایایی اسپیرمن	پایایی ترکیبی		
رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و زمان		Q26	۰/۷۶	۲۴/۷۲	۰/۷۴	۰/۷۷	۰/۸۳		
		Q27	۰/۸۶	۴۴/۰۲					
		Q28	۰/۶۱	۱۰/۶۵					
		Q29	۰/۶۸	۱۶/۶۵					
		Q30	۰/۵۶	۸/۸۶					
مجموع							۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۸۶
احساس تعلق		Q31	۰/۸۵	۵۰/۸۰	۰/۶۹	۰/۷۴	۰/۸۳		
		Q32	۰/۷۴	۱۶/۱۳					
		Q33	۰/۷۵	۲۱/۶۵					
روابط اجتماعی در محیط کار	تعامل پویا	Q34	۰/۸۶	۸۴/۱۵	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۸۷		
		Q35	۰/۸۳	۳۲/۲۰					
		Q36	۰/۸۲	۳۳/۸۶					
		Q37	۰/۷۳	۱۸/۲۲					
		Q38	۰/۷۹	۲۸/۵۰					
همدلی		Q39	۰/۸۴	۴۱/۶۱	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۸۹		
		Q40	۰/۸۸	۵۳/۲۲					
		مجموع							۰/۸۲

ضریب معناداری بالای ۱/۹۶ باشد نشان از رابطه معنی داری در سطح ۹۵ درصد اطمینان ($P < ۰/۰۵$) می باشد.

ضریب معناداری بالای ۲/۵۸ باشد نشان از رابطه معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان ($P < ۰/۰۰۱$) می باشد.

ضریب معناداری بالای ۳/۲۴ باشد نشان از رابطه معنی داری در سطح ۹۹/۹ درصد اطمینان ($P < ۰/۰۰۰۱$) می باشد.

طبق نتایج حاصل در جدول ۱- آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایداری درونی اندازه گیری می شود که نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص های مربوط به آن است مقدار واریانس تبیین شده بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبولی است. البته موس^۱ و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهای با تعداد سؤال های اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب معرفی کرده اند

(داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). بنابراین متغیر امنیت تجربه مصرف کننده در اوایل کودکی با ضریب بالای ۰/۶۴ قابل قبول است.

طبق نتایج حاصل در جدول ۱- ضریب پایایی ترکیبی توسط ورتس و همکاران^۱ معرفی شد مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص هایش و در مخرج کسر، واریانس سازه با شاخص هایش به اضافه مقدار خطای اندازه گیری می آید. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بالاتر ۰/۷ باشد نشان از پایداری درونی مناسب است و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی است. ذکر این نکته ضروری است که پایایی ترکیبی معیار بهتری از آلفا به شمار می رود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در نتیجه پایایی ترکیبی همه متغیرها بالای ۰/۷۷ برخوردار است.

طبق نتایج حاصل در جدول ۱- پایایی همبستگی اسپیرمن برای ارزیابی پایداری درونی اندازه گیری می شود که نشانگر میزان همبستگی بین سازه و گویه مربوط به آن است که بالاتر از ۰/۷۶ پایایی قابل قبولی است. که همه متغیرها از ضریب قابل قبولی برخوردار می باشد.

جدول ۲: روایی واگرا به روش بارهای عاملی متقابل

همدلی	تعامل پویا	احساس تعقیق	رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و ما:	رفتارهای تلافی جویانه کلامی	رفتارهای تلافی جویانه از امکانات	رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی	رفتارهای توهین آمیز کلامی	
۰-۰/۱۲	۰-۰/۲۴	۰-۰/۲۷	۰/۲۱	۰/۲۳	۰/۲۸	۰/۴۹	۰/۷۳	Q1
۰-۰/۱۷	۰-۰/۲۷	۰-۰/۳۱	۰/۳۱	۰/۲۸	۰/۲۹	۰/۴۲	۰/۷۷	Q2
۰-۰/۲۹	۰-۰/۱۴	۰-۰/۲۸	۰/۲۴	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۵۳	۰/۷۶	Q3
۰-۰/۲۷	۰-۰/۱۴	۰-۰/۲۵	۰/۲۵	۰/۳۸	۰/۳۲	۰/۴۶	۰/۷۴	Q4
۰-۰/۲۴	۰-۰/۱۹	۰-۰/۲۶	۰/۱۰	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۵۲	۰/۶۹	Q5
۰-۰/۱۹	۰-۰/۲۶	۰-۰/۲۵	۰/۲۶	۰/۲۶	۰/۴۲	۰/۵۰	۰/۶۹	Q6
۰-۰/۲۲	۰-۰/۲۲	۰-۰/۲۵	۰/۲۴	۰/۳۶	۰/۳۵	۰/۴۱	۰/۷۷	Q7
۰-۰/۲۲	۰-۰/۲۵	۰-۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۲۷	۰/۴۰	۰/۸۳	۰/۴۸	Q8
۰-۰/۲۴	۰-۰/۳۳	۰-۰/۴۰	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۳۷	۰/۸۶	۰/۴۱	Q9
۰-۰/۲۵	۰-۰/۱۸	۰-۰/۲۷	۰/۱۹	۰/۲۸	۰/۳۱	۰/۷۹	۰/۴۰	Q10
۰-۰/۱۴	۰-۰/۲۵	۰-۰/۳۰	۰/۲۲	۰/۲۳	۰/۳۷	۰/۸۲	۰/۴۷	Q11
۰-۰/۱۷	۰-۰/۲۴	۰-۰/۳۴	۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۲۷	۰/۶۹	۰/۴۴	Q12
۰-۰/۱۹	۰-۰/۱۳	۰-۰/۱۸	۰/۲۶	۰/۲۹	۰/۳۵	۰/۵۵	۰/۴۱	Q13

