

بررسی علل و پیامدهای فردی و سازمانی خشونت در محیط کار (مطالعه شرکت های بخش خصوصی)

مجید شکفته مطلق

دانشجوی کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

مجید شکفته مطلق

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی و تعیین عوامل پیشبین و پیامدهای خشونت در محیط های کاری بخش خصوصی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شاغل در دو شهرک صنعتی و علمی واقع در استان اصفهان تشکیل می دهند که از بین آنان ۳۷۱ نفر به صورت خوشه ای تصادفی انتخاب شدند. روش تحقیق پیمایشی، کمی و نوع مطالعات همبستگی است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های خشونت در محیط کار فاکس و کوان (۲۰۱۵)، رهبری مخرب گل پرور (۱۳۹۵)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، عزت نفس سازمانی پی یرس و همکاران (۱۹۸۹)، قصد ترک کار کامن و همکاران (۱۹۷۹)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و سلامت روان عمومی گلدبرگ (۱۹۷۲)، است. برای تحلیل داده ها از تکنیک های توصیفی و استنباطی (رگرسیون و تحلیل مسیر) به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان داد زنان بیش از مردان با انواع خشونت ها کاری مواجه بوده اند. خشونت های کلامی شایع ترین و خشونت فیزیکی کمترین نوع خشونت در محیط کار بوده است به طوری که حدود ۹۲٪ از افراد، خشونت کلامی را تجربه کرده اند. نتایج تحلیل الگوی پژوهش نشان می دهد که رهبری مخرب، عدالت سازمانی و عزت نفس سازمانی بر روی بروز خشونت موثرند و در مجموع متغیرهای پژوهش توانستند ۴۲٪ از واریانس خشونت محل کار را تبیین کنند. همچنین رابطه موثر خشونت در محیط کار با پیامدهای سلامت روان، قصد ترک کار و تعهد سازمانی، اثبات گردید. الگوی نهایی نقش عوامل سازمانی و فردی مانند برخورداری کارکنان از امکانات در محیط کار و عزت نفس سازمانی را بر ادراک از عدالت و تعهد سازمانی نشان می دهد.

واژگان کلیدی: خشونت در محیط کار، رهبری مخرب، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، قصد ترک کار.

مقدمه

امروزه نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه سازمان ها بر کسی پوشیده نیست و در فضای رقابتی حال حاضر، سرمایه انسانی ارزشمندترین عامل تولید و ارائه خدمات محسوب شده و بنابراین مهم ترین دارایی هر مجموعه است (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۷). از این رو مطالعه رفتارهای کارکنان و شرایط آن ها از اهمیت بالایی برخوردار است. در شرایطی که تمام رفتارهای کارکنان شامل رفتارهای بهنجار نمی شود، بروز رفتارهای انحرافی می تواند دارای پیامدهای زیادی برای سازمان باشد. از جمله این موارد، خشونت های محیط کار است.

به طور کلی و براساس تعریف سازمان جهانی کار، خشونت در محیط کار به مجموعه ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیداتی اطلاق می شود که به صورت واقعه ای منفرد و یا مکرر به طور عمدانه انجام شود و به آسیب جسمی، روان شناختی، جنسی یا اقتصادی کارکنان بیانجامد (ILO, 2021: 8).

با بررسی مطالعات منتشر شده در این خصوص، انواع خشونت کاری را می توان به قلدری کردن، آزارهای کلامی، فیزیکی، تهدید کردن و سواستفاده های جنسی تقسیم کرد (Boyl & Wallis, 2016: 3). خشونت فیزیکی شامل استفاده از نیروی بدنی علیه اشخاص است که می تواند مواردی مانند مشت زدن، لگد زدن، هل دادن و انواع از این دست باشد. خشونت کلامی نیز به رفتارهایی مانند گفتن ناسزا، تحقیر کردن، تهدید، رفتار توهین آمیز نسبت به قومیت، زبان و یا فرهنگ اشخاص گفته می شود و خشونت جنسی می تواند طیفی از اعمالی چون شوخی های نامناسب، نگاه های خیره، تماس با بدن و غیره را شامل شود (رحمانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۲).

براساس پژوهش های اخیر، میزان خشونت در محیط های کار یک روند فزاینده داشته است. مطابق تحقیقی در آمریکا، حدود ۳۵٪ از کارگران، این تجربه را علیه خودشان داشته اند و یا در بریتانیا ۴۷٪ از افراد، رفتارهای خشونت آمیز در محل کار را گزارش کرده اند (Courcy et al., 2016: 2). در خصوص ایران نیز، طی پیمایش ملی انجام شده در سال ۱۳۹۵، حدود ۴۰٪ افراد، محیط کار خود را خشن و خطرناک توصیف کرده اند. این پژوهش میزان خشونت کاری در ایران را بین ۱۱/۳ تا ۱۸/۱ درصد گزارش کرده است که بالاتر از سطوح برآورد جهانی بوده (دماری و همکاران، ۱۳۹۹: ۷) و یا در یکی از پژوهش هایی که در مورد کارکنان کادر درمان و فوریت های پزشکی انجام شده است، مشخص شده که ۶۵٪ از کارکنان، انواع خشونت را تجربه کرده اند (مقامی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۵). این موارد به جهت این که خشونت در محیط کار می تواند پیامدهای زیادی داشته باشد و ابعاد فردی و سازمانی و حتی در سطح جامعه را شامل شود، نگران کننده است. از عواملی که به تازگی مورد توجه مطالعات سازمانی قرار گرفته است، سبک رهبری مخرب است. این نوع مدیریت با سلطه گری و نفوذ، تهدید، اجبار و پیامدهایی که کیفیت زندگی کاری و شخصی کارکنان را تنزل می دهد، به افراد آسیب رسانده و در نهایت اهداف سازمان را به خطر می اندازند. این پیامدها می تواند آشکار یا پنهان، مستقیم یا غیر مستقیم باشند (قنبری و معجونی، ۱۴۰۰: ۷۷). در خصوص پیامدهای سازمانی مواردی مانند غیبت های طولانی به علت در معرض خشونت بودن، کاهش تعهد سازمانی، ترک کار و بازنشستگی های پیش از موعد، عدم کارایی فرد، و در سطح فردی نیز می توان به اضطراب، علائم افسردگی، ابتلا به حواس پرتی و تاثیرات روان تنی مانند فشار خون، بی خوابی، دردهای عضلانی و موارد دیگر اشاره کرد (Hogh et al., 2021: 8-15). از پیامدهایی که می تواند زمینه ساز عوامل مخرب دیگر باشد، تعهد سازمانی است. بکر، تعهد را گرایش به تداوم خدمت در یک سازمان به خاطر ادراک هزینه های تغییر (ترک سازمان) می داند. تعهد یک وضعیت پیچیده روحی و روانی چند بعدی است، رابطه فرد با سازمان را مشخص می کند و دارای سه مشخصه اصلی است: پذیرش اهداف و ارزش های سازمان، تمایل به تلاش برای موفقیت سازمان و تمایل قوی به ماندن در سازمان (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۲۹). همچنین این مفهوم به شدت تحت تاثیر مواردی مانند عزت نفس سازمانی و رضایت شغلی است. عزت نفس سازمانی به عنوان درجه ای از ادراک افراد در مورد خودشان به عنوان فردی مهم و اثرگذار در سازمان می باشد (Pierce et al., 1989). اهمیت تعهد به کار را می توان با یک مصداق و نتیجه عینی، یعنی تمایل به ترک کار نیز نشان داد. به طور کلی افراد پس از گذراندن روزهای اولیه پس از استخدام، در صورتی که از عدالت سازمانی، ادراک مناسبی کسب نکنند و جو کاری آن ها را مسائل پرتنش فرا بگیرد، به تدریج با وجود حضور فیزیکی، از لحاظ روانی در محیط غایب اند. ترک کار فرآیند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک سازمان تعریف می شود و همواره تابعی است از مطلوبیت و سهولت انجام آن. عوامل فردی مانند سن و تجربه،

عامل سازمانی نظیر شرایط شغلی و عوامل برون سازمانی و اجتماعی مانند شرایط اقتصادی بر آن موثراند (معین و رفیعی زاده، ۱۳۹۹: ۸۵).

اهمیت روزافزون بررسی خشونت های انجام شده در محیط کار و توجه به آن، از افزایش مطالعات انجام شده در سال های اخیر به نوعی مشخص است به طوری که بیش از ۸۱٪ از تحقیقات انجام شده در این خصوص، پس از سال های ۲۰۰۰ میلادی انجام شده است (قلعه ای، ۱۳۹۵: ۲). همچنین به این مسئله در برنامه ملی سلامت کارگران و سند ارتقای سلامت روان پرداخته شده و خشونت به عنوان یکی از عوامل موثر در به مخاطره انداختن سلامت روان به رسمیت شناخته شده است (دماری و همکاران، ۱۳۹۹: ۴). موارد ذکر شده با توجه به این که افراد، بیشترین زمان مفید و فعال روزانه خود را در محل کار خود طی می کنند، اهمیت پرداختن به این پدیده را نشان می دهد.

