



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

باز کردن جعبه سیاه: چرا و چه زمانی طرد شدگی محل کار بر رفتار ارتباط مجدد

اجتماعی، سلامت و نگرش ها

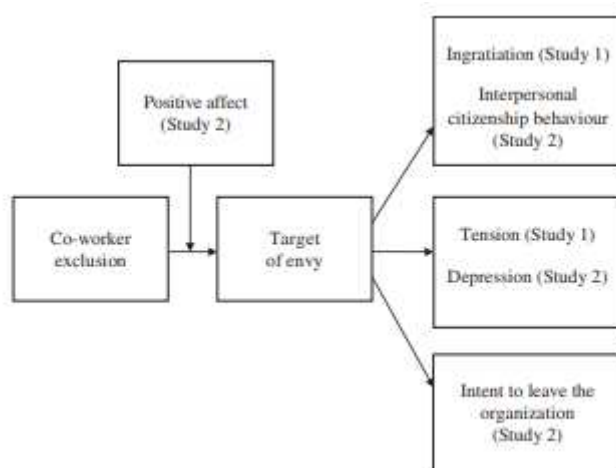
با تلفیق نظریه تعلق و حساسیت در رابطه با مورد حسادت بودن STTIC، ما فرایندی را تشریح می کنیم که از طریق آن ترد شدگی همکار ارتباط مستقیم و مثبتی با رفتار ارتباط مجدد اجتماعی در محل کار دارد. به طور ویژه، خاطر نشان شد که طرد شدگی موجب بهبود رفتار های شهروندی از طریق ذهنیت حسودی و رشک توسط همکاران می شود. علی رغم این فرایندهای مثبت، رابطه طرد شدگی و ذهنیات حسودی با آسیب روانی کارکنان و نگرش های کاری مربوطه مشاهده شد و این روابط میان کارکنان با اثر مثبت بالا قوی ترین بود. ما اقدام به تست مدل در دو نمونه مجزا کردیم که شامل کارکنان هلندی مطالعه 1 و آمریکایی مطالعه 2 بود. اهمیت این تئوری و عملیات نیز بحث خواهد شد.

لغات کلیدی: طرد شدگی محیط کار، مورد رشک واقع شدن، فشار شغلی، اثر مثبت

جنیفر یک کارمند سخت کوش و منظم است که ارزش و قابلیت او باعث شده است تا هم فرصت ترفیع بگیرد و هم از مدیر ارشد پاداش بگیرد. اگر چه او سعی می کند تا در کنار دیگر همکاران در بخش خود به سختی کار کند با این حال بسیاری از کارکنان و همکاران از او اجتناب می کنند و از طرف ان ها طرد می شود. جنیفر بر این باور است که علت این رفتار این است که ان ها به موفقیت او و رابطه ی نزدیکش با مدیر ارشد حسادت می کنند. جنیفر دیگر نمی تواند به صورت دوستانه با ان ها برخورد کند و یا این که به امید برنده شدن بر ان ها باشد. با این حال با تداوم طرد شدگی او بیشتر و بیشتر عصبانی شده و در طی یافتن شغلی دیگر است.

تجربه ی کارکنان از طرد شدگی جنیفر می تواند دردناک باشد و موجب نتایج نامطلوب و برایندهای بدی شود. اثرات منفی طرد شدگی برای کارکنان و سازمان ها زمانی مشکل آفرین است که غالبیت عملیات طرد شدگی را در چارچوب شرایط کار در نظر بگیریم (مثلا عدم دعوت فرد به رویداد های کاری رسمی و غیر رسمی، عدم در اختیار گذاشتن اخبار و اطلاعات و عدم در اختیار گذاشتن پروژه های مهم). در واقع مطالعه ی اخیر نشان داده که 66 درصد شرکت کنندگان توسط همکاران خود نادیده گرفته شده اند و 16.6 درصد ان ها این رفتار را به

طور مداوم و یا مکرر تجربه کرده اند(فاکس و استالورد 2005). غالبت و شیوه طرد شدگی محیط کار زیاد تعجب بر انگیز نیست. به گفته ی ویلیامز 2001، همه می توانند در رفتار طرد شدگی مشارکت داشته باشند و نیازی به یک موقعیت یا مسئولیت خاص برای انجام آن کار نیست. طرد شدگی اجتماعی اغلب ظریف و ناملموس است و بنابراین همیشه تحت تاثیر اقدامات مجازاتی نیست.. به طور مشابه یک نگرانی دیگر این است که اقدامات طرد کنندگی موجب بروز واکنش های قوی میان اهداف طرد شده می شود. طرد شدگی محیط کار تاثیر منفی بر رفتار کارکنان و رفاه آن ها فراتر از اثرات اشکال جدی سوء رفتار نظیر کارشکنی دارد(فریس، بران، بری . لاین 2008، هیتلان کلیفتون و دیسوتو 2006) با این حال مطالعات در خصوص طرد شدگی محیط کار هنوز نادر است.



شکل 1

با تاکید بر تلاش برای ایجاد یک رابطه بین طرد شدگی محیط کار و واکنش های تهاجمی و خشن(بلکههارت، بیومستر و توینگ 2006، ویلیامز 2001 و 2007) این تحقیق شروع شده است ولی علی رغم این طیف وسیعی از پاسخ های ضد اجتماعی و خود دفاعی بعد از تجربه ی طرد شدگی دارد. این پاسخ ها و واکنش ها شامل افزایش خصومت، تهاجم، عملکرد کم و عقب نشینی از رفتار های کمک کننده می باشد(بیومستر توینگ و نوس 2002، تو، اکواینو و پورتولیت 2007، توینگ، بیومستر دیوال کیارکو و بارتلز 2007). نکته ی جالب این که این یافته ها با اصول اساسی نظریه ی تعلق متناقض هستند(بیومستر و لری 1995) مبنی بر این که بر اساس این اصول بسیاری از تحقیقات طرد شدگی انجام می شود. این نظریه فرض می کند که افراد یک

نیاز ذاتی و بیولوژیکی برای تعلق داشتن و کسب پذیرش از طرف دیگران برای بهبود شانس ایمنی موفقیت و یا حتی بقای خود دارد.

اخیرا تحقیقاتی برای کشف مدل های پیچیده تر واکنش های طرد شدگی به منظور حل این تناقض و معما صورت گرفته است اگر چه بسیاری از تحقیقات نشان می دهند که طرد شدگی ارتباط منفی و مستقیمی با رفتار تقویت رابطه دارد(بالت و فریس 2013 ،هیتلان و همکاران 2006،تائو و همکاران 2007،توینگ و همکاران 2007)،در آزمایشاتی که فرصت ها برای تعاملات آینده به افراد طرد شده در اختیار گذاشته شد نتایج نشان داد که ان ها طیفوسییی از رفتار های ارتباط مجدد اجتماعی را نشان دادند(برای ماثا دادن پاداش به سایرین،تقلید رفتار های سایرین تبعیت از قانون)(لاکین و چارتران 2003،مانر دیوال بايومیستر و اسکالر 2007،ویلیامر،چانگ . چوی 2000)کار های اخیر نشان می دهد که افراد طرد شده بیشتر بر برایندها و نتایج آینده تاکید دارند در سطوح بالایی از رفتار کمکی نیز مشارکت می کنند(با توجه به این منابع حدس ما این است که هنگامی که فاکتور های واسطه یا تعدیل کننده در نظر گرفته شود،یک سری الگو های رفتاری جایگزین می تواند ظهور یابد. با این حال مطالعاتی که نشان می دهند که چرا و چه زمانی طرد شدگی با رفتار ارتباط اجتماعی ارتباط دارد به ندرت است.

ما یک سری اقدامات را در مطالعه ی خود برای پر کردن این خلا اتخاذ می کنیم .چون مطالعات اخیر می گویند که افراد طرد شده بیشتر در رابطه با دلیل طرد شدگی خود فکر می کنند تا واکنش عاطفی به ان ها نظر عصبانیت و ناراحتی(دیول،توینگ ،گیتر و بايومیستر 2009)،ما بر فرایند استدلال شناختی تاکید می کنیم که از تجارب طرد شدگی تبعیت می کند که مبنی بر ان دلیل بروز طرد شدگی و تاثیر ان بر روابط اجتماعی در منابع اجتماعی گزارش شده است.در پاسخ به شرایط مبهم و مشکل نظیر طرد شدگی اجتماعی ،افراد خود را با سایرین برای مفهوم بخشیدن به واقعیت من وجودی خود مقایسه می کنند(فستینگر 1954).در نتیجه این مقایسه افراد طرد شده براین باورند که سایدین به ان ها حسودی می کنند(به موفقیت کاری ،دستاوردها ،ویکو 2005).برای ایجاد پیش بینی هایی در مورد واکنش های افراد طرد شده به حسادت،ما نظریه ی تعلق (بامر و لاری 1085)را با نظریه ی انحراف نظری از تئوری موسوم به STUCC یا حساسیت در مورد هدف حسادت دیگران بودند را تلفیق می کنیم.هر دو نظریه ی طرد شدگی و STUCC منابعی دارند که نشان می دهد خود حفاظتی یک هدف

مهم در مواجهه با اطلاعات اجتماعی نامطلوب به خصوص در پاسخ به ذهنیات تهدید های اجتماعی نظری طرد شدن توسط دیگران است (بیچ و تاسر 2000، هترتون و ووس 2000، لاری، تامبور، تردل و داونز 1995). در واقع در واکنش به شرایط تهدید امیز اجتماعی اغلب افراد از سیستم ایمنی روانی استفاده می کنند که به ان ها در استدلال در مورد این که چرا ان ها مورد سو رفتار دیگران هستند صورت می گیرد (گیلبرت، پینل، ویلسون، بلومبرگ و وتلی 1998). معمولا افراد سیستم ایمنی روانی خود را با تاکید بر دستاورد ها و موفقیت ها برای جبران اثرات نامطلوب منفی اجتماعی فعال می کنند (تیلور 1983، تیسر 1988). استدلال ما بر این است که تاکید بر دستاورد ها و نقش ها می تواند این ذهنیت را ایجاد کند که افراد طرد شده مورد حسادت دیگران هستند (دافی، شاو و اسپالبوک 2008، ممون و تامسون 2007). این خود ذهنیتی به کاهش ترس افراد و عدم قطعیت در مورد تهدید طرد شدگی کمک کرده و ان ها را قادر می کنند تا یک تشیانه و یا یک منطقه ی امن را در گروه برای خود ایجاد کنند که اغلب با مشارکت در رفتار های اجتماعی و کمک این کار صورت می گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی مجدد می شود (بیچ و تاسر 2000 ص 135، اکسلین و لبون 1999، کولیک و ماehler 2000).