هدمی	تعامل پویا	احساس تعقیق	رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و ما:	رفتارهای تلافی جویانه کلامی	رفتارهای تلافی جویانه از امکانات	رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی	رفتارهای توهین آمیز کلامی	
Q14	-0/16	-0/23	0/23	0/39	0/49	0/62	0/50	
Q15	-0/09	-0/13	-0/21	0/08	0/30	0/44	0/52	0/40
Q16	-0/22	-0/26	-0/31	0/35	0/35	0/78	0/41	0/39
Q17	-0/12	-0/22	-0/37	0/35	0/35	0/75	0/36	0/34
Q18	-0/22	-0/23	-0/33	0/14	0/41	0/72	0/41	0/36
Q19	-0/18	-0/20	-0/28	0/19	0/28	0/72	0/36	0/27
Q20	-0/23	-0/24	-0/29	0/26	0/42	0/77	0/37	0/34
Q21	-0/08	0/05	-0/13	0/11	0/61	0/31	0/15	0/25
Q22	-0/23	-0/01	-0/09	0/24	0/79	0/36	0/35	0/36
Q23	-0/13	-0/10	-0/16	0/29	0/66	0/36	0/29	0/31
Q24	-0/17	-0/22	-0/25	0/29	0/59	0/30	0/16	0/24
Q25	-0/26	-0/14	-0/21	0/23	0/77	0/33	0/31	0/31
Q26	-0/13	-0/20	-0/15	0/76	0/29	0/26	0/26	0/25
Q27	-0/13	-0/21	-0/17	0/86	0/34	0/32	0/26	0/30
Q28	-0/05	-0/26	-0/23	0/61	0/09	0/20	0/16	0/16
Q29	-0/11	0/00	-0/07	0/68	0/29	0/19	0/19	0/19
Q30	-0/13	-0/20	-0/20	0/56	0/15	0/26	0/15	0/19
Q31	0/25	0/34	0/85	-0/20	-0/11	-0/35	-0/35	-0/30
Q32	0/25	0/28	0/74	-0/17	-0/32	-0/33	-0/34	-0/33
Q33	0/16	0/34	0/75	-0/15	-0/19	-0/32	-0/25	-0/23
Q34	0/26	0/86	0/33	-0/23	-0/14	-0/35	-0/33	-0/28
Q35	0/27	0/83	0/44	-0/16	-0/06	-0/21	-0/25	-0/22
Q36	0/17	0/82	0/37	-0/22	-0/10	-0/18	-0/16	-0/19
Q37	0/73	0/16	0/16	-0/02	-0/22	-0/17	-0/17	-0/22
Q38	0/79	0/26	0/23	-0/09	-0/19	-0/24	-0/21	-0/22
Q39	0/84	0/22	0/22	-0/15	-0/20	-0/19	-0/18	-0/22
Q40	0/88	0/26	0/28	-0/22	-0/24	-0/23	-0/26	-0/28

طبق نتایج حاصل در جدول ۲ میزان همبستگی بین سؤال های یک سازه با سازه های دیگر مقایسه گردید. همانگونه که در جدول ۲ نمایان است مقدار همبستگی میان سؤال ها با سازه های مربوط به خود (اعداد رنگی) از همبستگی میان سؤال ها با سایر سازه بیشتر است که این مطلب گواه روایی و اگرای مناسب در این مدل است (طباطبائی و جهانگرد، ۱۳۹۵).

جدول ۳: ماتریس همبستگی و روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

همبستگی	روایی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
رفتارهای توهین آمیز کلامی	۰/۵۵	۰/۷۴										
رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی	۰/۵۲	۰/۷۸	۰/۷۲									
سرپرستی توهین آمیز	۰/۴۷	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۶۹								
رفتارهای تلافی جویانه از امکانات	۰/۵۶	۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۷۵							
رفتارهای تلافی جویانه کلامی	۰/۴۷	۰/۴۳	۰/۳۷	۰/۴۲	۰/۴۹	۰/۶۹						
رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و زمان	۰/۴۹	۰/۳۱	۰/۳۰	۰/۳۳	۰/۳۵	۰/۳۴	۰/۷۰					
رفتارهای تلافی جویانه	۰/۳۰	۰/۵۲	۰/۵۶	۰/۸۴	۰/۷۸	۰/۶۹	۰/۵۵					
احساس تعلق	۰/۶۱	۰/۳۶	۰/۴۰	۰/۴۰	۰/۴۲	۰/۴۴	۰/۶۲	۰/۷۸				
تعامل پویا	۰/۷۰	۰/۲۱	۰/۳۱	۰/۳۲	۰/۳۱	۰/۱۲	۰/۳۴	۰/۳۰	۰/۶۸	۰/۸۴		
همدلی	۰/۶۶	۰/۲۹	۰/۲۶	۰/۲۹	۰/۲۶	۰/۲۶	۰/۱۶	۰/۳۰	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۸۱	
روابط اجتماعی در محیط کار	۰/۳۹	۰/۴۰	۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۳۷	۰/۳۷	۰/۴۲	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۶۶	۰/۶۲

تاثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه

طبق مندرجات جدول ۳ به عقیده فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای بررسی روایی واگرا به وسیله ماتریس صورت می‌پذیرد که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، باید تمایز و تفکیک بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای (سؤالات) خودش داشته باشد تا بتوان گفت مؤلفه مدنظر روایی واگرا بالایی دارد. در روایی واگرا به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که تا چه حد یک عامل در رقابت با عامل‌های خارجی، نامرتب و محاسبه نشده می‌تواند واریانس مجموعه‌ای سؤالات را تبیین کند؟ اگر عاملی بیشترین مقدار از واریانس درون مجموعه‌ای سؤالات را برآورد کند و در واقع، با عامل‌های نامرتب همبستگی کمتری نشان دهد، دارای روایی واگرا است به عبارت دیگر، جذر روایی همگرا هر مؤلفه بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های دیگر باشد (طباطبائی و همکاران، ۱۳۹۵) (اعداد روی قطر جدول ۳) (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱)؛ که اعداد مندرج نشان از روایی واگرایی مناسبی در روش فورنل و لارکر می‌باشد.

