



Cannibalism in Interpersonal Communication at Workplace: Conceptualization and Measurement

Motahareh Emdadi¹, Mostafa Hadavinejad²

¹ M. Sc., Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economy, Vali-e-Asr University, Rafsanjan, Iran. Email: m.emdadi2018@gmail.com

² Associate professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economy, Vali-e-Asr University, Rafsanjan, Iran. Corresponding Author, Email: hadavi@vru.ac.ir

Abstract

Purpose: This research was conducted to examine the effect of conscious silence on defensive silence, with an emphasis on the mediating role of perceived job insecurity and Employee self-censorship among employees of public banks in Tehran Province. In today's organizations, employees play a key role in innovation and creating change. To harness this potential, creating a safe environment that encourages employees to express their ideas and challenge existing procedures is essential. Organizational silence hinders this process by limiting access to information and the analysis of options, thereby reducing the likelihood of success. Therefore, examining the factors influencing defensive silence is of particular importance. While contemporary organizations emphasize information sharing and knowledge management, neglecting the phenomenon of defensive silence can lead to problems. Given the importance and necessity of understanding defensive silence and considering the impact of various factors on it, this study investigates conscious silence and its role in shaping defensive silence, taking into account the roles of Employee self-censorship and perceived job insecurity.

Design/Methodology/Approach: The present study is an applied and descriptive-survey research aimed at providing solutions to counter the consequences of defensive silence in a real organizational environment. The target population consists of 1075 employees of public banks in Tehran Province. Using Cochran's formula, the sample size was determined to be 283, and a simple random sampling method was employed. Data were collected through standard questionnaires. Construct validity was subsequently confirmed using confirmatory factor analysis. The variables were measured using validated questionnaires: conscious silence (8 items by Raminogou and Staning), perceived job insecurity (6 items by Francis and Barling), employee self-censorship (6 items by Bartal), and defensive silence (7 items by Van Dyne). The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha, which confirmed their validity and consistency.

Findings: The findings of this study indicate that the research model, including both direct and indirect effects, is statistically significant and well-fitted. The results of Confirmatory Factor Analysis (CFA) confirmed the structural validity of the questionnaire, with all factor loadings being significant and above the acceptable threshold of 0.50. Convergent validity, measured by the Average Variance Extracted (AVE), was also confirmed, with all constructs exceeding

the 0.50 threshold, indicating satisfactory convergence. Furthermore, it was found that perceived job insecurity and employee self-censorship mediate the relationship between conscious silence and defensive silence. All hypotheses were supported, indicating that conscious silence significantly affects perceived job insecurity, employee self-censorship, and defensive silence. The GOF index was used for model fit and was acceptable, further supporting the model's validity for hypothesis testing. Overall, this study emphasizes the importance of the impact of conscious silence on defensive silence, highlighting the mediating roles of perceived job insecurity and employee self-censorship in public banks of Tehran Province.

Discussion and Conclusion: This research was conducted to examine the impact of conscious silence on employees' defensive silence and the mediating role of perceived job insecurity and employee self-censorship. This study was undertaken to gain a deeper understanding of the factors influencing employee behaviors in organizations. Conscious silence, as a phenomenon where employees consciously refrain from expressing their opinions, ideas, and concerns due to various considerations, can have significant consequences for organizations. Defensive silence is a type of silence rooted in the fear of negative consequences, such as punishment, discrimination, or job loss. Understanding how this silence is formed and its underlying factors is of great importance. In this regard, perceived job insecurity and employee self-censorship have been identified as two potential mediating factors. The results obtained in this study showed that all seven research hypotheses were supported.

Keywords: Conscious silence, Defensive silence, Perceived of job insecurity, Self-censorship.



Citation: Nazarpouri, A. H., Hakak, M., Vahdati, H., & Abbaspour, J. (2025). Investigating the Effect of Conscious Silence on the Formation of Defensive Silence with Emphasis on the Mediating Role of the Perception of Job Insecurity and Employee Self-Censorship of State-Owned Banks in Tehran Province. *Psychological Research in Management*, 11(3), 39-63. (In Persian)

Received: July 21, 2025

Revised: November 04, 2025

Accepted: November 26, 2025

Published Online: December 23, 2025

P- ISSN: 2476-4833

E- ISSN: 2588-7084

Article Type: Research Paper

doi:10.22034/jom.2025.2066444.1370



©Author(s). Published by Hazrat-e Masoumeh University. This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان:

مفهوم‌سازی و سنجش*

مطهره امدادی^۱، مصطفی هادوی نژاد^۲

^۱ کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران.

رایانامه: m.emdadi2018@gmail.com

^۲ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران.

رایانامه نویسنده مسئول: hadavi@vru.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف مفهوم‌سازی کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان، به عنوان یکی از جلوه‌های رفتاری تاریک تعامل بین «خود» و «دیگری» در روان‌شناسی اجتماعی، و تدوین و اعتبارسنجی پرسشنامه‌ای برای سنجش آن انجام شده است؛ ضمن اینکه قدرت تبیین‌شوندگی و پیش‌گویی‌کنندگی این پرسشنامه در ارتباط با جو اخلاقی ابزاری و مهرورزانه و نیز تعلق خاطر کاری کارکنان بررسی شده است. به این منظور، پس از مطالعه پیشینه نظری مرتبط با سازه مورد مطالعه، مصادیق آن کاوش شدند و در قالب سنجه‌ای با ۳۳ گویه، شاخص روایی محتوای آن بررسی و تأیید شد. در فاز اول، با اجرای تحلیل عاملی اکتشافی روی داده‌های ۳۷۰ پرسشنامه گردآوری شده از کارکنان سازمان‌های اجرایی زاهدان، ابعاد کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان استخراج شدند. در ادامه، برای اعتبارسنجی پرسشنامه، پایایی و روایی‌های همگرا و واگرای آن با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS از رهگذر انجام تحلیل عاملی تأییدی داده‌های گردآوری شده از ۳۰ سازمان اجرایی زاهدان در فاز دوم پژوهش ارزیابی شدند. یافته‌های پژوهش به شناسایی سه بُعد کژخویی، تعدی و تلخ‌کامی برای کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان و تأیید شاخص‌های اعتبارسنجی برای آنها انجامید. ضمن اینکه اثر معنادار جو اخلاقی در این رفتارها و تأثیرگذاری آنها در تعلق خاطر کاری کارکنان تأیید شد. همچنین، در این پژوهش نشان داده شد مقدار کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان‌های مورد مطالعه بسیار اندک است.

کلیدواژه‌گان: کانیالیسم، ارتباطات بین فردی، مفهوم‌سازی، سنجش، اعتبارسنجی.

استناد: امدادی، مطهره، و هادوی نژاد، مصطفی (۱۴۰۴). کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان: مفهوم‌سازی و سنجش. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۱(۴)، ۶۳-۳۹.

مقدمه

آیا چنین تجربه سازمانی گذشته‌ای داشته‌اید که دریابید در رفتاری غیرمتمدنانه به مال، آبرو، جان یا هویت شما تعدی شده است؟ چنین رفتارهایی به لحاظ استعاری، رنگی از کانیبالیزم^۱ دارند. این مفهوم از گذشته شاخصی عیان برای ترسیم مرز بین مدنیت و رفتارهای نامتمدنانه در زیست انسانی محسوب می‌شده است (Guest, 2001). کانیبالیزم از نام قبیله‌ای سرخ‌پوست (کانیبا) اخذ شده است که در صورت نزدیک شدن یک غریبه درصدد نابودی او برمی‌آمده‌اند (Provost, 2016). صرف‌نظر از واقعی یا افسانه بودن چنین قبیله و رفتاری از سوی آن، امروزه در برخی از جوامع، از استعاره کانیبال (آدم‌خوار)^۲ برای نقد امراض رایج اجتماعی استفاده می‌شود (Rawson, 2001). سازمان‌ها از جمله نظام‌های اجتماعی هستند که ممکن است ضمن ارتباطات بین‌فردی در آنها رفتارهایی از برخی از اعضای سازمان سر بزنند که موجبات رنجش خاطر دیگر اعضا را فراهم آورند (Gilchrist-Petty & Long, 2016). از جمله این رفتارها، رفتارهای کانیبالیستی است که در آنها عضو یا برخی از اعضای سازمان ضمن ارتباطات بین‌فردی، آگاهانه یا ناآگاهانه رفتارهایی چنان آزارنده و مخرب را مستقیماً علیه دیگر اعضا مرتکب می‌شوند که افراد هدف ادراک می‌کنند با آنها مثل یک غریبه و غیرخودی رفتار و به مال، آبرو، جان، هویت یا جایگاه آنها تعرضی فاحش شده است؛ گویی در معرض دیگرخواری واقع شده‌اند. با این ترتیب، در کانیبالیزم مرزهای هویتی «خود» و «دیگری» دچار اختلال می‌شوند؛ یعنی از نظر روان‌شناختی، «خود»، دانسته یا نادانسته، عملاً «دیگری» را در معرض تاخت‌وتاز و چالش روانی قرار می‌دهد (Guest, 2001). در این حالت، فرد اقدام‌کننده چنین رفتاری با «دیگری» به مثابه موجودی قابل تسخیر، مصرف و حتی ادغام در «خود» تعامل می‌کند (Estes, 2017; Zwart, 2019). این نگاه، «دیگری» را از جایگاه انسانی و هویتی‌اش خارج و او را به ابژه‌ای برای تحقق نیازها و خواسته‌های «خود» مبدل می‌کند (Mancini et al., 2025). این امر می‌تواند به نوعی خشونت وجودی و هویتی منجر شود که گویی در آن، «دیگری» موجودی برابر و مستقل نزد فرد مرتکب کانیبالیزم تلقی نشده (Guest, 2001)، بلکه فرد اقدام‌کننده «خود» را نسبت به «دیگری» در موضعی برتر، مقتدر و ذی‌حق قرار داده و در نتیجه، نوعی رابطه سلطه‌جویانه و نابرابر میان «خود» و «دیگری» حاکم کرده است (Oldak et al., 2023; Porter, 2002).