در عین حال هدف حسادت دیگران بودن می تواند تجربه ی نامطلوب و فشار افزینی به خصوص در روابط کاری باشد (دافی و همکاران 2008، اکسلین و لوبل 1999، تای، نارایانان . مک الیستر 2012) بنابراین ما فرض می کنیم اگر چه این باور که فرد مورد حسادت قرار می گیرد طرد شدگی همکار می تواند یک سری روابطی را ایجاد کند که اثر نامطلوبی بر سلامت روانی فرد (فشار شغلی و افسردگی) و نگرشی (برای تلافی) ایجاد کند.

ما همچنین تشخیص دادیم که همه ی افراد طرد شده خود را مورد هدف حسادت دیگران نمی دانند. لذا پیشنهاد ما این است که افراد خاصی تحت این واکنش نسبت به دیگران هستند. استدلال می شود که این روابط واسطه ای برای کارکنانی با سطوح بالای اثرات مثبت اخلاقی، و تمایل برای تجربه ی یک روحیه ی مثبت متشکل از احساساتی نظیر هیجان غرور، اشتیاق و مشارکت بالا باشد. اگر چه PA بالا با افزایش آگاهی از توانایی های فردی پتانسیل ها و دستاورد ها دارد ولی ارتباط مثبتی با تمایل زیاد برای مشارکت در تعصب جانبدارانه یا نسبت موفقیت خود به پتانسیل خود ضمن مقصر دانستن خود و دیگران دارد.

پیشنهاد ما این است که مثبت‌گرایی برای افراد طرد شده ی بیشتر به موفقیت‌ها و دستاوردهای خود تکیه کنند و سپس به شکست‌همکاران خود اذعان کنند. در واقع استدلال ما این است که مثبت‌گرایی موجب ایجاد یک رابطه بین ذهنیت طرد‌شدگی و مورد حسادت بودن شده و مدل‌های واسطه‌گری پیشنهادی ما را تقویت می‌کند.

شکل 1: مدل پیشنهادی واکنش کارکنان به طرد‌شدگی همکاران از طریق ذهنیات فرد مورد حسادت.

ما این مجموعه از روابط را در دو نمونه ی مجزا از کارکنان بالغ تست می‌کنیم (شکل 1 را ببینید) در مطالعه ی 1 کارکنان هلندی، ما به بررسی اثرات طرد‌شدگی بر روی رفتار چاپلوسی و تنش‌کاری (از طریق ذهنیات فرد مورد حسادت واقع شده) می‌پردازیم. در مطالعه ی 2 (کارکنان امریکایی) یک سری تکرار از مدل خود را ایجاد کرده و تحقیق خود را با بررسی نقش تعدیل‌کنندگی مثبت‌گرایی بین طرد‌شدگی و مورد حسادت واقع شدن توسعه می‌دهیم. مطالعه ی دوم به بررسی ی خاص از رفتارهای ارتباط مجدد اجتماعی مبتنی بر سازمان در شکل رفتارهای شهروندی بین فردی پرداخته و این مسئله را در نظر می‌گیرد که آیا اثر این ذهنیات و برداشت‌ها بر سلامت روانی کارکنان فراتر از وضعیت تنش‌شغلی قرار دارد و یا نه. ما سپس از مطالعه ی 2 برای تست ابعاد دیگر نظریه ی STUCC استفاده می‌کنیم که در آن ذهنیات حسادت می‌تواند موجب بروز رفتارهای میان‌افراد طرد شده و افزایش اهداف تلافی‌جویانه شود.

به طور کلی این مقاله می‌تواند به غنی‌شدن منابع فعلی به 3 شیوه کمک کند. در ابتدا هدف ما تعدیل یافته‌های مختلف در رابطه با منابع طرد شده با تغییر دیدگاه ما از واکنش‌های مبتنی بر تهاجم سنتی در برابر طرد‌شدگی به توسعه ی مدلی است که می‌تواند اطلاعاتی را در مورد مکانیسم‌های توجیهی در اختیار بگذارد که به رفتار ارتباط‌سازی هدفمند کارکنان و در پاسخ به طرد‌شدگی همکاران تحریک می‌کند. این یک دیدگاه نسبتاً منحصر به فرد است که در تحقیقات طرد‌شدگی کمتر بررسی شده است. دوماً ما یک گامی را بر می‌داریم که به طور همزمان طیف وسیعی از برایندهای ارکنان را فراتر از رفتار کمک و چاپلوسی که بر طرد‌شدگی اجتماعی کار تاثیر دارد (از طریق هد ذهنیات حسادت‌ورزی و سلامت روحی کارکنان و نیز هدف ترک سازمان دارد. هدف ما تشریح نقش بالقوه و پیچیده ی غرور مثبت است که یک فرد در رابطه با مورد حسادت واقع شدن در فرایند طرد‌شدگی دارد (و این خودبینی مثبت می‌تواند برای هدف از حیث برایندهای رفتاری و نه از حیث شرایط و

نگرش های روان شناسی مثبت و سودمند باشند. سوم این که ما در نظر می گیریم چگونه نقش تعدیل کننده ی مثبت گرایی بین طرد شدگی و این ذهنیت که فرد مورد حسادت موجب تقویت اثر غیر مستقیم مدل واسطه ای ما با تقویت این خودبینی می شود وجود دارد. برای انجام این کار ما کنکاش عمیق تری را به درون یک سری زمینه های کمتر بررسی شده ی تحقیقات مثبت گرایی می پردازیم (تمایل برای مشارکت در تعصب ورزی خودخواهانه در مواجهه با تهدیدات اجتماعی و ارائه ی دلیلی برای این که چه زمانی افراد طرد شده این باور را دارند که ان ها مورد حسادت دیگران هستند) یا این رفتار را برای چه کسی بیشتر بروز می دهند). از حیث یافته های ما ما امید داریم که بتوانیم به سازمان ها برای درک و مدیریت بهتر فرایند طرد شدگی محیط کار و کمک به کارکنانی نظیر جنیفر در حل مسائل طرد شدگی خود ارائه کنیم. در زیر ما ساختار مدل خود را بررسی کرده و به بحث در مورد موارد مورد انتظار در مدل خود می پردازیم.

بررسی منابع

پیش زمینه ی نظری

افراد اغلب به دنبال درک این هستند که چرا ان ها مورد سوء رفتار سایرین قرار می گیرند.. تجربه ی طرد شدگی اجتماعی در این جا استثنا نیست زیرا تحقیقات نشان دادند که افراد طرد شده بیشتر درون گرا هستند و سعی می کنند تا دلیلی را برای طرد شدگی خود پیدا کنند (ویلیام 2001، ویلیام و زادرو 2005). متعاقبا این که گونه افراد این تبعیضات بین فردی را بررسی می کنند به شدت بستگی به واکنش ان ها دارد. در چار چوب طرد شدگی محیط کار می توان گفت که ذهنیت افراد طرد شده توسط همکاران بر پاسخ افراد به طرد شدگی ان ها از طریق تلاش برای دلایلی بین طرد شدگی خود تاثیر می گذارند. به طور خاص استدلال ما این است که افراد طرد شده بر این باورند که ان ها مورد حسادت دیگران هستند. یک کارمند می تواند زمانی مورد هدف حسادت کارکنان باشد که همکاران احساس کنند که ان ها فاق کیفیت کاری برتر دستاورد و یا موفقیت می باشند و یا این که ارزو داشته باشند که همکار ان ها این اهداف و موفقیت ها را دنبال نکنند. علی رغم این که بسیاری از کارکنان می توانند خود را مورد هدف حسادت دیگران فرض کنند به خصوص در شرایط غیر واقعی (ویکو 2005) تاکید ما بر ذهنیات خود کارکنانی است که ان ها مورد حسادت واقع می شوند زیرا این ذهنیات بیشتر از

این که یک خصوصیت ذهنی واقعی باشد تعیین کننده ی رفتار های اتی نگرش ها و سلامت روان کارکنان است (کریستوف برون، زیمرمانو جانسون 2005، لوبین 1951، اولمان و کوهن 2007).

ما اقدام به تست برداشت و ذهنیت مورد حسادت واقع شدن به عنوان یک واکنش ارزیابی شناختی برای افراد طرد شده توسط همکاران دیگر می پردازیم که حضور ان ها ایجاد کننده ی رفتار های بازسازی ارتباط اجتماعی است. مطابق با رفتار های طرد شدگی قبلی (بالیت و فریس 2013) فرض ما این است که نبود برداشت و ذهنیت ایجاد یک رابطه یمنفی یا نول بین رفتار اجتماعی و طرد شدگی می شود. رویکرد ما با مطالعات قبلی همخوانی دارد که این مطالعات کشف کردند که چگونه فرایند های فردی (واکنش های عاطفی یا شناختی) شکل دهنده ی پاسخ های رفتاری در برابر سخت کوشی بین فردی هساتد (برکلی و شارلیکی . پوه 2005، باردفیلد و اکواینو 1999، اسپکتور و فاکس 2010) که این به نوبه ی خود واکنش های متفاوتی را ایجاد می کند. ما این واکنش ها را در زیر به تفسیر توضیح می دهیم.