لازم به ذکر است در روایی واگرا فورنل لارکر هدف این است که واگرایی بین هر سازه با سازه‌های دیگر در مدل تعیین شود بنابراین با توجه به این که سازه‌های مرتبه دوم متشکل از سازه‌های مرتبه اول خود هستند نباید واگرایی با سازه‌های مرتبه اول خود داشته باشند (داوری، رضازاده، ۱۳۹۳). در نتیجه برای مثال نباید روایی واگرا بین سازه مرتبه دوم (سرپرستی توهین آمیز، رفتارهای تلافی جویانه، روابط اجتماعی در محیط کار) با سازه‌های مرتب اول خود وجود داشته باشد.

کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص قدرت پیش بینی Q^2 نیز محاسبه شد، هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی^۱ می‌باشد. که براساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون زا انعکاسی را پیش بینی کند. مقادیر مثبت و بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده اند و می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است.

شاخص نیکوی برازش^۲ هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. که مقدار بدست آمده از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

$$\sqrt{0.52} \times \sqrt{0.60} = 0.56 = \text{ضریب تعیین} \times \text{روایی همگرا} = \text{نیکوی برازش}$$

1- Blindfolding

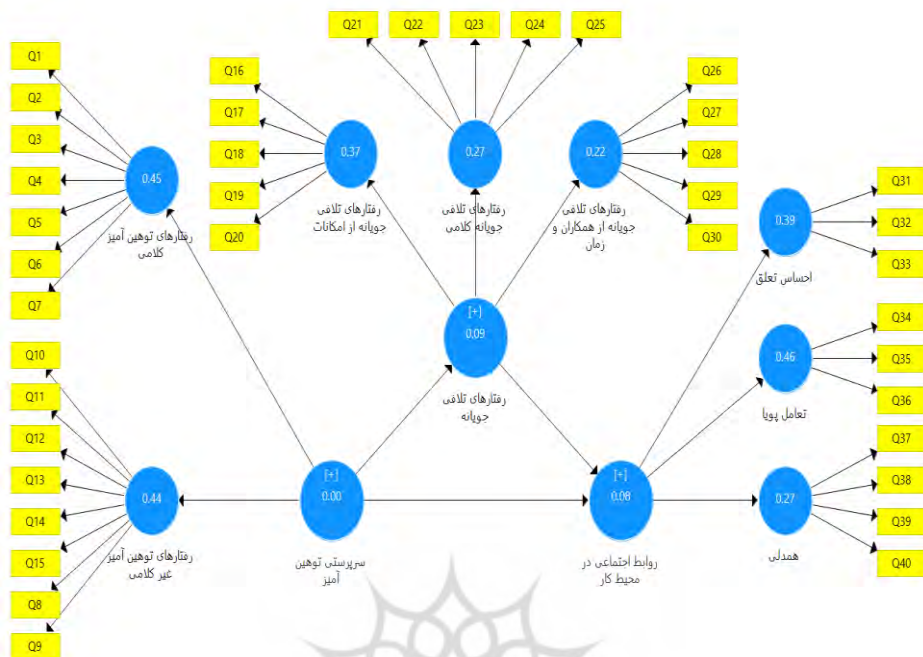
2- GOF

جدول ۴: برازش ساختار عاملی مدل و شاخص قدرت پیش بینی متغیرهای وابسته

متغیرها	مولفه ها	ضریب		قدرت پیش بینی	
		ضریب تبیین	تبیین اصلاح شده	SSE	SSO
رفتارهای توهین آمیز کلامی	رفتارهای توهین آمیز کلامی	۰/۸۸	۰/۸۸	۹۶۱/۲۰	۱۷۴۳/۰۰
	رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی	۰/۹۰	۰/۹۰	۱۱۲۲/۴۸	۱۹۹۲/۰۰
	مجموع	-	-	۳۷۳۵/۰۰	۳۷۳۵/۰۰
رفتارهای تلافی جویانه	رفتارهای تلافی جویانه از امکانات	۰/۷۱	۰/۷۱	۷۸۴/۰۶	۱۲۴۵/۰۰
	رفتارهای تلافی جویانه کلامی	۰/۶۱	۰/۶۱	۹۱۰/۹۴	۱۲۴۵/۰۰
	رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و زمان	۰/۴۷	۰/۴۷	۹۷۶/۹۲	۱۲۴۵/۰۰
مجموع		۰/۳۱	۰/۳۱	۳۰۲۵/۳۵	۳۷۳۵/۰۰
احساس تعلق	احساس تعلق	۰/۷۰	۰/۶۹	۴۵۵/۱۴	۷۴۷/۰۰
	تعامل پویا	۰/۷۱	۰/۷۱	۴۰۱/۷۲	۷۴۷/۰۰
	همدلی	۰/۴۴	۰/۴۴	۷۲۳/۹۰	۹۹۶/۰۰
مجموع		۰/۲۳	۰/۲۳	۲۰۴۱/۸۰	۲۴۹۰/۰۰

با توجه به جدول ۴ مقدار قدرت پیش بینی بدست آمده که ضریب مناسبی است. و مقدار نیکوی برازش بدست آمده از ضریب مطلوبی برخوردار است که مقادیر بدست آمده از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲: شاخص شاخص قدرت پیش بینی

بررسی روابط بین سازه‌ها با استفاده از ضریب مربوطه می‌توان به بررسی معنی دار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت. به منظور بررسی معنی داری ضرایب مسیر از روش باز نمونه گیری^۱ در حالت ۵۰۰۰ نمونه که در روش حداقل مربعات جزئی توصیه شده استفاده شد (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۳). نتایج در تحلیل ساختاری مدل نشان می‌دهد که مدل از اعتبار خوبی برخوردار است. پس از بررسی وضعیت و اعتبار الگو، در این بخش با استفاده از مقایسه بارهای عاملی تک تک ابعاد هر یک از مقوله‌های اصلی الگو که از الگوی بیرونی در حالت تخمین ضرایب استاندارد قابل استخراج است ابعاد هر یک از مقوله‌ها مورد رتبه بندی قرار می‌گیرند. نتایج این رتبه بندی در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۵: رتبه بندی مولفه‌های هر کدام از ابعاد (مقوله‌های فرعی)

