

Investigating the Mediating Role of Organizational Pessimism in the Relationship Between Incivility in the Workplace and Organizational Silence

Majed Maharani Barzani¹, Mehrdad Sadeghi^{2*}, Ali Rashidpour³

1. Ph.D. Student of Cultural Management and Planning, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran.
2. Assistant Professor, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran.
3. Associate Professor, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Mehrdad Sadeghi
Mehrsadeghi@khuisf.ac.ir

Received: June 10, 2022

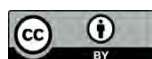
Accepted: September 16, 2022

Published: Summer 2022

Citation:

Maharani Barzani, M., Sadeghi, M., Rashidpour, A. (2022). Investigating the Mediating Role of Organizational Pessimism in the Relationship Between Incivility in the Workplace and Organizational Silence. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 2(2), 97-115. doi: 10.30495/msds.2022.1966634.1080

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The aim of the present study is to investigate the mediating role of organizational cynicism in the relationship between incivility in the workplace and organizational silence. The statistical population of this study was all the employees of the universities of Chaharmahal and Bakhtiari provinces, whose number is 2255, according to the size of each region Using Cochran's formula, a sample size of 660 people was selected, and the sample people were selected using the stratified sampling method according to the size of each stratum. To collect the required data in this research, standard questionnaires were used and their validity and reliability were tested, and they were highly valid and reliable. In order to answer and check the hypotheses of the research, PLS-warp software was used to check the structural equations and path analysis using the partial least squares method. The results of the analysis conducted in the research showed that impoliteness in the work environment has a significant and positive effect on organizational silence, the coefficient of which is 0.77. And according to the output of Warp software, incivility in the workplace has a significant positive effect on organizational pessimism, the coefficient of which is 0.66, and also the effect of incivility in the workplace on organizational silence through organizational pessimism is positive with the coefficient of 0.88.

Keywords: Organizational Pessimism; Organizational Silence, Incivility in the Workplace.

Extended Abstract

Introduction

Organizational pessimism, while causing feelings such as frustration, disappointment, heartbreak, and pessimism in employees, on the other hand, can lead to various criticisms, including humiliation. The attitude of the employees towards their organization is not implementing the

decisions made by the organization and accusing the management of the organization of not following the ethical rules. Also, there are problems such as indifference towards the organization and the job, strengthening the intention to leave the job, resignation, disappointment, and distrust. To colleagues, low performance and job burnout are attitudes and behaviors caused by organizational pessimism. This research aims to investigate the concepts of "incivility in the workplace", "organizational silence" and "organizational pessimism" as counterproductive behaviors. It seems that this research can have a significant contribution to those who work on organizational psychology, doctors, researchers, and organizational policymakers. The results of the research have a basic purpose to draw attention that positive organizational behaviors that play an essential role in the high performance of employees. And unproductive work behaviors that reduce their motivation and productivity. For this purpose, an attempt is made to answer the main question of whether organizational cynicism acts as a tool in the relationship between incivility in the workplace and employees' silence.

Case Study

The statistical population of this study was all the employees of the universities of Chaharmahal and Bakhtiari provinces.

Theoretical framework

Incivility in the workplace is not a situation that happens suddenly, comes and goes, and appears infrequently, but is rude behavior that persists and causes employees to feel uncomfortable. Unlike other negative behaviors such as bullying, harassment, aggression, obscenity, and intimidation in the workplace, incivility in the workplace is rude behavior that violates the rules of mutual respect and psychologically harms a person (Alshehry et al., 2019). Although there are different opinions about what behaviors are inappropriate in the workplace, any uncivilized, rude, and disrespectful behavior can be considered workplace incivility. Examples of rude behavior in the workplace include yelling at people in the workplace, ignoring the thoughts of colleagues, leaving colleagues, ignoring them, and threatening and sarcastic talk (Shi et al., 2018). It also includes verbal behaviors such as backbiting, gossiping, and being annoying at work. This includes actual behaviors such as ignoring coworkers and staring. Incivility in the workplace can be less harmful than deviant, antisocial, aggressive, or counterproductive workplace behavior, but it can be devastating if it persists. Violation of the rules of respect and not observing the minimum rules of politeness play a fundamental role in the emergence of impoliteness in the workplace (Hershcovis et al., 2017).

Organizational silence is the fear of employees commenting on organizational problems. Employees who can provide organizational benefits do not express their opinions and do not take any initiatives for the benefit of the organization. Organizational silence is divided into two parts: "satisfactory silence" and "quiet silence". Submissive silence is when a person keeps their thoughts to themselves, based on accepting something unpleasant. On the other hand, quiet silence is a person's silence for self-protection, based on the fear of harmful consequences that may be faced if they speak up. In an unsafe environment, employees may turn to silence to protect themselves and their colleagues. The lack of interest of some employees to express their problems in the organization may also cause organizational silence (Okeke-James et al., 2020). Also, seeing conversation as risky is an important reason for organizational silence. Employees may not express their opinions openly for fear of isolation, inability to get promoted, and rejection. When employees talk about a negative situation with their co-workers, they may think that their relationship will deteriorate. In such cases, employees may prefer to remain silent because they

believe that even if they express their problems, no solution will be provided. Especially, employees who do not have the ability to confront the other party may remain silent unintentionally. Employees can remain silent to protect themselves from potential harm. In cases where they do not feel safe enough, they may prefer silence for protection (Bordbar et al., 2019; Hozouri et al., 2018).

Organizational pessimism is an attitude that constantly finds fault, criticizes, does not like and trust others. Organizational pessimism is a general position and negative attitude of employees towards their organization. Organizational pessimism means that a person has a negative and opposing attitude and behavior towards everything in the organization. People who show pessimism think that people are insecure and dishonest (Sirin et al., 2018). These people are people who are often critical, stubborn, and find fault. When employees think that their organization is far from honest and fair, it is expected situation that pessimistic tendencies will increase (Tuna et al., 2018).

Methodology

The research method in terms of the practical purpose and in terms of the way of gathering information, the current research is descriptive of the correlation type because it examines the relationship between incivility in the workplace and organizational silence through organizational pessimism in the dominant structural equation model. The statistical community of this research There are 2255 employees working in the universities of Chaharmahal and Bakhtiari provinces, and stratified random sampling will be done among these people. In order to take a sample, the researcher first took a preliminary sample and calculated the variance of the sample, the maximum value of the variance was calculated as 0.601, then the sample size was calculated using Cochran's formula.