ایجاد فرضیه

در زیر تجاربی نظیر طرد شدگی اجتماعی و افرادی که تهدید را ارزیابی می کنند و نیز افرادی که قضاوت های شناختی و عاطفی در رابطه با انگیزه های فرد دیگر در مورد ان ها با سوال این که چرا ان ها در محیط کار ان ها را طرد می کند وجود دارد (منون و تامسون 2007، ص 47). در پاسخبه این تهدید ها افراد به شدت در جهت حفظ احساسات مثبت در مورد خودشان انگیزش پیدا کرده (بچ و تاسر 1995) و بنابراین سعی دارند تا در تفکر خود دوستی نظیر تاکید بر دستاورد ها و موفقیت های خود (تیلور و لوبل 1989، تاسر 1988) تاکید کنند. در واقع شواهد تجربی و نظری نشان می دهد که طرد شدگی محل کار موجب بروز واکنش های خود دفاعی می شد (بومستر، اسمارت و بدون 1996) اسمارت ریچمن و لاری 2009، ویلیام و زاورو 2005). استدلال ما بر این است که این باور ها موجب این ذهنیت می شود که فرد مورد حسادت دیگران واقع شده است (برای مثال همکاران من به موفقیت من حسادت می کنند. همکاران هم از موفقیت من راضی نیستند). با خود دوستی و از خود راضی بودن در این شرایط بسیاری از کارکنان سعی می کنند که یک مکانیسم روانی دفاعی را ایجاد کنند که با ان ها در خنثی کردن و یا مصونیت در برابر تجراب دردناک و منفی مربوط به طرد شدگی کنار بیایند (گیلبرت و همکاران 1998). در رابطه با نظریه ی STTUC، این تاثیر مطلوب از خود برتر بینی اشاره به این

دارد که فرد خود را با دیگران مقایسه می کند مقایسات دیگران نشان می دهد که کارکنان خودشان را با هدف مقایسه کرده و خود را موفق تر از سایرین می دانند (فستینگر 1954). عوامل موثر در ایجاد انگیزش: در یک بررسی کلی می توان گفت که انگیزه زمانی به وجود می آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. هر یک از این موارد نیز نتیجه عوامل دیگری است که به آنها اشاره می شود: 1- در یک سازمان موفق اولین رکن موفقیت را انتخاب صحیح و بجای کارکنان می دانند، امروزه نیروی کار توقعات بیشتری دارد و برای کار و زندگی مطلوب کاری، اهمیت خاصی قائل است. در نتیجه متخصصان امور انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت بخش باشد. 2- شغل مناسب براساس دانش، مهارت، تجربه، علاقه و خصوصیات و توان فردی در انجام یک وظیفه معین تبیین می گردد و لازم است تفکیک شغلی بر پایه توانایی های فردی باشد و تقسیم تخصصی کار صورت گیرد 3- در حین به کار گیری مشاغل و مهارت های گوناگون نباید از جریان صحیح اطلاعات نیز غافل ماند چرا که این امر به تبادل اطلاعات مفید سازمانی کمک می کند و به هنگام زماندهی مجدد به عنوان عامل انگیزش مهم در همسو نمودن کارکنان با اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمانی یاری می رساند 4- عامل بعدی در ایجاد انگیزه محرک های مادی است. هر گاه بخش عمده ای از وقت یک فرد برای سازمان معینی صرف شود، ضرورت های فیزیولوژی (خوراک، سرپناه، پوشاک) لازم می سازد که بیشتر حالتها انگیزه های مادی فراهم باشد. پاداش ها ممکن است فردی و در قبال انجام کار معین وی با پذیرفتن مسئولیت خاص باشد و یا به صورت جمعی در قبال موفقیت و پیشبرد مناسب اهداف واحد یا کل سازمان باشد. 5- سلامتی و نشاط از دیگر عوامل موثر بر ایجاد انگیزه هستند هنگامی که شخص احساس تندرستی و شادابی کند به آسانی خسته نمی شود، کمتر بیمار می گردد، فعالیت و کار برای وی شوق انگیز و فرخ بخش می شود و با شور و شوق مثبت به کار روی می آورد. 6- یکی دیگر از مسائل مهم در تشویق و ترغیل کارکنان به ارائه کار بهتر و ایجاد انگیزه در آنان شیوه ترفیع شغلی و سازمانی است که اغلب بر پایه ارشد بودن است. کارکنان اگر احساس کنند که مهم هستند نه تنها در سازمان بلکه در زندگی هم موفق عمل خواهند کرد. انزوای کارکنان و مشارکت ندادن آنان در پیشبرد اهداف سازمان می تواند یک فاجعه برای سازمان باشد. مطالعات نشان میدهد که ترفیعی که بر مبنای ملاحظاتی غیر از توانایی و لیاقت است اغلب به نتایجی نادرست

منجر می شود. 7- آخرین محرک انگیزه در کارکنان سازمان فرآیند آموزش است. هدف از آموزش آن است که با افزودن به دانش شغلی فرد یا با آموزش مهارت ها و تخصص های به خصوص رفتار و نگرش او در جهت مطلوب یعنی نیل به اهداف سازمانی تفسیر کند. برای نیل به اهداف هر سازمانی باید کادری از نیروی لایق و کار آمد در اختیار داشته باشد. از این رو لازم افرادی که به استخدام سازمان در می آیند علاوه بر برخورداری از آموزش رسمی و همگانی، به آموزش تخصصی و حرفه ای نیز دست یابند تا دانش فنی و مهارت های لازم را برای انجام کار شایسته و وظایف محوله به دست آورند. آموزش خواست افراد تازه وارد نیست بلکه برای کارکنان با سابقه و با تجربه نیز باید بنا به ضرورت دوره هایی ترغیب داد. در واقع تمام کارکنان در طول عمر کاری خود باید به طور مداوم و مستمر آموزش ببینند تا در سمتی که انجام وظیفه می نمایند حداکثر کارایی و بهره وری را داشته باشند.

در هر سازمانی به کارکنان سه نوع فرصت داده می شود: پرداخت، ارتقاء، کار چالش بر انگیزه این سه فرصت تاثیر شگرفی در انگیزش و رضایت شغلی کارکنان دارد. در ایران ارتقاء کارکنان عموماً براساس شایستگی نیست و تفاوت دستمزدی چندانی بین افراد در یک سطح سازمانی وجود ندارد. ویژگی ارتقاء براساس عدم احراز شرایط شایستگی، به هم طبقه ای ها، کاملاً مغایر با نظام حاکم بر سازمان های کشورهای غربی بوده و در بین سایر ملل توسعه یافته غیر متداول نیست مثلاً توسعه کار راه ها در ژاپن بر مبنای ارتقای تدریجی و افزایش تدریجی در حقوق و دستمزدها است وجه مشخصه این سیستم استخدام بلند مدت است. در این سیستم افراد پیش از آنکه به دنبال افزایش دستمزد باشند به دنبال ارتقا هستند و این موضوع را در یک افق زمانی بلند مدت دنبال می کنند

اگر چه تحقیق قبلی اثبات کرد که هدف این نوع مقایسه بودن می تواند اثرات مثبتی نظیر خود باوری یا داشتن یک احساس خوب از برتری دیگران داشته باشد (تیلور و لبل 1989) تحقیقات ما نشان داده است که بسیاری از افراد زمانی که خودشان را چنین تحت تاثیر توجه دیگران می بینند ناراحت می شوند (سانتور و زاروف 1997، 1998). این واکنش در صورتی محتمل است که هدف به این نتیجه برسد که رابطه اش با سایرین ممکن است لکه دار شود یا به دلیل این مقایسه تضعیف شود (اکسلین، سینگل و لبل و گایر 2004) بر اساس نظریه ی STTUC (اکسلین و لیب 1999) افرادی که مورد رشک واقع می شوند که می توانند در مورد عواقب منفی

مربوط به مورد حسادت واقع شدن نگران باشند بیشتر تاکید بر پیشرفت و بازسازی رابطه با ارائه ی یک لغات تشویق کننده و یا انجام کار های خوب قرار دارند(پاروت و موسکوئرا 2008). در واقع تحقیقات STTUC نشان داده است که افرادی که مورد مقایسه واقع می شوند سعی می کنند تا نگرانی های دیگران را با مشارکت در رفتار های ارتباط مجدد یا از طریق چاپلوسی و یا رفتار های اجتماعی پشتیبانی افزایش بدهند(اکسپلن و لوبل 1999، ون دون زیلنبرگ و پیتیریس 2010) با توسعه ی این استدلال در مطالعه ی حاضر ما یک مدل واسطه ای را پیشنهاد می کنیم که پیش بینی می کند ذهنیت افراد طرد شده اثر مثبتی با رفتار بهبود برداشت در شکل چاپلوسی چرب زبانی داشته باشد و این که این رابطه تا حدودی توسط این باور که فرد هدف حسادت همکاران است تعدیل یابد.

فرض 1: رابطه ی بین طرد شدگی محیط کار و رفتار چاپلوسی تا حدودی توسط این ذهنیت که فرد مورد حسادت کارکنان است تعدیل می شود.

ما سعی می کنیم تا یک گزارش مفصل از مطالعات و تحقیقات در خصوص فرایند طرد شدگی با استدلال این که این ذهنیت کارکنان هدف حسادت همکاران هستند یک خود حفطظتی از حیث پاسخ های توسعه ی رابطه در برابر طرد شدگی می باشند و نه لزوماً براین نگرشی و خیر خواهی ارائه کنیم. استدلال ما بر این است که این برداشت اثرات نامطلوبی بر رفاه کارکنان و خواسته های آن ها به عنوان باقی ماندن به عنوان بخشی از سازمان دارد(مطالعه ی 2). استدلال ما با لوبل اسکلین 1990 همخوانی دارد که آن ها خاطر نشان کردند مزیت های خود بهبودی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد بهتر سایرین دارد که این تحت تاثیر عملکرد بالای فرد است که یا ممکن است بر فرد و یا اثرات دیگر تاثیر نامطلوب داشته باشد. مطالعات اخیر این ایده را تایید می کنند و نشان می دهند که افراد اغلب یک احساس استرس هیجان و یا ناراحتی عاطفی به دلیل وضعیت برتر خود دارند(هنگان 2010، تاسر 1988). بر این اساس استدلال ما این است که برداشت مورد حسادت واقع شدن که برگرفته از طرد شدگی محیط کار است ارتباط تنگاتنگی با فشار بالای کار (عصبی بودن مربوط به کار، فشار و غیره) دارد. بنابراین گفته می شود می شود که کارکنان طرد شده بیشتر احساس فشار علی رغم خود برتر بینی مثبت با توجه به رفتار های ارتباط اجتماعی دارند و این که به طور خلاصه ما پیش بینی زیر را داریم.

فرض 2: رابطه‌ی بین طرد شدگی محیط کار و فشار شغلی تا حدودی با این ذهنیت که فرد مورد حسادت کارکنان است تعدیل می‌شود.