رتبه	سطح	ضریب	ضریب	ضریب	مولفه‌ها	متغیرها
بندی	معناداری	تعیین	معناداری	مسیر		
۲	۰/۰۰۰	۰/۸۸	۱۳۵/۸۸	۰/۹۴	رفتارهای توهین آمیز کلامی	سرپرستی
۱	۰/۰۰۰	۰/۹۰	۱۵۶/۸۳	۰/۹۵	رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی	توهین آمیز ←
۱	۰/۰۰۰	۰/۷۱	۳۸/۵۳	۰/۸۴	رفتارهای تلافی جویانه از امکانات	رفتارهای
۲	۰/۰۰۰	۰/۶۱	۲۱/۷۹	۰/۷۸	رفتارهای تلافی جویانه کلامی	تلافی
۳	۰/۰۰۰	۰/۴۷	۱۳/۰۱	۰/۶۹	رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و زمان	جویانه ←
۲	۰/۰۰۰	۰/۷۰	۴۹/۰۸	۰/۸۳	احساس تعلق	روابط
۱	۰/۰۰۰	۰/۷۱	۴۱/۰۹	۰/۸۴	تعامل پویا	اجتماعی
۳	۰/۰۰۰	۰/۴۴	۱۰/۹۹	۰/۶۶	همدلی	در محیط کار ←

تحلیل ساختاری بررسی ساختار عاملی بین مقوله‌های فرعی (ابعاد) بر مولفه‌های پرداخته شد. نتایج نشان می‌دهند ساختار عاملی بین مقوله فرعی بعد سرپرستی توهین آمیز، با مولفه‌های (رفتارهای توهین آمیز کلامی، رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی)، مقوله فرعی بعد رفتارهای تلافی جویانه با مولفه‌های (رفتارهای تلافی جویانه از امکانات، رفتارهای تلافی جویانه کلامی، رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و زمان)، مقوله فرعی بعد روابط اجتماعی در محیط کار با مولفه‌های (احساس تعلق، تعامل پویا، همدلی) روابط علی معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود میزان مقوله‌های فرعی (ابعاد) با مولفه‌های گزارش شده است. رابطه مقوله فرعی بعد سرپرستی توهین آمیز به ترتیب با مولفه‌های رفتارهای توهین آمیز غیر کلامی ($B=0/95$) و رفتارهای توهین آمیز کلامی ($B=0/94$) به‌عنوان رتبه نخست و آخر تعلق گرفت، رابطه مقوله فرعی بعد رفتارهای تلافی جویانه به ترتیب با مولفه‌های رفتارهای تلافی جویانه از امکانات ($B=0/84$) و رفتارهای تلافی جویانه از همکاران و زمان ($B=0/69$) به‌عنوان رتبه نخست و آخر تعلق گرفت، رابطه مقوله فرعی بعد روابط اجتماعی در محیط کار به ترتیب با مولفه‌های حیطه تعامل پویا ($B=0/84$) و همدلی ($B=0/66$) به‌عنوان رتبه نخست و آخر تعلق گرفت.

جدول ۶: تحلیل ساختاری ضرایب مسیر و معناداری فرضیه مستقیم پژوهش

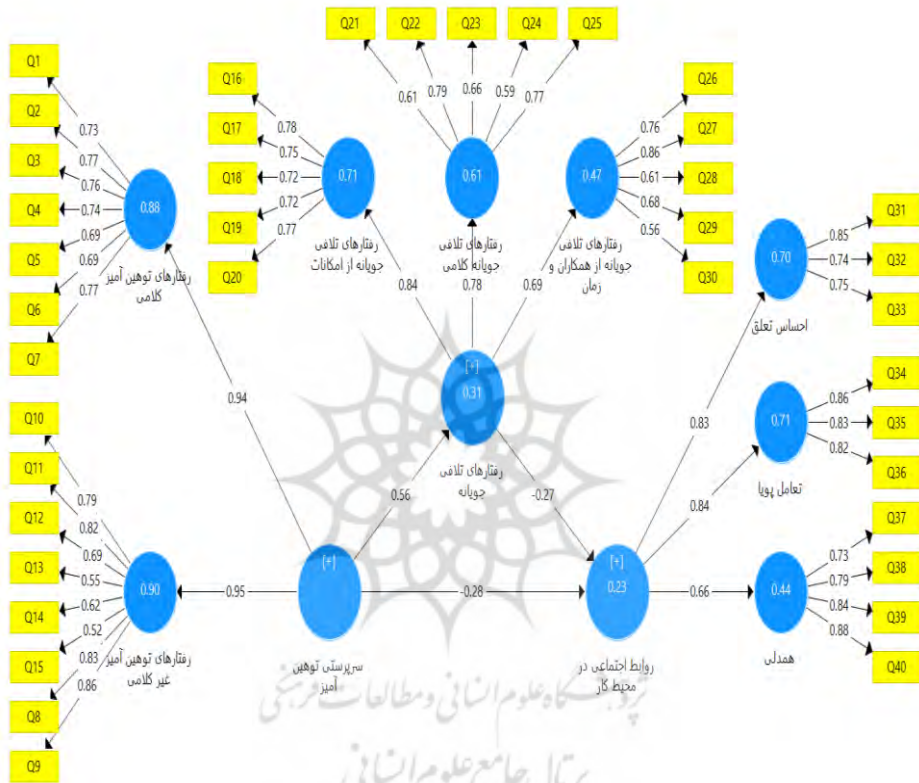
فواصل اطمینان بوت استرپ	سطح معناداری		اندازه اثر	ضریب تعیین	ضریب معناداری	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
	۲۵%	۹۷%					
۰/۶۳	۰/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۴۵	۰/۳۱	۱۲/۸۰	۰/۵۶	سرپرستی توهین آمیز ← رفتارهای تلافی جویانه
-۰/۱۵	-۰/۴۱	۰/۰۰۰	۰/۰۷	۰/۲۳	۳/۹۴	-۰/۲۸	سرپرستی توهین آمیز ← روابط اجتماعی در محیط کار
-۰/۱۵	-۰/۳۹	۰/۰۰۰	۰/۰۷	۰/۲۳	۴/۴۲	-۰/۲۷	رفتارهای تلافی جویانه ← روابط اجتماعی در محیط کار