بررسی پژوهش ها در مورد موضوع خشونت و آزارهای محیط کار چه در موارد داخلی و چه در تحقیقات بین المللی نشان از تعلق اکثر مطالعات انجام شده به محیط ها و مشاغل مربوط به پرستاران و کارکنان فوریت های پزشکی دارد و همچنین اندک تحقیقات داخلی که محدود به کارکنان بخش های صنعتی عظیم و کارخانجات می باشد (دماری و همکاران، ۱۳۹۹، نصیرزاده و همکاران، ۱۴۰۰، مقامی و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۳۹۳، رحمانی و همکاران، ۱۳۸۸). اما در مورد شرکت های خصوصی تقریباً هیچ پژوهش داخلی یافت نمی شود. این در حالی است که قسمت اعظم نیروی کار شاغل کشور در بخش خصوصی مشغول فعالیت هستند. طبق آمارهای موجود، از حدود ۲۴ میلیون شاغل، ۸۰ تا ۸۵ درصد از آنان یعنی بیش از ۱۹ میلیون نفر، شامل افراد بخش خصوصی است. (سالنامه آماری سازمان تامین اجتماعی، ۱۴۰۰). همچنین باید به مواردی مانند قراردادهای کاری موقت و بعضاً با زمان های بسیار کوتاه یک ماهه و چند ماهه که فاقد امنیت شغلی هستند، ساعات و روزهای کاری بیشتر از بخش دولتی، عدم نظارت بر فعالیت های بخش بزرگی از شرکت های خصوصی، نبود بخش حراست و نگهبانی در بسیاری از این شرکت های و سایر موارد، اشاره کرد که می تواند زمینه را برای وقوع بیشتر خشونت در این گونه محل های کار، فراهم کند. از نظر عوامل در نظر گرفته شده جهت تبیین خشونت در محیط کار و نتایج آن نیز، عمده پژوهش های انجام شده تنها با ابعاد جمعیت شناختی و یا اندک موارد مرتبط با سازمان به مسئله پرداخته و بیشتر اهداف توصیفی و دسته بندی موارد خشونت را دربر می گیرد. در حالی که انحرافات رفتاری مانند خشونت، نیاز به ملاحظه چند سطحی داشته و حداقل سه پیشبین عمده شامل عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی را می توان برای آن در نظر گرفت (Ferris, 2009: 173). موضوع مهم دیگر در مورد پژوهش های موجود که در حوزه ای غیر از کادر درمان انجام شده اند، عدم رعایت توازن جنسیت پاسخگویان است. به طوری که در این تحقیقات اکثر افراد را مردان تشکیل داده اند (دماری و همکاران، ۱۳۹۹ و نصیرزاده و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به موارد ذکر شده و لزوم پرداختن به این مسئله در بخش خصوصی؛ اهداف این پژوهش در کنار ارائه توصیفی از میزان و انواع خشونت، بررسی عوامل دخیل بر بروز خشونت در ابعاد فردی و سازمانی و همچنین پیامدهای آن است.

پیشینه پژوهش

طبق پژوهش نصیرزاده و همکاران (۱۴۰۰)؛ که بر روی کارکنان بخش صنایع آذربایجان شرقی انجام شده است، خشونت های کلامی با ۴۶/۶٪ بیشترین شیوع را داشته است و پس از اعمال زور و اجبار قرار دارد. بین میزان خشونت ها و جنسیت افراد و نیز شیفت کاری ارتباط معناداری بدست آمد به گونه ای که فعالیت در نوبت کاری شب، باعث بیشترین خشونت های فیزیکی بوده است. و به طور کلی بر عواملی سازمانی و شغلی مانند امکانات فضای کار، مشکلات گرفتن مرخصی و عدم حمایت از سوی کارفرما به عنوان عامل بروز خشونت تاکید شده است. در این پیمایش، ۸۸٪ پاسخگویان را مردان تشکیل می دادند و همین طور ۷۱٪ موارد مجرد بودند.

پیمایش ملی انجام شده در مورد خشونت در محیط کار (دماری و همکاران، ۱۳۹۹) بین واحدهای صنعتی کشور نشان می دهد ۳۸٪ افراد محیط کارشان را خشن و خطرناک توصیف کردند و در نهایت ۱۴/۵٪ افراد اذعان کردند که مورد خشونت قرار گرفته اند. این مطالعه به وسیله پرسشنامه و در مجموع با ۱۳۶۰۰ نفر و در کل کشور انجام شده است. در این پژوهش که ۸۳٪ افراد حاضر را مردان تشکیل می دادند، بیشترین خشونت گزارش شده، از نوع لفظی بوده است و پس از آن به ترتیب خشونت های

قومی، فیزیکی و جنسی قرار داشته است. در نتایج تحقیق مشخص شده است که بین میزان خشونت با ویژگی های شغلی مانند استخدام تمام وقت یا پاره وقت و همین طور نوبت های کاری گردشی، رابطه معناداری وجود دارد.

در مورد خشونت در محل کار به تاثیرات فردی و غیر فردی مرتبط با آن تاکید شده است. تحقیقی با عنوان پیامدهای فردی و سازمانی آزارهای محیط کار، که به شیوه مرور مقالات و تحقیقات انجام شده است، در مورد تاثیرات فردی خشونت عنوان می کند که از ۱۷ فرد مورد بررسی در یک پژوهش طولی، ۱۶ نفر از آنان گزارش کردند که دچار بیماری های جسمی و روحی حاصل از آزارهایی هستند که در محیط کار با آن مواجه بودند. محققان پس از برشمردن پیامدهای فردی خشونت، در بعد سازمانی نیز، خسارات مالی، خروج کارکنان و مشکل در جذب پرسنل جدید را ذکر کرده اند. در سازمان هایی که به دلایل وجود خشونت، دچار ریزش نیروی کار هستند، کارکنان باقی مانده برای پر کردن جای خالی افراد خارج شده، متحمل فشارهای کاری و روانی شدیدی می گردند که این خود باعث تشدید چرخه خشونت می شود (Hogh. et al, 2021).

مهداد و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و تمایل به خشونت، ضمن تاکید بر این عامل به عنوان پیشبین خشونت کاری، بیان کردند که عدم احساس عدالت باعث بروز رفتارهایی جهت ایجاد حس برابری و یا تلافی کردن، می شود. عدالت سازمانی شامل مولفه عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و نوع ارتباطی آن می شود که به گفته محققان سهم عدالت ارتباطی در پیش بینی خشونت فیزیکی، و عدالت رویه ای در مورد خشونت های کلامی، موثر خواهد بود. عدالت سازمانی ادراک شده، به میزان درک افراد از عدالت موجود در سازمان گفته می شود که رابطه منفی میان آن و میزان تمایل به بروز خشونت در محل کار در این پژوهش گزارش شده است. در واقع اگر افراد معتقد باشند که دلیل ترفیع نگرانشان، بی انصافی سرپرستان و عدم برابری در رویه های سازمانی است، این افراد تمایل پیدا می کنند که خشم و عصبانیت خود را نسبت به منبع این بی عدالتی جهت بدهند (Kennedy and Homant, 2004).

قنبری و معجونی (۱۴۰۰)، در پژوهش خود ضمن نشان دادن رابطه مستقیم و مثبت رهبری مخرب با فرسودگی شغلی و اهمال کاری، گزارش کردند که میان رهبری مخرب و ادراک از عدالت در یک مجموعه ارتباط مستقیم و منفی وجود دارد. فرسودگی شغلی که از عمده ترین مسائلی است که به شکل واکنش در برابر فشارها و استرس های سازمان خود را نشان می دهد، می تواند مستقیماً باعث کاهش تعهد سازمانی کارکنان شود. از اصلی ترین عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی و کاهش تعهد، کیفیت مدیریت است.

از دیگر عوامل موثر بر انگیزه و تمایل افراد به نشان دادن رفتارهای حاوی خشونت در محیط کار، نوع مدیریت و سبک رهبری سازمان است. شواهد پژوهشی بدست آمده در سال های اخیر در مورد تاثیر رهبری مخرب سازمان، چیزی فراتر از عدم اثربخشی صرف را نشان می دهد. این نوع سبک رهبری عمدتاً با مدیریت ستمگرانه و سلطه جو مشخص شده که تدریجاً زمینه های ضعف کارکنان در زمینه های روانی و سازمانی را فراهم می کنند. در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر بدرفتاری و مدیریت مخرب سازمان، محققان نشان دادند که رابطه مستقیمی بین خشونت رهبران مجموعه ها و رفتارهای انحرافی و خشونت کارکنان وجود دارد. آن ها بر این باورند که سبک مدیریت مخرب از طریق فرآیندهای مبادله اجتماعی منجر به تمایل افراد برای همین گونه رفتارها، از جانب پرسنل می شود (Mayer et al., 2012:40). تحقیقات انجام شده، مواجهه حدود ۱۰٪ از کارکنان در مقابل خشونت های اعمال شده از سوی مدیران را نشان داده اند. تحلیل بیشتر این موارد مشخص کرده است که ۸۰٪ آن ها بی دلیل و مبنی بر خودخواهی و استبدادگرایی به ظاهر منطقی مدیران، در سطوح مختلف بوده است (گل پرور و سلحشور، ۱۳۹۵: ۹۴).