روش مطالعه‌ی 1

شرکت‌کننده‌ها

داده‌های این مطالعه به صورت بخشی از یک مطالعه‌ی بزرگ‌تر که شامل 6 سازمان (شرکت‌های خدماتی نظیر مشاوره مدیریت حقوق بازنشستگی، بیمه) در هلند جمع‌آوری شدند. داده‌ها توسط نظر سنجی‌های آنلاین در دو نقطه‌ی زمانی با فاصله‌ی 8 هفته‌ای (زمان 1 و 2) جمع‌آوری گردیدند. عضوی از تیم تحقیقاتی که به هر دو زبان انگلیسی و هلندی مسلط بود نسخه‌ی انگلیسی هلندی را به انگلیسی ترجمه کرد پرسش‌نامه سپس توسط فرد دو زبانه‌ی دیگر به انگلیسی برگردانده شد. کارکنان ایمیلی را با دعوت برای مشارکت در نظر سنجی آنلاین دریافت کردند. 217 نفر از 274 نفر نظر سنجی دفعه‌ی اول را نسبت به زمان 79 درصد تکمیل کردند. در دفعه‌ی دوم 140 نفر که در زمان اول شرکت کرده بودند نیز نظر سنجی دوم را با نسبت 65 درصد کامل کردند. کاهش داده‌ها موجب کاهش اندازه‌ی نمونه تا 104 نفر شد که 35 نفر آن‌ها مرد بودند میانگین سنی 36.9 سال بود و میانگین سابقه 9.5 سال بود.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Gender ^a	N/A	N/A								
2. Age	36.9	10.04	-.15*							
3. Tenure	9.49	9.29	.08	.51**						
4. Perceived organizational support	3.39	.70	.02	.01	-.07	(.85)				
5. Co-worker exclusion	1.57	.63	-.08	-.13	-.04	.01	(.80)			
6. Target of envy	2.22	.95	-.27**	-.15	-.13	-.02	.22**	(.88)		
7. Co-worker ingratiation	3.38	.87	.16	-.01	.12	.12	-.06	.10	(.74)	
8. Job-induced tension	2.49	.89	.02	-.11	-.26**	-.20*	.24**	.29**	.09	(.83)

n = 114. Coefficient alphas are presented in parentheses along the diagonal. ^aGender is coded as male = 0 and female = 1. **p* < .05; ***p* < .01.

جدول 1

	Ingratiation			Job tension		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
Gender	.10	.10	.27	.11	.12	.27
Age	.00	.00	.01	.00	.01	.01
Tenure	.01	.01	.01	-.03**	.03**	-.03**
Perceived organizational support	.06	.05	.06	-.26**	-.25**	-.24**
Co-worker exclusion		-.19	-.23		.39**	.31
Target of envy			.14*			.25*
Total R ²	.03	.05	.09*	.12***	.17**	.23***
ΔR ²	.03	.02	.04*	.12***	.05**	.06***
Mediation test						
Indirect coefficient			.04*			.08*
Confidence interval			.01-.22			.01-.14

n = 114. Reported coefficients are unstandardized. Number of bootstrap resamples = 10,000. *Gender is coded as male = 0 and female = 1. **p* < .05; ***p* < .01; ****p* < .001.

جدول 2

شاخص های اندازه گیری

همه ی شاخص ها به جر متغیر های جمعیت شناختی از مقیاس 5 نقطه ای لیکرد متغیر از (یک به شدت مخالف تا 5 به شدت موافق) بودند. امتیازات بالاتر نشان دهنده ی افزایش بزرگی متغیر های مورد مطالعه بود. در دفعه ی اول ما متغیر های شاهد و ذهنیات افراد را از طرد شدگی توسط همکاران جمع اوری کردیم. در دفعه ی دوم ما ذهنیات مورد حسادت واقع شدن و رفتار شخصی و فشار های شغلی را در نظر گرفتیم. طرد شدگی همکار: در دفعه ی اول طرد شدگی همکاران توسط مقیاس طرد شدگی محیط کار 10 گزینه ای فریس 2008 اندازه گیری شد. از شرکت کنندگان خواسته شد تا میزان باور ان ها مبنی بر این که چگونه همکاران میتوانند رفتار متفاوتی در قبال افراد دیگر داشته باشند را اندازه گیری می کنند. ایتیم نمونه این بود که همکاران من هنگام فعالیت های کاری پیش من نمی نشینند (جلسات استراحت ها). گزینه های پاسخ از 1 هرگز تا 5 معمولاً متغیر بود.

هدف حسادت. در دفعه ی 2 فرد مورد حسادت توسط مقیاس هدف حسادت 3 ایتیمی بیکو 2005 ارزیابی شد که از شرکت کننده ها خواسته شد تا میزان این که ان ها بر این باورند که حسادت وجود دارد و سازمان ان واقعی است رتبه بندی کنند. گزینه ها براین اساس بود که برخی از همکاران من به موفقیت من رشک می ورزند و به دلیل موفقیت من در کار من گاهی موقع مورد غضب همکاران واقع می شود (الف = 88).

رفتار چاپلوسی کارکنان: در دفعه ی دوم چاپلوسی کارکنان با پرسش نامه ی فریس و وین 1990 اندازه گیری شد. کا شامل گزینه هایی نظیر این بود که من برای همکارانم نفع شخصی دارم و برخی از همکارانم به من پاداش پیشنهاد می کنند.

فشار کاری. در زمان دوم فشار با مقیاس 7 گزینه ای ریزو و هوس 1972 اندازه گیری شد. از شرکت کنندگان خواسته شد تا پاسخ دهند میزان باور خود را مبنی بر فشار کاری پاسخ دهند. گزینه شامل این سوال بود من تحت فشار زیادی کار می کنم.

متغیر های شاهد. مطابق با تحقیقات قبلی (دافی، شاو، اسکات و تیپر 2006، اسکومبورک و لام 2004، تیپر 2000) ما اثرات سن جنسیت رفتار سازمانی و پشتیبانی سازمانی را به صورت متغیرات مربوط به ذهنیات تعاملات اجتماعی وضعیت منزلت مقایسات اجتماعی و رفتار اجتماعی در نظر گرفتیم. سن پاسخ دهنده ها به صورت سن تقویمی در نظر گرفته شد. جنسیت به صورت مرد و زن و رفتار سازمانی به صورت تعداد سال های کار فرد در سازمان در نظر گرفته شد. در نهایت با استفاده از نسخه ی 6 گزینه ای ایشن برگر هانگینتون و شوا 1986 ما POS را برای در نظر گرفتن تجارب مثبت کارکنان در سازمان که ب رمتغیر های برابند به خصوص فشار شغلی تاثیر می گذارد کنترل کردیم. ما همچنین زمان جمع اوری داده ها را از 6 سازمان مختلف جمع اوری کردیم. نتایج صرف نظر از کنترل 6 سازمان مختلف یکسان بود از این روی متغیر های شاهد کد گذاری شده ی ساختگی از مدل برای حفظ درجه ی آزادی کنار گذاشته شدند .

Study variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Gender ^a	N/A	N/A											
2. Age	41.07	11.21	-.14										
3. Tenure	7.15	7.59	-.09*	-.38***									
4. Procedural justice	3.03	.93	-.02	.07	.02	(.84)							
5. Distributive justice	3.38	1.01	-.06	-.04	-.06	.57***	(.90)						
6. Co-worker exclusion (T1)	2.11	.89	-.16***	-.14**	-.03	-.21***	-.05	(.91)					
7. Positive affect (T1)	3.42	.62	.05	.21***	.02	.35***	.31	-.17***	(.91)				
8. Target of envy (T1)	2.38	.92	-.10*	-.09*	-.01	-.14	.03	.47***	.03	(.97)			
9. ICBs (T2)	3.87	.50	.03	.06	.00	-.16***	.12**	-.17***	.28***	.03	(.81)		
10. Depression (T2)	2.16	.71	-.07	-.15***	.02	-.11**	-.09*	.26***	-.21***	.18***	-.08	(.88)	
11. Intent to turnover (T2)	2.62	.93	-.06	-.14***	-.09*	-.35***	-.26***	.23***	-.25***	.21***	-.22***	.32***	(.82)

n = 516. Coefficient alphas are presented in parentheses along the diagonal. ICB, interpersonal citizenship behaviour. ^aGender is coded as male = 0 and female = 1. **p* < .05; ***p* < .01; ****p* < .001.

جدول 3

نتایج مطالعه ی 1

اندازه گیری

جدول 1 اماره های توصیفی همبستگی های غیر ساختاری و پایایی الفا کرومباخ را برای متغیر های مورد مطالعه نشان می دهد. ما روابط غیر مستقیم پیش بینی شده را با استفاده از برنامه ی هایس و پیچر 2004 با برآورد بوت استرپ برای تعیین خطای معیار و معنی داری اثرات پیشنهادی تست کریم. نتایج این تجزیه تحلیل ها همراه با نتایج رگرسیون سلسله مراتبی در جدول 2 نشان داده شده است.

ازمون فرضیات

برای ارزیابی پتانسیل پاسخ و اریبی های خود انتخابی ما شرکت کنندگان را در دفعات اول و دوم با شرکت کنندگانی که در دفعه ی اول شرکت کرده بدند مقایسه کردیم. سپس شرکت کننده هایی که هر دو پرسش نامه را کامل کرده بودند به صورت 1 و شرکت کننده هایی که در دفعه دوم شرکت نکرده بودند را به صورت 0 در نظر گرفتیم. انالیز رگرسیون لجستیک با تعیین متغیر مستقل و وابسته در نظر گرفته شد. هیچ یک از روابط معنی دار نبود.

ما اقدام به محاسبه ی تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی کرده و در مرحله ی اول متغیر های شاهد را در پیش بینی رفتار اجتماعی فردی و فشار های شغلی در نظر گرفتیم. هیچ یک از متغیر های شاهد اثر معنی داری بر رفتار چاپلوسی نداشت اگر چه سابقه کار و POS ارتباط منفی با فشار کار داشت. در مرحله ی 2 ما طرد شدگی برداشت شده را به صورت یک عامل متغیر پیش بینی در نظر گرفتیم. نتیجه این شد که طرد شدگی درک شده به طور معنی داری قادر به پیش بینی رفتار چاپلوسی نیست ولی ارتباط مثبتی با فشار های کاری دارد. در مرحله ی 3 طرد شدگی همکاران همبستگی منفی با ذهنیت حسادت داشت.

ما ازمون معنا داری را برای تست اثرات غیر مستقیم با استفاده از تست بوت استرپ پیچر و هایس 2004 و 2008 انجام دادیم. این روش را می توان با اطمینان بالا به نمونه های کم استفاده کرد زیرا قدرت بیشتری را ضمن کنترل خطای نوع 1 دارد و نیازی به این نیست که خطر مستقیم توزیع نرمال داشته باشد(مک کینون، لوک وود هوفمن، وست و شیت 2002). ما اثرات غیر مستقیم را در سطح 5 درصد معنی داری برای روابط بین طرد شدگی رفتاری و چاپلوسی و نیز بین طرد شدگی همکاران و فشار ناشی از کار یافتیم. چون صفر خارج از فاصله اطمینان 95 درصد است ما می توانیم نتیجه بگیریم که هر دو اثرات غیر مستقیم از صفر اختلاف معنی داری داشتند. بنابراین فرض 1 و 2 تایید شد. اگر چه اثرات کلی ما برای فرض 1 معنی دار

نبود(طرد شدگی همکار،ارتباط مثبتی با چاپلوسی همکاران داشت)و این به طور کلی در میان کارکنان تحلیل پذیرش شده بود که اثرات غیر اثرات غیر مستقیم در غیاب اثرات کل وجود دارد(هیس 2009،متیو و تیلور 2007،شروت و بلوگر 2002).به خصوص اگر اثرات غیر مستقیم بعد از انالیز بوت استراب معنی دار باشد. برای کسب جزئیات بیشتر به جدول 2 مراجعه کنید.

