

Research Paper

**Effect of Workplace Ostracism on Workplace Incivility
through the Mediating Role of Turnover Intention of
Physical Education Teachers in Sistan Region**

R. Sheykhi¹, N. Nastiezaie²

1. M. A. Student of educational administration, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran

2. Associate Professor of educational administration, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran (Corresponding author)

Received: 2020/11/23

Accepted: 2021/02/01

Abstract

The aim of this descriptive correlational study was to investigate the effect of workplace ostracism on workplace incivility through the mediating role of turnover intention. The statistical population of the study was all (256) physical education teachers in the Sistan region (Sistan and Baluchestan Province) in the academic year of 2020-2021. Totally, 154 teachers were selected using stratified random sampling based on Cochran's sampling formula. Data collection instruments were questionnaires of workplace ostracism, workplace incivility and turnover intention. The data were analyzed through Pearson correlation coefficient and structural equation modeling using SPSS21 and Lisrel software. Based on the results, there was a positive and significant relationship between workplace ostracism, workplace incivility and turnover intention. Workplace ostracism had a direct effect on workplace incivility and turnover intention, and also the mediating effect of turnover intention in the relationship between workplace ostracism and workplace incivility was positive and significant. According to these results, school principals by creating an intimate and empathetic climate can provide the necessary grounds for accepting teachers and, consequently, reduce their turnover intention and workplace incivility.

Keywords: Workplace Ostracism, Deviant Behaviors, Workplace Incivility, Turnover Intention, Physical Education Teachers

1. Email: sheykhi.raziye.1456@gmail.com

2. E-mail: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Extended Abstract

Background and purpose

Organizational deviant behaviors range from mild behaviors such as ignoring the person to severe behaviors such as violence. Workplace incivility is a type of mild deviant behavior that has received less attention from researchers (1). Given the prevalence of these behaviors, it is estimated that 96% of employees experience incivility (2). Due to the negative consequences of workplace incivility such as negative emotions, difficulty in regulating emotion, emotional burnout, job dissatisfaction, hostile thinking and withdrawal from work (3), identifying the causes of such behaviors is very important. However, some studies have examined the causes of workplace incivility including organizational injustice, positive and negative emotions, personality traits (4), job stress, organizational failure and lack of control over the workplace (5); therefore, the aim of this study was to investigate the relationship between workplace ostracism and intention to leave a job with workplace incivility of physical education teachers.

Methodology

This experimental and correlational was conducted using a structural equation model. The statistical population of the study was all (n=256) physical education teachers in the Sistan region (Sistan and Baluchestan Province) in the academic year 2020-2021. Totally, 154 physical education teachers were selected using stratified random sampling based on Cochran's sampling formula. Three questionnaires were employed for collecting data:

A) Workplace Ostracism: The questionnaire was designed by Hitlan and Noel in 2009 The questionnaire has 17 items and three dimensions of ostracism by the supervisor (5 items), ostracism by colleagues (7 items) and ostracism by colloquial language (5 items). It was organized on the 5-point Likert scale from "quite disagree" to "quite agree", being represented by mean 1 and 5, respectively.

B) Workplace Incivility: The questionnaire was designed by Handoyo, Samian, Syarifah and Suhariadi in 2018 The questionnaire has 27 items and five dimensions of personal affairs: intervention (6 items), abandonment (7 items), unfriendly communication (5 items), inconsiderate behavior (4 items) and privacy invasion (5 items). It was organized on the 5-point Likert scale from "too little" to "too much", being represented by mean 1 and 5, respectively.

C) Turnover Intention: The questionnaire was designed by Kim and Leung in 2007 The questionnaire has 3 items. It was organized on the 5-point Likert scale from "too little" to "too much", being represented by scores 1 and 5, respectively. Using the Cronbach's alpha test, the reliability was 0.91, 0.97, and 0.92 for workplace ostracism, workplace incivility and turnover intention, respectively. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation,

and inferential statistics, involving Pearson correlation coefficient and structural equation model were applied to analyze the data in SPSS21 and Lisrel software.

Results

The mean and standard deviation of the research variables were as follows: workplace ostracism 2.21 ± 0.73 , workplace incivility 1.73 ± 0.89 and turnover intention 1.61 ± 1.06 . The amount of correlation coefficient workplace ostracism with workplace incivility ($r=0.602$), workplace ostracism with turnover intention ($r=0.385$), turnover intention with workplace incivility ($r=0.369$) was positive and significant ($p<0.001$). Figure 1 shows all the relationships between the latent variables and factor loads of each item.

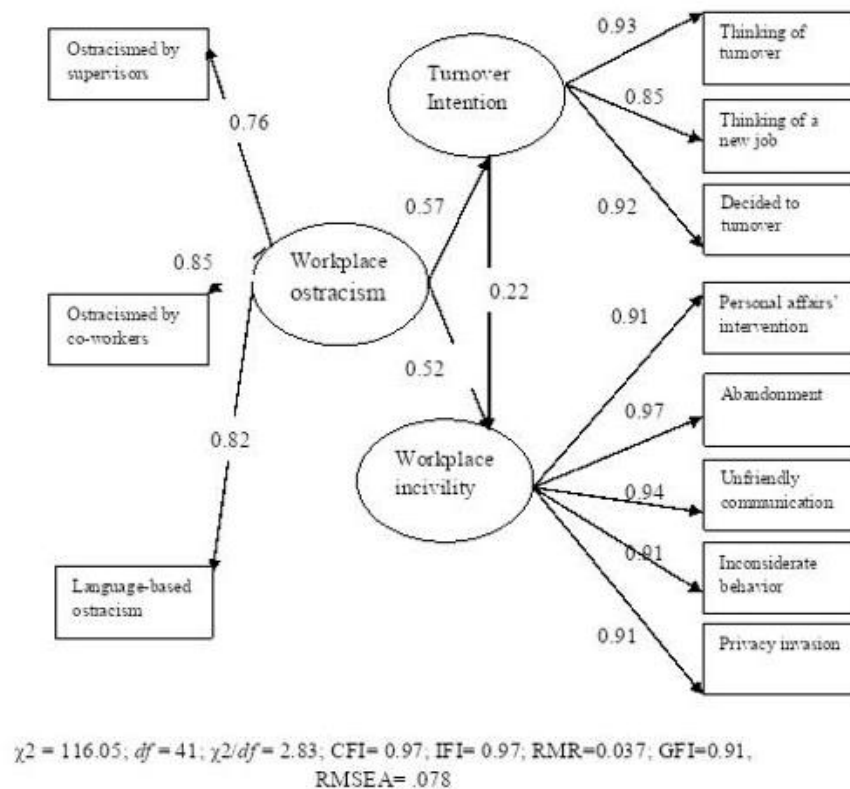


Figure 1- Fitted research model

Table 1 illustrates the direct, indirect and total effects of the variables to test the research hypotheses.

Table 1- Direct, indirect and total effects of the variables

Path	Direct effect	Indirect effect	Total effect	T	Conclusion
workplace ostracism → workplace incivility	0.52	0.125	0.645	5.62	Accept
workplace ostracism → turnover intention	0.57		0.57	6.78	Accept
turnover intention → workplace incivility	0.22		0.22	2.58	Accept

According to the obtained model (Figure 1) and Table 1, the direct effect of workplace ostracism on workplace incivility ($\beta = 0.52$, $t = 5.62$), direct effect of workplace ostracism on the turnover intention ($\beta = 0.57$, $t = 6.78$) and direct effect the turnover intention on workplace incivility ($\beta = 0.22$, $t = 2.58$) was positive and significant. Moreover, the indirect effect of workplace ostracism on workplace incivility mediated by the turnover intention ($\beta = 0.125$, $t = 4.44$) was positive and significant.

Discussion

The aim of this study was to investigate the effect of workplace ostracism on workplace incivility with the mediating role of turnover intention. Overall the findings showed workplace ostracism, both directly and indirectly through the mediation of turnover intention has a positive and significant effect on workplace incivility. This finding is consistent with those of previous studies (6-8). To explain this statement, it can be said that the ostracism of the teacher in the school environment makes him/her feel disadvantaged and ignored, that s/he is denied participation in the actions in which other school colleagues are involved, that the principal or other teachers withhold important and necessary information from him/her. This perception of ostracism reduces the teacher's ability to establish and maintain positive relationships, and as a result, his or her willingness to leave that negative climate and the demand for transfer to other schools increases. Because s/he feels that the principal and other teachers have not treated him/her properly when s/he intends to leave the job, s/he seeks revenge and leads to deviant behaviors such as organizational incivility on his part.