Discussion and Results

Incivility in the workplace has a significant and positive effect on organizational silence, the coefficient of which is 0.77. And according to the output of Warp software, incivility in the workplace has a significant positive effect on organizational pessimism, the coefficient of which is 0.66, and also the effect of incivility in the workplace on organizational silence through organizational pessimism is positive, the coefficient of which is It being 0.88.

Conclusion

This research aims to investigate the mediating role of organizational cynicism in the relationship between incivility in the workplace and organizational silence. In this research, an attempt has been made to answer whether organizational cynicism is a variable in the relationship between incivility in the workplace and the silence of employees' work. The results of the research showed that there is a direct and mediating effect between the desired variables. In this way, it was found that the conceptual model of the research is a valid model and all the hypotheses proposed for the research have been confirmed. The findings of the analysis and research literature show that any unproductive attitude and behavior that occurs in the organization is not limited to itself. It becomes an organizational problem that affects many other factors. Research findings showed that this

issue has been confirmed once again. In this research, in which the "mediating" role of organizational cynicism in the relationship between incivility in the workplace and organizational silence was investigated, it was concluded that employees' perception of incivility in the workplace increased their perception of organizational cynicism, which Another work behavior is counterproductive. On the other hand, it was confirmed that the perception of impoliteness in the workplace strengthens the organizational silence of employees. This situation shows that unproductive attitudes and behaviors that disrupt the organizational climate and threaten organizational health in organizations are processes that support each other. Also, with the conclusion that the perception of organizational pessimism has a direct effect on the perception of organizational silence in the relationship between the dependent and independent variable, it is understood that any unproductive work behavior has a contagious effect and activates other unproductive work behaviors.



مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال دوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۱ - صفحه ۹۷-۱۱۵

Homepage: <https://msds.zahedan.iau.ir>

بررسی نقش میانجی بدینی سازمانی در رابطه بین بی نزاکتی در محیط کار و سکوت سازمانی

مجید ماهرانی برزانی^۱، مهرداد صادقی^{۲*}، علی رشید پور^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
۲. استادیار، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
۳. دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی بدینی سازمانی در رابطه بین بی نزاکتی در محیط کار و سکوت سازمانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر می‌باشد. با توجه به حجم هر منطقه با استفاده از فرمول کوکران ۶۶۰ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید و روایی و پایایی آنها مورد آزمون قرار گرفت که از روایی و پایایی بالایی برخوردار بوده‌اند. جهت بررسی فرضیات پژوهش از روش بررسی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار PLS-warp استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل‌های انجام شده در پژوهش نشان داد که بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تأثیر معنادار مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۷ می‌باشد. با توجه به خروجی نرم‌افزار وارپ بی نزاکتی در محیط کار بر بدینی سازمانی تأثیر معنادار مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۶۶ می‌باشد و همچنین تأثیر بی‌نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی از طریق بدینی سازمانی مثبت با ضریب تأثیر ۰/۸۸ می‌باشد.

واژگان کلیدی: بدینی سازمانی، سکوت سازمانی، بی نزاکتی در محیط کار.

DOI: [10.30495/msds.2022.1966634.1080](https://doi.org/10.30495/msds.2022.1966634.1080)

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: مهرداد صادقی

Mehr.sadeghi@khuif.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۵

تاریخ انتشار: تابستان ۱۴۰۱

استناد:

ماهرانی برزانی، مجید، صادقی ده چشمه، مهرداد، رشید پور، علی. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی بدینی سازمانی در رابطه بین بی نزاکتی در محیط کار و سکوت سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، (۲)۲، ۹۷-۱۱۵. doi: 10.30495/msds.2022.1966634.1080

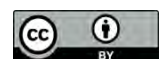
یادداشت ناشر: MSDS در خصوص

ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و

وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.

مقدمه

مشکلات تجربه شده در سازمان‌ها عموماً به صورت رفتارهای کاری غیرمولد در ادبیات سازمان بیان می‌شود. در زندگی کاری، رفتارهای بی‌ادبانه، بی‌نزاکتی و بی‌احترامی بر روانشناسی سازمان و کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. رفتارهای نافرجام نیز باعث می‌شود که جو سازمانی استرس‌زاتر شود و سلامت سازمانی بدتر شود



© 2022 by the authors. کمی‌رایت

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

(Yuan et al., 2018). بی‌نزاکتی در محیط کار انواع نگرش‌ها و رفتارهایی است که قوانین و هنجارهای سازمانی را در محیط کار نقض می‌کند. با این حال، باید توجه داشت که بی‌نزاکتی، پرخاشگری یا درگیری نیست. بی‌نزاکتی در محیط کار، یکی از رفتارهای کاری ضد مولد است و نسبت به رفتار پرخاشگرانه آسیب کمتری دارد (Demsky et al., 2019). اگرچه شدت رفتار ناخوشایند سازمانی کم است، اما در صورت تداوم، ممکن است باعث از دست دادن انگیزه، عملکرد پایین، تقویت قصد ترک شغل و بدبینی سازمانی شود. پژوهش‌های مختلفی در این زمینه انجام شده است که در محیط‌های دارای بی‌نزاکتی، کارکنان نسبت به این بی‌نزاکتی گاه با بدبینی سازمانی و گاه با سکوت سازمانی واکنش نشان می‌دهند (Hershcovis et al., 2018; Kutlu & Bilgin, 2017). سکوت سازمانی به این معناست که کارکنان از دادن و ابراز مشارکت‌ها و افکار مختلف به نفع سازمان اجتناب کنند. کارکنان پیشنهادات یا نظرات خود را در مورد آن بیان نمی‌کنند. اما سکوت کارکنان در سکوت سازمانی تطبیق یا اطاعت نیست، بلکه عمداً رفتاری را که باید به نفع سازمان نشان دهند، از خود نشان نمی‌دهند (Doo & Kim, 2020). بنابراین، سکوت سازمانی یک ویژگی شخصیتی «ساکت» نیست، بلکه حالتی از سکون است که آگاهانه نشان داده می‌شود. کارکنان گاهی اوقات می‌توانند سکوت کنند زیرا هیچ فکری ندارند. این نوع سکوت، سکوت سازمانی نیست (Demirtas, 2018). سکوت سازمانی زمانی جنبه منفی دارد که از سرمایه فکری کارکنان جلوگیری کند. به دلیل سکوت سازمانی، سازمان‌ها فرصت بهره‌مندی از توان روانی و ذهنی کارکنان خود را از دست می‌دهند. همچنین، سکوت سازمانی نه تنها به سازمان‌ها بلکه به کارکنانی که سکوت می‌کنند نیز آسیب می‌رساند؛ زیرا به دلیل سکوت سازمانی، کارکنانی که احساس استرس، تحریک پذیری، بی‌تفاوتی و طرد شدن می‌کنند، ممکن است نسبت به مدیران خود و سایر کارکنان احساس رنجش کنند (Erdogdu, 2018). با حاکم شدن جو سکوت در سازمان، افراد شروع به افزایش احساسات منفی می‌کنند که باعث می‌شود نسبت به سازمان و کارکنان آن نگرش و رفتار نشان دهند. بدبینی سازمانی تمایل عمومی کارکنان به نشان دادن نگرش‌ها و رفتارهای متضاد در همه امور به دلیل این رفتارهای منفی است (Kim et al., 2019). بدبینی سازمانی بدین معناست که کارکنان نگرش انتقادی نسبت به مسائل سازمانی دارند و فکر می‌کنند که سازمان آنها با صداقت، راستگویی، انصاف و کدهای اخلاقی عمومی عمل نمی‌کند. این یک نگرش مخالف دائمی نسبت به سازمان و کارکنان آن است. بدبینی سازمانی مجموعه‌ای از نگرش‌ها است که نماد آن بی‌اعتمادی نسبت به سازمان است. نگرش انتقادی کارکنان نسبت به سازمان به دلیل نقض قرارداد روانی، بی‌عدالتی، توزیع نامتوازن قدرت در سازمان، ناتوانی در مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری، ساعات کاری طولانی، و اوباش‌گری مدیریت، تغییر سازمانی و عدم ارتباط است. پژوهش‌ها در مورد بدبینی سازمانی نشان می‌دهد که بدبینی باعث بسیاری از رفتارهای منفی اعم از سازمانی و فردی می‌شود (Rehan et al., 2017).

بدبینی سازمانی در حالی که باعث ایجاد احساساتی مانند سرخوردگی، ناامیدی، دلشکستگی و بدبینی در کارکنان می‌شود، از سوی دیگر می‌تواند انتقادات مختلفی از جمله تحقیر را در پی داشته باشد. نگرش کارکنان نسبت به سازمان خود، غیرعملی نکردن تصمیمات اتخاذ شده توسط سازمان و متهم ساختن مدیریت سازمان به عدم عمل به قوانین اخلاقی است. همچنین، مشکلاتی مانند بی‌تفاوتی نسبت به سازمان و شغل، تقویت قصد ترک شغل، استعفا، ناامیدی،

بی‌اعتمادی به همکاران، عملکرد پایین و فرسودگی شغلی نگرش‌ها و رفتارهای ناشی از بدبینی سازمانی است. این پژوهش با هدف بررسی مفاهیم «بی‌نزاکتی در محیط کار»، «سکوت سازمانی» و «بدبینی سازمانی» به عنوان رفتارهای ضد تولیدی انجام شده است. به نظر می‌رسد که این پژوهش می‌تواند کمک قابل توجهی به کسانی که روی روان‌شناسی سازمانی، پزشکان، پژوهشگران و سیاست‌گذاران سازمانی کار می‌کنند، داشته باشد. نتایج پژوهش یک هدف اساسی برای جلب توجه دارد که رفتارهای سازمانی مثبت که نقش اساسی در عملکرد بالای کارکنان دارد و رفتارهای کاری غیرمولد که باعث کاهش انگیزه و بهره‌وری آنها می‌شود. برای این منظور سعی بر این است که به این سوال اصلی پاسخ داده شود که آیا بدبینی سازمانی به عنوان ابزاری در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و سکوت کارکنان عمل می‌کند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بی‌نزاکتی در محیط کار

بی‌نزاکتی در محیط کار موقعیتی نیست که فوراً اتفاق بیفتد، بیاید و برود و به ندرت ظاهر شود، بلکه رفتارهای بی‌ادبانه‌ای است که تداوم دارد و باعث ایجاد احساس ناراحتی در کارکنان می‌شود. برخلاف سایر رفتارهای منفی مانند قلدری، آزار و اذیت، پرخاشگری، فحاشی و ارباب در محیط کار، بی‌نزاکتی در محیط کار رفتاری بی‌ادبانه است که قوانین برای احترام متقابل را نقض می‌کند و از نظر روانی به فرد ضربه می‌زند (Alshehry et al., 2019). اگرچه نظرات مختلفی در مورد اینکه چه رفتارهایی در محیط کار ناپسند است، وجود دارد، اما هر رفتار غیر متمدنانه، بی‌ادبانه و بدون احترام را می‌توان بی‌نزاکتی در محیط کار دانست. نمونه‌هایی از رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار عبارتند از فریاد زدن بر سر افراد در محیط کار، نادیده گرفتن افکار همکاران، کنار گذاشتن همکاران، نادیده گرفتن آنها، صحبت‌های تهدیدآمیز و کنایه آمیز (Shi et al., 2018). همچنین، شامل رفتارهای کلامی مانند غیبت کردن، شایعه پراکنی و آزاردهنده بودن در محل کار می‌شود. این شامل رفتارهای واقعی مانند نادیده گرفتن همکاران و خیره شدن است. بی‌نزاکتی در محیط کار می‌تواند کمتر از رفتار کاری انحرافی، ضد اجتماعی، تهاجمی یا ضد تولیدی در محل کار مضر باشد، اما در صورت تداوم می‌تواند ویرانگر باشد. نقض قوانین، احترام و رعایت نکردن حداقل قوانین ادب نقش اساسی در پیدایش بی‌ادبی در محل کار دارد (Hershcovis et al., 2017). بی‌نزاکتی در محیط کار بین طرفین را می‌توان به دو روش مختلف تجربه کرد: ۱- رفتارهای بی‌ادبانه سطح پایین به طور متقابل تکرار می‌شوند و با گذشت زمان، بی‌ادبی می‌تواند منجر به درگیری شود. فرد گستاخی را تهدیدی برای خود می‌داند. ۲- بسته به شدت این ادراک، فرد ممکن است به رفتارهای مخرب شدیدی مانند پرخاشگری و خشونت روی بیاورد (Armstrong, 2018). اگر مافوق نسبت به زیردستان رفتار ناخوشایند داشته باشند، بی‌ادبی در محل کار ممکن است به درگیری سازمانی تبدیل شود. بنابراین، بی‌ادبی در محل کار یکی از دلایل اصلی پیدایش جو خصمانه در سازمان‌هاست. بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که بی‌حالی در محل کار با سندرم فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی پایین، غیبت و قصد ترک کار مرتبط است (Kutlu & Bilgin, 2017).