در بررسی تطبیقی خشونت در بخش عمومی و خصوصی در اروپا (Montez et al., 2015:695)، علاوه بر دسته بندی عوامل موثر در ایجاد خشونت در سه دسته، فردی، سازمانی و شغلی؛ این دو نوع سازمان را (عمومی و خصوصی) در مقایسه ای به منظور بررسی عوامل زمینه ساز خشونت، در مواردی مانند نوع قرارداد کاری و امنیت شغلی، نوبت کاری چرخشی و انگیزه های ترقی کاری، متفاوت ارزیابی کرده است.

در واقع درخصوص برخی انواع خشونت هایی که در محیط کار رخ می دهد به خصوص آزارهای جنسی، بعضی ویژگی های شرکت های خصوصی می تواند باعث افزایش این پدیده گردد. کم جمعیت بودن بسیاری از این گونه شرکت ها، تغییرات زیاد در بین پرسنل و عدم ثبات حضور افراد در شرکت های خصوصی به علت قراردادهای کوتاه مدت، عدم وجود بخش های حراست،

نگهبانی در بسیاری از این شرکت‌ها، موارد متمایز و درعین حال مهمی نسبت به محیط‌های دولتی هستند که باید مورد توجه قرار گیرند. در برخی از مطالعات، پاسخگویان اذعان کردند که در محیط‌های کاری خصوصی، احساس ناامنی بیشتری نسبت به بخش‌های دولتی تجربه کرده‌اند (مکتوبیان و ربانی، ۱۳۹۳: ۶۸).

مبانی نظری پژوهش

با مطالعه در مورد خشونت و آزارهای مربوط به محیط کار متوجه می‌شویم که در این زمینه مانند بسیاری حوزه‌های دیگر، اغلب بر بخش‌هایی از پدیده تمرکز شده است تا تولید یک نظریه جامع. یکی از نظریات مهم و پرتکرار در این خصوص، نظریه ناکامی-پرخاشگری است. دولارد، ناکامی را به عنوان عامل به وجود آورنده تمایلات پرخاشگرانه در نظر می‌گیرد. این نظریه مبتنی بر مجموعه‌ای از انگاره‌هایی است که پرخاشگری را به طور عمده حاصل یک عامل بیرونی برای آسیب رساندن به دیگران می‌داند. اساس این دیدگاه که در چندین نظریه مختلف نیز به نحوی منعکس شده است، این است که احساس اجحاف و پایمال شدن حقوق فرد به محرکی برای پاسخ دادن به شرایطی در نظر گرفته می‌شود که وی را از رسیدن به اهداف خود ناکام گذاشته است (پارسامهر و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۳۹). ایده نزدیک‌تر رابرت گر نیز که در نظریه محرومیت نسبی منعکس شده است، بیانگر همین نکته است. او معتقد بود که سرنخ رفتارهای خشونت‌آمیز، مربوط به بیرون از فرد است و نارضایتی علت اصلی خشونت می‌باشد (همان: ۱۴۰).

در موضوعات مرتبط به انحرافات اجتماعی مانند خشونت، توجه به ساختارهای اجتماعی که افراد در تعامل با آن‌ها هستند بسیار حائز اهمیت است. نظریه یادگیری اجتماعی که از نظریات عمومی جرم و سایر انحرافات رفتاری است، با این فرض که فرآیند یادگیری و الگوبرداری از رفتارها در متن ساختار اجتماعی و از طریق کنش متقابل، رفتار سازگارانه و یا انحرافی را شکل می‌دهد، بروز خشونت را حاصل متغیرهای فرآیند یادگیری اجتماعی می‌داند. رفتارهای انحرافی بیش از هر چیز متأثر از فرآیندی است که یک شخص، تلقی‌های مطلوب و نامطلوب خود را نسبت به رفتار انحرافی می‌سازد و به شکل مستقیم و غیر مستقیم، به شکل گیری تعاریف، انگیزه تقلید از رفتارها و تقویت کننده‌های افتراقی که می‌توانند بر بروز رفتارهای خشونت‌آمیز موثر باشند، اثر گذار است (Cochran et al., 2016:3-6). به طور مثال افراد در کودکی از والدین خود می‌آموزند که خشم و ناراحتی خود را از طریق بروز خشونت بیان کنند و برای اهداف خود به آن متوسل شوند، با درصد بالاتری در بزرگسالی به رفتارهای خشونت‌آمیز دست می‌زنند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۱۷).

از عوامل مطرح شده برای خشونت در محل کار، احساس بی‌قدرتی است که می‌تواند در بروز ناهنجاری‌ها موثر باشد. بی‌قدرتی به عنوان فقدان خودمختاری و مشارکت تعریف می‌شود. استدلال این است که بی‌قدرتی غیرمنتظره باعث ایجاد واکنش‌های متوالی، درماندگی و بیگانگی کاری می‌شود. این مراحل بیشتر توسط انتظارات تعمیم یافته از انزوای اجتماعی، مشروعیت درک شده نسبت به کنترل‌های سازمانی و انتظارات پیشرفت شخصی، تعدیل می‌شوند (Ashfroth, 1989: 207). اگر کارگران به وسیله احساس بی‌قدرتی از سازمان خود بیگانه شوند، احتمالاً رفتارهای انحرافی از خود نشان خواهند داد. کارگرانی که از کار خود بیگانه هستند ممکن است این گونه رفتارها را به عنوان راهی برای نشان دادن خشم خود در سازمان به دلیل عدم مشارکت در فعالیت‌های سازمان نشان دهند (Essien-abasi et al., 2019: 68). بی‌قدرتی کارکنان موقعیتی تعریف می‌شود که در آن، کارمند آزادی و کنترلی بر شغل خود در سازمان ندارد و احساس کند که آن‌ها صرفاً مانند یک عامل تولید برای رسیدن به اهداف سازمان هستند.

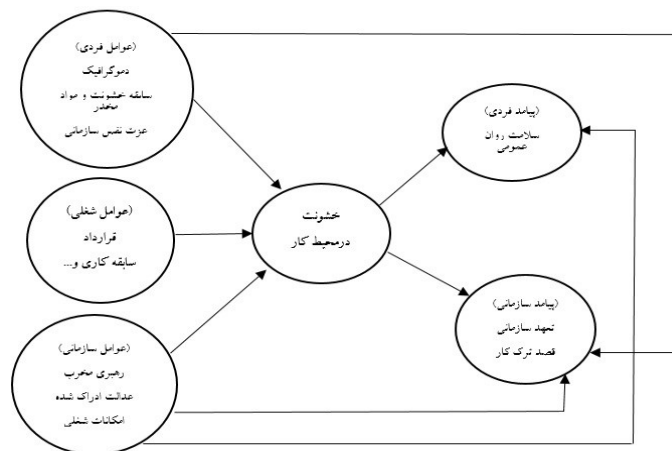
بر اساس نظریه انصاف و عدالت سازمانی، متغیری که بیشترین رابطه را با موقعیت‌های صنعتی دارد، مفهوم ادراک از عدالت می‌باشد. بر این اساس، رفتارهای خشونت‌آمیز در محیط کار، می‌تواند به عنوان پاسخی توسط کارکنان بر علیه بی‌عدالتی ادراک شده در محیط کار، تلقی گردد. عدالت در یک سازمان همانند چسبی است که باعث می‌شود افراد بتوانند در کنار هم کار کنند. زمانی که فرد نحوه توزیع منابع سازمان و رویه‌های اجرایی را ناعادلانه فرض می‌کند، بی‌عدالتی ادراک شده، احساسات شخص، شناخت‌ها و درنهایت رفتارش را تحت تاثیر قرار می‌دهد (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۴). از پیامدهای احساس بی‌عدالتی می‌توان به رابطه مستقیم آن با تعهد کاری اشاره کرد. در واقع بی‌عدالتی و استبداد سازمانی به عنوان عاملی برای کاهش تعهد سازمانی و ترک کار عمل می‌کند (چلبی، ۱۳۹۴: ۱۴۸). این دیدگاه بر این پایه استوار است که انسان به عنوان یک موجود

اجتماعی به رعایت انصاف در روابط خود با دیگران باور دارد و هنگامی که این رابطه خدشه دار گردد، باعث آشفتگی وی شده و در پاسخ ممکن است تلاش کند هنجارهای موجود را زیر پا بگذارد.