Keywords: Workplace Ostracism, Deviant Behaviors, Workplace Incivility, Turnover Intention, Physical Education Teachers

References

1. 1.Lim, S., Cortina, L.M., & Magley, V.J. Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*2008; 93(1), 95–107.
2. 2.Porath, C.L., & Pearson, C.M. (2010). The cost of bad behavior. *Organizational Dynamics*, 39(1), 64–71.
3. 3.Darkhor, S., Arshady, N., & Hashemi, E. Designing and testing a model of some outcomes of witnessing workplace incivility. *Social Psychology Research*2018; 7(28), 23–40. (Persian)
4. 4.Arab, N., Hashemi Sheykhshabani, E., & Beshlideh, K. Antecedents of Workplace Incivility: Investigating some Personal andOrganizational Variables. *Journal of Psychology*2013; 17(3), 294–309. (Persian)
5. Golparvar, M., Javadian, Z., Vaseghi, Z., Mosaheb, M., Esmailian Ardestani, Z. The Interactional Role of Perceived Organizational Justice Dimensions on Retaliatory Behaviors. *Social Cognition*2014; 3(1), 73–86. (Persian)
6. Arshadi, N., Piriaei, S., & Zare, R. The moderating role of personality traits on the relationship between perceived workplace exclusion and workplace deviance. *International Journal of Behavioral Sciences*2012; 6(3), 221–230. (Persian)
7. Scott, K.L., Tams, S., Schippers, M.C., & Lee, K. Opening the black box: Why and when workplace exclusion affects social reconnection behaviour, health, and attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*2015; 24(2), 239–255.
8. Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlou, M. Relationship of Workplace Ostracism with Job Performance, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Psychological Achievements*2018, 24(2), 137–160. (Persian)

تأثیر طردشده‌گی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان

راضیه شیخی^۱، ناصر ناستی‌زایی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
۲. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسئول)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۳

چکیده

پژوهش با هدف بررسی تأثیر طردشده‌گی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان (استان سیستان و بلوچستان) به حجم ۲۵۶ نفر بود. به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای تعداد ۱۵۴ معلم از طریق سه پرسش‌نامه طردشده‌گی در محیط کار، قصد ترک شغل و بی‌نزاکتی در محل کار مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای اس پی اس اس (نسخه ۲۱) و لیزرل استفاده شد. بر اساس یافته‌ها رابطه مثبت و معناداری بین طردشده‌گی در محیط کار، بی‌نزاکتی سازمانی و قصد ترک شغل وجود داشت. طردشده‌گی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی و قصد ترک شغل اثر مستقیم دارد. همچنین اثر میانجیگری قصد ترک شغل در رابطه بین طردشده‌گی در محیط کار و بی‌نزاکتی سازمانی مثبت و معنادار بود. بنابراین نتایج، مدیران مدارس می‌توانند با ایجاد جو صمیمی و همدلانه زمینه لازم برای پذیرش معلمان و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل و بی‌نزاکتی آنان را فراهم کنند.

واژگان کلیدی: طردشده‌گی در محیط کار، رفتارهای انحرافی، بی‌نزاکتی سازمانی، قصد ترک شغل، معلمان تربیت بدنی.

1. Email: raziyehsheykhi99@gmail.com

2. Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

مقدمه

طی سال‌های اخیر، علاقه‌مندی به پژوهش در حوزه سوء رفتار در محیط کار افزایش یافته است. سوء رفتار در محیط کار دامنه‌ای از رفتارهای ملایم مانند بی‌محرمانگی محلی کردن به فرد و نادیده گرفتن وی تا رفتارهای شدید مثل خشونت و پرخاشگری را شامل می‌شود. اکثر سازمان‌ها از تأثیرات منفی سوء رفتارهای شدید مانند پرخاشگری و قلدری در محیط کار آگاه هستند؛ اما تاکنون توجه اندکی به شکل‌های خفیف‌تر سوء رفتارهای سازمانی و بین فردی نشان داده شده است (پیرسون، آندرسون و وگنر^۱، ۲۰۰۱). برخی پژوهشگران به اشکال ظریف‌تر و نامحسوس‌تر رفتارهای انحرافی مانند رفتار بی‌ادبانه و بی‌نزاکتی در محیط کار علاقه‌مند شده‌اند و با دقت بیشتری آن را بررسی کرده‌اند. بی‌نزاکتی در محیط کار، به رفتار کار مغایر با ضوابط و هنجارهای احترام متقابل در محیط کار اشاره دارد که مشخصاً غیرمؤدبانه و گستاخانه است. رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار با شدت کم و با قصدی مبهم برای آسیب رساندن به دیگری در همه جا وجود دارند و نتایج جدی و برجسته نظری و تجربی دارند و اغلب در حضور دیگران رخ می‌دهند (لیم، کورتینا و مگلی^۲، ۲۰۰۸). به علت پیامدهای منفی بی‌نزاکتی در محیط کار برای سازمان، شناسایی پیشایندهای این گونه رفتارها بسیار حائز اهمیت است. هر چند که در برخی مطالعات به بررسی پیشایندهای بی‌نزاکتی در محیط کار از جمله بی‌عدالتی سازمانی، عواطف مثبت و منفی، ویژگی‌های شخصیتی (عرب، هاشمی شیخ شبانی و بشلیده، ۲۰۱۳)، فشارهای شغلی، ناکامی سازمانی، فقدان کنترل بر محیط کار (گل‌پرور، جوادیان، واثقی، مصاحبی و اسماعیلیان اردستانی، ۲۰۱۴) پرداخته شده است؛ این پژوهش قصد دارد تا به بررسی رابطه پردشدگی در محیط کار و قصد ترک شغل با بی‌نزاکتی سازمانی، که کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، بپردازد.

بی‌نزاکتی، رفتارهای انحرافی با شدت کم و نیت مبهم به منظور آسیب به شخص مورد هدف است. این گونه رفتارها هنجارهای مورد نیاز برای احترام دو طرفه در محیط کار را نقض می‌کنند و مشخصاً با نادیده گرفتن دیگران آشکار می‌شوند. این رفتارها مشخصاً رفتارهای بی‌ادبانه و گستاخانه‌ای هستند که با نادیده گرفتن دیگران آشکار می‌شود (آندرسون و پیرسون^۳، ۱۹۹۹). بی‌نزاکتی محل کار شامل مواردی از قبیل رفتارهای نامحترمانه، خشن و بی‌ادبانه، رفتارهای مخل با هدف پریشانی روانی و جسمانی دیگران، و رفتارهای بی‌ادبانه شامل قطع کردن صحبت دیگران، پخش شایعه، ریشخند یا حرف‌های طعنه آمیز، اظهار نظر و تن صدای تحقیرآمیز، نادیده گرفتن قدرت و هویت فرد در جلوی

-
1. Pearson, Andersson & Wegner
 2. Lim, Cortina & Magley
 3. Andersson & Pearson

همکاران و خیره و خصمانه نگاه کردن است (شیری، یاسینی و ساعتی، ۲۰۱۹) و پیامدهایی همچون عاطفه منفی، دشواری در تنظیم هیجان، فرسودگی عاطفی، عدم رضایت از شغل، تفکر خصمانه و کناره‌گیری از کار شغل دارد (درخور، ارشدی و هاشمی، ۲۰۱۸). بی‌نزاکتی سازمانی در یک محیط اجتماعی صورت می‌گیرد و در نتیجه بسیار محتمل است که دیگران رویدادهای بی‌نزاکتی را مشاهده کنند. در واقع، هر چند که معمولاً بی‌نزاکتی، یک فرد خاص را هدف قرار می‌دهد اما تعداد کارکنانی که شاهد رویدادهای بی‌ادبانه هستند، معمولاً بیشتر از تعداد کارکنانی است که این رویدادها را تجربه می‌کنند (آندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹). با توجه به شیوع این رفتارها، تخمین زده شده است که ۹۶ درصد از کارکنان، بی‌نزاکتی را تجربه می‌کنند (پوراس و پیرسون^۱، ۲۰۱۰). مطالعات نشان می‌دهد که بی‌نزاکتی در محیط کار با بی‌عدالتی و پرخاشگری (مهداد و نجفیان، ۲۰۱۷)، استرس شغلی و سرمایه روان‌شناختی (هاشمی، سوادکوهی، نعامی و بشلیده، ۲۰۱۸)، احساس شرمندگی یا حقارت قربانیان (لیم و همکاران، ۲۰۰۸)، طردشدگی در محیط کار و قصد ترک شغل (رضایی بادافشانی، نوری و عریضی، ۲۰۱۲؛ گریفین^۲، ۲۰۱۰؛ لاسچینگر، لیتز و گیلین^۳، ۲۰۰۹) رابطه دارد. از عوامل تأثیرگذار بر بی‌نزاکتی سازمانی می‌تواند طردشدگی در محل کار باشد. وقتی فرد احساس کند که مورد طردشدگی قرار گرفته است به تدریج همکاری خود را با سازمان کم می‌کند، خود را شایسته هرگونه سوء استفاده از منابع سازمانی می‌داند و به رفتارهای انحرافی سازمانی^۴ رو می‌آورد (کرمی و همکاران، ۲۰۱۶). در عصر حاضر ماهیت کار به گونه‌ای است که کارکنان ناچارند زمان زیادی را با دیگر اعضای سازمان صرف کنند. اگر چه کار تیمی و همکاری با دیگر اعضای سازمان مزایای متعددی دارد، روابط بین فردی همیشه نتایج مثبت ندارد (چانگ و یانگ^۵، ۲۰۱۷) و می‌تواند عدم ارتباط و طردشدگی در محیط کار^۶ را به دنبال داشته باشد. عدم ارتباط و طردشدگی در محیط کار به دلیل آثار منفی که هم بر سازمان و هم بر افراد تحمیل می‌کند به یک نگرانی عمومی در جهان تبدیل شده است (رابینسون، اوریلی و وانگ^۷، ۲۰۱۳). ادراک طردشدگی حالتی است که شخص احساس می‌کند توسط مدیر یا همکاران در محیط کار نادیده گرفته شده است و می‌تواند شامل رفتارهای اجتناب از تعامل چشمی، بی‌اعتنایی کردن، بی‌مחلی کردن، و سرد برخورد کردن باشد (ارشدی، پیریایی و زارع، ۲۰۱۲). نوع دیگر طردشدگی استفاده از زبان، اصطلاحات خاص و رمزگونه

1. Porath & Pearson
2. Griffin
3. Laschinger, Leiter & Gilin
4. Workplace Deviant Behaviors
5. Chung & Yang
6. Workplace Ostracism
7. Robinson, O'Reilly & Wang

در محیط کاری است به طوری که فرد قادر به درک آنان نباشد (هیتلان و نوتل^۱، ۲۰۰۹). طردشدگی سازمانی به دو صورت هدفمند و بدون هدف رخ می‌دهد. در طردشدگی هدفمند فرد آگاهانه و با میل خود از مشارکت با دیگران اجتناب می‌کند زیرا ارتباط با آنها را برای خودش مضر می‌داند. علاوه بر این گروهی برای داشتن عملکرد بهتر، ممکن است افراد خاصی را طرد کند. طردشدگی بدون هدف زمانی اتفاق می‌افتد که افراد نسبت به طرد کردن دیگران از توجه و تعامل اجتماعی، آگاه نباشند و افراد سهواً اقدام به طرد دیگران کنند. در واقع در طردشدگی بدون هدف، افراد بر اساس هنجارهای نانوشته و ناگفته‌ای رفتار می‌کنند که تعیین می‌کند در محیط‌های مختلف به چه افرادی باید توجه نمود و از چه افرادی باید چشم‌پوشی کرد (سامر، ویلیامز، سیاروکو و بامیستر^۲، ۲۰۰۱). از پیامدهای طردشدگی در محیط کار می‌توان به احساسات منفی ناراحتی و خشم، احساس تنهایی، عدم مشارکت در انجام وظایف گروهی، اضطراب اجتماعی، افسردگی، عزت نفس پایین، کاهش تمایل به ارتباطات آتی با گروه یا سازمان، بیماری‌های جسمانی مانند مشکلات گوارشی و سردرد، استنباط منفی نسبت به خود، دور و جدا افتادن از ارتباط با دیگران، عزت نفس پایین، احساس عدم شایستگی و لایق توجه نبودن، عدم کنترل، بی‌معنا شدن زندگی، خطرات احساسی، شناختی و انگیزشی برای فرد طرد شده، بروز عکس‌العمل‌های رفتاری مخرب مانند خشونت برای جلب توجه و کسب کنترل، کاهش تعهد سازمانی و رفتار شهروندی و عدم کارآیی عملکرد فرد اشاره کرد (توکلی، جمالی کاپک و خراسانی، ۲۰۱۵). مطالعات نشان می‌دهد که طردشدگی در محل کار با رفتارهای انحرافی، روان رنجوری و بدبینی سازمانی (صالحی صدقیانی، کرمی، قربانی پاجی، ۲۰۱۹)، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل (فریس، براون، برری و لیان^۳، ۲۰۰۸، خواجه پور، بشلیده و بهارلو، ۲۰۱۸؛ بشلیده، موسوی، خواجه پور و بهارلو، ۲۰۱۶)، بی‌نزاکتی سازمانی (کرمی، ضیاءالدینی، ناظر و کرمی، ۲۰۱۶)، رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی (ارشدی و همکاران، ۲۰۱۲؛ اسکات، تامز، شپرز و لی^۴، ۲۰۱۵) و کاهش تعلق سازمانی (هیتلان، کلافتون و دیسوتو^۵، ۲۰۰۶) رابطه دارد.

طردشدگی در محل کار سبب انزوای فرد شده و تمایل فرد را به ترک شغل افزایش می‌دهد. در صورتی که فرد نتواند شغلش را ترک کند احتمال بروز رفتارهای انحرافی سازمانی افزایش می‌یابد (رضایی

-
1. Hitlan & Noel
 2. Sommer, Williams, Ciarocco & Baumeister
 3. Ferris, Brown, Berry & Lian
 4. Scott, Tams, Schippers & Lee
 5. Hitlan

بادافشانی و همکاران، ۲۰۱۲). قصد ترک شغل^۱ به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفاء تعریف می‌شود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی‌شود، بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده‌ای نزدیک اشاره دارد (طاهرلو، فضل‌زاده، صنوبر و فاریابی، ۲۰۱۷). البته کارکنان یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را به طور تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط اقدام به ترک شغل می‌کنند. دو نوع ترک خدمت اجباری و اختیاری وجود دارد. ترک اجباری به مواردی اطلاق می‌شود که کنترل آن در اختیار سازمان نیست. مثل بازنشستگی و از کار افتادگی، مرگ و میر، انتقالی به دلیل شرایط خاص زندگی کارکنان. ترک اختیاری به مواردی اطلاق می‌شود که علت آن عموماً به مسائل و موارد خود سازمان معطوف بوده و ناشی از شرایط موجود در سازمان است (تقی‌زاده مسن، پهلوانی فراهانی و هجر، ۲۰۱۷). همچنین باید بین ترک خدمت مطلوب و نامطلوب تمایز قائل شد، زیرا ترک خدمت کارکنانی که عملکرد مناسبی دارند برای سازمان یک ضایعه است در حالی که ترک خدمت کارکنانی که نمی‌توانند خود را با اهداف و سیاست‌های راهبردی سازمان تطبیق دهند در راستای منافع سازمان است (احمدی و قدرتیان، ۲۰۱۲). با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها همواره از این مسئله بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند، زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌وری و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند (کلاته سیفری، کوزه‌چیان، احسانی و حسینی، ۲۰۱۴). از دست دادن نیروهای متخصص و ارزشمند هزینه‌های مربوط به پست بلا تصدی، هزینه‌های استخدام و آموزش کارکنان جدید، هزینه‌های بهره‌وری پایین کارکنان تازه استخدام و هزینه اشتباهات احتمالی کارکنان تازه وارد را بر سازمان تحمیل می‌کند (بامری و ناستی‌زایی، ۲۰۱۶). کرمپور، احمدی، صفری کهره و اسداللهی دهکردی (۲۰۱۳) با بررسی پیشینه علل تمایل به ترک شغل دریافتند که عوامل عدم ارتقای شغلی، عدم توجه کافی به کارهای کارشناسی افراد، پایین بودن میزان حقوق و مزایا، عدم شایسته سالاری و ارجحیت رابطه بر ضابطه، تغییرات مداوم مدیریتی، نبود سیستم مناسب پاداش، توزیع غیرهمگن امکانات، عدم توجه به سوابق کاری افراد، فقدان استراتژی مناسب در حفظ و نگهداری کارکنان سازمان، عدم اطمینان از وضعیت‌های استخدامی، افزایش فشارهای روحی و توقعات بی‌جا، عدم رضایت شغلی، کنترل و نظارت بیش از حد، ناعادلانه و نامتوازن بودن واگذاری کار، نبود وضعیت کاری سالم و ایمن، ناهمگونی رشته تحصیلی و شغل، فقدان آموزش‌های لازم یا آموزش‌های غیرکاربردی، بی‌کفایتی مدیران، نبود انسجام اجتماعی در سازمان، رقابت منفی و ناسالم، ناتوانی در

ابراز وجود، مشکلات شخصی و فردی و مقررات دست و پاگیر می‌توانند در قصد ترک شغل نقش داشته باشند.

پرداختن به موضوع پردشدگی در محیط کار به این دلایل اهمیت دارد که طرد شدن از سوی دیگران و آزارهای دردناک و منفی است. کارکنان طردشده به احتمال زیاد دچار افسردگی و اضطراب و آزرده‌گی روانی خواهند شد (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). افرادی که طرد می‌شوند در مقایسه با دیگران حمایت اجتماعی کمتری را تجربه می‌کنند و با توجه به این که حمایت اجتماعی منبع مهمی برای مبارزه با شرایط فشارزاست، چنین شرایطی می‌تواند سلامت آنان را تهدید نماید. علاوه بر این طرد شدن نه تنها حمایت اجتماعی بلکه اشکال محسوس‌تر حمایت را نیز از بین می‌برد، مانند شرایط فشارزایی که می‌تواند با بی‌اعتنایی از سوی همکاران تشدید شود که پیامد پردشدگی در محیط کار می‌تواند بروز رفتارهای بی‌نزاکتی و قصد ترک شغل باشد. بر خلاف دیگر رفتارهای انحرافی در محیط کار، مثل پرخاشگری، اغلب سازمان‌ها به بی‌نزاکتی توجه نمی‌کنند و این گونه رفتارها را رفتارهای گذرا و کوچکی می‌دانند که نیازی به مداخله ندارد در حالی که بی‌نزاکتی در محیط کار تأثیرات منفی زیادی بر سلامت کارکنان، رفتارهای کاری و نگرش‌های شغلی دارد. یکی دیگر از دلایل اهمیت توجه به بی‌نزاکتی در محیط کار، شدیدتر شدن چنین رفتارهایی است. بی‌نزاکتی ممکن است به خشونت بیشتر منجر شود و به یکی از ویژگی‌های جو سازمانی تبدیل گردد. تعاملات بی‌ادبانه، ناهماهنگی را افزایش می‌دهد و هزینه‌های فردی، گروهی و سازمانی زیادی را تحمیل می‌کند (رضایی بادافشانی و همکاران، ۲۰۱۲). انحرافات کاری معلمان پدیده‌ای قابل تأمل در مدارس است به طوری که مدارس شاهد انواع انحرافات کاری معلمان از جمله انحرافات فرایندی (هدر دادن وقت کلاس، تأخیر در ورود به کلاس، اتمام زود هنگام کلاس، غیبت بیش از حد، سرپیچی از قوانین، برخورد سلیقه‌ای با دانش‌آموزان، ارزیابی سوگیرانه دانش‌آموزان، بی‌توجهی به دانش‌آموزان ضعیف، عدم همکاری و هماهنگی با همکاران و عوامل مدرسه، ارتباط با اولیا بدون اطلاع مدرسه، عدم جدیت و بی‌دقتی در انجام وظایف، حضور فیزیکی در سر کار ولی درگیری‌های ذهنی غیر کاری، پرخاشگری و تنبیه بدنی)، انحرافات سیاسی (دادن اطلاعات نامناسب، زیر آب زنی و افشای اطلاعات محرمانه)، انحرافات مالی (رشوه گرفتن از دانش‌آموزان یا اولیا، سو استفاده از مقام و موقعیت خود، تساهل در نگهداری اموال مدرسه) و انحرافات میان فردی (غیبت کردن پشت سر همکاران، درگیری لفظی با همکاران، برچسب زدن به همکاران، با طعنه و کنایه حرف زدن و تیکه انداختن) هستند (رفیعی و برقی، ۲۰۱۸). گذشته از این موارد، معلمان به عنوان الگوی دانش‌آموزان مطرح هستند و بروز رفتارهای بی‌نزاکتی از جانب معلمان پدیده‌ای بسیار ناخوشایند خواهد بود. از این رو

بررسی موضوع رفتارهای بی‌نزاکتی و علل بروز آن در مدارس می‌تواند حائز اهمیت باشد. با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را برای بهبود کیفیت کاری که انجام می‌دهند، توانمند کنند، اما سازمان‌ها همواره از این مسئله بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند. زیرا هر سازمانی برای آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارآیی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربه‌هایی می‌شوند که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است. به همین دلیل تمایل کارکنان به ترک خدمت یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی شده است. از این رو سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در تمایل به ترک شغل کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از ترک سازمان توسط کارکنان سیاست‌ها و روش‌های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد به کار گیرند (فرهادی، موحدی، نعلچی، دارایی و محمدزادگان، ۲۰۱۳). تمایل به ترک خدمت در معلمان ایرانی در سطح بالایی قرار دارد. بر اساس یافته‌های احمدی، رضازاده شیرزاد و صادقی (۲۰۱۴) ۹۶ درصد معلمان تمایل به ترک خدمت از سازمان آموزش و پرورش داشته‌اند. همچنین ۸۰ درصد تمایل به انتقال به سایر سازمان‌ها را داشته‌اند. ۴۰/۱ درصد معلمان فقدان رضایت از حقوق و مزایا، ۳۰/۹ درصد فقدان رضایت از ارتقاء و پیشرفت، ۲۴/۷ درصد فقدان رضایت از شایسته سالاری و ۵۳/۷ درصد عدم رضایت شغلی را علل تمایل به ترک خدمت معرفی کرده بودند. سازمان آموزش و پرورش نیز با از دست دادن معلمان با انگیزه و خبره خویش متحمل هزینه‌های جبران ناپذیر شده که این موضوع اثربخشی سازمان آموزش و پرورش به طور عام و مدارس به طور خاص را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. معلمان که به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرآیند یاددهی و یادگیری مطرح هستند می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی را تضمین کنند اما معلمانی که تمایل بیشتری به قصد ترک شغل خود را دارند از اشتیاق شغلی کمتری برخوردار بوده، ارتباطاتی سرد با دانش‌آموزان، همکاران و اولیای دانش‌آموزان برقرار می‌کنند، از بهداشت روانی پایین‌تری برخوردارند، استرس هیجانی و فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند که تمام این موارد می‌تواند اثربخشی مدرسه را کاهش دهد (دباشی، نوری، عریضی و دیباجی، ۲۰۱۶). از این رو پرداختن به علل قصد ترک شغل معلمان حایز اهمیت خواهد بود. همچنین باید یادآور شد که پژوهش‌های اندکی در رابطه با طردشدگی و پیامدهای آن در سازمان‌های ایرانی و به ویژه سازمان آموزش و پرورش و معلمان تربیت بدنی انجام شده است. پدیده طرد شدن از سوی دیگران، کارکنان یا گروه‌های منسجم، به خصوص در میان افراد تازه وارد، منجر به ایجاد احساسات ناخوشایند و سوء رفتارهای کاری در کارکنان سازمان می‌شود که معلمان نیز از این قاعده مستثنی

نیستند. این احساس طردشدگی می‌تواند ذهن معلم را مدتی به خود مشغول کند و چنانچه این رفتار و در نتیجه چنین احساسی تداوم داشته باشد سلامت روانی وی را تحت تأثیر خود قرار دهد و در نهایت ممکن است به رفتارهای ناهنجاری از سوی معلم ختم گردد که برای مدرسه قابل قبول نباشد. از این رو مطالعه طردشدگی معلم در محل کار و پیامدهای آن از جمله بی‌نزاکتی سازمانی و قصد ترک شغل بسیار حائز اهمیت خواهد بود. با توجه به مطالب فوق سؤال اصلی پژوهش این است که آیا طردشدگی در محیط کاری بر بی‌نزاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهشی توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان از توابع استان سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به حجم ۲۵۶ نفر (۱۳۰ مرد و ۱۲۶ زن) بود. از آنجا که حجم جامعه آماری بر حسب جنسیت و شهرهای منطقه سیستان یکسان نبود به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (بر حسب جنسیت و شهر) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۵۴ معلم (۷۸ مرد و ۷۶ زن) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفت (جدول ۱).

جدول ۱- اطلاعات جامعه و نمونه آماری معلمان تربیت بدنی

	جامعه آماری			نمونه آماری		
	مرد	زن	کل	مرد	زن	کل
زابل	۵۰	۶۲	۱۱۲	۳۰	۳۷	۶۷
زهک	۲۰	۱۸	۳۸	۱۲	۱۱	۲۳
نیمروز	۲۶	۱۷	۴۳	۱۶	۱۰	۲۶
هیرمند	۱۶	۱۸	۳۴	۹	۱۱	۲۰
هامون	۱۸	۱۱	۲۹	۱۱	۷	۱۸
کل	۱۳۰	۱۲۶	۲۵۶	۷۸	۷۶	۱۵۴

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استفاده شد: الف) پرسش‌نامه طردشدگی در محیط کار (هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹): پرسش‌نامه دارای ۱۷ گویه و سه بعد طرد از سوی سرپرست (۵ گویه)، طرد از سوی همکاران (۷ گویه) و طرد توسط زبان محاوره‌ای (۵ گویه) است. پرسش‌نامه بر اساس

مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ در مطالعه هیتلان و نوئل (۲۰۰۹) برای طرد توسط سرپرست ۰/۷۵، طرد توسط همکاران ۰/۷۶، طرد توسط زبان محاوره ۰/۷۵، در مطالعه ارشدی و همکاران (۲۰۱۱) برای طرد توسط سرپرست ۰/۸۲، طرد توسط همکاران ۰/۷۶، طرد توسط زبان محاوره ۰/۷۸، و در این مطالعه برای مقیاس کل طردشدگی در محل کار ۰/۹۱، طرد از سوی سرپرست ۰/۷۰، طرد از سوی همکاران ۰/۸۱ و طرد توسط زبان محاوره‌ای ۰/۸۵ به دست آمد.

ب) پرسش‌نامه بی‌نزاکتی در محل کار (هندوو، سامیان، سیاریفاه و سوهاریادی، ۲۰۱۸): پرسش‌نامه دارای ۲۷ گویه و ۵ بعد دخالت در امور شخص (۶ گویه)، رها کردن (۷ گویه)، روابط غیردوستانه (۵ گویه)، بی‌ملاحظگی (۴ گویه) و دخالت در حریم خصوصی (۵ گویه) است. پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه از ۱ = خیلی کم تا ۵ = خیلی زیاد است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ در مطالعه طراحان پرسش‌نامه (هندوو و همکاران، ۲۰۱۸) برای مقیاس کل بی‌نزاکتی سازمانی ۰/۹۴، دخالت در امور شخص ۰/۸۶، رها کردن ۰/۸۵، روابط غیردوستانه ۰/۸۰، بی‌ملاحظگی ۰/۸۰ و دخالت در حریم خصوصی ۰/۷۲ و در این مطالعه برای مقیاس کل بی‌نزاکتی سازمانی ۰/۹۷، دخالت در امور شخص ۰/۸۵، رها کردن ۰/۸۹، روابط غیردوستانه ۰/۹۲، بی‌ملاحظگی ۰/۸۲ و دخالت در حریم خصوصی ۰/۹۵ به دست آمد.

ج) پرسش‌نامه قصد ترک شغل (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷): پرسش‌نامه تک مؤلفه‌ای با سه گویه است. پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه از ۱ = خیلی کم تا ۵ = خیلی زیاد است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ در مطالعه بامری و ناستی‌زایی (۲۰۱۷) ۰/۸۶ و در این مطالعه ۰/۹۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کشیدگی و چولگی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری) با کمک نرم‌افزارهای لیزرل و SPSS21 استفاده شد.

-
1. Handoyo, Samian, Syarifah & Suhariadi
 2. Kim & Leung

نتایج

وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناسی معلمان تربیت‌بدنی مورد مطالعه

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد ۷۸ (۵۰/۶)	دیپلم و فوق دیپلم	۱۱ (۷/۲)
	زن ۷۶ (۴۹/۴)	کارشناسی	۱۰۶ (۶۸/۸)
تأهل	مجرد ۵۲ (۳۳/۸)	کارشناسی ارشد	۳۷ (۲۴)
	متأهل ۱۰۲ (۶۶/۲)	ابتدایی	۶۸ (۴۴/۲)
سنوات خدمت	۱ تا ۱۰ سال ۷۶ (۴۹/۴)	متوسطه اول	۶۶ (۴۲/۸)
	۱۱ تا ۲۰ سال ۵۵ (۳۵/۷)	متوسطه دوم	۲۰ (۱۳)
	بالای ۲۰ سال ۲۳ (۱۴/۹)	وضعیت رسمی	۱۰۹ (۷۰/۸)
		استخدامی پیمانی/قراردادی	۴۵ (۲۹/۲)

در بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۳ گزارش شده است:

جدول ۳- میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
طردشدگی در محیط کار (کل)	۲/۲۱	۰/۷۳	۰/۶۱	-۰/۲۵
طرد از سوی سرپرست	۲/۱۹	۰/۸۱	۰/۵۹	-۰/۰۱
طرد از سوی همکاران	۲/۳۹	۰/۷۲	۰/۱۷	-۰/۰۷
طرد توسط زبان محاوره‌ای	۲/۰۵	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۰۱
بی‌نزاکتی سازمانی (کل)	۱/۷۳	۰/۸۹	۱/۳۶	۱/۰۳
دخالت در امور شخص	۱/۷۷	۰/۹۵	۱/۲۳	۰/۷۳
رها کردن شخص	۱/۷۴	۰/۸۹	۱/۲۴	۰/۸۴
روابط غیردوستانه	۱/۷۳	۱/۰۱	۱/۴۵	۱/۲۹
بی‌ملاحظگی	۱/۷۸	۰/۹۶	۱/۱۰	۰/۱۶
دخالت در حریم خصوصی	۱/۶۵	۰/۹۵	۱/۴۷	۱/۲۲
قصد ترک شغل (کل)	۱/۶۱	۱/۰۶	۱/۷۸	۱/۹۹

در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. در این حالت مقدار چولگی و کشیدگی متغیرها باید بین $+2$ و -2 باشد. با توجه به یافته‌های جدول ۳ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها متناسب با استاندارد مورد نظر است. بنابراین پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. همچنین قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد (جدول ۴).

جدول ۴- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	طرد از سوی سرپرست	طرد از سوی همکاران	طرد توسط زبان محاوره‌ای	طردشدگی در محیط کار (کل)	قصد ترک شغل (کل)
بی‌نزاکتی سازمانی (کل)	۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۵۹	۰/۶۰	۰/۳۶
دخالت در امور شخص	۰/۳۶	۰/۴۷	۰/۴۹	۰/۵۱	۰/۳۳
رها کردن شخص	۰/۴۱	۰/۴۹	۰/۵۳	۰/۵۵	۰/۳۱
روابط غیردوستانه	۰/۴۳	۰/۴۸	۰/۶۱	۰/۵۸	۰/۳۴
بی‌ملاحظگی	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۵۶	۰/۵۹	۰/۳۵
دخالت در حریم خصوصی	۰/۴۸	۰/۴۵	۰/۵۹	۰/۵۸	۰/۳۸
قصد ترک شغل (کل)	۰/۲۶	۰/۳۲	۰/۴۱	۰/۳۸	۱

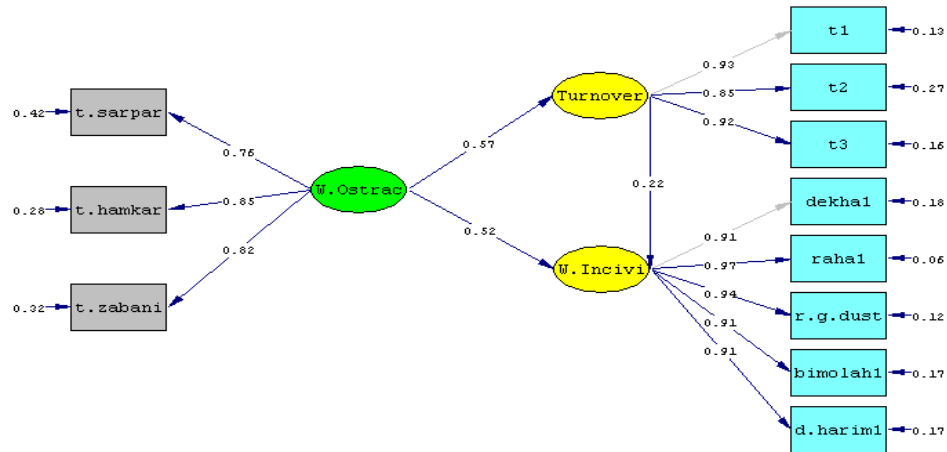
*تمام ضرایب در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار هستند

بر اساس یافته‌های جدول ۴ مقدار ضریب همبستگی طردشدگی در محل کار با بی‌نزاکتی سازمانی و قصد ترک شغل به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۳۸ و مقدار ضریب همبستگی بین قصد ترک شغل و بی‌نزاکتی سازمانی ۰/۳۶ به دست آمد که مثبت و معنادار بودند ($P < 0/01$). همچنین قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان استفاده می‌شود (جدول ۵).

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

نسبت خی‌دو به درجه آزادی (χ^2/df)	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)	نیکوئی برازش (GFI)	مقدار مطلوب
< ۳	< ۰/۰۸	> ۰/۹	< ۰/۰۵	> ۰/۹	مقدار به دست آمده
۲/۸۳	۰/۰۷	۰.۹۷	۰/۰۳	۰/۹۱	

نتایج برازش مطابق با استانداردهای تعیین شده جدول ۵ مناسب بوده است. لذا به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است.



$\chi^2 = 116.05$; $df = 41$; $\chi^2/df = 2.83$; CFI= 0.97; IFI= 0.97; RMR=0.037; GFI=0.91, RMSEA= .078

شکل ۱- مدل برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

در جدول ۶ اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها برای بررسی فرضیات پژوهش آورده شده است.

جدول ۶- اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها

result	t	total effect	indirect effect	direct effect	path
تأیید	۵/۶۲	۰/۶۴۵	۰/۱۲۵	۰/۵۲	بی‌نزاکتی سازمانی
تأیید	۶/۷۸	۰/۵۷		۰/۵۷	قصد ترک شغل
تأیید	۲/۵۸	۰/۲۲		۰/۲۲	بی‌نزاکتی سازمانی

با توجه به مدل به دست آمده (شکل ۱) و جدول ۶ می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که طردشدگی در محیط کار هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق میانجیگری قصد ترک شغل بر بی‌نزاکتی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر طردشدگی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که طردشدگی در محل کار بر بی‌نزاکتی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج ارشدی و همکاران (۲۰۱۲)، اسکات، تامس، شپیپرز و لی^۱ (۲۰۱۵)، رابینسون و همکاران (۲۰۱۳)، ارشدی و همکاران (۲۰۱۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هنگامی که معلم تربیت بدنی احساس می‌کند که در محیط مدرسه توسط مدیر و یا همکاران نادیده گرفته می‌شود، مورد بی‌اعتنایی، بی‌مهری و بی‌محلی قرار می‌گیرد، در تعاملات با وی سرد برخورد می‌شود و در واقع به وی احساس طردشدگی در محیط کار دست می‌دهد، در چنین حالتی وی خود را شایسته هرگونه رفتار تلافی‌جویانه می‌داند و در نتیجه تمایل وی به سمت رفتارهای انحرافی سازمانی و از جمله بی‌نزاکتی سازمانی افزایش پیدا می‌کند. بی‌نزاکتی سازمانی بخشی از رفتارهای انحرافی کارکنان است که به گونه‌ای عمدی و با قصد تلافی ناشی دراک طردشدگی در محل کار توسط اعضای سازمان انجام می‌شود. در واقع هنگامی که یکی از اعضای سازمان خود را عضو گروه بیگانه تلقی کند و احساس کند از سوی سرپرست یا همکارانش طرد شده است نیاز به تعلق و دوست داشته شدن در وی برآورده نمی‌شود و این وضعیت به وقوع پیامدهای منفی، همچون افزایش سطح رفتارهای انحرافی از جمله بی‌نزاکتی سازمانی می‌انجامد (هیتلان و همکاران، ۲۰۰۶).

1. Scott, Tams, Schippers & Lee

همچنین نتایج نشان داد که طردشدگی در محیط کار بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج اسکات (۲۰۰۷)، فریس و همکاران (۲۰۰۸)، خواجه پور و همکاران (۲۰۱۸)، بشلیده و همکاران (۲۰۱۶) همسو است. در تبیین این یافته باید گفت در حالت طردشدگی، معلم تربیت بدنی احساس می‌کند که توسط مدیر یا همکاران در محیط کار نادیده گرفته می‌شود و این نادیده گرفتن شدن شامل تجربه‌هایی از قبیل اجتناب از تعامل چشمی، دوری از فرد، بی‌اعتنایی کردن، بی‌محلگی کردن و سرد برخورد کردن، است. در نتیجه معلم احساس بیگانه بودن در آن گروه کاری را می‌کند و جوی غیردوستانه را تجربه می‌کند. در چنین حالتی قصد و تمایل معلم تربیت بدنی برای ترک شغل یا جابه‌جایی محل کار افزایش می‌یابد. همچنین شیوه تعامل مدیر مدرسه با معلمان هنگامی که آنان را به عنوان اعضای گروه خودی در نظر می‌گیرد، نسبت به زمانی که به آنان به عنوان اعضای گروه بیگانه می‌نگرد، متفاوت است. تعامل با کیفیت پایین و فقدان اعتماد و حمایت زمانی روی می‌دهد که مدیر مدرسه، معلم را به عنوان عضو گروه بیگانه در نظر بگیرد. چنین برخوردی سبب می‌شود تا معلم احساس طردشدگی را تجربه کند و در نتیجه تمایل بیشتری برای ترک شغل و یافتن شغل جدید خواهد داشت.

نتایج همچنین نشان داد که قصد ترک شغل بر بی‌نزاکتی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج گل میمی، فیاض و نصری (۲۰۱۹)، گریفین (۲۰۱۰) و لاسچینگر و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در قصد ترک شغل این احتمال وجود دارد که معلم احساس کند که در محیط مدرسه با وی به طور شایسته و عادلانه‌ای برخورد نشده است و مورد بی‌محلگی و بی‌مهری قرار گرفته است. این احساس بی‌عدالتی آغازگر بسیاری از عواطف منفی چون نگرانی، ترس، تنفر و عصبانیت در محیط مدرسه می‌شود و سبب می‌شود که معلم با قصد و غرض و عمدانه دست به رفتارهای انحرافی و تلافی‌جویانه از قبیل اتلاف مواد و منابع مدرسه، بدگویی از مدرسه، عدم متابعت، برهم ریختن نظم و فضای محیط کار، عدم مشارکت در توزیع اطلاعات لازم با مدیر و معلمان، کم‌کاری و انجام کارهای شخصی در زمان حضور بر سرکار بزند. همچنین رابطه قصد ترک شغل با رفتارهای انحرافی سازمانی از جمله بی‌نزاکتی را می‌توان طبق نظریه قرارداد روان‌شناختی توضیح داد. قرارداد روان‌شناختی یک قرارداد غیررسمی و مبتنی بر اعتقادات و باورهای افراد در مورد تعهدات متقابل میان آنها و سازمان است. ویژگی عمده قرارداد روان‌شناختی این باور فرد است که توافق وقتی وجود دارد که متقابل باشد. از آن جا که افراد در انتخابها و تلاش‌های بعدی بر درک خویش از این توافق تکیه می‌کنند، از پایبندی به تعهدات متقابل منابعی را کسب می‌کنند و انتظار دارند اگر طرف دیگر نتواند مطابق با تعهداتش عمل کند، متحمل خساراتی شود. در حالت

قصد ترک شغل، معلم احساس می‌کند که مدرسه و همکاران با عمل نکردن به وعده‌های خود در قبال وی، مرتکب نقض قراردادهای روان‌شناختی شده است و در نتیجه به خودش اجازه می‌دهد که مرتکب رفتارهای انحرافی سازمانی شود.

در نهایت یافته‌های تحقیق نشان داد که طردشدگی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی با میانجیگری قصد ترک شغل تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج ارشادی و همکاران (۲۰۱۲)، اسکات و همکاران (۲۰۱۵)، رابینسون و همکاران (۲۰۱۳)، فریس و همکاران (۲۰۰۸)، خواجه پور و همکاران (۲۰۱۸)، بشلیده و همکاران (۲۰۱۶) گل میمی، فیاض و نصری (۲۰۱۹)، ارکتلو و چفرا (۲۰۱۳) و لاسچینگر و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که طردشدگی معلم در محیط مدرسه موجب می‌شود که وی احساس چشم‌پوشی، محرومیت و نادیده گرفتن را داشته باشد، از مشارکت در انجام اقداماتی که سایر همکاران مدرسه در آن درگیر هستند محروم شود، مدیر و یا سایر معلمان اطلاعات مهم و ضروری را از وی پنهان کنند و حتی در گفتگوهای روزمره خویش با یکدیگر به گونه‌ای یا به زبانی صحبت کنند و یا از اصطلاحات خاص و رمزگونه‌ای استفاده نمایند که وی قادر به درک آنان نباشد. این ادراک طردشدگی، توانایی معلم را در برقراری و نگهداشت روابط مثبت کاهش می‌دهد و فرد خود را در محیط مدرسه اضافی احساس می‌کند و در نتیجه تمایل وی به ترک آن جو منفی و تقاضای انتقال به مدرسه‌ای دیگر افزایش پیدا می‌کند. از آن جا که در حالت قصد ترک شغل معلم احساس می‌کند که مدیر و سایر معلمان با وی رفتاری شایسته نداشته‌اند درصدد انتقام‌جویی و تلافی برآید. در واقع این ادراک طردشدگی و قصد ترک شغل می‌تواند ذهن معلم را مدتی به خود مشغول داشته و منجر به بروز رفتارهای انحرافی از جمله بی‌نزاکتی سازمانی از سوی وی شود. طردشدگی در محیط کار موجب جدا افتادن از ارتباط با دیگران و احساسات منفی به خود، دیگران و سازمان، کاهش تعاملات اجتماعی می‌گردد. کارکنان طردشده اغلب دچار عدم ثبات احساسی و کاهش روحیه مثبت می‌شوند که این عامل موجب احساس ناراحتی، استرس، خشم، خجالت و بی‌حسی عاطفی گردد (رستگار، باقری قره بلاغ و جباری، ۲۰۱۹). این احساسات منفی نسبت به سازمان می‌تواند قصد و تمایل فرد برای ترک شغل را افزایش دهد. در حالت قصد ترک شغل، کارکنان احساس می‌کنند که سازمان نظریه مبادله اجتماعی را زیر پا گذاشته است و در نتیجه درصدد تلافی خواهند بود. طبق نظریه مبادله اجتماعی ارتباط مبادله‌ای بین دو طرف معمولاً فراتر از مبادله اقتصادی است و شامل تعاملات اجتماعی نیز می‌شود. از دیدگاه پژوهشگران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی‌گیرد، بلکه شامل منابع شخصی و احساسی مانند تأیید، احترام و حمایت می‌شود. در طول زمان میزان ادراک کارکنان از حمایت و عدالت سازمانی، در آنها احساس الزام جبران این حمایت و

عدالت را ایجاد می‌کند (سلطانی، نجات، خمویی و پسندیده، ۲۰۱۸). اما از آن جا که در قصد ترک شغل فرد احساس بی‌عدالتی و عدم حمایت سازمانی می‌کند این احتمال وجود دارد که به قصد تلافی و عامدانه دست به رفتارهای انحرافی می‌زند.

در مجموع یافته‌های این مطالعه نشان داد که پردشدگی در محل کار هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و از طریق میانجیگری قصد ترک شغل بر بی‌نزاکتی سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیریت مدرسه با ایجاد یک جو صمیمانه و همدلانه موجبات کاهش احساس پردشدگی و به تبع آن کاهش تمایل به ترک شغل و بروز بی‌نزاکتی سازمانی را برای معلمان فراهم کنند. در این راستا مدیریت مدرسه می‌تواند با احترام گذاشتن به معلمان، گوش دادن به حرف‌های آنها، برقراری و توسعه روابط مطلوب بین فردی، توسعه اعتماد بین فردی، درک متقابل، درک مشکلات محیط کار، همسو بودن، همدلی و همدردی مشترک یک جو صمیمانه را در محیط کار ایجاد کنند تا به فرد حس پردشدگی دست ندهد. همچنین مدیریت مدرسه در کیفیت تعاملات خود با کارکنان تجدید نظر کنند و از توجه بیش از حد به روابط تعاملی با کیفیت پایین و مبتنی بر منافع اقتصادی، سلسله مراتب اداری و روابط قراردادی پرهیز کند و با تأکید بر ارتباطات درون شبکه‌ای و شبکه سازی غیررسمی باعث افزایش همدلی در بین معلمان شود. همچنین مدیریت مدرسه می‌تواند با تأکید بر فعالیت‌های گروهی موجبات مشارکت تمام معلمان را فراهم آورد و از طرد شدن معلمان جلوگیری کند. علاوه بر این، از آن جا که یکی از ابعاد پردشدگی در محل کار، پردشدگی ناشی از زبان محاوره‌ای بود و با توجه به این که اهالی منطقه سیستان به زبان محلی تکلم می‌کنند، به مدیر مدرسه و معلمان پیشنهاد می‌شود در مواردی که معلمی در مدرسه مشغول به کار است که با زبان محلی مدیر و سایر معلمان آشنایی و تسلط ندارد، در مواقع حضور این معلم در جمع همکاران، به زبان رسمی صحبت کنند تا به معلم حس بیگانه بودن و نامحرم بودن دست ندهد و به سمت انزوای اجتماعی کشیده نشود. به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعه‌ای به صورت آمیخته (کمی و کیفی) پیشنهاد می‌شود.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. نویسندگان بر خود لازم می‌بینند از همه کسانی که در انجام هر چه بهتر این مطالعه همکاری داشتند و به ویژه معلمان تربیت بدنی مورد مطالعه تشکر نمایند.

منابع

1. Ahmadi, P., Rezazadeh Shiraz, F., & Sadeghi, F. (2014). Turnover Intentions of teachers with Higher Education Degrees. *The Journal of New Thoughts on Education*, 10(1): 74–96. (Persian)
2. Ahmadi, S.A.A., & Ghodrati, A.A. (2012). Investigating the factors affecting the sustainability of knowledge and elite human resources and presenting an operational model to increase its coefficient. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 4(14): 84–59. (Persian)
3. Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of Workplace Deviant Behaviour: HRD Agenda for Malaysian Support Personnel. *European Journal of Training and Development*, 37(2): 161–182. Andersson, L.M., & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3): 452–471.
4. Arab, N., Hashemi Sheykhshabani, E., & Beshlideh, K. (2013). Antecedents of Workplace Incivility: Investigating some Personal and Organizational Variables. *Journal of Psychology*, 17(3): 294–309. (Persian)
5. Arshadi, N., Piriaei, S., & Zare, R. (2012). The moderating role of personality traits on the relationship between perceived workplace exclusion and workplace deviance. *International Journal of Behavioral Sciences*, 6(3): 221–230. (Persian)
6. Bameri, M., & Nastiezaie, N. (2016). The Role of Spiritual, Moral and Organizational Intelligence on Intention to Job Leaving of School Principals. *Social Psychology Research*, 6(22): 67–95. (Persian)
7. Beshlideh, K., Mosavi, S.H., Khajepour, N., & Baharlou, M. (2016). Relationship between Workplace Ostracism and Job Outcomes: Moderating role of Psychological Capital. *Modern psychological research*, 10(40): 173–192. (Persian)
8. Chung, Y.W., & Yang, J.Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12(2): 255–270.
9. Dabbashi, F., & Nouri, A. (2017). Predicting Employees' Turnover Intention by Individual, Occupational and Organizational factors. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 17(2): 45-54. (Persian)
10. Darkhor, S., Arshady, N., & Hashemi, E. (2018). Designing and testing a model of some outcomes of witnessing workplace incivility. *Social Psychology Research*, 7(28): 23–40. (Persian)
11. Farhadi, A., Movahedi, Y., Nalchi, M., Daraei, M., & Mohammadzadegan, R. (2013). The Relationship between Work-family Conflict, Burnout Dimensions and Intention to Leave among Female Nurses. *Iran Journal of Nursing*, 26(84): 34–43. (Persian)
12. Ferris, D.L., Brown, J., Berry, W.J., & Lian, H. (2008). The development and validation of workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6): 1348–1366.

13. Golmeymi, M., Fayaz, B., & Nasri, F. (2019). Clarifying the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Career Life Quality and Deviant Behaviors in the Faculty Members and Commanders of the Naval Academy Dispatched to Maritime Missions. *Journal of Teaching in Marine Sciences*, 5(4): 76–92. (Persian)
14. Golparvar, M., Javadian, Z., Vaseghi, Z., Mosaheb, M., Esmailian Ardestani, Z. (2014). The Interactional Role of Perceived Organizational Justice Dimensions on Retaliatory Behaviors. *Social Cognition*, 3(1): 73–86. (Persian)
15. Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3): 305–323.
16. Griffin, B. (2010). Multilevel relationships between organizational-level incivility, justice and intention to stay. *Work & Stress*, 24(4): 309–323.
17. Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018). The measurement of workplace incivility in Indonesia: evidence and construct validity. *Psychology Research and Behavior Management*, 11(C): 217–226.
18. Hashemi, S., Savadkouhi, S., Naami, A., & Beshlideh, K. (2018). Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 20(2): 103–112. (Persian)
19. Hitlan, R.T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviors: An interactional perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4): 477–502.
20. Hitlan, R.T., Clifton, R.J., & DeSoto, M.C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8(2): 217–236.
21. Kalateh Seifari, M., Koozechian, H., Ehsani, M., & Hosseini, S.Y. (2014). Designing and providing a model for volunteer retention in student Sports: Case study of sports volunteers of Tehran province university. *Research on Educational Sport*, 2(6): 33–50. (Persian)
22. Karami, M., Zia Addini, M., Nazer, M., & Karami, N. (2016). The Relationship between perceived workplace exclusion with workplace Incivility in the medical staff of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Community Health Journal*, 9(4): 72–80. (Persian)
23. Karampour, A., Ahmadi, H., Safari-Kahre, M., & Asadolahi Dehkordi, E. (2013). Investigation and prioritization the causes factors of employees' turnover in the Mobin petrochemical corporation of Southern Pars. *Journal of Public Administration*, 5(3): 123–142. (Persian)
24. Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlou, M. (2018). Relationship of Workplace Ostracism with Job Performance, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Psychological Achievements*, 24(2): 137–160. (Persian)

25. Kim, T.Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(1): 83–95.
26. Kishokumar, R. (2018). The impact of psychological contract on organizational citizenship behavior: An investigation on banking sector in Eastern Province, Sri Lanka. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 6(1): 1–13.
27. Laschinger, H.K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3): 302–311.
28. Lim, S., Cortina, L.M., & Magley, V.J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1): 95–107.
29. Mehdad, A., & Najafiyani, M.R. (2017). Structural Relationship between Perceived Organizational Injustice with Workplace Incivility: Mediating Role of Anger. *Social Psychology Research*, 7(26): 1–18. (Persian)
30. Pearson, C.M. (2010). Research on workplace incivility and its connection to practice: In J. Greenberg (Ed.): *Insidious workplace behaviour*, (Pp: 149–174). New York: Routledge Academic.
31. Porath, C.L., & Pearson, C.M. (2010). The cost of bad behavior. *Organizational Dynamics*, 39(1): 64–71.
32. Rafiee, M., & Barghi, I. (2018). Identifying the Representations of the Deviant Workplace Behavior and Examining their Relationship with Organizational Justice and Quality of Supervision of Instruction programs in Schools. *Journal of School Administration*, 6(1): 189-205. (Persian)
33. Rastegar, A., Bagheri Garbollah, H., & Jabari, E. (2019). Reflection on The Role of Workplace Ostracism on Organizational Cynicism by Moderating Psychological Capital: The Military Industry, a Case study Abasali Rastegar. *Military Management*, 19(74): 31–52. (Persian)
34. Rezaei Badafshani, F., Nouri, A., & Arizi, H.R. (2012). Workplace Incivility and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Justice. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 12(46): 40–50. (Persian)
35. Robinson, S.L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1): 203–231.
36. Salehi Sadaghiani, J., Karami, H., & Ghorbani Paji, A. (2019). Effect of Perceived Dismissal on Deviant Behaviors of Employees with the Role of Organizational Pessimism Mediator and Neuroticism Moderator. *Police Management Studies Quarterly*, 14(2): 195–216. (Persian)
- Scott, K.D. (2007). [The development and test of an exchange-based model of interpersonal *exclusion*]. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy in the College of Business and Economics at the University of Kentucky, Lexington, Kentucky, United States. Scott, K.L., Tams, S., Schippers, M.C., & Lee, K. (2015). Opening the black box: Why and when workplace exclusion affects social reconnection behaviour, health, and attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2): 239–255.

37. Shiri, A., Yasini, A., & Saati, N. (2019). Orkplace Incivility Consequences: A Model for Hospital Environment. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 26(6): 194–204. (Persian)
38. Soltani, M., Nejat, S., Khamoie, F., & Pasandidieh, P. (2018). Turnover Intention Antecedents (A study in a Public Hospital). *Organizational Culture Management*, 15(45): 551–573. (Persian)
39. Sommer, K.L., Williams, K.D., Ciarocco, N.J., & Baumeister, R.F. (2001). When silence speaks louder than words: explorations into the interpersonal and intrapsychic consequences of social ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4): 225–243.
40. Taghizadeh Mosan, M., Pahlavani Farahani, A., & Hejr, A. (2017). Investigating the main factors of dismissal of efficient and experienced employees from the perspective of human resources (Case study: one of the Iranian oil and gas drilling companies). *Oil and Gas Exploration and Production*, 13(152): 29–34. (Persian)
41. Taherlou, S., Fazlzadeh, A., Sanoubar, N., & Faryabi, M. (2017). The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention & Job Quality Improvement with the Mediating Role of Job Involvement: Evidence of Brokerage Industry. *Organizational Culture Management*, 15(44): 249–269. (Persian)
42. Tavakoli, A., Jamali, Sh., & Khorasani, V. (2015). Designing a Model of Organizational Ostracism in Selected Banks. *Public Administration Perspective*, 5(20): 15–43. (Persian)
43. Vantilborgh, T. (2014). Volunteers' reactions to psychological contract fulfillment in terms of exit, voice, loyalty, and neglect behavior. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(2): 604-628.
44. Yang, W., & Chao, L. (2016). How psychological contract breach influences organizational identification and organizational citizenship behavior: The mediating role of psychological capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(8): 922–930.

ارجاع دهی

شیخی، راضیه؛ ناستی‌زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر طردشدگی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان. پژوهش در ورزش تربیتی، ۹ (۲۴): ۸۶-۱۶۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2021.9742.1996

Sheykhi, R., Nastiezaie, N. (2021). The Effect of Workplace Ostracism on Workplace Incivility through the Mediating Role of Turnover Intention of Physical Education Teachers in Sistan Region. *Research on Educational Sport*, 9(24): 161-86 (Persian). DOI: 10.22089/RES.2021.9742.1996