همچنین تحلیل ساختاری اثر مستقیم متغیرها پرداخته شد. همانطور که در جدول زیر مشخص است، رابطه سرپرستی توهین آمیز بر رفتارهای تلافی جویانه ($t = 12/8$ ، $\beta = 0/56$)، $p < 0/00$ اثر مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی است که ترتیب با افزایش سرپرستی توهین آمیز و رفتارهای تلافی جویانه منجر به افزایش رفتارهای تلافی جویانه می‌گردد. رابطه سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار ($t = 3/94$ ، $\beta = -0/28$)، $p < 0/00$ اثر منفی و معنی داری وجود دارد. همچنین رابطه رفتارهای تلافی جویانه بر روابط اجتماعی در محیط کار ($t = 4/42$ ، $\beta = -0/27$)، $p < 0/00$ اثر منفی و معنی داری وجود دارد. بدین معنی است که ترتیب با افزایش سرپرستی توهین آمیز و رفتارهای تلافی جویانه منجر به کاهش روابط اجتماعی در محیط کار می‌گردد.

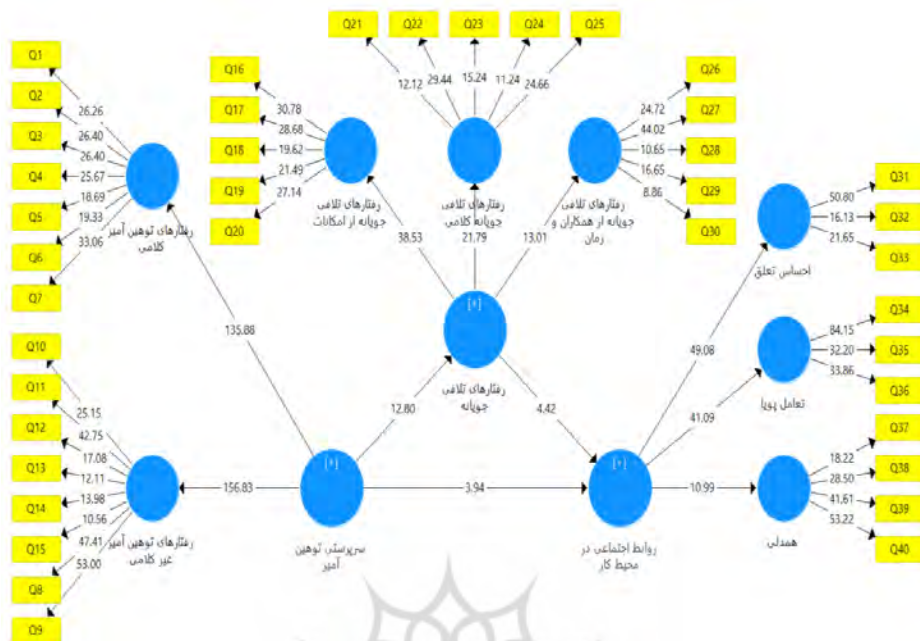
جدول ۷: تحلیل ساختاری ضرایب مسیر و معناداری فرضیه میانجی پژوهش

فواصل اطمینان بوت استرپ	سطح معنادار	ضریب معنادار	اثرات غیر مستقیم	فرضیه‌های غیرمستقیم
۹۷،۵%	۲،۵%	ی	ویژه	سرپرستی توهین آمیز ← رفتارهای تلافی جویانه ← روابط اجتماعی در محیط کار
-۰/۰۸	-۰/۲۳	۰/۰۰۰	۳/۹۵	-۰/۱۵

تحلیل ساختاری تأثیر میانجی رفتارهای تلافی جویانه بر روابط بین و سرپرستی توهین آمیز با روابط اجتماعی در محیط کار پرداخته شد. همانطور که در جدول بالا مشخص است، رفتارهای تلافی جویانه بر روابط بین و سرپرستی توهین آمیز با روابط اجتماعی در محیط کار ($\beta = -0.15$)، اثر میانجی منفی و معنی داری وجود دارد. ($p < 0.00$, $t = 3/95$)



شکل ۳: ضریب مسیر و ضریب تعیین مدل فرضیه‌های مستقیم و غیرمستقیم پژوهش



شکل ۴: ضریب معناداری مدل فرضیه‌های مستقیم و غیرمستقیم پژوهش

بحث و نتیجه گیری

روابط اجتماعی در محیط کار یکی از مسائل مهم در فعالیتهای مدارس می‌باشد. از طریق این فرایند رهبری در سازمان به اجرا درآمده و هماهنگی ایجاد می‌شود (گرانزیرا و پررا، ۲۰۱۹). بسیاری از مشکلات سازمانی، روابط مبهم بین افراد، سوء تفاهم‌ها و ناهنجاری‌ها معلول ارتباط ضعیف یا نادرست هستند که خود یکی از علل شدن روند کار سازمان بوده و کارایی سازمان را کاهش می‌دهد. ضمن این که ارتباطات موفق و مؤثر باعث ایجاد روحیه بالا، کارایی زیاد و در نهایت رابطه مطلوب اعضای سازمان با هم می‌گردد (یو^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه انجام شد، تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که سرپرستی توهین آمیز به صورت مستقیم و غیر مستقیم با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه بر روابط اجتماعی در محیط کار تاثیر منفی و معنی داری دارد، در مطالعه پاردهان و