سکوت سازمانی

سکوت سازمانی، ترس از اظهار نظر کارکنان در مورد مشکلات سازمانی است. کارکنانی که می‌توانند مزایای سازمانی را ارائه دهند، نظرات خود را ابراز نمی‌کنند و هیچ ابتکاری به نفع سازمان انجام نمی‌دهند. سکوت سازمانی به دو بخش «سکوت رضایت بخش» و «سکوت آرام» تقسیم می‌شود. سکوت تسلیمانه زمانی است که فرد افکار خود را بر اساس پذیرش چیزی ناخوشایند برای خود نگه می‌دارد. از سوی دیگر، سکوت آرام، سکوت فرد برای محافظت از خود، مبتنی بر ترس از پیامدهای زیانباری است که ممکن است در صورت اظهار نظر با آن مواجه شود (Yalçın & Baykal, 2019). در مورد سکوت، کارکنان نه به این دلیل که می‌خواهند، بلکه به دلیل جو سازمانی، فرهنگ و سبک مدیریت مجبور به سکوت می‌شوند. دلایل زیادی برای سکوت سازمانی وجود دارد. این حالت ممکن است بیشتر به دلایل روانی مانند عدم وجود قرارداد روانشناختی بین فرد و سازمان، عدم تعهد سازمانی کارکنان و فقدان رفتار شهروندی سازمانی ایجاد شود. فقدان رویکرد مدیریت دموکراتیک در سازمان‌ها ناامنی سازمانی را ایجاد می‌کند. در یک محیط ناامن، کارکنان ممکن است برای محافظت خود و همکاران به سکوت روی آورند. عدم علاقه برخی از کارکنان به بیان مشکلات موجود در سازمان نیز ممکن است باعث سکوت سازمانی شود (Okeke-James et al., 2020). همچنین، مخاطره آمیز دیدن گفتگو، دلیل مهمی برای سکوت سازمانی است. کارمندان ممکن است به دلیل ترس از انزوا، ناتوانی در ارتقاء شغلی و طرد شدن، نظرات خود را آشکارا بیان نمی‌کنند. وقتی کارمندان در مورد یک موقعیت منفی با همکاران خود صحبت می‌کنند، ممکن است فکر کنند که روابط آنها بدتر خواهد شد. در چنین مواردی، کارمندان ممکن است سکوت را ترجیح دهند، زیرا معتقدند حتی اگر مشکلات خود را بیان کنند، راه حلی ارائه نخواهد شد. به خصوص کارمندانی که توانایی مقابله با طرف مقابل را ندارند، ممکن است ناخواسته سکوت کنند. کارکنان می‌توانند برای محافظت از خود در برابر آسیب‌های احتمالی سکوت کنند. در مواردی که به اندازه کافی احساس امنیت نمی‌کنند، ممکن است سکوت را برای محافظت ترجیح دهند (Bordbar et al., 2019; Hozouri et al., 2018; Parcham & Ghasemizad, 2017).

ونداین و همکاران (۲۰۰۳) سکوت سازمانی را به سه نوع سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه تعریف کرده‌اند. سکوت مطیع: هنگامی که اکثریت افراد، فردی را به عنوان فرد ساکت می‌نامند، منظور آنها اغلب این است که وی به طور فعال، ارتباط برقرار نمی‌کند. این نوع سکوت بیشتر حالت انفعالی دارد و از ویژگی‌های رفتاری افراد دارای این نوع سکوت می‌توان مشارکت کم، اهمال، مسامحه، غفلت و رکود را نام برد (Pinder & Harlos, 2001). همچنین، ونداین و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که سکوت مطیع نشان دهنده یک رفتار بی‌اعتنایی از جانب کارکنان می‌باشد که امید به بهبودی در آنها از بین رفته است. سکوت تدافعی: انگیزه این نوع سکوت، احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات است. در واقع، گاهی ممکن است افراد به دلیل محافظت از موقعیت و شرایط خود (انگیزه خود حفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها یا نظرات خود بپردازند (Pinder & Harlos, 2001). ونداین و همکاران بر اساس اظهارات موريس

و میلیکن^۱ (۲۰۰۰) و پیندر و هارلوس (۲۰۰۱) نوعی از سکوت را شناسایی نمودند که به صورت دفاعی رفتاری ارادی و منفعلانه بوده و با هدف حفاظت از خود در برابر تهدیدهای خارجی صورت می‌گیرد. آنها این نوع سکوت را به صورت امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات برای حفاظت از خود به دلیل ترس تعریف نمودند و آن را سکوت تدافعی نامیده‌اند (Deniz et al., 2013). سکوت نوع دوستانه: سکوت نوع دوستانه، مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی است و عبارت است از امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار، با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری. ونداین و همکاران (۲۰۰۳) با استناد بر مباحث اخلاقی و ارتباطی به تأکید بر شرایطی می‌پردازند که تحت آن، سکوت ارزشمند و شایسته است (RUCK et al., 2017).

بدبینی سازمانی

بدبینی سازمانی نگرشی است که مدام عیب جویی می‌کند، انتقاد می‌کند، دیگران را دوست ندارد و اعتماد نمی‌کند. بدبینی سازمانی یک موضع کلی و نگرش منفی کارکنان نسبت به سازمان خود است. بدبینی سازمانی به این معناست که فرد نگرش و رفتاری منفی و مخالف نسبت به همه چیز در سازمان دارد. افرادی که بدبینی نشان می‌دهند فکر می‌کنند که مردم ناامن و غیر صادق هستند (Sirin et al., 2018). این افراد، کارکنانی هستند که غالباً انتقادی، سرسخت و پیگیر عیب هستند. زمانی که کارکنان فکر می‌کنند که سازمانشان از صداقت و عدالت به دور است، یک وضعیت قابل انتظار است که تمایلات بدبینی افزایش یابد (Tuna et al., 2018). با توجه به بدبینی‌ها، هیچ چیز در سازمان به خوبی پیش نمی‌رود، یک وضعیت عمومی از فساد و پوسیدگی تجربه می‌شود. اینکه بدبینی سازمانی یک ویژگی شخصیتی است یا نگرش ناشی از موقعیت آن به دلیل تجارب کارکنان بحث برانگیز است (Schmitz et al., 2018). بدبینی سازمانی برای آنها می‌تواند شخصیت محور، حرفه‌ای محور، سازمان محور و مدیریت محور باشد. برخلاف روندهای مبتنی بر طبیعت، مانند بدبینی شخصی، بدبینی سازمانی اغلب یک عامل موقعیت است. مردم تصمیم نمی‌گیرند بدبین باشند و بدبینی سازمانی از تجربیات بد ناشی می‌شود (Ozdem & Sezer, 2019).

بدبینی سازمانی که به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان توصیف می‌شود، دارای سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری است. بعد شناختی شامل یک قضاوت شناختی است که سازمان فاقد صداقت است و با احساسات منفی مانند خشم، تحقیر و محکومیت ظاهر می‌شود. از این نظر، بدبینی باعث افزایش بی‌اعتقادی نسبت به حسن و صداقت اعمال و انگیزه‌های انسانی می‌شود. بعد عاطفی بدبینی سازمانی شامل پاسخ‌های احساسی قوی مانند بی‌احترامی، خشم، پریشانی و شرم است. این نوع بدبینی علاوه بر افکار و باورهای منفی، پاسخ‌های احساسی قوی مانند تحقیر و عصبانیت نیز دارد. افراد با سطوح بدبینی سازمانی بالا ممکن است وقتی به سازمان خود فکر می‌کنند، احساس کسالت و شرم کنند (Miller, 2018).

¹ Morrison & Milliken

پیشینه پژوهش

توتار^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین بی‌ادبی در محل کار و سکوت سازمانی»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۱۵ نفر انجام شده به این نتیجه رسیدند که رابطه بین ادراک شرکت کنندگان از بی‌ادبی در محیط کار با سکوت سازمانی معنادار و مثبت بود و بدبینی سازمانی نیز واسطه این رابطه بود (Tutar et al., 2021). سناراتنا و جاپاراتنا^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سیاست سازمانی ادراک شده و بی‌نزاکتی در محیط کار بر فرسودگی عاطفی: مطالعه کارکنان سطح متوسط در بخش پوشاک، استان غربی سریلانکا» که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۱۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سیاست سازمانی ادراک شده، دلیلی برای فرسودگی عاطفی کارکنان سطح متوسط در بخش پوشاک بود و این تأثیر توسط واسطه بی‌نزاکتی در محل کار افزایش یافت. با این حال، یافته‌ها نشان داد که سیاست سازمانی درک شده و بی‌نزاکتی در محل کار به شدت بر فرسودگی عاطفی کارکنان تأثیر می‌گذاشت، که در آینده یک مشکل حیاتی بود. سازمان‌ها باید از مکانیسم‌هایی برای کاهش اثر استفاده کنند (Senarathna & Jayarathna, 2021). میگرهی^۳ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «رفتار جستجوی شغل از طریق تحمل درک شده برای بی‌نزاکتی در محیط کار، بدبینی و سطح درآمد» در یک مدل میانجیگری تعدیل شده که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۳۱ نفر در هتل‌های اردن انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وقتی کارکنان سطح بالایی از تحمل سازمانی را برای بی‌نزاکتی در محیط کار درک می‌کنند، باورهای بدبینانه را تقویت می‌کنند و رفتار جستجوی شغل خود را افزایش می‌دهند (Megeirhi et al., 2020). گوو و کومار^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر بی‌نزاکتی در محیط کار بر نتایج سازمانی (نقش واسطه‌ای سرمایه روانی)» که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۵۰ نفر از کارکنان وزارت آموزش و پرورش فیجی انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار با تعهد سازمانی، مشارکت شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار منفی دارد. ثانیاً، بین بی‌نزاکتی در محیط کار و سرمایه روانی رابطه منفی وجود داشت. ثالثاً، سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری داشت. رابعاً، نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بین بی‌نزاکتی در محیط کار و نتایج سازمانی رابطه معناداری داشت. آلولا^۵ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط بی‌نزاکتی سرپرست با تعبیه شغلی و بدبینی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی کارکنان» که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۵ نفر انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی سرپرست تأثیر منفی بر خودکارآمدی و تأثیر مثبت بر بدبینی داشته و خودکارآمدی بر بدبینی تأثیر منفی می‌گذاشت. از سوی دیگر، این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی یک متغیر میانجی بین بی‌ادبی سرپرست

¹ Tutar

² Senarathna & Jayarathna

³ Megeirhi

⁴ Guo and Kumar

⁵ Alola

و بدبینی بود (Alola et al., 2019). بشیر^۱ و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «سیاست سازمانی و انحراف محیط کار در محیط‌های اتحادیه: نقش واسطه‌ای استرس شغلی و نقش تعدیل کننده تاب آوری» با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت توزیع نیروی برق پاکستان انجام داده‌اند. محققین به این نتیجه رسیدند که کارکنان در هنگام تجربه سیاست سازمانی تمایل به نشان دادن انحراف بین فردی داشته‌اند، اما سیاست سازمانی انحراف سازمانی را ترویج نمی‌کرد و در شرایط استرس، فرد همچنین سطح کمی بالاتر از انحراف بین فردی را در مقایسه با انحراف سازمانی نشان داد. با این حال، نقش تعدیل کننده تاب آوری در این مطالعه ثابت نشده است (Bashir et al., 2019). ابوبکر^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تحمل بی‌نزاکتی در محیط کار، بدبینی کارکنان و رفتار جستجوی شغل» که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۳۳۱ نفر از کارکنان هتل در اردن انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار تأثیر مثبتی بر بدبینی کارکنان و بدبینی تأثیر مثبتی بر رفتار جستجوی شغل دارد و بدبینی رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار جستجوی شغل را تعدیل نکرد (Abubakar et al., 2018). اردوغدو^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رفتارهای عدالت سازمانی بر سکوت و بدبینی سازمانی: پژوهشی بر روی دانشگاهیان دانشکده‌های تربیت بدنی و ورزش» که در ترکیه با نمونه آماری ۲۴۵ نفر انجام داد به این نتیجه رسید که هر چه ادراک رفتارهای عدالت سازمانی بیشتر باشد، بدبینی سازمانی کمتر خواهد شد. همچنین، بین سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت (Erdogdu, 2018). هادی^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر سکوت سازمانی از طریق بدبینی سازمانی: نقش تعدیل کننده حمایت درک شده» که در عراق با نمونه آماری ۳۴۶ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دولتی انجام داد به این نتیجه رسید که سیاست سازمانی ادراک شده بر سکوت سازمانی از طریق بدبینی سازمانی تأثیر مثبت داشت و حمایت درک شده این رابطه را تعدیل کرد (Hadi, 2018). اختر^۵ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر بی‌نزاکتی در محیط کار بر سلامت روانی کارکنان از طریق خستگی عاطفی» که در پاکستان با نمونه آماری ۱۶۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار بر سلامت روانی کارکنان تأثیر منفی داشت و خستگی عاطفی این رابطه را واسطه می‌کرد (Akhtar et al., 2017).

مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، مدل نظری و فرضیه‌هایی که در ادامه خواهد آمد برای این فرض ایجاد شد که بی‌نزاکتی در محیط کار، سکوت سازمانی را تقویت می‌کند و این فرضیه مثبت خواهد بود. رابطه بین دو متغیر این مدل فرض می‌کند که

¹ Bashir

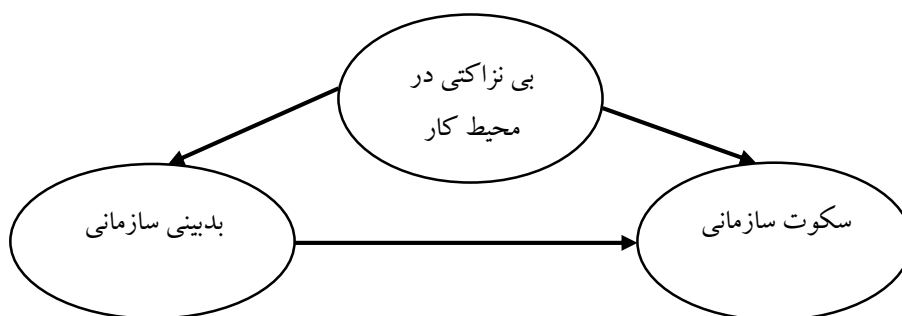
² Abubakar

³ Erdoğdu

⁴ Hadi

⁵ Akhtar

بی‌نزاکتی در محیط کار به طور مثبت بر سکوت سازمانی تأثیر می‌گذارد و بدبینی سازمانی به عنوان یک میانجی عمل می‌کند. در مدل ارائه شده در نمودار شماره ۱، «بی‌نزاکتی در محیط کار» به عنوان متغیر مستقل، «سکوت سازمانی» به عنوان متغیر وابسته و «بدبینی سازمانی» به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش (Tutar et al., 2021)

- بر اساس مدل پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح گردید.
- بی‌نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.
 - بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.
 - بی‌نزاکتی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد.
 - بدبینی سازمانی نقش میانجی را در تأثیر بی‌نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی ایفا می‌کند.

روش پژوهش

روش این پژوهش، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد؛ چرا که به بررسی رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با سکوت سازمانی از طریق بدبینی سازمانی در غالب مدل معادلات ساختاری می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر می‌باشد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای از بین این افراد صورت گرفته است. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن شرکت استخراج گردید. بنابراین، در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده، نمونه‌گیری صورت گرفت.

جدول ۱. اطلاعات مربوط به جامعه آماری

| حجم نمونه | تعداد پرسنل | دانشگاه |
|-----------|-------------|----------|
| ۲۷۰ | ۱۰۰۰ | شهرکرد |
| ۱۸۰ | ۷۰۰ | آزاد |
| ۸۰ | ۳۰۰ | پیام نور |

| | | |
|-----|------|-------------------|
| ۶۰ | ۲۰۰ | علمی و کاربردی |
| ۱۰ | ۵۵ | موسسه غیر انتفاعی |
| ۶۰۰ | ۲۲۵۵ | جمع کل |

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه بوده که شامل سوالات تخصصی از ۳ متغیر مورد بررسی در طیف لیکرت و شامل ۴۶ سوال بوده و از پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح جدول شماره ۲ استفاده گردیده است.

جدول ۲. ترکیب سئوالات پرسشنامه

| متغیرهای مورد بررسی | مؤلفه‌ها | شماره سوالات در پرسشنامه | جمع سوالات |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|------------|
| بی نزاکتی در محیط کار | کورتینا و همکاران (۲۰۰۱) | ۱ تا ۷ | ۷ |
| سکوت سازمانی | داین و همکاران (۲۰۰۳) | ۲۸ تا ۳۸ | ۲۲ |
| بدبینی سازمانی | برندز (۱۹۹۷) | ۴۳ تا ۲۹ | ۱۴ |

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه، تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها تعیین شود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جدول شماره ۳ می‌باشد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

| متغیرهای مورد بررسی | مؤلفه‌ها | شماره سوالات در پرسشنامه | ضریب پایایی |
|-----------------------|----------|--------------------------|-------------|
| بی نزاکتی در محیط کار | کل | ۱ تا ۷ | ۰/۸۸ |
| سکوت سازمانی | کل | ۲۸ تا ۳۸ | ۰/۹۰ |
| بدبینی سازمانی | کل | ۴۳ تا ۲۹ | ۰/۸۹ |

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

| سوالات | پرسش نامه | نتایج تحلیل عاملی تأییدی | نتیجه گیری |
|-----------------|-----------------------|---|---------------------|
| سوالات ۱ تا ۷ | بی نزاکتی در محیط کار | $\chi^2/df = ۰/۹۵$, GFI=۰/۹۹, AGFI = ۰/۹۵, RMSEA= ۰/۰۰۲ | برازش مدل مناسب است |
| سوالات ۸ تا ۲۸ | سکوت سازمانی | $\chi^2/df = ۰/۹۳$, GFI=۰/۹۲, AGFI = ۰/۹۸, RMSEA= ۰/۰۰۳ | برازش مدل مناسب است |
| سوالات ۲۹ تا ۴۳ | بدبینی سازمانی | $\chi^2/df = ۱/۰۰$, GFI=۰/۰۹۵, AGFI=۰/۰۹۹, RMSEA=۰/۰۰۱ | برازش مدل مناسب است |

یافته‌های پژوهش

بررسی فرضیه اصلی تحقیق

ضرایب تأثیر بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی از طریق بدبینی سازمانی به طور کلی به شرح جدول شماره ۵ است.

جدول ۵. ضرایب تأثیر بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی از طریق بدبینی سازمانی

| بی نزاکتی در محیط کار | بدبینی سازمانی | سکوت سازمانی |
|-----------------------|----------------|--------------|
| بی نزاکتی در محیط کار | | |
| بدبینی سازمانی | ۰/۶۶ | |
| سکوت سازمانی | ۰/۷۷ | ۰/۷۵ |

جدول ۶. بررسی معنی داری ضرایب مدل

| رابطه | میزان اثر | معناداری |
|---|-----------|----------|
| بی نزاکتی در محیط کار - سکوت سازمانی | ۰/۷۷ | <۰/۰۰۱ |
| بی نزاکتی در محیط کار - بدبینی سازمانی - سکوت سازمانی | ۰/۸۸ | <۰/۰۰۱ |

با توجه به جدول شماره ۶ بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تأثیر معنادار مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۷ می باشد. با توجه به خروجی نرم افزار وارپ بی نزاکتی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر معنادار مثبت دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۶۶ می باشد و همچنین تأثیر بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی از طریق بدبینی سازمانی مثبت است که ضریب تأثیر آن ۰/۸۸ می باشد.