مطالعه ی 2

نتایج مطالعه ی 1 شواهد قوی را برای مدل تحقیقاتی ما ارائه کرد. اما یافته های ان ممکن است محدود به یک شرایط خاص باشد(کارکنان در هلند و یا نوع شاخص اندازه گیری شده) مطابق با تحقیقات قبلی(تو و میشل 2010)و توصیه های روش شناسی برای حل این مسائل (لیکن 1968) ما یک سری گام هایی را برای تکرار و توسعه ی کار خود با استفاده از یک نمونه از کارکنان تمام وقت در طیف وسیعی از صنایع در امریکا در نظر می گیریم. به خصوص ما سعی داریم تا اثر غیر مستقیم طرد شدگی را از طریق ذهنیت مورد حسادت واقع شدن و یا رفتار کمکی و هدف های کارکنان تکرار و بررسی کنیم.

از حیث یک سری موارد بد در مطالعه ی 2 برای اطمینان از این که نتایج خاص یک منطقه نیستند ما از شاخص رفتار کمکی محیط کار موسوم به ICB در مقیاس چاپلوسی کارکنان استفاده کردیم. ICB ها مجموعه ای از مقوله های گسترده از رفتار های شهروندی سازمانی بوده و شامل رفتار های همکار محور نظیر کمک به همکاران در پروژه های مربوطه و یا پوشش دادن یک همکار زمانی که او غایب است می باشد(بولر و برای 2006،لی و الن 2002).بنابراین ICB منعکس کننده ی رفتار های بهبود دهنده ی روابط اجتماعی افراد در سازمان هستند و نه خود سازمان. این رفتار ها اگر چه با هم ارتباط دارند با این حال از نظر ایتیم های چاپلوسی مورد استفاده در مطالعه ی 1 متفاوت هستند. مورد اخیر بیانگر تمایل برای مشارکت در رفتار های چاپلوسی است در حالی که مورد اول نشان دهنده ی یک شکل فعال از رفتار کمکی نظیر پر کردن یک پرسش نامه برای همکار و یا صرف زمان اضافی برای کمک به همکار است.شاحص ICB معمولا بیشتر از چاپلوسی در نظر گرفته می شود. بنابراین یک شاخص شناخته شده از رفتار اجتماعی کار محور است. بنابراین در مطالعه ی 2 پیش بینی می شود که طرد شدگی ارتباط نزدیکی با سطوح بالای ICB به خصوص در میان کارکنان طرد شده و مورد حسادت دارد.

با توجه به سلامت روان ما این مسئله را تعیین می کنیم که آیا اثر نامطلوب ذهنیت حسادت بعد از تجربه ی طرد شدگی فراتر از حالت فشار کاری با تحمیل آسیب های روانی بیشتر در شکل افسردگی کارمند است که این می تواند احساس ناامیدی را به دست بدهد. مطالعات مربوطه این مسئله را تایید می کنند. همان طور که قبلا گفته شد افراد مورد حسادت احساس نگرانی استرس و ناراحتی عاطفی را به دلیل این که مورد حسادت واقع شده اند دارند. استدلال نظری در خصوص واکنش های مربوط به مقایسات اجتماعی با طبقات پایین و بالا موجب می شود که یک سری اطلاعات برای توجیه خود برتر بینی افراد حاصل شود. به خصوص این که اسمیت 2000 خاطر نشان کرد که این واقعیت که دیگران نسبت به خود ممکن است از یک مزیت محروم شوند می تواند برای فرد ناگوار باشد به خصوص زمانی که او این مسئله را درک می کند که اثرات فردی نامطلوبی را دارند (عدم رابطه یا مسخره کردن دیگران) ترس نگرانی و ناامیدی از موارد بارز افسردگی زمانی هستند که فرد بیشتر پتانسیل خود را کمتر از مقدار معین می داند و یا این که باور دارد کنترل کمی بر وضعیت خود نظیر حسادت به دیگران دارد. بر اساس استدلال مطالعه ی 1 می توان استدلال کرد که طرد شدگی ارتباط تنگاتنگی با افسردگی از طریق حسادت ذهنیت دارد یعنی ما پیش بینی می کنیم که اثر طرد شدگی درک شده از طریق این ذهنیت که فرد مورد حسادت است ارتباط مثبتی با افسردگی دارد .

فرا تر از آن موارد ما می خواهیم تا سومین بعد نظری STUCC را تست کنیم که نشان می دهد اهدافی که خود را با درجات بالا مقایسه می کنند دوست دارند تا خود را از محیطی که در آن مقایسه انجام می شود برای کاهش ناراحتی روحی وانی خود خارج کنند (اکسیلین و لوبل 1999). بر اساس این فرض ما خاطر نشان می کنیم که اهداف به طرد شدگی با دو رفتار شخصی و نگرش ها پاسخ می دهند. بر اساس گفته ی اکسیلین و لوبل 1999 چون حساسیت در مورد وضعیت برتر بینی موجب ناراحتی می شود افراد سعی دارند که از آن اجتناب کنند و یا اثر آن را کاهش دهند. تحقیقات مدیریتی نشان دادند که افرادی که از وضعیت تنش زا و نا مطلوب گریز می کنند سطوح بالایی از اهداف تلافی جویانه را نشان می دهند. بنابراین بر اساس این یافته ها ما استدلال می کنیم که کارکنان طرد شده از طریق ذهنیت حسادت سطوح بالایی از بازده را گزارش می کنند. به طور خلاصه در مطالعه ی 2 ما 3 فرضیه ی زیر را تست می کنیم:

فرض 3 : رابطه ی بین طرد شدگی محیط کار و ICB کارکنان تحت تاثیر ذهنیت مورد حسادت واقع شدن است.

فرض 4 : رابطه ی بین طرد شدگی محیط کار و افسردگی کارکنان با این ذهنیت که فرد مورد حسادت است تعدیل می شود.

فرض 5: رابطه بین طرد شدگی محیط کار و هدف کارکنان برای افزایش بازدهی تا حدودی با این ذهنیت که فرد مورد حسادت است تحلیل می شود.

نقش تحلیل کننده ی مثبت گرایی

در مطالعه ی 2 ما فرض می کنیم که تمایل فرد برای تجربه ی مثبت گرایی موجب تقویت این احتمال می شود که کارکنان طرد شده خود را به عنوان اهداف حسادت در نظر می گیرند. با تست این مفهوم ما دوست داریم تا به 2 هدف برسیم (1) ارائه ی اطلاعات بیشتر در رابطه با این که چه زمانی و تحت چه شرایطی مدل پیشنهادی ما تقویت می شود و می تواند به یک دانش عملی و یا نظری کامل تر از فرایند واکنش طرد شدگی برسد و (2) این که منابع را با این فرض که نقش مهم مثبت گرایی را در محیط کار تاکید کنیم تقویت خواهیم کرد (لوتانس 2000، رایت 2003). همان طور که گفته شد مثبت گرایی یک صفت مثبتی است که توسط روحیه ی مثبت کلی درک می شود (واستون و همکاران 1988). چون هیچ تحقیقی به طور مستقیم به بررسی رابطه ی بین مثبت گرایی طرد شدگی و ذهنیات فرد مورد حسادت واقع نشده است بررسی نقش PA به عنوان تعدیل کننده ی رابطه ی طرد شدگی و حسادت می تواند درک مشخص و واضحی از فرایند طرد شدگی که منجر به فرایند های نگرشی و رفتاری می شود در اختیار بگذارد و یک سری شواهد نشان می دهد که مثبت گرایی این نقش تعدیل کننده را فرض کرده و موجب تشدید مجموعه ای از روابط می شود. پیش بینی ما بیشتر اطلاعات محور است (کلور گاسپر و گاوین 2001، شوارتز و کلور 1983). که نشان می دهد که احساسات عاطفی یک بازخورد عاطفی هستند که موجب افزایش قضاوت تصمیم گیری و پردازش اطلاعات می شود. به عبارت دیگر مثبت گرایی به افراد برای درک بهتر و بهتر بازی کردن نقش خود در کمک به افراد دیگر در کمک به تفسیر و پردازش اطلاعات زمینه ای کمک می کند. در ادامه یک سری مطالعات نشان دادند که مثبت گرایی کارکنان به

طور کلی اثر قوی را برای قضاوت شناختی و ذهنیت محیط کار نظیر رضایت شغلی، بازخورد عملکرد و تصمیم گیری خلاقانه دارد.

تحقیقات نشان می دهد که افراد مثبت گرا بیشتر خود را به خصوص تحت شرایط نامطلوب نشان می دهند. به خصوص افراد با مثبت گرایی بالا بیشتر در معرض اعتماد به نفس هستند و با شرایط به خوبی وفق می یابند. بعلاوه یافته های فرا تحلیلی نشان می دهند که مثبت گرایی بالا بیشتر در جانب داری های خود قضاوتی در صورتی که مورد تحلیل قرار گیرند مورد قضاوت قرار می گیرند. در واقع برخی از تحقیقات نشان می دهند که افراد با مثبت گرایی بالا سعی می کنند تا از تجربه ی شکست دوری گزینند. و این موجب تمایل ما برای مشارکت و رقابت می شود. این مفهوم نشان می دهد که ذهنیت مورد حسادت واقع شدن بیشتر در پاسخ به این تهدیدها متجلی می شود

به طور کلی ما در نظر می گیریم که مثبت گرایی بالا بیشتر تاکید بر نقاط قوت و نقاط ضعف ناشی از طرد شدگی و قصور دیگران دارد. بنابراین فرض بر این است که تمایل کارکنان با مثبت گرایی بالا برای تشخیص استنتاج و تقویت آنها موجب این نگرش می شود که آنها اهداف حسادت کارکنان دیگر در پاسخ به طرد شدگی قرار دارند. بنابراین اثر پیش بینی های ما تعدیل می شوند بر این اساس ما اثر غیر مستقیم مرحله ی اول زیر را ارائه می دهیم.

فرض 9 الف: تقویت روابط تعدیل شدگی و ICB بستگی به سطح مثبت گرایی فرد، اثر غیر مستقیم طرد شدگی از طریق ذهنیات مورد حسادت واقع شدن بر روی ICB دارد و اثر غیر مستقیمی بر روی ICB زمانی که مثبت گرایی بیشتر باشد قوی تر است.