اگرچه در روان‌شناسی، پدیده رفتاری خودخواری^۳ مفهوم‌سازی شده است (Fenati et al., 2023)، پدیده دیگرخواری با رهیافت استعاری بیان‌شده، در بستر سازمانی طرح نشده است. حال آنکه با توجه به اینکه طبق ادعایی نظری، از دیرباز «چالش» و «طمع» به عنوان دو منشأ اصلی کانیبالیزم محسوب

¹ Cannibalism

² Cannibal

³ Auto-Cannibalism

می شده اند (Lombroso, 2006) و این دو چشمه تاریک در سازمان ها نیز می توانند جوشان باشند؛ هر آینه، امکان بروز رفتارهای کانیالیستی در ارتباطات بین فردی در سازمان ها وجود دارد. البته، چندی است که در حوزه مطالعات مدیریت رفتاری به رفتارهای تاریک و شرنگ آلود سازمانی از جمله رفتارهای دگرآزار توجه شده (Griffin et al., 2004) و طرح موضوع هایی مانند رفتارهای بد^۱ (مانند Griffin & Lopez, 2005)، بدرفتاری کاری/ سازمانی^۲ (مانند Harlos & Axelrod, 2008) و استبداد صغیر^۳ (مانند Kant et al., 2013) در همین باره صورت پذیرفته است؛ لیکن با وجود اشتراکات مصداقی، هیچ یک از رفتارهای یاد شده برابرنهاد رفتارهای کانیالیستی در ارتباطات بین فردی در سازمان محسوب نمی شوند و به لحاظ ابعاد نیت مندی، سطح روابط بین فردی، امکان سازنده بودن و تعرض به جان، با یکدیگر تمایزهایی دارند. هم از این رو و نیز با عنایت به پیامدهای سوئی که رفتارهای دگرآزار به طور عام برای اعضای سازمان دارند، از جمله کاهش بهره وری فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نیز افزایش تشویش خاطر (مانند Cortina et al., 2001; Bowling & Beehr, 2006)، شناسایی و رصد این دست رفتارها به طور خاص یک ضرورت مدیریتی محسوب می شود. از جمله، می توان از طریق طراحی و کاربست ابزاری معتبر و قابل اتکا برای سنجش، مدیر را در پایش وضعیت سازمان از نظر بروز و شدت و ضعف این رفتارها یاری کرد؛ کاری که پژوهش حاضر در ارتباط با پدیده رفتاری کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان به آن توجه است. خاطرنشان می شود طراحی سنججهایی از این دست به پژوهشگران کمک می کند تا درکی بهتر از سازه مورد مطالعه و تجلیات رفتاری خاص تر آن داشته باشند (Fisher & Locke, 1992).

با وصفی که گذشت، پژوهش حاضر بر آن است تا ضمن مفهوم سازی «کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان»، به تدوین پرسشنامه ای معتبر برای سنجش آن مبادرت ورزد. بر این اساس، پرسش های پژوهش از قرار زیر هستند:

الف) ابعاد کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان کدام اند؟

ب) مصادیق کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان، به تناسب هر یک از ابعاد آن، کدام اند؟

پ) پرسشنامه اعتبارسنجی شده کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان دارای چه گویه هایی است؟

ت) قدرت پیش گویی کنندگی و تبیین شونده گی متغیر کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان در ارتباط با

متغیرهای منتخب (جو اخلاقی و تعلق خاطر کاری) چگونه است؟

¹ Bad Behaviors

² Work/Workplace Mistreatment

³ Petty Tyranny

مبانی نظری

استعاره لبۀ تاریک^۱ رو به سوی جنبۀ تناقض‌آلود، دیالکتیک و رمزآلود زندگی انسان دارد؛ ارجاعی به وجوه کژکارکردی، بازگونه، غم‌افزا و ویرانگر رفتار انسان که با انحراف، خیانت، عصیان و تجاوز برجسته می‌شود و مستقیم یا غیرمستقیم، دلالت‌های استثمار انسان را بررسی می‌کند. این استعاره، به عنوان روی ناخوشاینده‌ها، ناخواسته‌ها، ناامیدکننده‌ها و دافعه‌ها، جویای فهم فرایند عینیت‌بخشی به نمادها و کنش‌های متقابل انسان است و می‌کوشد تا زوایای پنهان تلاش‌های ناکام، غیرمترقبه، کمتر مورد توجه و کم‌قدر و قیمت انسان را روشن کند (Spitzberg & Cupach, 2007). در یک تقسیم‌بندی، رفتارهای سازمانی تاریک به سه دسته تقسیم می‌شوند (Griffin et al., 2004): الف) رفتارهای دگرآزار: رفتارهایی مانند خشونت لفظی و روان‌شناختی، خشونت فیزیکی، تجاوز جنسی و رفتارهای نایمن کاری برای دیگران؛

ب) رفتارهای خودآزار: رفتارهایی مانند سوءمصرف مواد مخدر و مشروبات الکلی، استعمال دخانیات و رفتارهای نایمن کاری برای خود؛

پ) رفتارهای سازمان‌آزار: این رفتارها گاه از نوعی هستند که به سازمان هزینه مالی تحمیل می‌کنند، مانند غیبت و تأخیر غیرکارکردی، تخریب یا سرقت دارایی‌ها و اموال سازمان و نادیده‌گرفتن برخی از قوانین و مقررات از جمله دفن زباله‌های سمی.

یکی از گونه‌های رفتاری لبۀ تاریک «شرّ مجسم» است؛ سنخی از رفتار که هم به طور پیش‌فرض و هنجاری نامولد تلقی می‌شود و هم کارکردی مخرب دارد (Spitzberg & Cupach, 2007). از این سنخ رفتارها گاه با عنوان رفتارهای سمی یا شرنگ‌آلود^۲ نیز یاد می‌شود (هادوی‌نژاد، ۱۴۰۰). ظرف تجلی شرّ مجسم در رفتارهای دگرآزار ارتباطات بین‌فردی است؛ ارتباطاتی که برای نیل به اهداف شخصی از طریق کنش متقابل با دیگران شکل می‌گیرند و سامان‌بخش ساختار اجتماعی هستند (Wu et al., 2018). مصادیقی گوناگون برای ارتباطات بین‌فردی تاریک در سازمان قابل کاوش هستند که در ادامه انواع آنها بررسی می‌شوند:

الف) رفتارهای بد: رفتارهای بد به هر شکلی از رفتارهای هدفمند گفته می‌شود که به طور بالقوه برای سازمان یا اعضای آن مخرب هستند و به ۴ دسته اصلی تقسیم می‌شوند: انحراف، پرخاشگری، رفتار جامعه‌ستیز و خشونت (Griffin & Lopez, 2005). مقصود از رفتارهای انحرافی در سازمان آن دسته از رفتارهای آگاهانه‌ای هستند که از ناحیه عضو سازمان سر می‌زنند و با منویات قانونی سازمان مغایرت دارند (Gruys & Sackett, 2003). پرخاشگری ناظر به آن دسته از رفتارهایی است که افراد می‌کوشند با آنها به دیگران در سازمان ضربه بزنند (Neuman & Baron, 2005).

¹ The Dark Side

² Toxic Behaviors

(1998). رفتار جامعه‌ستیز رفتاری است که به قصد آسیب‌زدن به سازمان، اعضا یا ذی‌نفعان آن انجام می‌شود (Giacolone & Greenberg, 1997) و خشونت سازمانی هجئه مستقیم فیزیکی علیه عضو سازمان یا چیزی در سازمان است (LeBlanc & Kelloway, 2002).

ب) بدر رفتاری کاری/سازمانی: در تعریف عبارت است از موقعیتی بین فردی که در آن دست‌کم یک عضو سازمان به کنش‌های منفی هنجارستیز مبادرت می‌ورزد یا باعث توقف کنش‌های مثبت هنجاری عضو دیگر سازمان می‌شود (Cortina & Magley, 2003). بدر رفتاری کاری شامل ابعاد بددهانی، کارشکنی و فروگذاری هیجانی^۱ است (Harlos & Axelrod, 2008). مقصود از کارشکنی ممانعت فرد از رسیدن او به اهدافش در سازمان یا مداخله در این مسیر است (Gibney et al., 2009). فروگذاری هیجانی نیز حس رهاشدگی ناشی از نادیده گرفته شدن نیاز فرد به حمایت اجتماعی-عاطفی و به رسمیت شناخته شدن است (Harlos & Axelrod, 2008). دو گونه رایج بدر رفتاری سازمانی عبارت‌اند از قلدری و بی‌نزاکتی. قلدری را معمولاً زیرمجموعه رفتار تهاجمی تعریف کرده‌اند که در آن عدم تعادل قدرت وجود دارد؛ به طوری که قربانی برای آسیب‌نشدن، ناچار به دفاع از خود است (Olweus, 1999). بی‌نزاکتی سازمانی عبارت است از رفتار انحرافی سازمانی کم‌شدت آسیب‌زننده به دیگران؛ مانند صحبت کردن تحقیرآمیز با دیگران، اظهارات توهین‌آمیز به آنها و گوش نکردن به صحبت‌های فرد (Porath & Pearson, 2009).

پ) استبداد صغیر: وصفی از رهبرانی است که از موضع برتر و با خودبزرگ‌بینی قدرت خود را بر زیردستان تحمیل می‌کنند؛ آنها را تحقیر می‌کنند؛ با آنها مستبدانه رفتار می‌کنند؛ بی‌دلیل تنبیه‌شان می‌کنند؛ انگیزه‌هایشان را می‌خشکانند و دل‌سردشان می‌کنند و مراعات حال ایشان را نمی‌کنند (Ashforth, 1994).

ت) سرپرستی ناسزاوار: سرپرستی ناسزاوار ادراک کارکنان از این است که چه میزان خصومت کلامی یا غیرکلامی -به‌جز برخورد فیزیکی- از طرف مدیریت به آنها تحمیل شده است (Tepper, 2000). از جمله مصادیق سرپرستی ناسزاوار می‌توان به دروغ‌گویی مدیر به زیردست، تمسخر زیردست در حضور دیگران و ورود به حریم خصوصی او اشاره کرد (Burton et al., 2014).