1- Granziera & Perera

2- Yue

جنا^۱(۲۰۱۸) مشخص شد که سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای تلافی‌جویانه تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد، در مطالعه یانگ و همکارانش(۲۰۱۹) مشخص شد که حمایت درک شده از همکار باعث کاهش تاثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر قصد ترک خدمت کارکنان خواهد شد، این یافته‌ها به همراه نتایج پژوهش‌های کرنان و همکاران(۲۰۱۱) و شن و همکاران(۲۰۱۹) که نشان داده شد سرپرستی توهین‌آمیز تاثیر معنی‌داری بر کاهش روابط اجتماعی در محیط کار دارد همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد، در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که سرپرستی توهین‌آمیز ترکیبی از نگرش خودمحور، انگیزه‌ها و رفتارهایی است که اثرات سوئی بر زیردستان، سازمان و عملکرد سازمان دارد. این نوع سرپرستی هیچ‌گونه نگرانی برای کارکنان و محیط سازمان ندارد، رفتارهای سرپرستان توهین‌آمیز منجر به اثرات منفی کوتاه‌مدت و بلندمدت می‌شود. سرپرستی توهین‌آمیز با احساس متورم از ارزش خود و به طور حاد در مورد منافع شخصی عمل می‌نماید. سرپرستان توهین‌آمیز به طور مداوم از رفتارهای ناکارآمد برای فریب، ارعاب، زورگویی و یا مجازات ناعادلانه دیگران برای آنچه برای خود می‌خواهند استفاده می‌کنند. شاید این امکان وجود داشته باشد که سرپرستی توهین‌آمیز بتواند در کوتاه مدت، در پیروی زیردستان از درخواست‌های خود موفق عمل کند، اما در بلندمدت نتایج معکوس و منفی به بار خواهد آورد. استفاده طولانی‌مدت از سرپرستی توهین‌آمیز، اراده، ابتکار و پتانسیل پیروان را تضعیف می‌کند و روحیه آن‌ها را از بین می‌برد. سرپرست توهین‌کننده با رفتارهای تمسخرکننده زیر دستان خود، آنها را مسئول کارهایی خارج از شرح شغلشان می‌داند، این رهبران به مسئولیت‌های غیر کاری زیردستان همچون تعهد آنها نسبت به خانواده خود توجهی ندارند، در حضور کارکنان زیردستان خود را تحقیر و کوچک می‌نمایند و به صورت عمدی به دنبال به رخ کشیدن خطاها و اشتباهات گذشته آنان با الفاظ رکیک و توهین‌کننده هستند، که این مهم مداوم به آنها دیکته می‌کند که افرادی نالایقی هستند، این رهبران با تاکید صرف بر نظرات خود مانع ارایه روش‌های جدید کاری از سوی زیر دستان می‌شود، خودرایی و تصمیم‌گیرنده‌نهایی هستند، همواره خود را ذی‌حق و شایسته بالاترین رده‌های سازمانی می‌دانند، همچنین این نوع رهبران مانع از ایجاد شبکه‌های ارتباطی به منظور تعامل و تسهیم دانش و تجربیات بین اعضای سازمان می‌شوند و فضای تعاملی حاکم بر سازمان را مسموم و کسالت‌بار می‌کنند که در نهایت می‌تواند اثرات منفی بر روابط اجتماعی در محیط کار بین اعضای سازمان شود. سازمان، اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عوامل تشکیل‌دهنده آن بستگی دارد. افراد زمانی که از سوی مدیران رفتارهای توهین‌آمیز مشاهده

کنند و به واسطه رفتارهای تلافی جویانه در آنها ایجاد شود، اثرات مخربی بر روحیه همکاری خواهد گذاشت. چرا که اهتمام نیروی انسانی و انگیزش اعضای سازمان را تحت تاثیر خود قرار می دهد، روحیه آنها را تضعیف کرده و انگیزه تلاش، فعالیت و همکاری آن را تنزل می دهد.

همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که رفتارهای تلافی جویانه تاثیر منفی و معنی داری بر روابط اجتماعی در محیط کار دارد، در پژوهش‌های لیان و همکاران (۲۰۱۲) و ژائو و همکاران (۲۰۱۸) مشخص شد که رفتارهای تلافی جویانه تاثیر منفی و معنی داری بر روابط اجتماعی در محیط کار دارد، این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشد. در راستای نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که رفتارهای تلافی جویانه، از جمله رفتارهای نامطلوبی است که به وسیله کارکنان به سرپرستی توهین آمیز در محیط کار پاسخ داده می‌شود. کارکنان رفتار پرخاشگری و تلافی-جویانه را در مقابل بدرفتاری و توهین‌های سرپرستی به نمایش می‌گذارند و در نهایت درگیر رفتارهای انحرافی می‌شوند. رفتارهای تلافی جویانه می‌تواند طیف وسیعی از رفتارها از جمله تخریب اموال سازمان، استفاده‌ی نادرست از اطلاعات سازمان، استفاده‌ی نادرست از زمان کاری، کارکردن بدون کیفیت، رفتارهای نامناسب کلامی و جسمانی را در بر گیرد، کارکنانی که دچار رفتارهای تلافی جویانه می‌شوند، بیشتر تمایل به ترک سازمان دارند، با مسائل استرس زا سروکار دارند، بهره‌وری آنها کاهش می‌یابد، روحیه ضعیفی دارند و از ساعات کاری درست استفاده نمی‌کنند، عزت نفس آنها آسیب می‌بیند، ترس شان افزایش پیدا می‌کند و در محیط کاری احساس ناامنی می‌کنند و دچار دردهای روحی و جسمی می‌شوند که نمی‌توانند روابط خوبی با سایر اعضای سازمان برقرار کنند، این مهم در شکل گیری روابط اجتماعی مثبت در محیط اثرات منفی خواهد داشت. در این راستا می توان بیان داشت داشتن تعامل با دیگران اصل مشترک تمامی مشاغل است، وجود روابط اجتماعی در محیط می تواند بر کار تیمی و در نهایت بر عملکرد فردی و سازمانی اثرگذار باشد. روابط خوب دربرگیرنده‌ی احترام، ارتباط و صداقت است که در توسعه روابط اجتماعی بسیار مفید هستند، اما آنچه سرپرستی توهین آمیز در عمل باعث می شود، منجر به از بین بردن ارزش های مذکور می شود که ایجاد روابط اجتماعی را در محیط با مشکل جدی مواجه می کند.

بدون شک شناخت عوامل موثر بر روابط اجتماعی در محیط کار می‌تواند اهمیت زیادی داشته باشد، زیرا می‌توان بر اساس شناخت این عوامل و دانستن اولویت و رتبه آنها به توسعه شبکه های ارتباطی در سطوح مختلف سازمان پرداخت. در مقابل امروزه با گسترش فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی و پیچیده‌تر شدن نظام اجتماعی، بیش از پیش اهمیت، نقش و ضرورت توجه به روابط اجتماعی در مکان کاری به عنوان یک پل تسهیل کننده چرخه ارتباطات درون سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. روابط اجتماعی کارآمد و قوی در مکان کاری، جریان اطلاع

رسانی را در سطوح مختلف سازمانی تسهیل می‌کند و نقش مؤثر و تعیین کننده‌ای را در هدایت و جهت دهی نیروی منابع انسانی در راستای راهبردها و اهداف سازمانی دارد که می‌تواند زمینه‌ی آمادگی برای تغییر در میان کارکنان را فراهم آورد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود نظام آموزش و پرورش تمرکز بیشتری را بر جلوگیری از رفتارهای توهین‌آمیز مدیران با در نظر گرفتن آثار زیان‌بار آن کنند. نظام‌های آموزشی باید به‌طور شفاف به مدیران در مورد آثار منفی ناشی از سرپرستی توهین‌آمیز اطلاع‌رسانی کرده و قوانین و سیاست‌هایی را برای مجازات رفتارهای توهین‌آمیز گرایانه تخصیص دهند.
 - با توجه به اینکه قربانیان سرپرستی توهین‌آمیز به‌طور عمده به جای گزارش کردن رفتار ناکارآمد سرپرستان، تصمیم به سکوت یا رفتارهای تلافی‌جویانه می‌گیرند، نظام آموزش و پرورش باید کانال‌های ایمن و مخصوص را برای کارکنان به ویژه معلمان به منظور گزارش یا اعتراض در مورد هرگونه رفتار توهین‌آمیز در محیط کار و نیز سیاست‌های حفاظتی برای جلوگیری از رفتار انتقام‌جویانه آن‌ها ایجاد کند.
 - پیشنهاد می‌شود خدمات مشاوره روانی را برای قربانیان ارائه کرده و به صدا و اعتراض آن‌ها گوش کند. برنامه آموزش رهبری باید به مدیران از حیث آثار زیان سرپرستی توهین‌آمیز و نیز اهمیت عملیات راهبردی مثبت و پیوسته در سرپرستی زبردستان خود اطلاع‌رسانی کرده و هشدار دهند.
- این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- اردلان، م.ر.، عرفانی زاده، ف. و سلطانه‌زاده، و. (۱۳۹۸). الگوی ساختاری روابط بین تعهد سازمانی و تعهد شغلی و روابط اجتماعی در مکان کاری با آمادگی برای تغییر. *نشریه مدیریت تحول*، ۲۰۹-۱۸۷، (۲)۱۱
- افجه‌ای، س.ع.ا. (۱۳۹۴). *مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت، ۳۸۷-۳۷۴.
- برهان یزدانی، م.ح. (۱۳۹۳). *بررسی تاثیر ارتباطات درون سازمانی با میزان رضایت شغلی پرسنل سامانه ۳ (BRT3) اتوبوسرانی تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- داوری، ع. و رضانه‌زاده، آ. (۱۳۹۳). *مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

تاثیر سرپرستی توهین آمیز بر روابط اجتماعی در محیط کار با نقش میانجی رفتارهای تلافی جویانه

- زارع، ا.، هادوی نژاد، م. و رمضان، م. (۱۳۹۷). واکاوی پساایندهای سرپرستی توهین آمیز با رویکرد مدل یابی ساختاری تفسیری. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۷(۳)، ۱۴۹-۱۸۴.
- طباطبائی، س.س. و جهانگرد، ح. (۱۳۹۵). تحلیل ساختاری خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی بر اطمینان تصمیم گیری شغلی با میانجی گری ابعاد فرصت یابی حرفه‌ای. *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش نامه تربیتی*، ۱۱ (۴۷): ۸۵-۱۱۲.
- طباطبائی، س.س.، مطهری نژاد، ح. و تیرگر، ه. (۱۳۹۵). اعتباریابی ابزار سنجش هویت معلمی پزشکان مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی. *نشریه علمی پژوهشی گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۱۳ (۶): ۱-۱۲.
- ظهیرالدین، ت. (۱۳۹۹). *بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار تلافی جویانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر جو اخلاقی*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی.
- عباد، پ. (۱۳۹۶). *ارتباطات درون سازمانی و واکنش کارکنان به تغییر سازمانی*. تهران: نشر ویهان.
- گل پرور، م.، جوادیان، زهرا، و، زهرا، م.، محمدرضا و اسماعیلیان، ز. (۱۳۹۳). نقش تعاملی ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای تلافی جویانه. *دوفصلنامه پژوهش های شناخت اجتماعی*، ۳(۱)، ۷۳-۷۷.
- نظریوری، ا.ه.، عارف نژاد، م. و فتحی چگنی، ف. (۱۴۰۱). تحلیل اثر سرپرستی توهین آمیز بر رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران با نقش میانجی خستگی عاطفی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۱۱(۲)، ۹۱-۱۰۱.
- Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). An analysis of the causes and impact of deviant behavior in the workplace. The case of secretaries in state universities. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(5), 415-426.
- Coban H., & Sarikaya M. (2016). A Research On The Relationship Between Organizational Silence And Burnout, *European Journal of Scientific Research*, 15, 145-154.
- Doleman, G., Twigg, D., Bayes, S., & Chivers, P. (2020). Paediatric nurses' satisfaction with organisational communication, job satisfaction, and intention to stay: A structural equation modelling analysis, *Collegian*, 28(4), 376-384.
- Fagbohunbe, B. O., Akinbode, G. A., & Ayodeji, F. (2012). Organizational determinants of workplace deviant behavior's: An empirical analysis in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 207.
- Fischer, T., Tian, A.M., & Hughes, D.J. (2021). Abusive supervision: A systematic review and fundamental rethink, *The Leadership Quarterly*, 32(6), 195-209.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1987). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 35-50.
- Gibson, B., Hoffman, B., LaFleur, C., & Buchler, N. (2021). Endogeneity and permeation in an organizational communication network, *Social Networks*, 66, 65-71.

- Granziera, H., & Perera, H.n.(2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view, *Contemporary Educational Psychology*, 15(58), 75-84.
- Haldorai, K., Kim, W.G., & Chang, H., & Lim, J.(2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior, *International Journal of Hospitality Management*, 86, 458-469.
- Isaksson, C., Hiller, C., & Lane, A.A.(2019). Active, passive, non-existing or conditional? Social relations shaping energy use at workplace, *Energy Research & Social Science*, 29(51), 148-155.
- Jawad, M., Tabassum, T. M., Raja, S., & Abraiz, A. (2013). Study on work place behavior: Role of person-organization fit, person-job fit & empowerment, evidence from Pakistan. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4), 47-54.
- Jiang, W., An, Y., Wang, L., & Zheng, C.(2021). Newcomers' reaction to the abusive supervision toward peers during organizational socialization, *Journal of Vocational Behavior*, 128, 1-8.
- Kernan, M. C., Watson, S., Chen, F. F., & Kim, T. G. (2011). How cultural values affect the impact of abusive supervision on worker attitudes. *Cross Cultural Management*; 18, 464-484.
- Kochigina, A., Tsetsura, A., Taylor, M.(2021). Together in crisis: A comparison of organizational and faith-holders' crisis communication, *Public Relations Review*, 47(4), 415-428.
- Lian, H. W., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does taking the good with the bad make things worse? How abusive supervision and leader-member exchange interact to impact need satisfaction and organizational deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 41-52.
- Madsen, S. R., Miller, D. and John, C. R. (2005); Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?, *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Muhammad, L., & Sarwar, A.(2021). When and why organizational dehumanization leads to deviant work behaviors in hospitality industry, *International Journal of Hospitality Management*, 99, 103-118.
- Omotayo, O. A., Olubusayo, F. H., Olalekan, A. J., & Adenike, A. A. (2015). An Assessment of Workplace Deviant Behaviours and Its Implication on Organisational Performance in a Growing Economy. *Journal of Organizational Psychology*, 15(1), 90-100.
- Park, J., & Kim, H.G.(2018). How and when does abusive supervision affect hospitality employees' service sabotage? , *International Journal of Hospitality Management*, 83, 190-197.
- Pradhan, S.,& Jena, L. (2018). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study, *Evidence-based HRM*, 6(2), 137-152.
- Prasad, S., Narayanan, J., & Mehta, P.H.(2017). Preliminary evidence that acute stress moderates basal testosterone's association with retaliatory behavior, *Hormones and Behavior*, 92, 128-140.
- Querin, L.,B., Allen, A., & Flynn, H.(2021). Resident Physician Perspectives on the Impact Of COVID-19 on Professional Interpersonal Relationships and Workplace Social Capital: A Qualitative Study, *Annals of Emergency Medicine*, 78(2), 1-5.
- Salami, S.O. (2010). Job stress and counterproductive work behavior: Negative affectivity as a moderator. *The Social Sciences*, 5(6), 486-492.

- Shen, C., Yang, J., He, P., Wu, Y. (2019). How does abusive supervision restrict employees' feedback-seeking behavior?, *Journal of Managerial Psychology*, 34(8) , 546-559.
- Skarlicki, D.P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3) , 343-443.
- Smudde, P.M.(2021). Internal public relations' role with workplace, spirituality, and religion, *Public Relations Review*, 47(5) , 102-114.
- Stradovnik, K., & Stare, J.(2018). Correlation between Machiavellian leadership and emotional exhaustion of employees: Case study: Slovenian municipalities, *Leadership & Organization Development Journal*, 39(8) , 1037-1050.
- Teo, T. & Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Thompson, M.,(2018). Social capital, innovation and economic growth, *Journal of Behavioral and Experimental Economics*; 73, 46-52.
- Velez, M., J., & Neves, P. (2017). The relationship between abusive supervision, distributive justice and job satisfaction: a substitutes for leadership approach. *European Review of Applied Psychology*, 67(4) , 187-198.
- Weberg, D.R., & Fuller, R.M.(2019). Toxic Leadership: Three Lessons From Complexity Science to Identify and Stop Toxic Teams, *Nurse Leader*, 17(1) , 22-26.
- Williams K. R.(2018). Toxic leadership in defense and federal workplaces: sabotaging the mission and innovation, *International Journal of Public Leadership*, 14(3) , 179-198.
- Xu, F., Luo, F., & Hsu, H., (2019)., Anger or fear? Effects of discrete emotions on employee's computer-related deviant behavior, *Information & Management*, 12(2) , 102-115.
- Xu, J., Wang, X., & Yan, L.(2021). The moderating effect of abusive supervision on information security policy compliance: Evidence from the hospitality industry, *Computers & Security*, 111, 102-114.
- Yang, J., Lin, C., Fang, S., & Huang, C. (2019). An uncertainty management theory on the effects of abusive supervision: The moderating role of future orientation, *Management Decision*, 57(11) , 3079-3095.
- Yoo, J., Chung, S.E., & Oh, J.(2020). Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses, *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 36(1) , 24-29.
- Yue, C.A., Men, L.R., & Ferguson, M.A.(2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust, *Public Relations Review*, 45(3) , 101-116.
- Zhang, L., & Guo, H.(2019). Enabling knowledge diversity to benefit cross-functional project teams: Joint roles of knowledge leadership and transactive memory system, *Information & Management*, 56, 103-120.
- Zhao, C., Gao, Z., & Liu, Y. (2018). Worse-off than others? Abusive supervision's effects in teams, *Journal of Managerial Psychology*, 33(6) , 418-436.