فرض 6 ب) قوت رابطه ی تعدیل شده ی بین طرد شدگی و افسردگی بسته به سطح مثبت گرایی فرد متغیر است و اثرات غیر مستقیم از طریق ذهنیات مورد حسادت واقع شدن زمانی قوی تر است که مثبت گرایی بالاتر باشد.

فرض 6 ج) قدرت رابطه ی تعدیل شده بین طرد شدگی و مورد حسادت واقع شدن بستگی به سطح مثبت گرایی هدف قرار دارد و اثرات غیر مستقیم طرد شدگی از طریق ذهنیات مورد حسادت واقع شدن بر روی میزان بازده زمانی قوی است که مثبت گرایی بالاتر باشد.

مطالعه ی 2 روش

شرکت کنندگان

ما یک روش جمع وری داده ی طولی را با استفاده از پرسش نامه ی آنلاین وب محور با روش ها و فرایندهای قبلی انجام دادیم (گتمان و گلفند 2007، پیکولو و کولوکوئید 2006). ما از خدمات پاسخ مطالعه که یک خدمات آکادمیکی غیر انتفاعی است که محققان با افراد به کار گرفته شده در صنایع مختلف را که می خواهند به صورت عملی در نظر سنجی ها مشارکت داشته باشند تطبیق می دهد استفاده کردیم (خدمات مالی، خرده فروشی، خدمات غذایی، آموزش، درمان). برای این مطالعه 7000 کارمند در یک سری موقعیت های شغلی (معاون، دانشمند، دندانپزشک، جوشکار و مدیر کل) در این مطالعه شرکت کردند طوری که url های آن ها به نظر سنجی ما از طریق ایمیل همراه با یک سری توضیحات در رابطه با محرمانه بودن ارسال شد. شرکت کنندگان به نظر سنجی از طریق ادرس اینترنتی دسترسی داشتند و پاسخ ها را در یک دیتا بیس اینترنتی ارائه کردند. برای نظر سنجی اول 654 پرسش نامه با نرخ پاسخ 9 درصد دریافت شد. تقریباً 8 هفته بعد از نظر سنجی اول نظر سنجی دوم انجام شد و همین روش را برای جمع اوری داده های نظر سنجی اول استفاده شد و نظر سنجی آنلاین به 654 شرکت کننده ارائه شد. مجموع 556 شرکت ننده نظر سنجی بار دوم را با نرخ مشارکت 85 درصد کامل کردند. برخی از داده های مفقود موجب کاهش اندازه ی نمونه تا 516 شد. از این شرکت کننده هل 45 درصد مرد با میانگین سنی 41 سال و سابقه کار 7 سال بود.

شاخص های اندازه گیری

همه ی شاخص ها به جر متغیر های جمعیت شناختی از مقیاس 5 نقطه ای لیکرد متغیر از (یک به شدت مخالف تا 5 به شدت موافق) بودند. امتیازات بالاتر نشان دهنده ی افزایش بزرگی متغیر های مورد مطالعه بود. در دفعه ی اول ما متغیر های شاهد و ذهنیات افراد را از طرد شدگی توسط همکاران جمع اوری کردیم. در دفعه ی دوم ما ذهنیات مورد حسادت واقع شدن و رفتار شخصی و فشار های شغلی را در نظر گرفتیم. مثبت گرایی: همسو با برخی مطالعات قبلی ما مثبت گرایی را با استفاده از مقیاس مثبت گرایی و منفی گرایی 10 گزینه ای اندازه گیری کردیم که نشان دهنده ی میزان مثبت گرایی کارکنان طی ماه های اخیر بود. گزینه های نمونه شامل مشتاق، مغرور و اجتماعی بودند.

رفتار کمک همکاران: در بار دوم رفتار شهروندی سازمانی با مقیاس 8 گزینه ای الی و لی اندازه گیری شد که رفتار شهروندی فرد محور را اندازه گیری می کند. این گزینه ها از فرد می خواهند تا نشان دهد که ان ها چه میزان در رابطه با این گزینه ی زیر هم فکری دارند. گزینه ی ایتم به این صورت بود. من سعی می کنم تا وقتی که کسی نیاز داشته باشد به او کمک کنم.

افسردگی: در نظر سنجی بار دوم افسردگی با مقیاس 5 گزینه ای کویین و شفر د 1984 اندازه گیری شد. از شرکت کنندگان خواسته شد تا میزان باور خود را در رابطه با گزینه ی زیر عنوان کنند. در طی ماه گذشته من کمی احساس نا امیدی و افسردگی کردم ولی الان به آینده امیدوارم.

هدف برای بازگشت: در نظر سنجی دوم شاخص فیشمن جنکن و کلش 3 گزینه ای برای ارزیابی اهداف بازدهی شرکت کنندگان استفاده شد. این گزینه به صورت زیر بود. من اغلب در رابطه با ترک کار و جست و جوی کار در سال بعد فکر می کنم.

متغیر های شاهد: همانند مطالعه ی 1 ما سن جنسیت و تجربه ی سازمانی را کنترل کردیم. برای عدم در نظر گرفتن اثر عوامل سازمانی در مطالعه ی 2 ما مطالعات افراد دیگر در خصوص طرد شدگی برجسته را در نظر گرفتیم. در مطالعه ی اثر طرد شدگی برجسته بر روی کمک به کارکنان و رفتار های مطلوب(تا و همکاران 2007 اثرات مبهم بالقوه ی ذهنیت کارکنان را از ادارات سازمانی کنترل کردند که نشان دهنده ی اثر ان ها بر واکنش های رفتاری و اجتماعی نظیر ICB بود . بنابراین ما عدالت توزیعی و رویه ای را با استفاده از 3 گزینه کنترل کردیم. الف کرونباخ به ترتیب 84 و 90 بود.

نتایج مطالعه ی 2

همانند مطالعه ی 1 ما به کنترل پاسخ و اریبی خود انتخابی با استفاده از آنالیز رگرسیون لجستیک کردیم. ما شرکت کنندگانی که در جدول 1 اماره های توصیفی همبستگی های غیر ساختاری و پایایی الف کرونباخ را برای متغیر های مورد مطالعه نشان می دهد. ما روابط غیر مستقیم پیش بینی شده را با استفاده از برنامه ی هایس و پیچر 2004 با برآورد بوت استرپ برای تعیین خطای معیار و معنی داری اثرات پیشنهادی تست کریم. نتایج این تجزیه تحلیل ها همراه با نتایج رگرسیون سلسله مراتبی در جدول 2 نشان داده شده است.

آزمون فرضیه

همانند مطالعه 1 ما یک سری گام هایی را برداشتیم تا اطمینان حاصل شود اثرات روش در این مطالعه مشکل افزین نیست و هیچ یک از آن ها نشان ندادند که داده های ما تحت تاثیر این اثرات قرار می گیرد. همان طور که در جدول 4 می بینید معادلات رگرسیون غیر استاندارد که قبل از انجام رگرسیون سلسله مراتب در نظر گرفته شده بودند غیر معنا دار هستند. نتایج در ستون سمت چپ جدول 2 اثر اصلی طرد شدگی را نشان می دهد می دهد که ارتباط معنی داری را با فرد مورد حسادت در مرحله ی 2 نشان می دهد. که عمان اثر اصلی مثبت گرایبی (توجیه کننده ی 19 درصد واریانس مربوط به مورد حسادت واقع شدگی را توجیه می کند. در مرحله ی 3 اثرات متقابل بین طرد شدگی و مثبت گرایبی معنی دار بود بعلاوه قسمت راست جدول 4 نتایج رگرسیون را برای Icb افسردگی و بازگشت نشان می دهد که 8 هفته بعد در نظر سنجی 2 انجام شد. در این معادلات طرد شدگی با icb ارتباط منفی داشت ($b = -.07, p < .001$) و با افسردگی ارتباط مثبت داشت ($b = .14, p < .001$) و ارتباطی با بازگشت به سازمان ($b = .08, ns$) نداشت. طرد شدگی به طور مثبتی قادر به پیش بینی ($b = .18, p < .001$) بود و به طور منفی طرد شدگی ($b = -.18, p < .001$) را پیش بینی کرد. حسادت ارتباط مثبتی با ICB پیش بینی شده و افسردگی ($b = .05, p < .05$) و هدف بازگشت به سازمان ($b = .15, p < .01$) داشت.

ما از برنامه ی پیچر و هیس 2004،2008 برای تست معنی داری اثرات غیر مستقیم خود استفاده کردیم. (فرضیات 3 و 5) که نتایج آن ها در جدول 5 نشان داده شده است. ما همچنین اثرات معنی دار غیر مستقیم را برای متغیر های وابسته و غیر وابسته در سطوح معنی داری 0.05 و 0.01 مشاهده کردیم. نتایج بوت استراب انالیز ما مؤید اثرات غیر مستقیم طرد شدگی همکاران یا ICB بود. برای این روابط مقدار 0 در خارج از CI فاصله اطمینان 95 درصد مؤید فرض 3 و 5 است. با این حال برعکس انتظار ما اثر غیر مستقیم طرد شدگی بر روی تفسردگی معنی دار نبود بنابراین فرض 4 تایید نشد.