جدول ۷. همبستگی بین متغیرها

| بی‌نزاکتی در محیط کار | بدبینی سازمانی | سکوت سازمانی |
|-----------------------|----------------|--------------|
| بی‌نزاکتی در محیط کار | ۰/۷۵۸ | ۰/۴۸۵ |
| بدبینی سازمانی | ۰/۴۱۱ | ۰/۴۵۵ |
| سکوت سازمانی | ۰/۵۳۳ | ۰/۷۵۴ |

جدول ۸. برازش مدل

| شاخص‌های مورد بررسی | مقدار استاندارد | مقدار مدل | نتیجه گیری |
|---------------------|-----------------------------|-----------|---------------------|
| AVIF | کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل | ۱/۲۵ | برازش مدل مناسب است |
| GOF | مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵ | ۰/۳۵ | برازش مدل مناسب است |
| SPR | حالت ایده آل ۱ | ۱ | برازش مدل مناسب است |
| RSCR | حالت ایده آل ۱ | ۱ | برازش مدل مناسب است |
| SSR | بیش از ۰/۷ | ۱ | برازش مدل مناسب است |
| NLBCDR | بیش از ۰/۷ | ۰/۸۳۲ | برازش مدل مناسب است |

با توجه به جدول شماره ۸، مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد؛ لذا برازش مدل معنادار است.

بررسی فرضیه‌های فرعی

- بی‌نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۹. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۱

| معناداری | میزان اثر | رابطه |
|----------|-----------|--------------------------------------|
| <۰/۰۰۱ | ۰/۷۷ | بی‌نزاکتی در محیط کار - سکوت سازمانی |

با توجه به جدول شماره ۹ بی‌نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تأثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۷ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر، این ارتباط از نوع مستقیم می‌باشد.

- بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۱۰. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۲

| معناداری | میزان اثر | رابطه |
|----------|-----------|-------------------------------|
| <۰/۰۰۱ | ۰/۷۵ | بدبینی سازمانی - سکوت سازمانی |

با توجه به جدول شماره ۱۰، ادراک کارکنان از بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۵ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر این ارتباط از نوع مستقیم می‌باشد.

- بی‌نزاکتی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۱۱. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۳

| معناداری | میزان اثر | رابطه |
|----------|-----------|--|
| <۰/۰۰۱ | ۰/۶۶ | بی نزاکتی در محیط کار - بدبینی سازمانی |

با توجه به جدول ۱۱ بی نزاکتی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۶۶ می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر، این ارتباط از نوع مستقیم می باشد.

- بدبینی سازمانی نقش میانجی را در تأثیر بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی ایفا می کند.

جدول ۱۲. بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۴

| معناداری | میزان اثر | رابطه |
|----------|-----------|---|
| <۰/۰۰۱ | ۰/۸۸ | بی نزاکتی در محیط کار - بدبینی سازمانی - سکوت سازمانی |

با توجه به جدول ۱۲ بدبینی سازمانی نقش میانجی را در تأثیر بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی ایفا می کند که ضریب تأثیر آن ۰/۸۸ می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر، این ارتباط از نوع مستقیم می باشد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین بی نزاکتی در محیط کار و سکوت سازمانی، انجام شده است. در این پژوهش سعی شده به این سوال پاسخ داده شود که آیا بدبینی سازمانی به عنوان متغیری در رابطه بین بی نزاکتی در محیط کار و سکوت کارکنان عمل می کند؟ نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای مورد نظر اثر مستقیم و واسطه‌ای وجود دارد. بدین ترتیب مشخص شد که مدل مفهومی پژوهش مدل معتبری بوده و تمامی فرضیه‌های مطرح شده برای پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌های تحلیل و ادبیات پژوهشی نشان می دهد که هر گونه نگرش و رفتار غیرمولد که در سازمان ایجاد می شود، به خود افراد محدود نمی شود؛ بلکه به یک مشکل سازمانی تبدیل می شود که بر بسیاری از عوامل دیگر تأثیر می گذارد. همچنین، نتایج این پژوهش نشان می دهد که ادراک کارکنان از بی نزاکتی در محیط کار باعث افزایش ادراک آنها از بدبینی سازمانی شده که یکی دیگر از رفتارهای کاری ضد تولید است. از سوی دیگر، تأیید شد که ادراک بی نزاکتی در محیط کار، سکوت سازمانی کارکنان را تقویت می کند. این وضعیت نشان می دهد که نگرش‌ها و رفتارهای غیرمولد که جو سازمانی را مختل می کند و سلامت سازمانی را در سازمان‌ها تهدید می کند، فرآیندهایی هستند که یکدیگر را پشتیبانی می کنند. همچنین، با این نتیجه که ادراک بدبینی سازمانی بر ادراک سکوت سازمانی در رابطه بین متغیر وابسته و مستقل تأثیر مستقیم دارد، چنین برداشت می شود که هر رفتار کاری غیرمولد، اثر مسری دارد و سایر رفتارهای کاری غیرمولد را فعال می کند.

با توجه به نتایج تحقیق، فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تأثیر دارد تأیید شد که نتایج این پژوهش با پژوهش توتار و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر این که بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد، همسویی مستقیم دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های میگرهی و همکاران

(۲۰۲۰) و ابوبکر و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر این که بی نزاکتی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد، همسویی مستقیم دارد و پژوهش دیگری بر روی پرستاران در کانادا نشان داد که رابطه قوی بین بی نزاکتی در محیط کار و بدبینی سازمانی وجود دارد. و فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این که بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد تأیید شد که با پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر این که بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد، همسویی مستقیم دارد. در این مطالعه نقش میانجی بدبینی سازمانی در اثر بی نزاکتی در محیط کار بر سکوت سازمانی تعیین تأیید شد که نتایج این پژوهش با پژوهش توتار و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر تأیید نقش میانجی بدبینی سازمانی در ارتباط بی نزاکتی در محیط کار با سکوت سازمانی همسویی مستقیم دارد. در چارچوب این پژوهش، بار دیگر تأیید شد که هرگونه نگرش و رفتار منفی در سازمانها بر بسیاری از رفتارهای منفی دیگر تأثیر می گذارد. بنابراین، حذف انواع رفتارهای کاری غیرمولد صرف نظر از اندازه و تأثیر آن، یک وظیفه سازمانی و مدیریتی ضروری است.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته اند.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

1. Abubakar, A. M., Megeirhi, H. A., & Shneikat, B. (2018). Tolerance for workplace incivility, employee cynicism and job search behavior. *The Service Industries Journal*, 38(9-10), 629-643.
2. Akhtar, S., Luqman, R., Raza, F., Riaz, H., Sobia Tufail, H., & Shahid, J. (2017). The Impact of Workplace Incivility on the Psychological Wellbeing of Employees through Emotional Exhaustion. *Journal of Natural and Social Sciences*, 6(3), 492-507.
3. Alola, U. V., Olugbade, O. A., Avci, T., & Öztüren, A. (2019). Customer incivility and employees' outcomes in the hotel: Testing the mediating role of emotional exhaustion. *Tourism anagement Perspectives*, 29, 9-17.
4. Alshehry, A. S., Alquwez, N., Almazan, J., Namis, I. M., & Cruz, J. P. (2019). Influence of workplace incivility on the quality of nursing care. *ofclinical nursing*, 28(23-24), 4582-4594.
5. Armstrong, N. (2018). Management of nursingworkplace incivility in the health care settings: A systematic review. *Workplace health & safety*, 66(8), 403-410.
6. Bashir, M., Abrar, M., Yousaf, M., Saqib, S., & Shabbir, R. (2019). Organizational politics and workplace deviance in unionized settings: Mediating role of job stress and moderating role of resilience. *Psychology Research and Behavior Management* 12(2), 943-959.

7. Bordbar, G., Shad, F. S., Rahimi, E., & Rostami, N. A. (2019). Effect of Organizational Silence on Employees Productivity. *Journal of Management, Accounting and Economics*, 6(3), 198-207.
8. Demirtas, Z. (2018). The Relationships between Organizational Values, Job Satisfaction, Organizational Silence and Affective Commitment. *Online Submission*, 4(11), 108-125.
9. Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace Incivility and Employee Sleep: The Role of Rumination and Recovery Experiences *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 228-240.
10. Deniz, N., Noyan, A., & Gulen Ertosun, O. (2013). The Relationship Between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Healthcare Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700.
11. Doo, E. Y., & Kim, M. (2020). Effects of hospital nurses' internalized dominant values, organizational silence, horizontal violence, and organizational communication on patient safety. *Research in Nursing & Health*, 43(5), 499-510.
12. Erdogdu, M. (2018). Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism: A Research on Academics from Schools of Physical Education and Sports. *Universal Journal of Educational Research*, 6(4), 733-741.
13. Hadi, A.-A. (2018). The effect of perceived organisational politics on organisational silence through organisational cynicism: Moderator role of perceived support. *Journal of Management & Organization*, 1(1), 1-20.
14. Hershcovis, M., Cameron, A. F., Gervais, L., & Bozeman, J. (2018). The Effects of Confrontation and Avoidance Coping in Response to Workplace Incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 163-174.
15. Hershcovis, M. S., Ogunfowora, B., Reich, T. C., & Christie, A. M. (2017). Targeted workplace incivility: The roles of belongingness, embarrassment, and power. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1057-1075.
16. Hozouri, M., Yaghmaei, M., & Bordbar, H. (2018). Clarifying the impacts of organizational silence on organizational commitment with controlling the effects of noizrgaational rumors. *Management Science Letters*, 8(6), 533-542.
17. Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality*, 47(6), 1-10.
18. Kutlu, A., & Bilgin, N. (2017). Turkish Reliability and Validity on Nurses of Workplace Incivility Scale. *Journal of Health and Nursing Management*, 4(2), 6-652.
19. Megeirhi, H. A., Ribeiro, M. A., & Woosnam, K. M. (2020). Job search behavior explained through perceived tolerance for workplace incivility, cynicism and income level: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 88-97.
20. Miller, T. (2018). *Effects of transformational leadership on employee's organizational cynicism in an educational organization* [Dissertation]. <https://doi.org/http://localhost/files/jh343t105>
21. Okeke-James, N. J., Igbokwe, I. C., Anyanwu, A. N., & Obineme, O. P. (2020). Gender influence on school climate and organizational silence amongst teachers in Anambra State *European Scientific Journal*, 16(10), 223-237.

22. Ozdem, G., & Sezer, S. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 167-183.
23. Parcham, E., & Ghasemzad, A. (2017). The impact of organizational culture on employees' organizational silence In Shiraz University of Medical Sciences. . *Journal of Health Management & Informatics*, 4(1), 5-230.
24. Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management* 20, 331-369 [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20007-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20007-3)
25. Rehan, M., Iqbal, M., Fatima, A., & Nawabl, S. (2017). Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *Econ. Manag. Sci.*, 6, 1-6.
26. RUCK, K., WELCH, M., & MENARA, B. (2017). Employee voice: an antecedent to organisational engagement? . *Public Relations Review*, 43(5), 4-14.
27. Schmitz, M. A., Froese, F. J., & Bader, A. K. (2018). Organizational cynicism in multinational corporations in China. *Asia Pacific Business Review*, 24(5), 620- 637.
28. Senarathna, W., & Jayarathna, S. (2021). The Impact of Perceived Organizational Politics and Workplace Incivility on Emotional Exhaustion: A Study of Middle Level Employees in the Sector, Western Province, Sri Lanka *Journal of Business and Management*, 9(1), 2197-2207.
29. Shi, Y., Guo, H., Zhang, S., Xie, F., Wang, J., Sun, Z., & Fan, L. (2018). Impact of workplace incivility against new nurses on job burn-out: a cross-sectional study in China. *BMJ open*, 8(4).
30. Sirin, Y. E., Aydin, Ö., & Bilir, F. P. (2018). Transformational-Transactional Leadership and Organizational Cynicism Perception: Physical Education and Sport Teachers Sample *Universal Journal of Educational Research*, 6(9), 2008-2018.
31. Tuna, R., Bacaksız, F. E., & Seren, A. K. H. (2018). The effects of organizational identification and organizational cynicism on employee performance among nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1770-1714.
32. Tutar, H., Tuzcuoğlu, F., & Sarkhanov, T. (2021). The Mediating Role of Organizational Cynicism in the Relationship between Workplace Incivility and Organizational Silence. *TEM Journal*, 10(2), 563 572.
33. Yalçın, B., & Baykal, Ü. (2019). Development and psychometric testing of the Organizational Silence Behavior Scale for healthcare professionals *Nursing & health sciences*, 21(4), 454-460.
34. Yuan, Z., Barnes, C., & Li, Y. (2018). Bad Behavior Keeps You Up at Night: Counterproductive Work Behaviors and Insomnia. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 83-98.