وجود عدالت و لزوم چنین احساسی را می توان با نظریه مبادله هومنز در ارتباط دید. وی معتقد بود وجود هنجارها به صورت خودبه خود هم‌نویایی افراد از قوانین را تبیین نمی کند، بلکه افراد هنگامی چنین رفتار می کنند که این هم‌نویایی به نفعشان باشد. بر این اساس، وقتی فردی برای کنش های خود، بازخورد مورد انتظار را دریافت نکند و عدم رعایت عدالت توزیعی به ضرر وی باشد، خشمگین خواهد شد و به احتمال زیاد رفتار پرخاشگرانه در پیش خواهد گرفت (ریترز، ۱۳۹۹: ۵۶۸). در کنار اهمیت نقش ادراک عدالت در سازمان، باید به نوع مدیریت مجموعه و سازمان ها اشاره کرد. این دو مولفه (عدالت و سبک رهبری) کاملاً به یکدیگر مرتبط اند به نحوی که یکی از مشخصه های مهم رهبری مخرب، عدم رعایت ابعاد عدالت در یک سازمان است. پژوهشگران، تاکنون تعاریف متعددی را برای رهبری مخرب مدیران مانند سواستفاده گران، ظالمان کوچک، زورمداران و مدیران به ستوه آور به کار برده اند. این مدیران به صورت پایدار رفتارهای پرخاشگرانه کلامی و غیرکلامی را درمقابل کارکنان به نمایش می گذارند و اغلب تمایل به استفاده از روش های مبتنی بر زور و کنترل دیگران دارند (گل پرور، ۱۳۹۵: ۹۵). این نوع رفتار در قالب سمت های مدیریتی، می تواند با ایجاد حس بی عدالتی در کارکنان، آنان را به سوی سرخوردگی و خشم سوق داده و نگرش های افراد را درخصوص کار منفی کند. این نگرش ها، سرانجام در پیامدهایی مانند عدم رضایت شغلی، کاهش تعهد کاری و افزایش قصد ترک کار، تاثیر خود را نشان می دهند (Lee, 2012: 37). تاثیرات نوع رهبری مخرب و تضعیف انسجام سازمانی حاصل از آن را می توان با این دیدگاه که تلقی غیرمشارکتی از مدیریت، با ایجاد موانع در ارتباطات اجتماعی، موجب اختلال در رکن اصلی "ما" در سازمان می شود توضیح داد. این اختلال در روابط و کاهش سرمایه اجتماعی می تواند باعث بروز کژرفتاری در قالب خشونت شود (چلبی، ۱۳۹۴: ۱۱۱).

مدل مفهومی پژوهش

مدل و چارچوب مفهومی استفاده شده در این پژوهش، تلفیقی است از نظریه های مربوط به بروز خشونت. علت استفاده از الگوی تلفیقی را باید به ماهیت پدیده خشونت و طیف وسیع علل و پیامدهای آن مربوط دانست. به گستردگی پیامدهای خشونت، باید تنوع محیط هایی که این مسئله در آن رخ می دهد نیز افزود به طوری که بروز خشونت در محیط های خانوادگی و شخصی می تواند عوامل زمینه ساز بسیار متفاوتی با محیط های کاری داشته باشد. بنابراین با در نظر گرفتن سه سطح از پیشبینی های خشونت در محیط کار، شامل عوامل فردی مانند عزت نفس سازمانی، سابقه بروز خشونت، مصرف مواد مخدر و مشروبات الکلی و متغیرهای دموگرافیک، عوامل شغلی چون سابقه کاری، نوع و مدت قرارداد کاری و عوامل این چنینی و نیز عوامل سازمانی مانند نوع مدیریت و عدالت سازمانی ادراک شده و امکانات شغلی؛ الگوی اولیه نظری پژوهش در قالب مدل زیر به کار گرفته شد.



شکل شماره (۱): الگوی اولیه عوامل و پیامدهای خشونت در محیط کار

باتوجه به شکل (۱)، عوامل موثر در بروز خشونت، علاوه بر تاثیر غیرمستقیم، به صورت مستقیم نیز می توانند نتایج منفی برای کارکنان و سازمان داشته باشند. به طور مثال مطالعات زیادی اثبات کرده است که رابطه معناداری میان ادراک عدالت و تعهد سازمانی وجود دارد. هنگامی که عدالت در سازمان برقرار گردد، کارکنان به سازمان خود اطمینان پیدا کرده؛ در چنین فضایی اطمینان و اعتماد کارکنان نسبت به همکاران خود شکا گرفته و این به نوبه خود مزایای بسیاری از جمله تعهد سازمانی را به همراه خواهد داشت (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۳۳). همچنین میان رهبری مخرب و تمایل به ترک کار می توان رابطه مشخصی متصور شد. به این معنی که هرچه سبک مدیریت یک سازمان به سوی خودشیفتگی، کنترل و سلطه گری بر کارکنان افزایش یابد، میل کارکنان به خروج از آن مجموعه نیز بیشتر می شود (معین و رفیعی نژاد، ۱۳۹۹: ۹۶).

فرضیه های پژوهش

۱. رهبری مخرب بر بروز خشونت در محیط کار تاثیر مستقیم و مثبت دارد.
۲. ادراک عدالت سازمانی بر بروز خشونت در محیط کار تاثیر مستقیم و منفی دارد.
۳. میان عوامل شغلی (نوع قرارداد و مدت آن، نوع شغل، سابقه کاری، نوبت کاری) و بروز خشونت رابطه معنی دار وجود دارد.
۴. میان عوامل فردی (جنسیت، سن، تحصیلات و...) و میزان و نوع خشونت رابطه معنی دار وجود دارد.
۵. میان امکانات شغلی و ارزیابی افراد از آن، و میزان بروز خشونت در محیط کار رابطه معنی دار وجود دارد.
۶. خشونت محیط کار، بر سلامت روان عمومی کارکنان تاثیر مستقیم و منفی دارد.
۷. خشونت محیط کار، بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مستقیم و منفی دارد.
۸. خشونت محیط کار بر قصد ترک شغل کارکنان تاثیر مستقیم و مثبت دارد.
۹. رهبری مخرب بر قصد ترک کار و نیز تعهد سازمانی تاثیر مستقیم دارد.
۱۰. میان ادراک از عدالت سازمانی و قصد ترک کار و نیز تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و هدف به دنبال ارائه توصیف از جامعه آماری و تبیین عوامل و پیامدهای خشونت در محیط کار است. روش به کار برده شده توصیفی- تحلیلی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شاغل در شرکت های خصوصی دو شهرک تحقیقاتی و صنعتی در استان اصفهان تشکیل می دهد. این شهرک ها شامل ۶۲۰ شرکت خصوصی بوده و در حدود ۸۲۰۰ نفر در آن ها مشغول فعالیت هستند. طبق فرمول کوکران حجم نمونه ۳۶۷ نفر تعیین شد و پاسخگویان به شکل تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. تحلیل داده های ۳۷۱ پرسشنامه دریافت شده با استفاده از نرم افزار SPSS 25 و در دو سطح توصیفی شامل شاخص های میانگین، انحراف معیار و سطح استنباطی به وسیله همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر انجام شد. از آنجا که این پژوهش قصد ارائه تصویری از عوامل و پیامدهای خشونت در محیط کار را دارد، از چندین پرسشنامه برای سنجش مفاهیم استفاده شد. پرسشنامه اصلی علاوه بر خصوصیات دموگرافیک، شامل ارزیابی افراد از امکانات شغلی مانند امکانات حمل و نقل، طراحی فضای کاری، وضعیت نور، صدا و آلودگی محیط کار و کیفیت وسایل مورد استفاده بود.

۱. خشونت در محیط کار: برای سنجش این مفهوم از پرسشنامه فاکس و کووان (۲۰۱۵) استفاده شد. پرسشنامه شامل ۱۲ گویه جهت سنجش خشونت های کلامی، فیزیکی و آزارهای جنسی است. همه گویه ها دارای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت هستند (اصلا: ۱ تا همیشه: ۵). اعتبار این پرسشنامه ی مرجع توسط ۲۰۴ نفر از متخصصین منابع انسانی در آمریکا تایید شده است. همچنین پایایی پرسشنامه در مطالعه قلعه ای (۱۳۹۵) به روش آلفاکرونباخ ۰/۹۴ گزارش شده است. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه در مورد خشونت در محیط کار، برابر ۰/۷۵ بدست آمد.

۲. رهبری مخرب: برای سنجش سطح رهبری مخرب در سازمان از پرسشنامه پانزده سوالی ساخته شده توسط گل پرور و سلحشور که مبتنی بر رفتارهای غفلت آمیز، خشونت، تعامل غیر اخلاقی و زورمدارانه همراه با سوء استفاده از سازمان و کارکنان می باشد، استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه ای لیکرت (هرگز = ۱ تا بیشتر اوقات = ۵) است. روایی این ابزار بالاتر از ۰/۸ و آلفاکرونباخ آن نیز ۰/۷۸ گزارش شده است (گل پرور و سلحشور، ۱۳۹۵).

۳. عدالت سازمانی ادراک شده: برای بررسی عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه از سه بخش تشکیل شده که هر کدام مربوط است به یکی از ابعاد عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه ای و ارتباطی. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش های متعدد سنجیده شده است به طوری که ضریب روایی آن بالاتر از ۰/۴ و آلفاکرونباخ آن نیز بیشتر از ۰/۷ بدست آمده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳).

۴. عزت نفس سازمانی: جهت سنجش عزت نفس سازمانی از پرسشنامه پی یرس و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شده است. این ابزار شامل ۱۱ گویه با مقیاس ۵ درجه لیکرت (خیلی کم: ۱ تا خیلی زیاد: ۵) است که باور و ارزشمندی کارکنان از خود را بررسی می کند. پایایی این پرسشنامه توسط پی یرس و گاردنر (۲۰۰۴) به میزان ۰.۹۱ بدست آمده است. آلفاکرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰.۸ بدست آمد.

۵. قصد ترک کار: جهت بررسی این مفهوم از پرسشنامه قصد ترک کار کامن و همکاران (۱۹۷۹) استفاده شد. دامنه پاسخ ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) به صورت لیکرتی ترتیب یافته است. برای مثال، اغلب به فکر ترک سازمان محل خدمتم میافتم". پایایی این ابزار توسط کامن و همکاران، ۰/۷۸ بدست آمده.

۶. تعهد سازمانی: در این پژوهش از خرده مقیاس تعهد عاطفی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شده است. این خرده مقیاس دارای ۸ گویه بوده که پاسخ ها در طیف لیکرت از گزینه ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می گیرند. آلفاکرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۹ توسط آلن و مایر گزارش شده است که با پایایی بدست آمده توسط فقیه (۱۳۹۳) کاملاً همخوانی دارد.

۷. سلامت روان عمومی (GHQ-12): در این پژوهش از فرم ۱۲ ماده ای پرسشنامه سلامت روان عمومی گلدبرگ (۱۹۷۲) استفاده شده است که برای استفاده در محیط های کاری توصیه می شود. پاسخ ها روی یک مقیاس ۴ درجه ای لیکرت، شامل یک (خیلی بیش از حد معمول) تا چهار (هرگز) تنظیم شده اند. آلفاکرونباخ این پرسشنامه توسط پژوهش فقیه (۱۳۹۳) ۰/۹۴ گزارش شده است. همچنین پایایی ابزار در تحقیق حاضر ۰.۷ بدست آمد.

یافته های پژوهش

از مجموع پرسشنامه های دریافت شده، ۲۰۸ نفر زن (معادل ۵۶٪) و ۱۶۳ نفر از آن ها (معادل ۴۴٪) را مردان تشکیل دادند. همچنین ۶۵٪ از افراد مجرد و حدود ۳۵٪ نیز متاهل بودند. میانگین سنی آن ها ۳۱ سال است. اکثر افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس (معادل ۶۰٪) و سپس کارشناسی ارشد (۲۵٪) و کاردانی و دیپلم هر کدام ۵٪ بودند. نوع قرارداد ۷۳٪ پاسخگویان قراردادی بود و همچنین ۴۳/۳٪ از افراد دارای قرار دادهای ۶ ماه تا ۱ ساله، ۲۳/۳٪ تا ۳ ماه، ۱۳/۳٪ تا ۶ ماهه و ۲۰٪ افراد نیز بدون قرارداد مدت دار مشغول فعالیت بودند که اغلب شامل کارآموزان یا نیروهای پیمانی بودند. چگونگی در معرض خشونت قرار داشتن پاسخگویان در جدول شماره ۱ نمایش داده شده است.

جدول شماره (۱): شاخص های توصیفی مربوط به انواع خشونت در مورد مردان و زنان در محیط کار

انواع خشونت	میانگین		انحراف معیار		حداقل		حداکثر	
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان
خشونت کلامی	۹/۴۲	۱۰/۳۵	۳/۸۷	۳/۱۸	۴	۴	۱۶	۱۷
خشونت فیزیکی	۴/۶۰	۴/۵۹	۱/۰۵	۱/۱۶	۴	۴	۷	۹
خشونت جنسی	۵/۱۰	۶/۳۵	۱/۹۲	۳/۰۱	۴	۴	۱۲	۱۶

۳۲	۳۲	۱۲	۱۲	۵/۶۳	۵/۶۷	۲۱/۲۹	۱۹/۱۲	خشونت کلی
----	----	----	----	------	------	-------	-------	-----------

مطابق جدول شماره (۱)، خشونت کلامی هم مردمان و هم زنان شیوع بیشتری نسبت به خشونت های فیزیکی و جنسی داشته است و همین طور زنان بیش از مردان در معرض تقریباً تمامی انواع خشونت های مربوط به محیط کار قرار گرفته اند. تنها خشونت فیزیکی در بین مردان و زنان تقریباً برابر گزارش شده است. جدول شماره (۲)، جزئیات بیشتری در خصوص تجربه خشونت در اختیار قرار می دهد.

جدول شماره (۲): آمار توصیفی از تجربه میزان هر کدام از انواع خشونت ها نزد پاسخگویان

میزان خشونت	هرگز	به ندرت	گاهی اوقات	اغلب اوقات	همیشه
خشونت کلامی	۸/۴	۴۳/۳	۳۳/۳	۱۵/۰	۰/۰
خشونت فیزیکی	۶۸/۳	۳۰/۰	۱/۷	۰	۰/۰
خشونت جنسی	۴۵/۰	۵۰/۰	۳/۳	۱/۷	۰/۰

باتوجه به جدول شماره (۲)، که میزان تجربه کارکنان را نسبت به انواع خشونت بیان می کند، مشخص می شود که آنان خشونت های کلامی را بیشتر از سایر خشونت ها تجربه کرده اند به طوری که حدود ۹۲٪ افراد خشونت های کلامی را در محیط خود گزارش کرده اند و همین طور می توان عنوان کرد که تقریباً ۴۵٪ از کارکنان گاهی اوقات و یا در اغلب موارد شاهد خشونت کلامی می باشند. این درحالی است که فقط ۱۰٪ افراد خشونت های فیزیکی را به طور معمول تجربه می کنند و این در مورد خشونت جنسی نیز ۵٪ است. ۵۵٪ از کارکنان گزارش کرده اند که در معرض خشونت های جنسی بوده اند. علاوه بر یافته های توصیفی، همبستگی ساده بین متغیرها نیز برای درک روابط دو متغیری بررسی شده است که نتایج آن در جدول (۳) قابل مشاهده است.

جدول شماره (۳): همبستگی پیرسون درونی بین متغیرهای اصلی پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	خشونت در محیط کار	۱	۰/۵۲۸	-۰/۶۱۳	-۰/۳۶۹	-۰/۴۵۴	-۰/۶۴۴	۰/۵۱۳	-۰/۳۱۳	-۰/۲۵۵
۲	رهبری مخرب	۱	-۰/۵۸۴	-۰/۳۰۴	-۰/۵۰۹	-۰/۵۶۳	۰/۴۹۴	-۰/۴۶۴	-۰/۳۴۵	-۰/۳۴۵
۳	عدالت سازمانی	۱	۰/۴۴۲	۰/۴۶۵	۰/۶۰۹	-۰/۵۸۳	۰/۳۷۷	۰/۲۶۹	۰/۳۳۰	۰/۳۳۰
۴	امکانات محیط کار	۱	۰/۴۰۰	۰/۴۰۴	-۰/۵۷۶	۰/۴۶۶	۰/۲۴۶	۰/۱۵۵	۰/۱۵۵	۰/۱۵۵
۵	عزت نفس سازمانی	۱	۰/۴۶۷	۰/۵۱۲	۰/۴۶۷	-۰/۴۶۷	۰/۵۳۸	۰/۱۵۵	۰/۱۵۵	۰/۱۵۵
۶	سلامت روان	۱	۰/۵۰۴	۰/۴۰۰	۰/۴۰۰	۰/۴۰۰	۰/۴۰۰	۰/۳۳۰	۰/۳۳۰	۰/۳۳۰
۷	قصد ترک کار	۱	۰/۵۳۷	۰/۴۰۰	۰/۴۰۰	۰/۴۰۰	۰/۴۰۰	۰/۳۳۰	۰/۳۳۰	۰/۳۳۰
۸	تعهد سازمانی	۱	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹
۹	مدت قرار داد	۱	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹	۰/۲۳۹

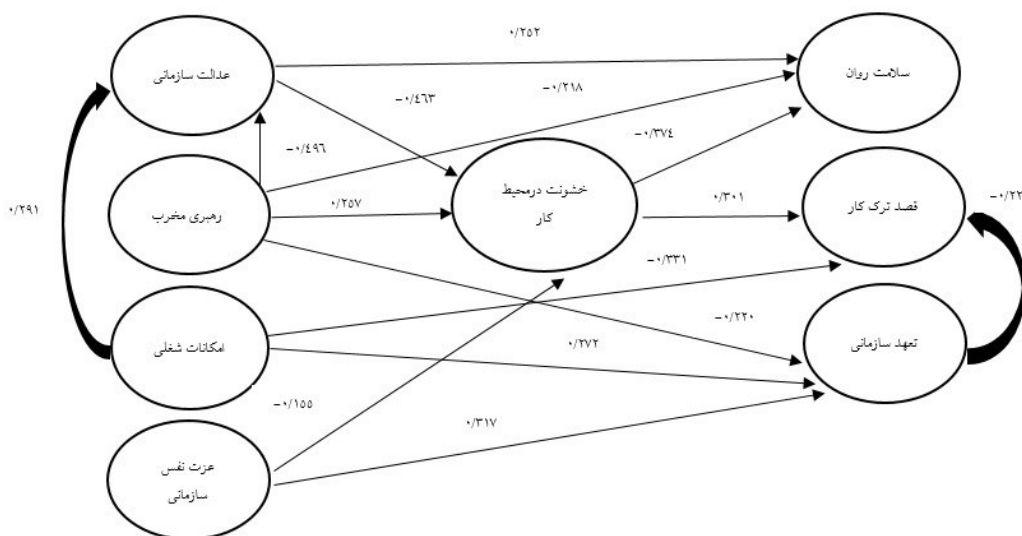
داده های جدول (۳)، همبستگی ساده بین متغیرها را نشان می دهد. این موارد نشان از وجود همبستگی معنادار میان متغیرهای پژوهش دارد. با توجه به جدول بالا، خشونت با تمامی متغیرهای دیگر پژوهش ارتباط معناداری دارد. از بین متغیرها، قوی ترین رابطه خشونت با سلامت روان عمومی، عدالت سازمانی ادراک شده و نیز رهبری مخرب با به ترتیب -۰/۶۱۳، -۰/۵۲۸ و کمترین ارتباط با متغیر تعهد سازمانی. رهبری مخرب با متغیرهای عدالت ادراک شده و سلامت روانی عمومی بیشترین ارتباط را دارد و عدالت ادراک شده نیز به شدت با تمایل به ترک کار ارتباط دارد.