TABLE 4
Hierarchical regression and indirect effect results for Study 2

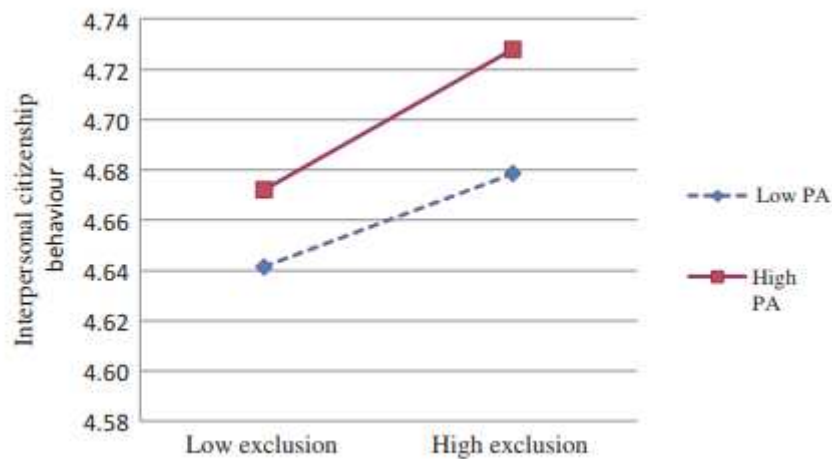
	Target of envy (T1)			Interpersonal citizenship behaviour (I2)				Depression (T2)				Intent to turnover (T2)			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
Age (T1)	-.01*	-.01	-.01***	.00	.00	.00	.00	-.01**	-.01*	-.01*	-.01*	-.10*	-.01	-.01	-.01
Gender* (T1)	-.19*	-.07	-.06	.05	.00	.01	.01	-.13*	-.06	-.05	-.05	-.18*	-.11	-.10	-.10
Tenure (T1)	.01	.01	.00	.00	.00	-.01	-.01	.01	.01	.01	.01	-.01	-.01	-.01	-.01
Procedural justice (T1)	-.22***	-.14**	-.14	.07*	.03*	.03	.03	-.05	.02	.02	.02	-.27***	-.22***	-.19***	-.20***
Distributive justice (T1)	-.14**	.08	.08	.03	.01	.00	.00	-.05	-.04	-.04	-.04	-.11*	-.10*	-.11	-.11
Co-worker exclusion (T1)					-.07**	-.07***			-.18***	-.18***			.15	.08	
Positive affect (PA) (T1)		.47***	.47***				-.01***				.14***		***	***	.08
Co-worker exclusion - PA		.21***	.21***		.19***	.20***	.18***		-.16***	-.16***	-.18***		-.14*	-.17*	-.17**
Target of envy (T1)			.03*		.06	.06			.02	.02			.01	.01	-.01
Total R ²	.05***	.24***	.29*	.03***	.09***	.10	.11*	.04***	.06***	.06	.07*	.15***	.18***	.18	.20***
ΔR ²	.05***	.19***	.01*	.03***	.06***	.01	.01*	.04***	.02***	.00	.01*	.15***	.03***	.00	.02***

n = 516. *Gender is coded as male = 0 and female = 1. *p < .05; **p < .01; ***p < .001.

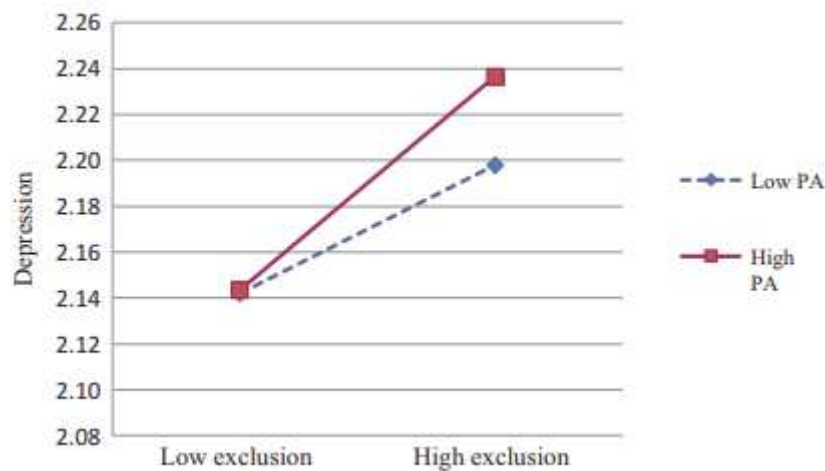
جدول 4

Dependent variables	Indirect effect	Hypothesis
<i>Tests of hypothesized mediated effects</i>		
Interpersonal citizenship behaviour	.04*	3
Depression	.03	4
Turnover	.07*	5
<i>Tests of hypothesized moderated indirect effects</i>		
Interpersonal citizenship behaviour		6a
Simple paths for low PA	.02*	
Simple paths for high PA	.03*	
Difference test	.01*	
Depression		6b
Simple paths for low PA	.03*	
Simple paths for high PA	.04*	
Difference test	.01*	
Turnover		6c
Simple paths for low PA	.06**	
Simple paths for high PA	.08**	
Difference test	.03*	

جدول 5



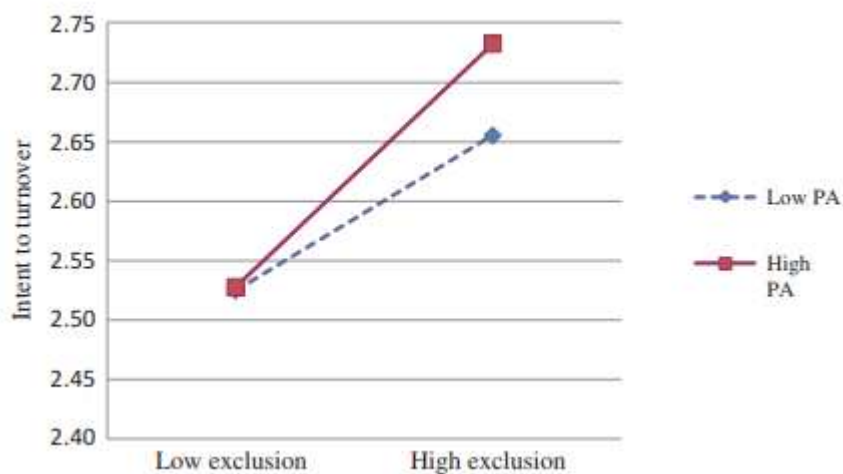
شکل 2



شکل 3

برای تست اثر واسطه ای تعدیل شده ی مرحله ی اول پیشنهادی ما از روش رگرسیون پیچر پرکز و هایس برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم شرطی در سطوح مختلف مثبت گرایی استفاده کرده و سپس اثرات غیر مستقیم و پیش بینی را در انحراف معیار پایین تر و بالاتر از میانگین مثبت گرایی در نظر گرفتند. پیش بینی شد که اثر غیر مستقیم شرطی طرد شدگی بر روی کارکنان زمانی قوی تر است که افراد هدف سطوح بالایی از مثبت گرایی را نشان دهند. نتایج این تجزیه تحلیل در انتهای جدول 5 گزارش شده است. به طور خلاصه اثر غیر مستقیم شرطی معنی دار طرد شدگی بر روی ICB به میزان بالا و سطوح پایین مثبت گرایی کارکنان اثبات شد. آنالیز شیب ساده نشان دهنده ی تفاوت معنی دار در اثرات غیر مستقیم شرطی بود. نمودار اثرات غیر مستقیم شکل 2 مطابق با فرض 6 الف است. ما همچنین اثر غیر مستقیم شرطی معنی دار طرد شدگی را افسردگی در سطوح بالا و

پایین مثبت گرایی اثبات کردیم. شیب ها یا نمودار های ساده نشان دهنده ی تفاوت های معنی دار در اثرات غیر مستقیم شرطی و نمودار های اثرات متقابل بوده و مطابق با فرضیه ی 6 است. اثر طرد شدگی بر روی هدف بازگشت در سطوح بالا و سطوح پایین مثبت گرایی معنی دار بود. نمودار های ساده تفاوت معنی داری را نشان دادند. نمودار اثرات متقابل شکل 4 موید فرض 6 بود. ما همچنین اقدام به تست این احتمال کردیم ه مثبت گرایی می تواند یک عامل درجه دوم باشد و بر پاسخ کارکنان ذهنیت ان ها در رابطه با هدف حسادت بودن تاثیر بگذارد. پی برده شد که مثبت گرایی موجب تشدید اثر غیر مستقیم شرطی طرد شدگی بروی ICB از روی ذهنیات فرد مورد حسادت می شود.



شکل 4

بحث

اهمیت نظری

در این مقاله ما اقدام به تست یک مدل جدیدی کردیم که بررسی می کند که چرا کارکنان به طرد شدگی با رفتار ارتباط اجتماعی پاسخ می دهند و عین حال اثرات سلامتی منفی را تجربه کرده و سعی می کنند تا از سازمان بیرون بروند. ما همچنین یک توجیهی را در رابطه با زمان مورد حسادت واقع شدن و تجربه ی طرد شدگی در نظر می گیریم. در رابطه با دو نمونه ی کاری در طیف وسیعی از صنایع و شغل ها ما پی بردیم که کارکنان با این ذهنیت که ان ها سطوح بالایی از ارتباط اجتماعی را نشان نمی دهند ولی تنش کاری بالا و تمایل زیادی برای رفتن از سازمان دارند در میان کارکنان با مثبت گرایی بالا بیشتر است.

نتایج همچنین به تحقیقات کاربردی و نظری و نیز منابع مدیریتی و علمی کمک زیادی می کنند. اول این که ما اقدام به کیفیت سنجی مطالعات گذشته در خصوص طرد شدگی چگونگی ذهنیت افراد از محیط کار و تاثیر آن با پاسخ سازشی به جای پاسخ های تهاجمی در مطالعات قبلی پرداختیم. به خصوص ما در مطالعه ی 1 و 2 پی بردیم که اثر مستقیم طرد شدگی بر رفتار اجتماعی منفی است مگر این که هدف مورد حسادت به عنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شود و این رابطه مثبت خواهد شد. مطالعات قبلی طرد شدگی اجتماعی رابطه ی مستقیم منفی بین رفتار طرد شدگی و همکاری اجتماعی نشان دادند. یافته های ما از مطالعات قبلی متفاوت است زیرا پیش بینی ها و نتایج آن منعکس کننده ی به ترتیب تفاوت مستقیم و رقابتی است. تعدیل غیر مستقیم زمانی رخ می دهد که هیچ اثر مستقیم طرد شدگی بر رفتار های بهبود دهنده ی بین فردی وجود نداشته باشد بلکه تعدیل معنی داری وجود داشته باشد مطالعه ی 1. روابط رقابتی هر دو روابط مستقیم و غیر مستقیم وجود دارد. با این حال نکته ی مهم در تناقض آن ها نهفته است. در این نمونه رابطه ی بین رفتار روابط اجتماعی و طرد شدگی منفی است اما استفاده از متغیر حسادت به عنوان متغیر واسطه ایجاد یک رابطه ی مثبت می کند (رابطه ی 2). بنابراین مطالعات ما به طور تجربی نشان می دهد که مورد حسادت واقع شدن اثر طرد شدگی را بر رفتار ارتباط اجتماعی تاثیر دارد ما بر این باوریم که نتایج می تواند شفافیت بیشتری از یافته های ترکیبی در مطالعات قبلی ارائه کند و پیشنهاد می کنیم که ارتباط اجتماعی در پاسخ به طرد شدگی به طور غیر مستقیم از طریق متغیر های شناختی خاص از نظیر حسادت در نظر گرفته می شود.