ث) ساییش اجتماعی: ساییش اجتماعی عبارت است از توهین عمدی با هدف از بین بردن آبروی دیگران، توانایی آنها در انجام کار یا توانایی ایشان در ایجاد و حفظ روابط مثبت. ساییش اجتماعی می‌تواند دارای دو جنبه فعال و غیرفعال باشد. جنبه فعال شامل بیان مطالب تحقیرآمیز درباره فرد و جنبه غیرفعال شامل مخفی کردن اطلاعات مهم از فرد در محیط کار است؛ اینها عموماً رفتارهایی هستند که با هدف تضعیف طرف مقابل استفاده می‌شوند (Duffy et al., 2002).

رفتارهای کانیالیستی را می‌توان از جمله دیگر انواع ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان دانست که با گونه‌های

¹ Emotional Neglect

یادشده دیگر مرزی متمایز دارند؛ اولاً رفتارهای کانیبالیستی از نظر گونه‌شناسی اسپیتزبرگ و کوماچ^۱ (۲۰۰۷) برای لبه تاریک، در شمار رفتارهای از نوع شر مجسم می‌گنجند و از این رو، مرز خود را با برخی از رفتارهای بد همچون پرخاشگری و انحراف سازمانی - که گاه ممکن است سازنده نیز باشند (Griffin & Lopez, 2005) - جدا می‌کند. دوم اینکه، برخلاف استبداد صغیر و سرپرستی ناسزاوار که در پهنه روابط بین فردی عمودی از سوی مافوق به زیردست ظهور می‌یابند و روا داشته می‌شوند، رفتارهای کانیبالیستی می‌توانند در تمام سطوح ارتباطات بین فردی (عمودی، افقی و مورب) بروز یابند. در نهایت، موضوع تعرض ادراک شده در کانیبالیسم مانند استبداد صغیر، سرپرستی ناسزاوار و سایش اجتماعی محدود به مال، آبرو و هویت و جایگاه فرد نیست، بلکه جان را نیز در بر می‌گیرد. صرف نظر از این موارد، می‌توان واضح ترین تفاوت این نوع رفتارها را از دیگر رقبای نظری در امکان بروز ناخودآگاه آنها، علاوه بر امکان خودآگاه، از نظر تجلی نیت و اراده در عمل دانست. توضیح آنکه نیت عنصری تعیین کننده برای پیش گویی رفتار است؛ به طوری که طبق نتیجه مطالعه‌ای فراتحلیل، معلوم شد نیت مبین ۲۷ درصد از واریانس رفتار است (Armitage & Conner, 2001). با وجود این، همه رفتارهای انسان خودآگاه ارادی و نیت بنیاد نیستند (Marken, 1982). اگر دیگر هم خانواده‌های ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان را - به جز بی نزاکتی (Porath & Pearson, 2009) - ارادی و نیت بنیاد بدانیم، رفتارهای کانیبالیستی ممکن است آگاهانه و گاه ناخودآگاه باشند. با این وصف، مرز این پدیده رفتاری از دیگر هم خانواده‌هایش به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱) آرایه‌شناسی ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان

ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان	امکان سازنده بودن	سطح روابط بین فردی	امکان تعرض به جان	نیت
رفتارهای بد	ممکن	تمام سطوح	ممکن	خودآگاه
بدر رفتاری کاری	ناممکن	تمام سطوح	ناممکن	خودآگاه/ ناخودآگاه
استبداد صغیر/ سرپرستی ناسزاوار	ناممکن	عمودی	ناممکن	خودآگاه/ ناخودآگاه
سایش اجتماعی	ناممکن	تمام سطوح	ناممکن	خودآگاه
کانیبالیسم	ناممکن	تمام سطوح	ممکن	خودآگاه/ ناخودآگاه

نظر به تکرر، تمایز و دامنه مصادیق فراوان رفتارهای از نوع شر مجسم (سمی)، پژوهش‌ها به صورت مستقل سنجه‌هایی را برای اقسام مختلف گونه‌های رفتاری شر مجسم طراحی کرده‌اند. از جمله، پیشینه پژوهش درباره تدوین و اعتبارسنجی پرسشنامه برای هم خانواده‌های ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان، ما را به جدول ۲ رهنمون می‌شود؛

¹ Spitzberg & Cupach

با این توضیح که برخلاف دیگر هم خانواده ها، برای رفتارهای بد، پرسشنامه ای مستقل تدوین نشده است؛ اما برای هر یک از ابعاد چهارگانه آن به طور مجزا پرسشنامه هایی به شرح **جدول ۲** وجود دارند.

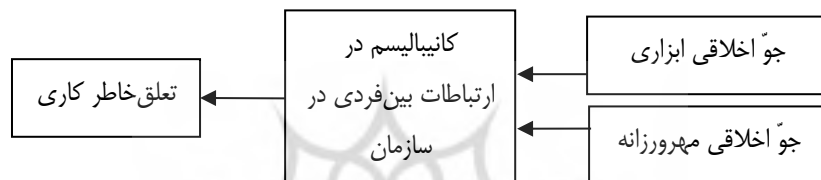
جدول ۲) پژوهش های ناظر به تدوین و اعتبارسنجی پرسشنامه برای هم خانواده های ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان

ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان	مأخذ
رفتارهای بد	(Merecz et al., 2006; Aquino & Douglas, 2003; Bennett & Robinson, 2000; Baron & Neuman, 1998)
بدرفتاری کاری	(Cortina & Marchiondo, 2013)
استبداد صغیر	(Ashforth, 1994)
سرپرستی ناسزاوار	(Aryee et al., 2007)
سایس اجتماعی	(Duffy et al., 2002)

در این میان، آن سان که وجوه تمایز کانیبالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان بیان شد، مناسب می نماید که ابزار سنجشگر آن نیز مانند دیگر هم خانواده های ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان طراحی و اعتبارسنجی شود. در همین ارتباط، در پژوهش حاضر کوشش شده است تا پس از تعیین حدود و ثغور و مؤلفه های سامان بخش کانیبالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان، پرسشنامه ای برای سنجش آن، به عنوان یکی دیگر از هم خانواده های ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان، تدوین و اعتبارسنجی شود. خاطرنشان می شود، به منظور بررسی قدرت پیش گویی کنندگی و تبیین شونده گی این پرسشنامه، رابطه دو متغیر «جو اخلاقی» از نوع «ابزاری» و «مهرورزانه» به عنوان متغیرهای مستقل (پیشایند) و متغیر «تعلق خاطر کاری» به عنوان متغیر وابسته (پیامد) با متغیر مورد مطالعه بررسی شده است. گفتنی است، جو اخلاقی دربرگیرنده ادراکات افراد از صحیح و غلط در محیط کاری است (Babin et al., 2000) و منظور از تعلق خاطر کاری حالت ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار است که به وسیله سه شاخص سرزندگی (سطحی بالا از انرژی و تاب آوری ذهنی در زمان کار)، فدایی شدن (درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معناداری، اشتیاق و چالش) و مجذوب شدن (تمرکز کامل و کشش شادمانه به سوی کار) شناخته می شود (Schaufeli & Bakker, 2004). اگر جو اخلاقی سازمان از نظر فلسفه اخلاق بر پایه خودخواهی (بیشینه سازی منافع شخصی) بنا نهاده شده باشد، این جو از نوع ابزاری و اگر بر پایه نیک خواهی (بیشینه سازی منافع مشترک) استوار باشد، جو از نوع مهرورزانه خواهد بود (Victor & Cullen, 1988). انتظار می رود با افزایش گرایش جو اخلاقی به سمت ابزاری، برخلاف جو اخلاقی مهرورزانه، رفتارهای کانیبالیستی بیشتری ضمن ارتباطات بین فردی بروز یابند؛ زیرا با تقویت وجوه فردگرایانه در سازمان، بر احتمال تمایل افراد به نشان دادن رفتارهای سازمانی تاریک افزوده می شود

(Baumeister et al., 1996). همچنین، از آنجا که انتظار می‌رود رفتارهای کانیاالیستی در ارتباطات بین‌فردی در سازمان باعث مخدوش شدن اعتماد بین‌فردی شوند، از میزان تعلق‌خاطر کاری کاسته می‌شود؛ زیرا کاهش اعتماد بین‌فردی موجب کاهش تعلق‌خاطر کاری می‌شود (هادوی‌نژاد و شریفی اصل، ۱۳۹۴). بر این اساس، سه فرضیه شکل می‌گیرند:

- فرضیه الف) جو اخلاقی ابزاری اثر مثبت معناداری در کانیاالیسم در ارتباطات بین‌فردی در سازمان دارد.
- فرضیه ب) جو اخلاقی مهرورزانه اثر منفی معناداری در کانیاالیسم در ارتباطات بین‌فردی در سازمان دارد.
- فرضیه پ) کانیاالیسم در ارتباطات بین‌فردی در سازمان اثر منفی معناداری در تعلق‌خاطر کاری دارد.
- مدل مفهومی پژوهش برای بررسی قابلیت پیش‌گویی‌کننده سنجه در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش برای بررسی قابلیت پیش‌گویی‌کنندگی و تبیین‌شوندگی سنجه

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی-تحلیلی، از نوع ایجاد ابزار و مبتنی بر راهبرد پژوهشی آمیخته (کیفی-کمی) بود. بر این اساس، پس از آنکه پدیده تحت بررسی کاوش شد، گویه‌هایی مختلف - نشانگر هر یک از مؤلفه‌های آن پدیده - در قالب ابزار سنجشی کمی تدوین می‌شوند. در مرحله دوم، ابزار به صورت کمی برای آزمون استفاده می‌شود. در این حالت، تأکید بر بُعد کمی پژوهش است (Creswell & Plano Clark, 2007). فاز کیفی پژوهش بر اساس تحلیل مضمون و فاز کمی مبتنی بر پیمایش (در دو مرحله) انجام شد. در این راستا، نخست باید در فاز کیفی، خزانه‌ای از مصادیق رفتارهای کانیاالیستی در ارتباطات بین‌فردی در سازمان تهیه می‌شد. به این منظور، با بررسی دامنه‌ای از مصادیق رفتارهای رقیب کانیاالیسم در جدول ۱ و تطبیق دادن آنها با ارکان تعریفی رفتارهای کانیاالیستی در ارتباطات بین‌فردی در سازمان (تعرض فاحش به مال، آبرو، جان، هویت یا جایگاه عضو سازمان، شامل مافوق، زیردست و همکار؛ امکان انجام آگاهانه یا ناخودآگاه؛ آزارنده و مخرب بودن در همه حال) و اخذ نظر ۱۰ نفر از کارکنان دانشگاه زاهدان (۶ مرد و ۴ زن با متوسط سن و سابقه کاری به ترتیب ۴۱ و ۱۳ سال) برای معرفی مصادیق مدنظر خود، در مجموع ۳۹ مصداق رفتاری شناسایی شدند که پس از تطابق با یکدیگر و جرح و تعدیل آنها، در نهایت به ۳۳ مصداق فروکاسته شدند.

در ادامه و برای ورود به فاز کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای ۳۳ گویه‌ای حاوی رفتارهای یاد شده تدوین شد. با توجه به درجه پایین انتزاع و ملموس بودن رفتارهای مزبور، گویه‌ها همان مصادیق رفتاری در نظر گرفته شدند. برای ارزیابی شاخص روایی محتوا^۱، پرسشنامه در اختیار ۱۰ تن از اساتید مدیریت برای اظهار نظر، از نظر میزان ارتباط مصادیق با تعریف مفهومی متغیر تحت بررسی، قرار گرفت. الگوی امتیازدهی استفاده شده برای ارزیابی این شاخص بر اساس طیف لیکرت ۴ گزینه‌ای شامل گزینه‌های «بی ربط»، «نسبتاً مربوط»، «مربوط» و «کاملاً مربوط» به ترتیب با امتیازهای ۱ تا ۴ امتیاز بود. برای محاسبه شاخص روایی محتوای گویه‌ها، نسبت خبرگانی که گویه مدنظر را مربوط یا کاملاً مربوط انتخاب کرده بودند، به تعداد کل خبرگان محاسبه شد. قاعده این است که اگر تعداد خبرگان بین ۶ تا ۱۰ نفر باشد، باید شاخص دست کم ۰/۷۸ باشد (Lynn, 1986). به منظور محاسبه شاخص روایی محتوای سنجه از شاخص روایی محتوای گویه‌ها میانگین گرفته شد. گفتنی است، سنجه‌ای روایی محتوا دارد که شاخص آن بزرگ‌تر مساوی ۰/۹ باشد (Waltz et al., 2010). نظر به اینکه دامنه شاخص روایی محتوای گویه‌ها از ۰/۸۰ تا ۱ و مقدار میانگین آن ۰/۹۲ بود، روایی محتوای گویه‌ها و پرسشنامه تأیید شد. پرسشنامه قابل توزیع اولیه، مطابق الگوی امتیازدهی مبتنی بر طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از «بسیار کم=۱» تا «بسیار زیاد=۵»، جویای این پرسش اساسی بود: «تا چه میزان انجام آگاهانه یا ناخودآگاه رفتارهای زیر را توسط دیگر اعضای سازمان، در همه حال تعرضی فاحش به مال، آبرو، جان، هویت یا جایگاه خود و آزارنده و مخرب می‌دانید؟» جامعه آماری هدف کارکنان شامل سازمان‌های اجرایی زاهدان به تعداد برآوردی ۹۰۰۰ نفر بود. حجم نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۲ (۱۹۷۰) تعداد ۳۶۸ نفر برآورد شد. برای گردآوری داده‌ها، ۴۰۰ پرسشنامه بر پایه نمونه‌گیری تصادفی ساده در اختیار کارکنان ۳۰ سازمان از سازمان‌های مزبور قرار گرفتند و در نهایت، ۳۷۰ پرسشنامه غیرمخدوش با نرخ بازگشت ۹۲/۵ درصد گردآوری شدند. نسبت مشارکت‌کنندگان در پژوهش برحسب جنسیت ۷۰ درصد مذکر و ۳۰ درصد مؤنث، برحسب سن بین ۲۳ تا ۵۹ سال ($M=38/41$ و $SD=7/11$) و به لحاظ سابقه کار بین ۱ تا ۳۰ سال ($M=12/53$ و $SD=6/83$) بود و برحسب تحصیلات ۵ درصد دیپلم، ۱۰ درصد فوق دیپلم، ۵۰ درصد کارشناسی و ۳۵ درصد کارشناسی ارشد به بالا بودند.

برای غربال گویه‌ها، آزمون t یک‌نمونه‌ای با آماره آزمون ۳ (میانگین) انجام شد که به حذف گویه‌ای منتهی نشد. سپس، با هدف کشف ابعاد و مؤلفه‌های متناظر با آنها در گویه‌های تأیید شده پرسشنامه، از تحلیل عاملی اکتشافی^۳ استفاده شد. به این منظور و برای بررسی مقدماتی روایی سازه سنجه و در صورت لزوم حذف برخی از گویه‌های

¹ Content Validity Index (CVI)

² Krejcie & Morgan

³ Exploratory Factor Analysis (EFA)

کاهنده این روایی (گویه‌های با مقادیر اشتراک استخراجی کمتر از ۰/۵) از تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۱ استفاده شد. نتایج به حذف گویه‌ای منجر نشد. برای اطمینان از کفایت حجم نمونه از آزمون کرویت بارتلت و شاخص KMO استفاده شد. آزمون کرویت بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی میان متغیرها از نظر ریاضی ماتریسی یکه است. اگر ماتریس همبستگی یکه باشد، برای شناسایی ساختار عاملی نامناسب است و این زمانی است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد $P\text{-value} \geq 0/05$. شاخص KMO کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی و از این طریق مشخص می‌کند آیا واریانس متغیرهای پژوهش تحت تأثیر واریانس مشترک برخی از عامل‌های پنهانی و اساسی است یا خیر. مقدار KMO نباید از ۰/۵ کوچک‌تر باشد و مقدار بیش از ۰/۹ برای آن بسیار عالی است. گفتنی است، برای چرخش داده‌ها از روش چرخش متعامد واریمکس^۲ استفاده شد. هدف این چرخش رسیدن به ساختار ساده با متعامد نگه داشتن محورهای عاملی است. یادآور می‌شود، برای انجام محاسبات لازم، از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

با هدف اعتبارسنجی پرسشنامه از یک سو و بررسی قدرت تبیین‌شوندگی و پیش‌گویی‌کنندگی آن از سوی دیگر، پرسشنامه‌ای دیگر حاوی همان گویه‌ها، اما با طرح این پرسش که «رفتارهای زیر را تا چه میزان در سازمان خود تجربه کرده‌اید؟»، طبق الگوی امتیازدهی مبتنی بر طیف ۶ گزینه‌ای لیکرت از «اصلاً» تا «بسیار زیاد»، به انضمام پرسشنامه‌های ویکتور و کولن^۳ (۱۹۸۸) برای سنجش جو اخلاقی ابزاری و جو اخلاقی مهرورزانه - هر دو با ۷ گویه - و پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای شاوفلی و باکر^۴ (۲۰۰۴) برای سنجش تعلق خاطر کاری، واجد ۶ گویه برای سرزندگی، ۵ گویه برای فدایی شدن و ۶ گویه برای مجذوب شدن، در نمونه‌ای ۳۹۰ نفری از جامعه هدف پیشین توزیع و با نرخ بازگشت ۹۴ درصدی گردآوری شد (جدول ۳). گفتنی است، ضرایب آلفای کرونباخ برای جو اخلاقی ابزاری ۰/۷۱ و برای جو اخلاقی مهرورزانه ۰/۸ در نسخه اولیه تدوین شده محاسبه شده بودند. ضمن اینکه، نسخه فارسی پرسشنامه تعلق خاطر کاری در پژوهش هادوی نژاد و شریفی اصل (۱۳۹۴) استفاده و پایایی آن و ابعاد سه‌گانه‌اش تأیید شده بود.

¹ Principal Component Analysis (PCA)

² Varimax

³ Victor & Cullen

⁴ Schaufeli & Bakker

جدول ۳) آمایش سازمانی نمونه آماری در دو مرحله پیمایش

سازمان	حجم نمونه (به ترتیب مراحل)	سازمان	حجم نمونه (به ترتیب مراحل)	سازمان	حجم نمونه (به ترتیب مراحل)
جهاد کشاورزی	۱۳-۱۴	فرودگاه	۸-۸	هلال احمر	۵-۵
دانشگاه علوم پزشکی	۲۰-۱۸	آموزش و پرورش	۱۹-۲۰	صدا و سیما	۹-۹
فنی و حرفه‌ای	۱۷-۱۷	حفاظت از محیط زیست	۱۰-۱۰	انتقال خون	۷-۷
اتاق بازرگانی	۱۱-۱۱	آب و فاضلاب شهری	۱۴-۱۷	تأمین اجتماعی	۶-۶
دانشگاه زاهدان	۳۰-۲۸	گاز	۱۳-۱۳	مخابرات	۷-۷
تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۹-۹	استاندارد	۶-۶	زندان‌ها	۱۲-۱۲
منابع طبیعی و آب‌خیزداری	۷-۷	تعاون روستایی	۹-۹	فرمانداری	۱۹-۱۸
جهاد کشاورزی	۵-۵	دانشگاه پیام نور	۱۴-۱۶	بنیاد مسکن	۷-۷
دارایی و امور مالیاتی	۲۶-۲۴	پست	۱۰-۱۰	گمرک	۱۱-۱۱
شهرداری	۱۶-۱۵	استاندارداری	۲۰-۱۹	برق	۱۰-۱۰
مجموع حجم نمونه		۳۷۰-۳۶۸			

از آنجا که همه داده‌های این پژوهش به طور هم‌زمان از افرادی مشخص و با ابزاری واحد (پرسشنامه) جمع‌آوری شده بودند، به منظور پرهیز از تهدید پژوهشی واریانس روش مشترک، پیش از انجام تحلیل‌های آماری لازم برای آزمون فرضیه‌ها، آزمون یک‌عاملی هارمن^۱ اجرا شد؛ واریانس روش مشترک زمانی وجود دارد که فقط یک عامل (نخستین عامل یا عمده‌ترین عامل)، بیشترین میزان واریانس را تبیین می‌کند (Malhotra et al., 2006). نتیجه اجرای تحلیل عاملی اکتشافی از طریق تجزیه مؤلفه‌های اصلی، ۱۱ عامل را با مقادیر ویژه بزرگ‌تر از ۱ شکل داد که عمده‌ترین آنها ۲۸/۶ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کرد؛ بنابراین، با توجه به پایین بودن این مقدار، معلوم شد تهدید واریانس روش مشترک در این پژوهش متوجه روایی سنجه نیست.

به منظور ارزیابی سازگاری درونی و ابعاد و گویه‌های سنجه، در چارچوب تحلیل عاملی تأییدی^۲، از ضرایب استاندارد بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. مقدار ملاک برای هر یک از این سه شاخص به ترتیب ۰/۴ برای ضرایب بارهای عاملی (Hulland, 1999)، ۰/۷ برای آلفای کرونباخ و ۰/۶ برای پایایی ترکیبی (Nunnally & Bernstein, 1994) است. برای ارزیابی روایی همگرایی سنجه و ابعاد و گویه‌های آن از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد. معمولاً مقدار بحرانی ۰/۵ برای این شاخص بر روایی همگرایی قابل قبول متغیر دلالت دارد و به این معناست که

^۱ Harman^۲ Confirmatory Factor Analysis (CFA)

متغیر مکنون بیش از نیمی از واریانس هر معرف را تبیین می‌کند (Fornell & Larcker, 1981). البته، در مواردی که میانگین واریانس استخراج‌شده کمتر از ۰/۵ است، در صورت بزرگ‌بودن مقادیر آلفای کرونباخ یا پایایی ترکیبی، گویه‌ای حذف نمی‌شود (Lam, 2012). برای ارزیابی روایی و اگرایی سازه‌های پرسشنامه از روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) استفاده شد. در این روش، روایی و اگرایی وقتی در سطح قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده هر سازه بیش از واریانس اشتراکی بین آن سازه با سازه‌های دیگر در مدل باشد. در نهایت، به منظور برازش مدل ساختاری از ضرایب معناداری Z (مقادیر t) و معیار R^2 استفاده شد. توضیح آنکه، بر اساس ملاک ضرایب معناداری Z ، بزرگ‌تر بودن ضرایب t از ۱/۹۶ بر معناداری مسیرها و مناسب بودن مدل در سطح ۹۵ درصد اطمینان دلالت دارد. از معیار R^2 نیز با هدف اندازه‌گیری شدت تأثیر متغیرهای درون‌زا در متغیرهای برون‌زای مدل کلی پرسشنامه استفاده شد. توضیح آنکه، برای ملاک R^2 ، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب بر ضعیف، متوسط و قوی بودن شدت تأثیر دلالت دارند (Chin, 1998). خاطرنشان می‌شود برای انجام محاسبات لازم در این مرحله، از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها

نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه نخست نشان داد مقدار KMO و مشخصه آزمون کرویت بارتلت در سطح اطمینان ۹۵ درصد به ترتیب برابر ۰/۹۶۸ و ۱۲۲۳۵/۵۳۸ بود. به این ترتیب، مقدار شاخص KMO نشان می‌داد حجم نمونه آماری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی کافی است. معناداری آزمون کرویت بارتلت ($P\text{-value} \leq ۰/۰۵$) نیز بر این دلالت داشت که در این سطح اطمینان، فرض شناخته‌بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود؛ در نتیجه، این ماتریس برای شناسایی ساختار عاملی مناسب است. به این ترتیب، استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از داده‌های گردآوری‌شده مجاز قلمداد می‌شد. با انجام تحلیل عاملی اکتشافی بر پایه کاربست تحلیل مؤلفه‌های اصلی و استفاده از روش چرخش متعامد واریمکس نسبت به داده‌ها، ۳ عامل شناسایی شدند. جدول ۴ واریانس کل عناصر اصلی تشکیل‌دهنده کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان را ذیل ۳ عامل یادشده نشان می‌دهد. چنانکه از اطلاعات این جدول برمی‌آید، قریب به ۶۹ درصد از واریانس نمره بهره‌وری پرسشنامه کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان توسط ۳ عامل اکتشافی تبیین می‌شوند و ۳۱ درصد باقی‌مانده را باید در عوامل دیگر جست‌وجو کرد.

¹ Fornell & Larcker

جدول ۴) واریانس کل عناصر اصلی کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان

مقدار ویژه هر عامل و مجموع			مجموع مجذورات بارهای عاملی چرخش یافته		
عوامل	کل	درصد واریانس	درصد	درصد	کل
الف	۲۰/۰۶۶	۶۰/۸۰۷	۶۰/۸۰۷	۹/۸۰۳	۲۹/۸۱۴
ب	۱/۵۸۷	۴/۸۰۸	۶۵/۶۱۵	۷/۹۱۷	۲۳/۹۹۲
پ	۱/۱۰۲	۳/۳۴۰	۶۸/۹۹۵	۴/۹۹۹	۱۵/۱۴۹

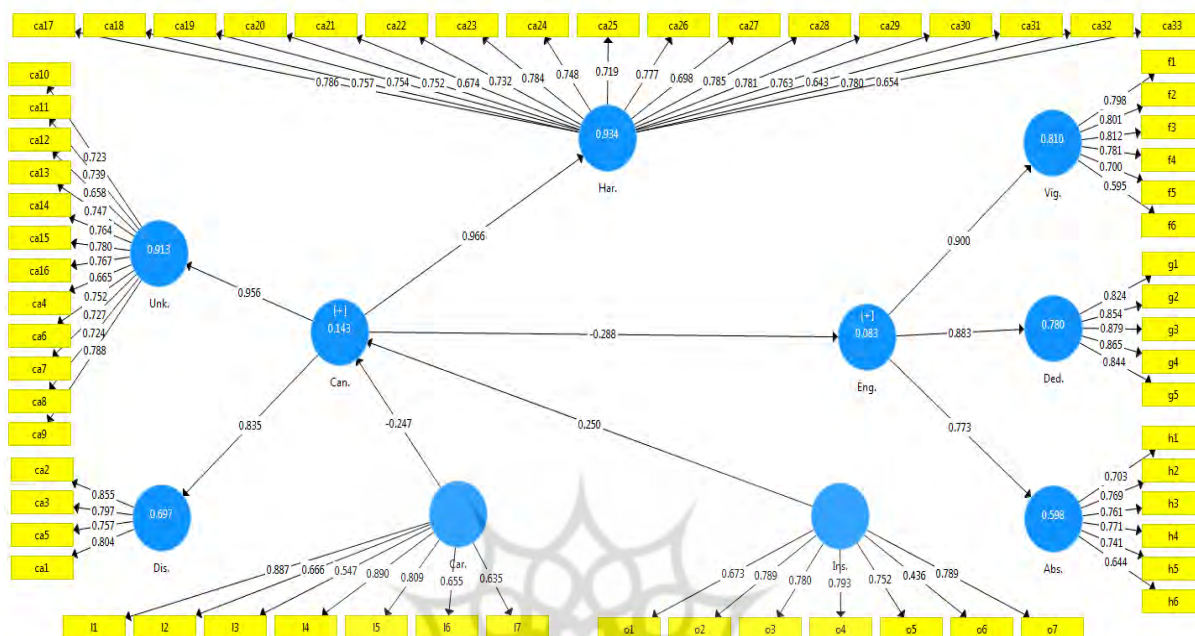
جدول ۵ ماتریس چرخش یافته عوامل را نشان می دهد که برحسب قرابت محتوایی به ترتیب «تعدی»، «کژخویی» و «تلخ کامی» نامیده شدند. تعدی ۱۷ گویه، کژخویی ۱۲ گویه و تلخ کامی ۴ گویه را به خود اختصاص داد.

جدول ۵) ماتریس چرخش یافته عوامل

گویه	عامل			گویه	عامل			گویه	عامل		
	الف	ب	پ		الف	ب	پ		الف	ب	پ
۱	۰/۳۳۱	۰/۲۹۰	۰/۷۶۱	۱۲	۰/۳۵۸	۰/۶۲۵	۰/۲۳۲	۲۳	۰/۶۰۵	۰/۱۹۱	۰/۴۷۰
۲	۰/۲۹۲	۰/۳۵۰	۰/۷۷۵	۱۳	۰/۳۴۵	۰/۷۳۸	۰/۱۶۷	۲۴	۰/۶۷۷	۰/۳۶۵	۰/۲۸۰
۳	۰/۳۰۰	۰/۳۹۴	۰/۷۰۶	۱۴	۰/۳۷۱	۰/۶۳۵	۰/۲۴۶	۲۵	۰/۶۳۹	۰/۴۲۳	۰/۲۶۰
۴	۰/۲۸۹	۰/۶۴۰	۰/۴۵۰	۱۵	۰/۴۷۹	۰/۵۶۹	۰/۳۳۰	۲۶	۰/۷۲۸	۰/۲۸۵	۰/۳۸۰
۵	۰/۳۱۰	۰/۵۸۱	۰/۶۱۰	۱۶	۰/۴۸۸	۰/۶۳۶	۰/۱۴۴	۲۷	۰/۷۱۶	۰/۲۹۴	۰/۳۴۰
۶	۰/۲۸۰	۰/۶۳۹	۰/۵۰۵	۱۷	۰/۶۹۳	۰/۴۲۲	۰/۱۶۹	۲۸	۰/۶۷۵	۰/۴۰۴	۰/۳۲۶
۷	۰/۳۱۱	۰/۶۱۹	۰/۴۱۷	۱۸	۰/۷۲۸	۰/۳۳۵	۰/۲۹۸	۲۹	۰/۶۷۱	۰/۴۰۳	۰/۳۴۸
۸	۰/۲۸۹	۰/۷۱۳	۰/۳۹۰	۱۹	۰/۷۰۸	۰/۴۶۸	۰/۰۹۶	۳۰	۰/۶۵۴	۰/۳۷۳	۰/۳۵۶
۹	۰/۳۵۹	۰/۶۳۷	۰/۳۲۰	۲۰	۰/۶۹۶	۰/۴۵۳	۰/۱۲۶	۳۱	۰/۵۸۷	۰/۴۰۵	۰/۳۸۸
۱۰	۰/۳۷۵	۰/۶۲۳	۰/۲۸۷	۲۱	۰/۷۸۲	۰/۲۴۱	۰/۲۳۷	۳۲	۰/۶۳۰	۰/۱۴۳	۰/۴۷۳
۱۱	۰/۴۴۳	۰/۶۰۳	۰/۲۶۰	۲۲	۰/۶۶۹	۰/۴۳۷	۰/۱۴۸	۳۳	۰/۶۲۵	۰/۳۹۷	۰/۲۵۷

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه توزیع شده دوم و ابعاد آن، همزمان به سه شاخص ضرایب استاندارد بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی توجه شد (جدول ۶). با مراجعه به مقادیر ضرایب استاندارد بارهای عاملی در شکل ۲، مشخص شد ضرایب گویه های معرف هر یک از ابعاد سنج نیز معنادار هستند و در دامنه مناسب قرار دارند (۰/۷۰ >). به منظور تحلیل روایی همگرایی پرسشنامه از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد.

همان‌گونه که از نتایج **جدول ۵** برمی‌آید، پرسشنامه و ابعاد آن واجد روایی همگرا بودند. البته، روایی همگرای تعلق‌خاطر کاری ۰/۳۰۱ بود که به سبب قابل قبول بودن مقادیر ناظر به پایایی، به حذف گویه‌ای در آنها منجر نشد.



شکل ۲) ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

جدول ۶) میانگین، انحراف معیار و شاخص‌های پایایی و روایی همگرا

سازه	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
کانیالیسم (Can.)	۱/۵۴۴	۰/۹۷۸	۰/۹۶۸	۰/۹۷۰	۰/۴۹۹
تعدی (Har.)	۱/۴۴۳	۱/۰۰۹	۰/۹۴۹	۰/۹۵۴	۰/۵۵۰
گزخویی (Unk.)	۱/۷۰۵	۱/۰۵۸	۰/۹۲۳	۰/۹۳۴	۰/۵۴۳
تلخ‌کامی (Dis.)	۱/۴۹۳	۱/۰۷۲	۰/۸۱۷	۰/۸۸۰	۰/۶۴۶
جو اخلاقی مهرورزانه (Car.)	۳/۶۰۸	۰/۶۱۹	۰/۸۵۸	۰/۸۹۰	۰/۵۴۴
جو اخلاقی ابزاری (Ins.)	۲/۸۵۰	۰/۸۲۱	۰/۸۵۵	۰/۸۸۴	۰/۵۲۷
مجنوب‌شدن (Abs.)	۳/۶۱۱	۰/۷۲۳	۰/۸۲۷	۰/۸۷۴	۰/۵۳۷
فدایی‌شدن (Ded.)	۳/۷۸۸	۰/۷۹۳	۰/۹۰۷	۰/۹۳۱	۰/۷۲۸
سرزندگی (Vig.)	۳/۷۱۱	۰/۷۱۷	۰/۸۴۳	۰/۸۵۲	۰/۵۶۵
تعلق‌خاطر کاری (Eng.)	۳/۶۹۸	۰/۶۶۲	۰/۹۳۰	۰/۹۳۷	۰/۳۰۱

برای ارزیابی روایی و اگری متغیر کانیبالیسم، میزان رابطه آن با سایر سازه ها مقایسه شد. طبق نتایج **جدول ۷**، نظر به اینکه اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر بودند، پرسشنامه دارای روایی و اگری قابل قبولی بود.

جدول ۷) روایی واگرا

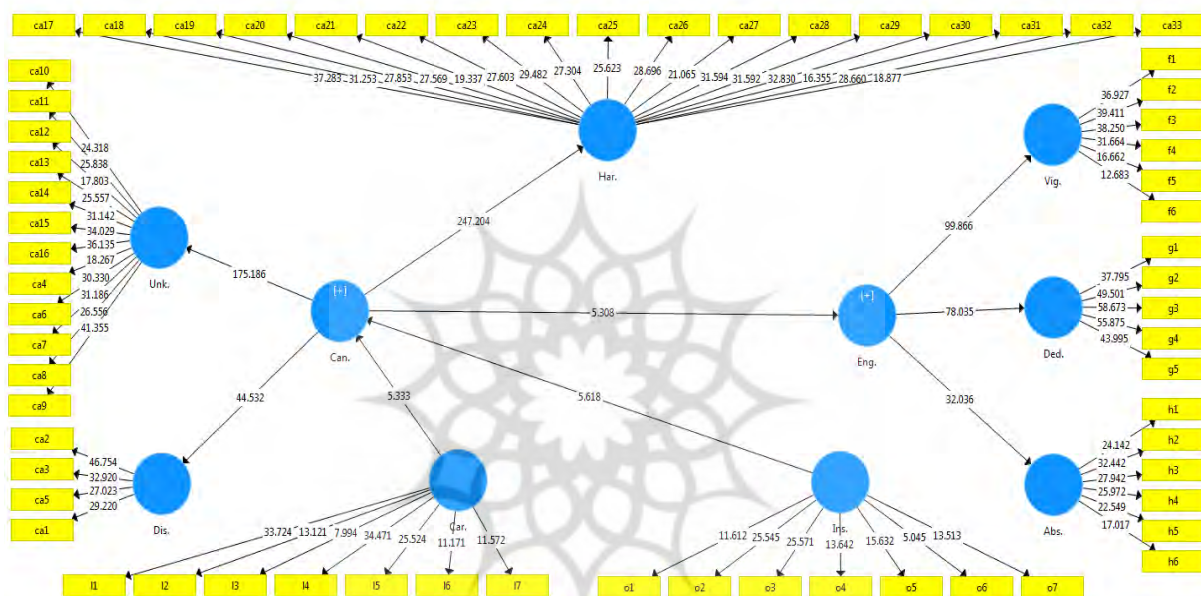
تعدی	کژخویی	تلخ کامی	جو اخلاقی مهرورزانه	جو اخلاقی ایزاری	مجنوب شدن	فدایی شدن	سرزندگی
تعدی	۰/۷۴۲						
کژخویی	۰/۷۲۴	۰/۷۳۷					
تلخ کامی	۰/۷۱۲	۰/۷۰۲	۰/۸۰۴				
جو اخلاقی مهرورزانه	-۰/۲۸۹	-۰/۲۵۱	-۰/۲۴۴	۰/۷۳۸			
جو اخلاقی ایزاری	۰/۲۸۷	۰/۲۷۱	۰/۲۲۳	-۰/۱۵۶	۰/۷۲۶		
مجنوب شدن	-۰/۱۱۶	-۰/۰۵۸	-۰/۰۲۳	۰/۳۴۴	-۰/۰۲۱	۰/۷۳۳	
فدایی شدن	-۰/۲۸۳	-۰/۲۰۷	-۰/۱۷۴	۰/۴۹۲	-۰/۲۴۹	۰/۶۲۹	۰/۸۵۳
سرزندگی	-۰/۲۶۷	-۰/۲۰۲	-۰/۱۴۷	۰/۴۸۴	-۰/۲۰۱	۰/۶۸۴	۰/۷۵۲

به منظور برآزش مدل ساختاری از ضرایب معناداری Z (مقادیر t) و معیار R^2 استفاده شد. مطابق **شکل ۳ و جدول ۸**، از آنجا که ضرایب t از ۱/۹۶ بزرگ تر بودند، ضرایب معناداری Z بر معناداری مسیرها در سطح ۹۵ درصد اطمینان دلالت داشتند. همچنین، مطابق **شکل ۲**، معیار R^2 برای ابعاد کانیبالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان نشان می داد این مقدار برای همه ابعاد دارای شدت تأثیر قوی است ($> ۰/۶۷$). همچنین، برای بررسی قدرت پیش گویی کنندگی و تبیین شونده پرسشنامه، رابطه دو متغیر جو اخلاقی ایزاری و جو اخلاقی مهرورزانه به عنوان متغیرهای مستقل (پیشایند) و متغیر تعلق خاطر کاری به عنوان متغیر وابسته (پیامد) با متغیر کانیبالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان بررسی شد. ضرایب معناداری Z در **شکل ۳** بر معناداری مسیرهای متغیرهای یاد شده با کانیبالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان در سطح ۹۵ درصد اطمینان دلالت داشتند؛ بنابراین، فرضیه های سه گانه پژوهش در این خصوص تأیید شدند؛ هر چند طبق معیار R^2 ، شدت تأثیر متغیرهای جو اخلاقی در کانیبالیسم از یک سو و کانیبالیسم در تعلق خاطر کاری از سوی دیگر ضعیف بود.

جدول ۸) شاخص‌های آزمون مدل ساختاری

متغیر	ضرایب معناداری Z در ارتباط با کانیالیسم	R ²	متغیر	ضرایب معناداری Z در ارتباط با
تعدی	۲۴۷/۲۰۴	۰/۹۳۴	جو اخلاقی مهرورزانه	۵/۳۳۳
کژخویی	۱۷۵/۱۸۶	۰/۹۱۳	جو اخلاقی ابزاری	۵/۶۱۸
تلخ‌کامی	۴۴/۵۳۲	۰/۶۹۷	تعلق‌خاطر کاری	۵/۳۰۸

شکل ۳) برازش مدل ساختاری پژوهش



بحث و نتیجه‌گیری

در علوم انسانی و رفتاری، با تحول نظریه‌ها یا مطرح‌شدن پرسش‌های جدید، پژوهشگران ممکن است تعاریف پیشین را بازتنظیم کنند یا بسط دهند که این موضوع بر افزایش تنوع و هم‌پوشانی پدیده‌های انسانی دامن می‌زند (Martinko et al., 2014). به طور مشخص، گسترش مفاهیم و هم‌پوشانی آنها بخش جدایی‌ناپذیر پیشرفت دانشی در رفتار سازمانی است (Verbeke et al., 2002). بر همین مبنا، در این پژوهش، ذیل رهیافت لبه تاریک ارتباطات بین‌فردی در سازمان، رفتارهای کانیاالیستی مفهوم‌سازی چنین تعریف شدند: «آن دسته از رفتارهایی که در آنها عضوی از اعضای سازمان آگاهانه یا ناآگاهانه رفتارهایی چنان آزارنده و مخرب را ضمن ارتباطات بین‌فردی به طور مستقیم علیه یکی دیگر از اعضا مرتکب می‌شود که فرد مخاطب ادراک می‌کند به مال، آبرو، جان، هویت یا جایگاه او تعرضی فاحش شده است». این تعریف مرز میان کانیاالیسم در ارتباطات بین‌فردی در سازمان را با دیگر گونه‌های

ارتباطات بین فردی تاریک سازمان (رفتارهای بد، استبداد صغیر، سرپرستی ناسزاوار و سایش اجتماعی)، مبتنی بر معیارهای «امکان سازنده بودن»، «سطح روابط بین فردی»، «امکان تعرض به جان» و «نیت» (مطابق جدول ۱) روشن می کند.

هدف اصلی در این مطالعه، ضمن مفهوم سازی این متغیر رفتاری، طراحی و اعتبارسنجی سنجه ای برای آن، به سان دیگر گونه های ارتباطات بین فردی تاریک در سازمان (مانند Cortina & Marchiondo, 2013; Aryee et al., 2007; Merecz et al., 2006; Aquino & Douglas, 2003; Duffy et al., 2002; Bennett & Robinson, 2000; Baron & Neuman, 1998; Ashforth, 1994) بود. در راستای نیل به این هدف و بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی های اکتشافی و تأییدی، ۳ بُعد (تلخ کامی، کژخویی و تعدی) برای این مفهوم مطابق جدول ۹ با ۳۳ گویه شناسایی و اعتبارسنجی شدند: بُعد تلخ کامی با مصادیق رفتاری ابراز تنفر، ابراز خشم و فریادزدن، انتقاد غیرسازنده و مخرب، و تمسخر دیگران؛ بُعد کژخویی با مصادیق رفتاری بی لیاقت خواندن دیگران، طعنه زدن و متلک پرانی، غیبت، سرزنش دیگران، سعایت، عدم امانت داری، ابراز سوءظن، شوخی زننده، مجادله، بدقولی، تهمت، خبرچینی؛ و بُعد تعدی با مصادیق رفتاری تحقیر دیگران، ناسزاگویی، دست انداختن دیگران، رفتار گستاخانه، تخریب اموال دیگران، شایعه پراکنی، کتک کاری، فخر فروشی، وقت ناشناسی، چشم ناپاکی، کس رفتن و ناخونک زدن به اموال دیگران، به رخ کشیدن ناتوانی ها، به رخ کشیدن خطاهای گذشته، نقد غیرمنصفانه، رفتار متکبرانه، لمس جنسی و جست و جو در پی اشتباهات و عیوب دیگران.

نتیجه اعتبارسنجی سنجه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد پرسشنامه و ابعاد آن از پایایی مطلوب و روایی همگرا و واگرای قابل قبولی برخوردار است. همچنین، شدت تأثیر همه ابعاد در کانیالیسم در ارتباطات بین فردی سازمان قوی بود. افزون بر این، در راستای بررسی قدرت پیش گویی کنندگی و تبیین شونده گی پرسشنامه، فرضیه های پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت جو اخلاقی ابزاری و تأثیر منفی جو اخلاقی مهرورزانه در کانیالیسم در ارتباطات بین فردی سازمان و نیز اثرگذاری مثبت آن در تعلق خاطر کاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شدند.

جدول ۹) ابعاد، گویه ها و شاخص های اعتبارسنجی سنجه کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان

پرسشنامه/ابعاد/گویه ها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان		۰/۹۶۸	۰/۹۷۰	۰/۴۹۹
تلخ کامی		۰/۸۱۷	۰/۸۸۰	۰/۶۴۶
نسبت به من ابراز تنفر شده است.	۰/۸۰۴			
با خشم بر سرم فریاد زده اند.	۰/۸۵۸			

			۰/۷۹۷	مورد انتقاد غیرسازنده و مخرب قرار گرفته‌ام.
			۰/۷۵۷	در حضور دیگران مسخره شده‌ام.
۰/۵۴۳	۰/۹۳۴	۰/۹۲۳	کژخویی	
			۰/۶۶۵	طوری خطاب شده‌ام که انگار فرد بی‌لیاقتی هستم.
			۰/۷۵۲	مورد طعنه و متلک دیگران قرار گرفته‌ام.
			۰/۷۲۷	احساس کرده‌ام که درباره‌ام غیبت می‌شود.
			۰/۷۲۴	سرزنش شده‌ام.
			۰/۷۸۸	زیرآب من را زده‌اند.
			۰/۷۲۳	در امانتم خیانت شده است.
			۰/۷۳۹	مورد سوءظن دیگران واقع شده‌ام.
			۰/۶۵۸	با من شوخی زننده شده است.
			۰/۷۴۷	در مجادلات، بحث‌های بی‌نتیجه‌ای را تجربه کرده‌ام.
			۰/۷۶۴	مشمول بدقولی طرف مقابل شده‌ام.
			۰/۷۸۰	به من تهمت زده شده است.
			۰/۷۶۷	درباره من خبرچینی کرده‌اند.
۰/۵۵۰	۰/۹۵۴	۰/۹۴۹	تعدی	
			۰/۷۸۶	توسط دیگران تحقیر شده‌ام.
			۰/۷۵۷	به من دشنام داده شده است.
			۰/۷۵۴	من را دست انداخته‌اند.
			۰/۷۵۲	با رفتار خشن و گستاخانه مواجه شده‌ام.
			۰/۶۷۴	اموالم در محیط کار توسط دیگران تخریب شده و صدمه دیده است.
			۰/۷۳۲	شایعاتی درباره‌ام پخش شده است.
			۰/۷۸۴	با من کتک‌کاری شده است.
			۰/۷۴۸	به من فخر فروخته‌اند.
			۰/۷۱۹	گرفتار افراد وقت‌شناس شده‌ام.
			۰/۷۷۷	در اطراف خود، چشم‌های ناپاک را نسبت به خودم حس کرده‌ام.

۰/۶۹۸			به اموال شخصی ام ناخونک و دستبرد زده اند.
۰/۷۸۵			ناتوانی هایم به رخ کشیده شده است.
۰/۷۸۱			خطاهای گذشته ام را به رخم کشیده اند.
۰/۷۶۳			نقد های غیرمنصفانه ای درباره ام مطرح شده است.
۰/۶۴۳			با من متکبرانه رفتار شده است.
۰/۷۸۰			مورد لمس جنسی واقع شده ام.
۰/۶۵۴			با تجسس، به دنبال پیدا کردن اشتباهات و عیوبم بوده اند.

نتایج پژوهش در خصوص بررسی قدرت پیش گویی کنندگی و تبیین شونده گی متغیر کانیالیسم در ارتباطات بین فردی در سازمان، در پیوند با متغیر پیشایندی جو اخلاقی و متغیر پیامد تعلق خاطر کاری، ضمن تأیید وجود و معناداری رابطه متغیرهای یادشده، نشان دهنده ضعف این رابطه بود که ممکن است ناشی از وجود برخی از متغیرهای تعدیلگر در روابط یادشده باشد.

از جمله محدودیت های پژوهش، اتکای کامل آن به خود گزارشگری مشارکت کنندگان پژوهش بود؛ موضوعی بحث انگیز که با وجود شواهد زیادی در تأیید آن (مانند Spector, 1992)، مشمول انتقاداتی قابل اعتنا نیز از نظر روش شناختی و به ویژه تورش های مطلوبیت اجتماعی (تلاش برای خوب به نظر رسیدن توسط تکمیل کننده پرسشنامه) شده است (مانند Sackett et al., 1989). با وجود این، فراتحلیل وانز^۱ و همکاران (۱۹۹۳) در اتکاپذیری نتایج حاصل از خود گزارشگری ها، این دغدغه را برطرف می کند. همچنین، محدودیتی دیگر که فرا روی طراحی و اعتبارسنجی پرسشنامه بود، حذف گویه های مخدوش کننده اعتبار طی فرایند اعتبارسنجی بود. در واقع، ما ناگزیر از انتخاب بین تضمین اعتبار پرسشنامه و وسعت دامنه مصادیق رفتارهای کانیالیستی در پرسشنامه بودیم. با وجود این، اولی را برگزیدیم و از این رو، بازآزمون آن را به مطالعات آتی و انهادیم. افزون بر این، از آنجا که رفتارهایی در ارتباطات بین فردی در سازمان کانیالیستی دانسته می شوند که مخاطبان شان میزان گزندگی آنها را بسیار فاحش بدانند، چه بسا چنین ادراکی متأثر از بافتار فرهنگی حاکم بر سازمان متفاوت باشد. یکی از دلایل انجام فاز اول پژوهش و توزیع و تحلیل داده های پرسشنامه اولیه، التفات نظر به همین محدودیت بود. به هر صورت، می توان در چارچوب این محدودیت ها و به اتکای نتایج به دست آمده از تحلیل داده های پرسشنامه های توزیع شده در محدوده قلمرو مکانی پژوهش، مطابق **جدول ۵**، نشان داد مقدار کانیالیسم ادراک شده در ارتباطات بین فردی و ابعاد آن در سازمان های اجرایی شهر زاهدان بسیار اندک است؛ این در حالی است که حدی نسبتاً متوسط از جو اخلاقی، ابزاری

¹ Ones

و حدی نسبتاً زیاد از آن مهرورزانه است و نیز تعلق‌خاطر شغلی و ابعاد آن نزد کارکنان سازمان‌های یادشده تقریباً زیاد ادراک شده است.

خاطر نشان می‌شود فرایند اعتبارسنجی یک سازه هیچ زمانی کامل نیست و هیچ سنجه‌ای نمی‌تواند به طور قطعی معتبر تلقی شود؛ مگر اینکه با گذشت زمان و انجام مطالعات متعدد بتوان ادعا کرد شواهد به سمت حمایت یا عدم حمایت از اعتبار آن سوق یافته‌اند (Bennett & Robinson, 2000). با این وصف، نتایج پژوهش گامی اولیه برای ارائه شواهدی دال بر اعتبار ساختاری سنجۀ مدنظر ارائه کردند. با وجود این، بازآفرینی این پژوهش در قلمروهای مکانی متفاوت دیگر، با نظرداشت صبغۀ واکنش محتمل آن در قبال تفاوت‌های فرهنگی در سازمان‌های مختلف، برای تقویت یا اصلاح نتایج آن پیشنهاد می‌شود. ضمن اینکه، بر ضرورت بی‌نام‌بودن پرسشنامه‌ها تأکید می‌شود. افزون بر این، با توجه به اندک‌بودن شدت تأثیر متغیرهای جوّ اخلاقی در کانیبالیسم از یک سو و کانیبالیسم در تعلق‌خاطر کاری از سوی دیگر در این مطالعه، با هدف تقویت قدرت تبیین‌شوندگی و پیش‌گویی‌کنندگی سنجه، انجام پیمایش‌هایی ناظر به بررسی ارتباطات پیش‌بینی و پیامدی آن با دیگر متغیرهای گوناگون اثرگذار و اثرپذیر به‌جز جوّ اخلاقی و تعلق‌خاطر کاری به پژوهشگران توصیه می‌شود.

سیاسگزاری

نویسندگان پژوهش بر خود لازم می‌دانند از مدیریت و کارکنان سازمان‌های مشارکت‌کننده برای همکاری در امر گردآوری داده‌های پژوهش صمیمانه قدردانی کنند.

تعارض منافع

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پایان‌بخش علوم انسانی

هیچ‌گونه تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع فارسی

۱. هادوی نژاد، مصطفی (۱۴۰۰). سازمان شرنگ آلود. رفسنجان: انتشارات دانشگاه ولی عصر.
۲. هادوی نژاد، مصطفی، و شریفی اصل، منصور (۱۳۹۴). پیامدهای اعتماد بین فردی، به عنوان یک مؤلفه اخلاقی، در سازمان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۲)، ۵۱-۶۲.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1394.10.2.6.9>

References

1. Aquino, K., & Douglas, S. (2003). Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 195-208. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00517-4](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00517-4)
2. Armitage, C.J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471-499. <https://doi.org/10.1348/014466601164939>
3. Aryee, S., Chen, Z.X., Sun, L.Y., & Debrah, Y.A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191-201. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.191>
4. Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778. <https://doi.org/10.1177/001872679404700701>
5. Babin, B.J., Boles, J.S., & Robin, D.P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 345-358. <https://doi.org/10.1177/0092070300283004>
6. Baron, R.A., & Neuman, J.H. (1998). Workplace aggression: The Iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence on its forms, frequency, and targets. *Public Administration Quarterly*, 21, 446-464. <https://doi.org/10.1037/t65670-000>
7. Baumeister, R.F., Smart, L., & Boden, J.M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103(1), 5-33. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.103.1.5>
8. Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). The development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
9. Bowling, N., & Beehr, T. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
10. Burton, J.P., Taylor, S.G., & Barber, L.K. (2014). Understanding internal, external, and relational attributions for abusive supervision. *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 871-891. <https://doi.org/10.1002/job.1939>
11. Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G.A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-358), Mahwah, NJ:

- Lawrence Erlbaum Associates.
12. Cortina, L.M., & Marchiondo, L.A. (2013). Measurement of interpersonal mistreatment in organizations. In R.R. Sinclair, M. Wang, & L.E. Tetrick (Eds.), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (pp. 91–106). Routledge/Taylor & Francis Group.
 13. Cortina, L.M., & Magley, V.J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247-265. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.247>
 14. Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H., & Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
 15. Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. London Sage.
 16. Duffy, M.K., Ganster, D.C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351. <https://doi.org/10.2307/3069350>
 17. Estes, A. (2017). Cannibalism and other transgressions of the human in the road. *European Journal of American Studies*, 12(3), 1-10. <https://doi.org/10.4000/ejas.12368>
 18. Fenati, G., Youssoffi, S., Phan, D., McManus, K., Dong, F., Neeki, M.M. (2023). Stress-induced auto-cannibalism in patients with a history of moderate traumatic brain injury. *Cureus*, 15(6), e41232. <https://doi.org/10.7759/cureus.41232>
 19. Fisher, C.D., & Locke, E.A. (1992). The new look in job satisfaction research and theory. In C.J. Cranny, P.C. Smith, & E.F. Stone (Eds.), *Job satisfaction* (pp. 165-194). New York: Lexington Books.
 20. Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800>
 21. Giacalone, R.A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://psycnet.apa.org/record/1997-97285-000>
 22. Gibney, R., Zagenczyk, T.J., & Masters, M.F. (2009). The negative aspects of social exchange: An introduction to perceived organizational obstruction. *Group & Organization Management*, 34(6), 665-697. <https://doi.org/10.1177/1059601109350987>
 23. Gilchrist-Petty, E.S., & Long, S.D. (2016). *Contexts of the dark side of communication*. Switzerland: Peter Lang International Academic Publishers.
 24. Griffin, R.W., & Lopez, Y.P. (2005). Bad behavior in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005. <https://doi.org/10.1177/0149206305279942>
 25. Griffin, R.W., O'Leary-Kelly, A., & Pritchard, R.D. (2004). *The dark side of organizational behavior*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
 26. Gruys, M.L., & Sackett, P.R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work

- behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
27. Guest, K. (2001). Introduction: Cannibalism and the boundaries of identity. In K. Guest (Ed.), *Eating their words: Cannibalism and the boundaries of cultural Identity* (pp. 1-9). Albany: State university of New York press.
 28. Harlos, K.P., & Axelrod, L.J. (2008). Work mistreatment and hospital administrative staff: Policy implications for healthier workplaces. *Healthcare Policy*, 4(1), 40-50. <https://doi.org/10.12927/hcpol.2008.20006>
 29. Hadavinejad, M. (2020). *Toxic organization*. Rafsanjan: Vali-e-Asr University Press. (In Persian)
 30. Hadavinejad, M., & Sharifiasl, M. (2015). Consequences of interpersonal trust as an ethical component in an organization. *Ethics in Science and Technology*, 10(2), 51-62. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1394.10.2.6.9> (In Persian)
 31. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7)
 32. Kant, L., Skogstad, A., Torsheim, T., & Einarsen, S. (2013). Beware the angry leader: Trait anger and trait anxiety as predictors of petty tyranny. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 106-124. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.08.005>
 33. Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
 34. Lam, L.W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328-1334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.026>
 35. LeBlanc, M.M., & Kelloway, E.K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 444-453. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.444>
 36. Lombroso, C. (2006). *Criminal man*. US: Duke University Press.
 37. Lynn, M.R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-386. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
 38. Marken, R. (1982). Intentional and accidental behavior: A control theory analysis. *Psychological Reports*, 50(2), 647-650. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.50.2.647>
 39. Malhotra, N.K., Kim, S.S., & Patil, A. (2006). Common method variance in is research: A comparison of alternative approaches and a reanalysis of past research. *Management Science*, 52(12), 1865-83. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0597>
 40. Mancini, M., Urso, V., & Stanghellini, G. (2025). Identity cannibalism in narcissistic persons: Lessons from anthropology. *Psychopathology*, 58(2), 134-142. <https://doi.org/10.1159/000542331>
 41. Martinko, M.J., Harvey, P., & Mackey, J.D. (2014). Conceptual and empirical confounds in the organizational sciences: An explication and discussion. *Journal of Organizational Behavior*,

- 35(8), 1052-1063. <https://doi.org/10.1002/job.1961>
42. Merecz, D., Rymaszewska, J., Mościcka, A., Kiejna, A., & Jarosz-Nowak, J. (2006). Violence at the workplace: A questionnaire survey of nurses. *European Psychiatry*, 21, 442-450. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2006.01.00>
 43. Neuman, J.H., & Baron, R.A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419. <https://doi.org/10.1177/014920639802400305>
 44. Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). The Assessment of reliability. In J.C. Nunnally & I.H. Bernstein (Eds.), *Psychometric Theory* (pp. 248-292). McGraw-Hill Series in Psychology.
 45. Oldak, S.E., Maristany, A.J., & Sa, B.C. (2023). Wendigo psychosis and psychiatric perspectives of cannibalism: A complex interplay of culture, psychology, and history. *Cureus*, 15(10), e47962. <https://doi.org/10.7759/cureus.47962>
 46. Olweus, D. (1997). Bully/Victim problems in school: Knowledge base and an effective intervention program. *Irish Journal of Psychology*, 18(2), 170-190. <https://doi.org/10.1007/BF03172807>
 47. Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F.L. (1993). Meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.679>
 48. Porath, C., & Pearson, C. (2009). How toxic colleagues corrode performance. *Harvard Business Review*, 87(4), 13-32. <https://hbr.org/2009/04/how-toxic-colleagues-corrode-performance>
 49. Porter, G. (2002). The tender cabin boy: Cannibalism and the subject. *Acta Ethnographica Hungarica*, 47(1-2), 69-77. <https://doi.org/10.1556/AEthn.47.2002.1-2.9>
 50. Rawson, C.J. (2002). *God, gulliver, and genocide: Barbarism and the European imagination 1492-1945*. USA: Oxford University Press.
 51. Provost, R. (2016). *Culture in the domains of law*. UK: Cambridge University Press.
 52. Sackett, P.R., Bums, L.R., & Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, 42, 491-528. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770422>
 53. Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
 54. Spector, P. (1992). A consideration of the validity and meaning of self-report measures of job conditions. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 123-151). Chichester, England: Wiley.
 55. Spitzberg, B.H., & Cupach, W.R. (2007). The state of the art of stalking: Taking stock of the emerging literature. *Aggression and Violent Behavior*, 12(1), 64-86. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2006.05.001>
 56. Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
 57. Verbeke, W., Volgering, M., & Hessels, M. (1998). Exploring the conceptual expansion within

- the field of organizational behavior: Organizational climate and organizational culture. *Journal of Management Studies*, 35(3), 303-329. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00095>
58. Victor, B., & Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
59. Waltz, C.F., Strickland, O.L., & Lenz, E.R. (2010). *Measurement in nursing and health research*. New York: Springer Publishing Company.
60. Wu, X., Hua, R., Yang, Z., & Yin, J. (2018). The influence of intention and outcome on evaluations of social interaction. *Acta Psychologica*, 182, 75-81. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2017.11.010>
61. Zwart, H.A.E. (2019). Cannibalism and the partial object. In H.A.E., Zwart (Ed.), *Purloined organs* (pp. 29-32). Palgrave Pivot, Cham.