در ادامه تحلیل ها، با استفاده از رگرسیون به صورت گام به گام و تحلیل مسیر، روابط میان متغیرها بررسی و نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول شماره (۴): نتایج حاصل از بررسی عناصر حاضر در تحلیل مسیر الگوی نهایی پژوهش

ردیف	رابطه متغیرها در الگو	β	R2
۱	عدالت سازمانی ← خشونت در محیط کار	-۰/۴۶۳	۰/۴۲۰
۲	رهبری مخرب ← خشونت در محیط کار	۰/۲۵۷	
۳	عزت نفس سازمانی ← خشونت در محیط کار	-۰/۱۵۵	
۴	خشونت در محیط کار ← سلامت روان عمومی	-۰/۳۷۴	۰/۵۱۷
۵	رهبری مخرب ← سلامت روان عمومی	-۰/۲۱۸	
۶	عدالت سازمانی ← سلامت روان عمومی	۰/۲۵۲	
۷	امکانات شغلی ← تعهد سازمانی	۰/۲۷۲	۰/۳۹۹
۸	رهبری مخرب ← تعهد سازمانی	-۰/۲۲۰	
۹	عزت نفس سازمانی ← تعهد سازمانی	۰/۳۱۷	
۱۰	تعهد سازمانی ← قصد ترک کار	-۰/۲۲۸	۰/۵۰۰
۱۱	خشونت در محیط کار ← قصد ترک کار	۰/۳۰۱	
۱۲	امکانات شغلی ← قصد ترک کار	-۰/۳۳۱	
۱۳	رهبری مخرب ← عدالت سازمانی	-۰/۴۹۶	۰/۴۱۸
۱۴	امکانات شغلی ← عدالت سازمانی	۰/۲۹۱	

با توجه به جدول (۴) و با در نظر داشتن الگوی اولیه بررسی عوامل و پیامدهای خشونت در محیط کار، از میان متغیرهای سازمانی در نظر گرفته شده نظری شامل: عدالت سازمانی، رهبری مخرب، امکانات شغلی، دو متغیر اول، و از میان عوامل فردی تاثیرگذار، تنها عزت نفس سازمانی، در تبیین خشونت در محیط کار موثر بودند و در مجموع ۰/۴۲۰ از واریانس خشونت را پوشش می دهند. همچنین در مورد پیامدهای خشونت، این عامل به طور مستقیم با سلامت روان عمومی با ضریب مسیر ۰/۳۷۴- و قصد ترک کار با ضریب تاثیر ۰/۳۰۱ در ارتباط بوده است به این صورت که افزایش خشونت در محیط کار، سلامت روان عمومی کاهش داده و تمایل به ترک کار بیشتر می شود. در نهایت با توجه به تحلیل متغیرها، الگوی نهایی و اصلاح شده در شکل (۲) نمایش داده شده است.



شکل شماره (۲): الگوی نهایی روابط میان متغیرهای مربوط به خشونت در محیط کار

چنان چه در شکل (۲) مشخص است، عدالت سازمانی ادراک شده، رهبری مخرب، عزت نفس سازمانی به شکل مستقیم و امکانات شغلی به شکل غیرمستقیم و از طریق عدالت سازمانی بر خشونت موثر هستند. همین طور خشونت نیز به صورت مستقیم با سلامت روان عمومی و قصد ترک کار ارتباط دارد و بر آن ها تاثیر گذاشته و می تواند به واسطه قصد ترک کار، بر تعهد سازمانی نیز اثر بگذارد. ارتباط سایر عوامل حاضر در الگو نیز در شکل مشخص است.

نتیجه گیری

این پژوهش به علت عدم توجه کافی به موضوع خشونت در بخش خصوصی در پژوهش های انجام شده، با هدف بررسی عوامل و پیامدهای خشونت در محیط کار انجام شد. نتایج مطالعه حاضر توانست علاوه بر ارائه توصیفی از وضعیت خشونت، برخی عوامل موثر بر بروز خشونت و از مهم ترین نتایج خشونت را بررسی کند. همچنین الگوی تحلیل مسیر ارائه شده در تمامی مدل ها، دارای برازندگی نسبتا مناسبی بود.

یافته این پژوهش حاکی از آن است با این که خشونت های فیزیکی رو به کاهش است ولی نوع دیگری از آن، به خصوص خشونت های کلامی در میان کارکنان بسیار شایع است. این نوع خشونت بیش از خشونت فیزیکی بر روح افراد مخصوصا زنان، تاثیرگذار است و لایه های عمیق تر درون افراد را تهدید می کند. خشونتی که کمتر به چشم می آید و به دلایل فرهنگی و قانونی در بسیاری از موارد به رسمیت شناخته نمی شود (سهراب زاده و منصوریان، ۱۳۹۶: ۲۴۷). از یافته های مهم این تحقیق، وجود رابطه معنادار متغیرهای رهبری مخرب، عدالت سازمانی ادراک شده و عزت نفس سازمانی با خشونت است و بیانگر این موضوع است که برای تبیین خشونت در محیط کار باید عوامل فردی، سازمانی و حتی اجتماعی مدنظر قرار گیرند. در خصوص فرضیات مطرح شده در پژوهش، نتایج و الگوی نهایی نشان از تایید فرضیه اول یعنی ارتباط معنادار بین رهبری مخرب و بروز خشونت در محیط کار دارد. این موضوع با یافته های گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵)، قنبری و معجونی (۱۴۰۰) و همینطور موسوی و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد. در واقع شیوه رهبری زورمدارانه، غیرمشارکتی و همراه با کنترل شدید کارکنان با از بین بردن روحیه کارکنان و اختلال در روابط سازمانی، زمینه را برای بروز رفتارهای انحرافی در قالب خشم و یا نفرت مهیا می کند.

فرضیه دوم مبنی بر رابطه معنی دار منفی بین عدالت سازمانی و خشونت در محیط کار مورد تایید قرار گرفت. عدالت سازمانی از عوامل سازمانی و بسیار مهم در بروز خشونت تلقی می شود. یافته های پژوهش حاضر را می توان از طریق فرضیه های ناکامی-پرخاشگری و عدالت تبیین نمود. همان گونه که قبلا بیان گردید، بسیاری از تمایلات به بروز خشونت، پاسخ های غیرمنطقی به محرک های ناکامی هستند. عدم ادراک عدالت می تواند با تخریب روحیه و انگیزه کار جمعی، اهتمام افراد به رعایت هنجارهای سازمانی را به شدت تضعیف کند. تاثیر معنی دار عدالت سازمانی بر خشونت در تحقیقات متعددی مانند مهداد و همکاران (۱۳۹۱)، بارانی و ناستی زایی (۱۳۹۹)، با یافته پژوهش حاضر همخوانی دارد.

درمورد فرضیه سوم مبنی بر ارتباط معنی دار میان ویژگی های شغلی با بروز خشونت در محیط کار، ارتباط معناداری میان نوع شغل، نوبت کاری، سابقه کار با بروز خشونت یافت نشد. یافته های نصیرزاده و همکاران (۱۴۰۰) نیز در خصوص این عوامل حاکی از عدم رابطه این متغیرها با خشونت کاری بوده است. از میان این دسته از عوامل، تنها همبستگی معناداری در سطح (۰.۰۵)، میان خشونت با متغیر مدت قرارداد کاری گزارش شد. به طوری که با افزایش مدت قرارداد، افراد خشونت کمتری را تجربه کرده اند. تاثیر نوع و مدت قرارداد در تحقیقات مونتر و همکاران (۳۳) نیز به اثبات رسیده است. قراردادهای کوتاه مدت با ایجاد ناامنی شغلی و کاهش تعهد سازمانی می تواند زمینه ساز رفتارهای انحرافی باشد. از طرفی ناامنی شغلی یکی از مصادیق بارز بی قدرتی محسوب می شود که با تحمیل عدم دید بلندمدت نسبت به آینده، افراد را در پیروی از جامعه ناامید می کند (Lopez. et al, 2009: 7).

فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر ارتباط میان مشخصات فردی مانند سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سایر متغیرهای جمعیت شناختی با خشونت در محیط کار، تایید نشد. در پژوهش حاضر، ارتباط معناداری میان سن، وضعیت تاهل، تحصیلات، تعداد فرزندان با میزان و نوع خشونت بدست نیامد که با نتایج مطالعه نصیرزاده و همکارانش در مورد عوامل فردی موثر بر خشونت محیط کار (۱۴۰۰) و پیمایش دماری و همکاران (۱۳۹۹) همخوان است. اما لازم به ذکر است که طبق نتایج، زنان بیشتر از مردان با خشونت

های کلامی و جنسی مواجه بودند. در واقع زنان با هر ویژگی شخصیتی و اجتماعی، بیشتر در معرض انواع خشونت هستند که این تجربه، ریشه در تبعیضات جنسیتی که یک نابرابری اجتماعی مخرب است دارد و ساختارهای فرهنگی و اجتماعی جامعه در پیدایش و تداوم آن نقش اساسی دارد. تجربه خشونت در زنان با نظریات مختلفی مانند نظریه بی قدرتی و پایگاه قدرت در سازمان قابل تبیین است (کردی و حسینی نوذری، ۱۳۹۴: ۱۷).

فرضیه پنجم و ارتباط میان امکانات و ارزیابی افراد از آن، و میزان بروز خشونت در محیط کار، با اثبات رابطه غیرمستقیم برخورداری افراد از امکانات محیط کار با خشونت، تایید شد. این متغیر به واسطه عدالت سازمانی با خشونت محیط کار در ارتباط است. نامناسب بودن وضعیت محیطی مانند سروصدای زیاد، روشنایی کافی و طراحی نامناسب فضای کار و عدم برخورداری از امکانات حمل و نقل، از مهم ترین عوامل موثر در بروز خشونت ها به ویژه خشونت های کلامی عنوان شده است (نصیرزاده وهمکاران، ۱۴۰۰). این موارد به ظاهر کم اهمیت، همان طور که در الگوی (۲) نمایان است می تواند با تاثیر بر عوامل مهمی نظیر تعهد سازمانی و قصد ترک کار، پیامدهای مهمی برای هر سازمان داشته باشد.

فرضیه ششم در مورد تاثیر مستقیم خشونت محیط کار بر سلامت روان کارکنان؛ طبق یافته های تحقیق، خشونت با ضریب تاثیر قابل توجه ۰/۳۷۴ به صورت مستقیم و منفی بر سلامت روان عمومی افراد موثر است. تقریباً تمام مطالعاتی که در حوزه خشونت انجام شده است بر روی تاثیرات فردی به خصوص بر بعد سلامت جسم و روان افراد تاکید داشته اند. تحقیقات نشان می دهد تجربه خشونت می تواند پیامدهای مستقیمی مانند احساس خشم، اضطراب، علائم افسردگی، حواس پرتی، ترس از جرم و همین طور پیامدهای غیر مستقیم مانند تاثیرات روان تنی نظیر فشارخون، دردهای عضلانی، دیابت و سایر موارد را شامل شود (Barling:1996 , Hogh et. al:2019).

در مورد فرضیه هفتم و ارتباط مستقیم خشونت در محیط کار با تعهد سازمانی، علی رغم همبستگی معنادار و منفی این دو متغیر در سطح ۰/۰۵، خشونت محیط کار نتوانست در مدل نهایی، تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کند. این نتیجه همخوان با یافته فقیه (۱۳۹۳) مبنی بر تاثیر غیرمستقیم خشونت بر تعهد عاطفی نسبت به کار است ولی با نتایج برخی مطالعات مبنی بر تاثیر مستقیم خشونت بر تعهد سازمانی مغایرت دارد (Courcy,2016). نتیجه حاصل شده در این مورد، می تواند به دلیل پیچیده و چند سطحی بودن عوامل موثر بر تعهد سازمانی باشد. چلبی، تعهد کاری را متأثر از عملگرهایی در سه سطح خرد، کلان و سازمانی می بیند که عوامل سازمانی مانند خشونت در محیط کار، تنها یکی از عوامل تعیین کننده است (چلبی، ۱۳۹۴: ۱۴۷). فرضیه هشتم در خصوص ارتباط مستقیم و مثبت بین خشونت در محیط کار و قصد ترک کار، با توجه به نتایج، تایید گردید. طبق شکل ۲، خشونت با ضریب مسیر ۰/۳۰۱ به شکل مثبت باعث افزایش تمایل به ترک کار می شود که با نتایج گزارش شده بسیاری از تحقیقات همسو می باشد (Courcy et. al 2016 ; Heames 2006; Johnson 2009).

فرضیه نهم در رابطه با ارتباط مستقیم بین سبک رهبری مخرب و متغیرهای تعهد سازمانی و قصد ترک کار با توجه به داده های جدول ۴ و شکل ۲ تایید می شود. طبق یافته ها، رهبری مخرب به شکل مستقیم و منفی بر تعهد کاری موثر است (۰/۲۲۰) و همین طور با واسطه تعهد سازمانی و کاهش آن، سبب بیشتر شدن تمایل فرد به خروج از سازمان می شود و این با نتایج قنبری و معجونی (۱۴۰۰) که نشان دهنده وجود ارتباط مستقیم و منفی رهبری مخرب با عدالت سازمانی و ارتباط مستقیم و مثبت رهبری مخرب با قصد ترک شغل است، همخوانی دارد. می توان گفت وفاق سازمانی و مشارکت سازمانی از عوامل تقویت کننده تعهد کاری و استبداد سازمانی که بیش از هر چیز وابسته به خصوصیات فردی و سبک مدیریتی است به عنوان تضعیف کننده تعهد سازمانی تاثیرگذار است.

فرضیه دهم که مدعی ارتباط میان عدالت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی و قصد ترک کار است، با توجه به ارتباط غیر مستقیم عدالت سازمانی و قصد ترک کار به وسیله خشونت محیط کار و نیز ارتباط توأم تعهد سازمانی و ترک کار، تایید می شود. همچنین مطابق جدول (۳) میان این متغیرها، همبستگی معناداری دیده می شود. این نتیجه با یافته های تحقیق جزئی و سلطانی (۱۳۹۵) مبنی بر ارتباط و تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد و اعتماد سازمانی کاملاً همخوانی دارد. از دیگر تحقیقات همسو در این نتیجه می توان به پژوهش ژیانگ و همکاران که به بررسی تطبیقی ارتباط بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در سه کشور چین،

کره جنوبی و استرالیا پرداخته اند، اشاره کرد. در این تحقیق به نقش میانجی اعتماد سازمانی در تاثیر عدالت بر تعهد سازمانی اشاره شده است (Jiang, et al, 2015).

محدودیت ها و پیشنهادهای پژوهش

نخستین محدودیتی که در مورد پژوهش حاضر قابل ذکر است، محدود بودن گستره مطالعاتی تحقیق است که تعمیم پذیری نتایج آن برای سایر نقاط باید با احتیاط صورت گیرد. با توجه به این که پژوهش حاضر از اولین بررسی های انجام شده راجع به عوامل و پیامدهای خشونت در شرکت های خصوصی است، نیاز است مطالعات بیشتری در نقاط دیگر کشور صورت گیرد و همین طور در آن ها به نوع فعالیت های سازمان ها، پیشبین ها و نتایج خاص خشونت در آن محیط توجه ویژه گردد. بی تردید درباره هر پدیده ای عوامل بسیاری دخیل هستند که در این تحقیق به همه آن ها پرداخته نشده است. همین طور با توجه به حساسیت موضوعات مربوط به انحرافات اجتماعی مانند خشونت، باید محافظه کاری پاسخگویان در تکمیل پرسشنامه ها را همواره لحاظ کرد. همچنین به دلیل نوع تحقیق که از شیوه تحلیل همبستگی استفاده شده است، رابطه علت و معلولی در خصوص متغیرها مانند شیوه آزمایش، وجود ندارد. با توجه به نتایج پژوهش و تاثیر مستقیم رهبری مخرب و عدالت سازمانی در بروز خشونت، توصیه می شود از شیوه های مشارکتی تر و توأم با آزادی عمل بیشتر متناسب با مسئولیت های کارکنان استفاده شود. وجود دیدگاه عامل تولید و فاعل صرف به کارکنان، سبب احساس بی قدرتی و از بین رفتن پنداره سازنده نسبت به شغل می شود. همچنین همواره باید به رویه های اجرایی و توزیع منابع عادلانه میان کارکنان توجه خاص داشت. عدم رعایت این مهم، ضمن افزایش دید منفی نسبت به سازمان و اهدافش، می تواند با ایجاد انگیزه رفتارهای تلافی جویانه، باعث خشونت و دیگر انحرافات سازمانی شود. از دیگر پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق، با توجه به اثرگذاری مستقیم امکانات شغلی بر تعهد سازمانی و قصد ترک کار و نیز با اشکال غیرمستقیم بر خشونت، باید در فراهم آوردن سرویس های ایاب و ذهاب به ویژه برای کارکنان خانم، فضای عاری از آلودگی های محیطی، فراهم شود. در نهایت نظر به این که پیامد های فردی و سازمانی خشونت در محیط کار فراوان است و این مسئله سالانه هزینه های زیادی را بر اقتصاد تحمیل می کند، محققان باید به بررسی بیشتر مقوله خشونت در محل کار بپردازند.

منابع و مراجع

- [۱] بارانی، فاطمه و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۹)، «بررسی تأثیر رهبری مخرب بر تمایل به ترک خدمت معلمان بانقش میانجی بی عدالتی سازمانی»، فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، سال اول، شماره ۱: ۲۵۸-۲۳۱
- [۲] پارسامهر، مهربان و یوسفی شیخ رباط و بندری، مهران. (۱۳۹۹)، «بررسی رابطه ناکامی و خشونت روانی و کلامی مردان و زنان در خانواده‌های شهر اصفهان»، مطالعات اجتماعی روانشناسی زنان، سال هجدهم، شماره اول: ۱۶۸-۱۳۱
- [۳] جزنی، نسرين و سلطانی، شاروخ. (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، مجله مدیریت توسعه و تحول، دوره بیست و پنجم، ۳۶-۲۷
- [۴] چلیبی، مسعود. (۱۳۹۴)، تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران: نی
- [۵] حسینی، هادی و محسنی، رضاعلی و فیروزجاییان، علی اصغر. (۱۳۹۸)، تبیین جامعه شناختی خشونت علیه زنان: مطالعه تجربی، فصلنامه مطالعات اجتماعی در ایران، دوره هشتم، شماره دو: ۴۳۲-۴۱۱
- [۶] دمازی، بهزاد وهمکاران. (۱۳۹۹)، پیمایش ملی خشونت محیط کار در کارگران صنعتی جمهوری اسلامی ایران، مجله علمی پژوهشی سلامت کار ایران، دوره هفدهم، شماره اول: ۱۰۸۵-۱۰۷۲
- [۷] رحمانی، آزاد وهمکاران. (۱۳۸۸)، بررسی خشونت محل کار علیه پرسنل فوریت های پزشکی در استان آذربایجان شرقی، مجله علمی پزشکی قانونی، دوره پانزدهم، شماره دوم: ۱۰۷-۱۰۰
- [۸] ریتزر، جورج. (۱۳۹۹)، نظریه های جامعه شناسی، ترجمه هوشنگ نایبی، تهران: نی
- [۹] سهراب زاده، مهران و منصوریان راوندی، فاطمه. (۱۳۹۶)، تجربه زیسته زنان از خشونت کلامی در خانواده: (مطالعه موردی: زنان شهر کاشان)، نشریه زن در فرهنگ و هنر، دوره نهم، شماره دوم: ۲۶۴-۲۴۵
- [۱۰] فقیه، سارا. (۱۳۹۳)، بررسی الگویی از پیشایندها و پیامدهای خشونت در محل کار در کارکنان یک سازمان صنعتی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی گرایش صنعتی-سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز
- [۱۱] قلعه ای، فرهاد. (۱۳۹۵)، شناسایی، طبقه بندی و رتبه بندی موارد و مصادیق آزار در محل کار در یک سازمان دولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک، دانشگاه شهید بهشتی
- [۱۲] قنبری، سیروس و معجونی، حسین. (۱۴۰۰)، نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی گیری عدالت سازمانی و اهمال کاری، پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، سال دهم، شماره سوم: ۹۸-۶۹
- [۱۳] کردی، حسین و حسینی نودری، علی اصغر. (۱۳۹۴)، تجربه انواع آزار جنسی زنان، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال پانزدهم، شماره ۵۷: ۳۰-۷
- [۱۴] گل پرور، محسن وسلحشور، آزاده. (۱۳۹۵)، الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ششم، شماره دو: ۱۲۳-۹۳
- [۱۵] معین، سعیدرضا و رفیعی نژاد، معصومه. (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در بانک های مهر اقتصاد در استان فارس، مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، سال سوم، شماره ۲۸: ۱۰۰-۸۲
- [۱۶] مقامی، مهرداد و آقاباباییان، حمیدرضا و سماک، سمیه. (۱۳۹۴)، بررسی خشونت کلامی در محل کار علیه کارکنان فوریت های پزشکی در سال ۱۳۹۲، فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره هفتم، شماره اول: ۴۰-۳۲
- [۱۷] مکتوبیان، مریم و ربانی خوراسگانی علی. (۱۳۹۳)، چگونگی آزار جنسی زنان در محیط-کار: به کارگیری روش-شناسی کیفی نظریه داده-بنیاد برای بررسی احساس نا-امنی زنان در محیط-کار، پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، دوره سوم، شماره اول: ۷۸-۶۱
- [۱۸] مهداد، علی وطیباخ عشقی، یاسمین و مهدیزادگان، ایرج. (۱۳۹۱)، رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با میل به خشونت در محیط کار، یافته های نو در روانشناسی، سال هفتم، شماره ۲۳: ۳۶-۱۹
- [۱۹] موسوی، نجم الدین وهمکاران. (۱۴۰۰)، رابطه درک رهبری اقتدارگرا و رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار با میانجی گیری نقض قرارداد روان شناختی، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره یک: ۷۸-۶۶

- [۲۰] نصیرزاده، نفیسه وهمکاران. (۱۴۰۰)، بررسی عوامل فردی و شغلی مؤثر در بروز خشونت شغلی کارکنان در صنایع منتخب استان آذربایجان شرقی، مجله مهندسی بهداشت حرفه ای، دوره هشتم، شماره یک: ۴۴-۵۴
- [۲۱] نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسن. (۱۳۸۳)، بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشونتی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، سال یازدهم، دوره سوم، شماره ۱ و ۲: ۷۰-۵۷
- [22] Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative comitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- [23] Ashforth, E. Blake. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43 (2), 207-242.
- [24] Barling J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions*, ed. GR VandenBos, EQ Bulatao, pp. 29-49. Washington, DC: American Psychological Association.
- [25] Boyle, M. J., & Wallis, J. (2016). Working towards a definition for workplace violence actions in the health sector. *Safety in health*, 2 (1), 1-6.
- [26] Cochran, J. K., Maskaly, J., Jones, S., & Sellers, C. S. (2016). Using structural equations to model Akers' social learning theory with data on intimate partner violence. *Crime & Delinquency*, 63 (1), 39-60.
- [27] Commann, C, Fichman, M. Jenkins, D., and Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessrnt Questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- [28] Courcy, F., Morin, A. J., & Madore, I. (2019). The effects of exposure to psychological violence in the workplace on commitment and turnover intentions: The moderating role of social support and role stressors. *Journal of interpersonal violence*, 34 (19), 4162-4190.
- [29] ESSIEN-ABASI, I., Tamunomiebi, M. D., & Nwaeke, L. I. (2019). EMPLOYEE WORK POWERLESSNESS AND DEVIANT BEHAVIOUR IN FOUR-STAR HOTELS IN THE SOUTH-SOUTH REGION OF NIGERIA, *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 6 (3), 65-78.
- [30] Ferris, P. A. (2009). The role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61 (3), 169.
- [31] Fox, S., & Cowan, R. L. (2015). Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 25 (1), 116-130.
- [32] Heames, J., & Harvey, M. (2006). Workplace bullying: A cross-level assessment. *Management Decision*, 44 (9), 1214-1230
- [33] Hogh, A., Clausen, T., Bickmann, L., Hansen, Å. M., Conway, P. M., & Baernholdt, M. (2021). Consequences of workplace bullying for individuals, organizations and society. *Pathways of job-related negative behavior*.
- [34] Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. (2015). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (7), 973-1004.
- [35] Johnson, S. L. (2009). International perspectives on workplace bullying among nurses: a review. *International nursing review*, 56 (1), 34-40.
- [36] Kennedy, D. B., Homant, R. J., & Homant, M. R. (2004). Perceptions of injustice as a predictor of support for work place aggression. *Journal of Business and Psychology*. 18, pp: 323-336.

- [37] Lee, J. (2012). The effects of leadership behavior on workplace harassment, employee outcomes, and organizational effectiveness in small businesses (Doctoral dissertation, The George Washington University).
- [38] Lopez, S. H., Hodson, R., & Roscigno, V. J. (2009). Power, status, and abuse at work: General and sexual harassment compared. *The Sociological Quarterly*, 50 (1), 3-27.
- [39] Mayer, D. M., Thau, S., Workman, K. M., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2012). Leader mistreatment, employee hostility, and deviant behaviors: Integrating self-uncertainty and thwarted needs perspectives on deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117 (1), 24-40.
- [40] Montes, A., Leal-Rodríguez, A. L., & Leal-Millan, A. G. (2015). A comparative study of workplace bullying among public and private employees in Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57 (6), 695-700.
- [41] Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36 (3), 527-556.
- [42] Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32 (3), 622-648. 47.
- [43] Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30 (5), 591-622.
- [44] Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Organization, First published 2021.
- [45] <https://www.tamin.ir/file/file/423878>.