در نهایت مدل ما متغیر مثبت گرایی را به عنوان یک تعدیل کننده ی مرحله ی اول در نظر گرفته و ما را قادر می سازد تا به طور شفاف این مسئله را درک کنیم که کدام یک از کارکنان خودشان را مورد هدف حسادت درک می کنند. استفاده از مثبت گرایی گزارش دقیقی از پیچیدگی پاسخ کارکنان به طرد شدگی در اختیار نمی گذارد و این می تواند تکمیل کننده ی مدل نظری ما باشد با این حال گزارش های زیادی را در خصوص نقش مثبت گرایی در محیط کار ارائه کنید. به این ترتیب مطالعه ی ما نشان می دهد که مثبت گرایی بالا ارتباط تنگاتنگی با تمایل برای مشارکت در تعصب ورزی در مواجهه با تعدیلات اجتماعی دارد و از این رو ذهنیات مورد حسادت واقع شدند متجلی می شود. تا کنون هیچ مطالعه ای به بررسی اثر تشدید کننده ی مثبت گرایی بین شرایط بین فردی منفی نظیر محیط کار و فرایند های ذهنی نظیر مورد حسادت شدن نپرداخته است. اگر چه

نتایج ما پیشنهاد می کنند که مثبت گرایی اثری را بر این مجموعه از متغیرها دارد باید خاطر نشان شود که اثر غیر مستقیم بسیار پایین است بنابراین تحقیقات بیشتری برای توسعه ی طالعات ما و انسجام و اعتبار نتایج لازم است.

اهمیت کاربردی

بعلاوه یافته های ما اهمیت های زیادی را دارند اگر چه طرد شدگی می تواند رفتارهای مثبتی نظیر ICB را داشته باشد اما این اثر متضمن این نیست که روابط بین کارکنان همیشه هماهنگ باشد و کارکنان طرد شده از نظر وانی به این نوع سوء رفتار سازش داشته باشند. از دیدگاه ناظران فرد باید بداند که چرا کارکنان در سطوح بالای رفتار مثبت مشارکت می کنند. اگر ناظر شک کند که این می تواند ناشی از طرد شدگی باشد ان گاه بایستی یک سری اقدامات برای بازدارندگی از این رفتار صورت گیرد. طرد شدگی معمولاً دارای طیف وسیعی از اثرات نامطلوب بر روی کارکنان ایت و بسیاری از کارکنان شرکت ها ممکن است به دلیل ان کارایی خود را از دست بدهند. به همبن دلیل تداوم رفتارهای طرد شدگی در شرایط سازمانی (ویلیام 2001) و هزینه های مربوط به طرد شدگی از حیث تلافی غیبت تسویه حساب بیمه و بازیابی پایین تحقیقات ما نشان می دهد که رهبران سازمانی باسد درک بکنند که چه کاری را باید برای مدیریت طرد شدگی محیط کار اتخاذ کنند. برای مثال رفتارهای مشارکتی سودمند می تواند از طریق این ابزار مثلا از طریق بحث های گروهی پاداش دهی و برنامه های آموزشی صورت گرفت. با توجه به مورد گزینه ی دوم سازمان ها می توانند برنامه های آموزش سازمانی را برای کمک به کارکنان برای حل احساسات منفی خود و ایجاد رابطه ی سازنده کمک کند (گلوب و لیو 2003). سازمان ها بایستی انتظارات خود از رفتارهای مشارکتی و ارتباطات جمعی از طریق برنامه های مدیریت عملکرد و یا سیستم های پاداش دهی برای تقویت فرهنگ پشتیبانی و مثبت کاری تقویت کنند. بعلاوه کارکنان طرد شده بایستی سعی کنند تا به طور آرام و اهسته با مسئله ی طرد شدگی کنار بیایند و یا این که بیشتر به رفتارهای چاپلوسانه و چرب زبانی روی نیاورند و این موجب می شود تا سازمان ها به راحتی بتوانند به اهداف خود برسند. ارائه ی برنامه های آموزشی با هدف ارتجاع روانی و اجرای مکانیسم های گزارش دهی برای مقابله با طرد شدگی نیز اثرات مثبتی را برای مقابله با طرد شدگی به همراه خواهد داشت.

محدودیت ها و نقاط قوت

همانند هر تحقیق مطالعه‌ی ما نیز با یک سری محدودیت‌هایی همراه است که بایستی این محدودیت‌ها در نظر گرفته شود. هدف اصلی ما ارزیابی این است که تا چه حدی کارکنان اصلی بر این باورند که آن‌ها در رفتار‌هایی مشارکت دارند که این رفتارها موجب تسهیل رابطه و بازسازی می‌شود. به همین دلیل داده‌های تعیین‌کننده‌ی مطالعه‌ی ما بیشتر خود گزارشی بودند و تحت تاثیر آریبی و یا روش‌های عمومی بودند با این حال نتایج تحلیلی اخیر هماهنگی منی داری را بین رتبه‌ی خود گزارشی و گزارش نادر از رفتار شهروندی نشان می‌دهند. بر این اساس مطالعاتی که از خود رتبه‌بندی OCB استفاده می‌کنند بایستی از نظر روش‌شناسی مشکل‌داشته باشند که به دلیل نگرانی‌های مربوط به آریبی جهت دارد. با این حال نگرانی‌هایی در خصوص آریبی روش با تست پیش‌بینی‌ها به صورت موقت در دو نمونه وجود دارد که در کشور‌های مختلف انجام شد. مطابق با بهره از نمونه‌های به کار گرفته شده در مطالعات نقاط قوت و تعیین‌پذیری نتایج ممکن است زیر سوال برود.

همچنین ما این را می‌دانیم باید به این توجه داشته باشیم که اثرات مثبت‌گرایی کم است اگر چه CI تعدیل شده‌ی ما بوتاستراب شد نتایج مقدار 0 را تا حد پایین CI حول 0.01 برای چندین برای هم می‌دانستند. از طریق این اثر ما فکر می‌کنیم که تایید این که اثر مثبت‌گرایی بر روی زنجیره غیر مستقیم از روابط بزرگ است مطلوب است بنابراین ما محققان را تشویق به تکرار این یافته‌ها در طیف وسیعی از نمونه‌ها برای تقویت اطمینان‌پذیری می‌کنند.

دیگر محدودیت اصلی کار ما این است که مدل علی معکوس نیز موجه است. هدف اصلی ما نیز مطالعه‌ی واکنش‌های ذهنی به طرد شدگی اصلی بر اساس نظریه‌ی STUCC ما یک دلیل منطقی را مبنی بر این داریم که ذهنیات خاص می‌توانند توجه‌کننده‌ی این باشند که چرا افراد طرد شده در سطوح بالای رفتار‌های شخصی بعد از تجربه‌ی طرد شدگی مشارکت می‌کنند. این پیش‌بینی از مطالعات قبلی کمی تفاوت دارد. زیرا این مطالعات بر روابط مستقیم بین طرد شدگی و رفتار‌های اجتماعی بدون در نظر گرفتن مکانیسم‌های تعدیل‌کننده‌ی روابط پرداختند. بنابراین مطالعه‌ی ما برای منابع علمی بسیار تقویت‌کننده بوده و می‌تواند منحصر به فردی را در اختیار بگذارد که به این منابع جهت می‌بخشد.

با این حال فراتر از این دلایل نظری برای پشتیبانی از مدل موجود ما یک سری نگرانی‌های روش‌شناسی وجود دارد که تست یک مدل جایگزین با مجموعه داده‌ها منع می‌کند. ما نتوانستیم شاخص حسادت را در مطالعه‌ی

1 جمع اوری کنیم بنابراین ما قادر به محاسبه ی تغییرات را برای پیش بینی یک یا چند تغییر در دوره ی زمانی نیستیم.بعلاوه همان طور که قبلا گفته شد طرد شدگی درک شده لزوما مشابه با طرد شدگی واقعی نیست.چون ما از نظر تئوری به پاسخ ای رفتاری و ذهنی در برابر طرد شدگی علاقه مند هستیم اندازه گیری طرد شدگی را در نظر می گیریم و نه حسادت را .بدین ترتیب ذهنیت ما از واقعیت در رابطه با تفکر افراد و پاسخ ان ها به رویداد های ضعیفی اندازه گیری می شود. راهبرد اندازه گیری ما مطابق با مدل نظری است با این حال علیت معکوس امکان پذیر بوده و کار های آینده می تواند این احتمال را کشف کند.

تحقیقات آینده

اگر چه این مطالعه گام نخست در ارزیابی نقش واکنش های شناختی در پاسخ به طرد شدگی در محیط کار بوده و شرایط مرزی تحت ان بر اساس روتبط تقویت شده است یک سری زمینه های جالب برای مطالعه ی آینده وجود دارد.برای مثال مدل ارائه شده در این جا را می توان با استفاده از فاکتور های تعدیل کننده ی دیگر موثر بر روابط طرد شدگی در محیط کار در نظر گرفت.بر اساس گفته ی ویلیامز 2001 و 2007 طرد شدگی اثر منفی بر منزلت اجتماعی فرد حس کنترل و نیاز به تعلق دارد. تا امروز هیچ گونه مطالعه ای به بررسی همزمان عوامل تعدیل کننده ی بالقوه ی ان ها بر طیف وسیعی از کارکنان نپرداخته است بنابراین دانش ما در خصوص این که آیا 1)این متغیر ها اثر معنی داری بر واکنش به طرد شدگی دارند و 2)و اگر چنین است کدام متغیر ها اثر زیادی دارند و 3) چرا و چگونه این متغیر ها در با روابط موجود تداخل دارند و فعل و انفعال برقرار می کنند محدود است.بنابراین تحقیقات آینده می تواند به بررسی تفاوت ها و اثرات تجمعی این عوامل و اثرات ان ها بر رفتار های کارکنان و سازمانی بپردازد.

به طور خلاصه مدل حاضر یکی از اولین مطالعاتی است که به بررسی این می پردازد که چرا و چگونه طرد شدگی محیط کار موجب ایجاد طیف وسیعی از پاسخ های کارکنان(رفتار های کمکی ،بهداشت روانی و تمایل برای شرکت)کرده و ذهنیات افرادی که مورد هدف حسادت هستند را به عنوان مکانیسم تداخلی در فرایند طرد شدگی که بیشتر با مثبت گرایی بالا همراه است آشکار می کنند.بنابراین مطالعه ی حاضر دانش دقیق و مفصلی در خصوص فرایند های موثر بر کارکنان ارائه می کند. بعلاوه نتایج ما نشان می دهد که این اثرات در طیف

وسیعی از کارکنان به شیوه ی مشابه عمل می کند. ما امیدواریم که مطالعات ما اولین گام در جهت تسهیل درک این پدیده در محیط کار و تشویق به تحقیقات بیشتر در این زمینه باشد.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی