



فصلنامه تعالی منابع انسانی، دوره سوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۱

## بررسی اثرات سیاست های سازمانی ادراک شده بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری ادراک شده کارکنان

مجید ماهرانی برزانی<sup>۱</sup>، مهرداد صادقی ده چشمه<sup>۲\*</sup>، علی رشید پور<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۰

### چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین اثرات سیاست های سازمانی ادراک شده بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری ادراک شده کارکنان است، جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه های استان چهارمحال و بختیاری بودند، که تعداد آن ها ۲۲۵۵ نفر است، با توجه به حجم هر منطقه با استفاده از فرمول کوکران ۶۶۰ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردید و روایی و پایایی آنها مورد آزمون قرار گرفت که از روایی و پایایی بالایی برخوردار بوده اند. نتایج حاصل از تحلیل های انجام شده در پژوهش نشان داد که سیاست های سازمانی ادراک شده از طریق بی نزاکتی در محیط کار بر تاب آوری کارکنان ادراک شده تاثیر دارد. با توجه به خروجی وارپ مقدار معناداری برای تاثیر مستقیم سیاست های سازمانی ادراک شده از طریق بی نزاکتی در محیط کار بر تاب آوری کارکنان ادراک شده معنادار است.

**واژگان کلیدی:** سیاست های سازمانی ادراک شده؛ تاب آوری ادراک شده کارکنان، بی نزاکتی در محیط کار

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. نویسنده مسئول: [ag7220500@gmail.com](mailto:ag7220500@gmail.com)

<sup>۳</sup> دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

مقدمه

یک واقعیت سازمان‌های امروزه فرار گرفته و آن روند فزاینده رفتار غیرمدنی در محیط کار است (تانگ و همکاران، ۲۰۱۹). یک پژوهش قبلی نشان داد که ۹۸٪ از کارمندان در هر مقطعی از زندگی کاری خود رفتارهای غیرمدنی را تجربه کردند، در حالی که ۵۰٪ حداقل یک بار در هفته با چنین رفتارهایی مواجه شدند (پورات و پیرسون، ۲۰۱۳). پژوهش دیگری که توسط پورات (۲۰۱۶) انجام شد نشان داد که کارکنانی که حداقل یک بار در ماه رفتار آزاردهنده همکاران را گزارش می‌کنند، از سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۱۶، ۱۳ درصد افزایش یافته و به ۶۲ درصد افزایش یافته است. پژوهش دیگری که در ایالات متحده توسط کورتینا و همکاران (۲۰۰۱) انجام شد نشان داد که ۷۱ درصد کارکنان در ۵ سال گذشته رفتارهای غیرمدنی را در محیط کار خود تجربه کرده‌اند. به طور کلی، چنین رفتارهایی شامل تعدادی از رفتارهای انحرافی با شدت پایین مانند نادیده گرفتن هدف، بی‌احترامی به هدف، اظهارنظرهای تحقیرآمیز و غیر مودبانه، و جداسازی هدف از فعالیت‌های کاری است (لیو و همکاران، ۲۰۲۰؛ تانگ و همکاران، ۲۰۱۹). این رفتارهای غیرمدنی پیامدهای منفی مختلفی در محیط کار به همراه دارد، مانند عملکرد ضعیف، رفتارهای شهروندی سازمانی ضعیف، روابط ضعیف با مشتری، جابجایی کارمندان بالاتر و رفتارهای معکوس کننده (ماتو و همکاران، ۲۰۱۹؛ پورات، ۲۰۱۶). با توجه به وجود و پیامدهای بیشتر بی‌نزاکتی در محیط کار مهم است توجه جدی به موضوع شود (اوگونگ بامیلا، ۲۰۱۳). با این حال، در مقایسه با پژوهش‌های مربوط به پیامدهای بی‌نزاکتی در محیط کار، توجه کمی به کاوش پیشایندهای آن شده است (هولشگر و همکاران، ۲۰۲۱؛ تورکلسون و همکاران، ۲۰۱۶). از آنجایی که به نظر می‌رسد بی‌نزاکتی در محیط کار اساساً توسط عوامل سازمانی شکل می‌گیرد (آروگونداد و همکاران، ۲۰۱۶؛ شاه و هاشمی، ۲۰۱۹). به نظر می‌رسد که سیاست‌های سازمانی به عنوان یک پدیده منفی می‌تواند نقش مهمی در شکل دادن به بی‌نزاکتی در محیط کار ایفا کند (آروگونداد و همکاران، ۲۰۱۶؛ اوگونگ بامیلا، ۲۰۱۳). سیاست یک پدیده غالب در سازمان‌های معاصر از جمله موسسات آموزشی است (لابراگ و همکاران، ۲۰۱۷). در سازمان‌های امروزی، سیاست سازمانی اهمیت فوق‌العاده‌ای یافته است و تقریباً در هر سازمانی قابل احساس است. سیاست‌های سازمانی مهم هستند زیرا درک و تأثیری بر عملکرد کارکنان از فرآیندهای تعارض غیررسمی و عملیات مشارکتی در سازمان‌ها ارائه می‌کنند. قدرت توانایی دیگران برای تأثیرگذاری است. فرآیند تأثیرگذاری بر فرد اثر است. به عنوان کارکنان یک سازمان، نفوذ آنها یک استراتژی عملی است. بسیاری با مهارت‌های سیاسی قوی می‌توانند از پایه‌های قدرت خود استفاده موثری کنند. سیاست در مورد چگونگی به دست آوردن کنترل و استفاده مردم از آن است. بنابراین سیاست سازمانی به معنای استفاده از قدرت و نفوذ

- 
- 1- Tong & et al
  - 2- Porath & Pearson
  - 3- Cortina & et al.
  - 4- Li & et al.
  - 5- Ma & et al
  - 6- Ogunbamila
  - 7- Hilsheger & et al
  - 8- Erkelson & et al.
  - 9- Aogundade & et al
  - 10- Shah & Hashmi
  - 11- Aogundade & et al
  - 12- Labragua & et al

در سازمان هاست. سیاست به عنوان پدیده ای تلقی می شود که بخشی از ساختار اجتماعی منظم هر سازمان را تشکیل می دهد (یلماز، ۲۰۱۴).

سیاست سازمانی به عنوان مشاهده یا تفسیر یک فرد (کارمند) از رفتارهای منفعت طلبانه دیگران، مانند دستکاری دقیق سیاست های سازمانی، دیده می شود (چهار و هاتوال، ۲۰۲۰) بسیاری از محققان سیاست سازمانی را به عنوان اقداماتی توصیف کرده اند که رفتارها، رفتار و مهمتر از همه، تصمیم گیری را با قدرت کنترل می کند. (بروئر و همکاران، ۲۰۱۱). ابزاری کاربردی محسوب می شود، زیرا رقابت پذیری را به محیطها و رقابت های سیاسی می افزاید (پاولی، ۲۰۰۹). در حالی که دیگران سیاست سازمانی را ناکارآمد می دانند (کروپانزانو و همکاران، ۱۹۹۷). با این وجود، کشف شده است که عامل تعیین کننده برخی رفتارهای ضد اجتماعی است. بسیاری از مدیران از اختیارات خود برای تأثیر گذاری بر تصمیم گیری و عمل استفاده می کنند. سیاست سازمانی می تواند بر اقدامات تأثیر بگذارد و وحدت و عملکرد سازمانی را به یک نتیجه مخرب تبدیل کند. پیامدهای مخرب شامل، اما نه محدود به، کاهش رضایت کارکنان و مشارکت کلی شرکت، کاهش عملکرد کارکنان، قصد جابجایی بیشتر، و افزایش اضطراب یا ناراحتی شغلی در بی ادبی در محل کار است. در طی دو سال گذشته، محققان سازمانی نگران این رفتارهای ضد اجتماعی تلقی شده اند که احتمالاً به دلیل افزایش تعداد کارکنان ناراضی و تأثیر آنها بر سازمان و کارکنان آن است (کورتینا و همکاران، ۲۰۰۱).

سیاست سازمانی درک شده به طور قابل توجهی بر بی نزاکتی در محیط کار تأثیر می گذارد (خاتک و همکاران، ۲۰۲۱) علاوه بر این، آروگانند و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه ای که در نیجریه انجام شد نشان دادند که درک سیاست سازمانی به طور قابل توجهی بر بی نزاکتی در محیط کار تأثیر می گذارد. مطالعه انجام شده توسط مخدوم و همکاران (۲۰۱۷) توضیح داد که تأثیر قابل توجهی از سیاست سازمانی ادراک شده بر بی نزاکتی در محیط کار معلمان دبیرستان در مدارس خصوصی و دولتی وجود دارد. علاوه بر این، مطالعات قبلی انجام شده و بررسی شده است که بی نزاکتی در محیط کار به طور قابل توجهی بر تاب آوری سازمانی تأثیر می گذارد (چهار و هاتوال، ۲۰۲۰؛ بشیر و همکاران، ۲۰۱۹).

موسسات آموزشی عمومی، به ویژه دانشگاهها به تدریج به مکانهای سیاست مسموم تبدیل شده اند، بخشی از اساتید و دانشجویان به طور فعال در بازی های سیاسی به عنوان ابزاری برای هنر بقا، دنبال کردن علایق شخصی و کسب قدرت سیاسی شرکت می کنند. به ویژه مشارکت فعال اعضای هیئت علمی در سیاست تأثیرات جدی بر نگرشها و رفتارهای آنها دارد. علاوه بر این، بی نزاکتی در محیط کار نیز یک پدیده غالب در محیط های دانشگاهی است (رایت و هیل، ۲۰۱۵).

- 1- Yilmaz
- 2 - Chahar & Hatwal
- 3- Brouer & et al
- 4- Powley
- 5- Cropanzano & et al
- 6- Cortina & et al
- 7- Khattak & et al
- 8- Arogundade & et al
- 9- Makhdoom & et al
- 10 - Chahar & Hatwal
- 11 Bashir & et al
- 12 Wright & Hill

با این حال، تعداد کمی از مطالعات تحقیقاتی بر شکل نسبتاً ضعیف رفتار ناعادلانه روانی که در آن نیت متناقض وجود دارد، متمرکز شده‌اند. از آنجایی که کارکنان بر اساس ادراک خود از واقعیت عمل می‌کنند، ضروری است که درک کارکنان از سیاست و چگونگی تأثیر آن بر تاب آوری کارکنان و بی‌نزاکتی در محیط کار بررسی شود.

این پژوهش برای تجزیه و تحلیل سیاست سازمانی و رابطه آنها با تاب آوری کارکنان کارکنان، و بی‌نزاکتی در محیط کار در میان کارکنان مرتبط با کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام شده است. با توجه به مزیت جمعیتی، ماهیت نوظهور سیاست سازمانی و کاربرد گسترده آن در سازمان فناورانه، مطالعه این ماهیت بیشتر امروزی است و قابل توجه هدف از این پژوهش تجربی حاضر، بررسی سیاست سازمانی بر بی‌نزاکتی در محیط کار است. علاوه بر این، تاب آوری کارکنان به عنوان متغیر میانجی بین سیاست سازمانی ادراک شده و بی‌نزاکتی در محیط کار در نظر گرفته شده است. نتایج کار حاضر برای سازمان و مدیر منابع انسانی در طراحی استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی مناسب برای مدیریت بی‌نزاکتی در محیط کار مفید خواهد بود.

### مبانی نظری پژوهش

#### سیاست سازمانی ادراک شده

سیاست سازمانی یکی از رایج‌ترین و محبوب‌ترین مفاهیم بحث غیررسمی برای کارکنان آن است . سیاست سازمانی تلقی شده به عنوان رفتاری گاه به گاه، متعارف، معمولی، تفرقه افکنانه و نامشروع با هدف جابجایی قدرت مشروع بیان می‌شود (خاتک و همکاران، ۲۰۲۱) . سیاست سازمانی ادراک شده ویژگی همه سازمان‌ها بدون در نظر گرفتن ماهیت و اندازه آن است، مانند سازمان‌های کوچک، متوسط و بزرگ (وارشنی، ۲۰۱۹).

#### بی‌نزاکتی در محیط کار

بی‌نزاکتی در محیط کار عبارت است از بی‌ادبی، نادیده گرفتن دیگران، سوء استفاده از روابط، و زوال همدلی (پیرسون و همکاران، ۲۰۰۰). که نشان دهنده رفتارهای انحرافی با شدت کم در محل کار است (شیلپزند و همکاران، ۲۰۱۶) سه جنبه بی‌نزاکتی در محیط کار را طبقه بندی کردند: بی‌نزاکتی تجربه شده شاهد بی‌نزاکتی بود و بی‌نزاکتی را تحریک کرد . بی‌نزاکتی در محیط کار تجربه شده زمانی است که بی‌ادبی از دیدگاه قربانیان آموخته می‌شود، جایی که بی‌نزاکتی در محیط کار شاهد از دیدگاه ناظر آموخته می‌شود . بی‌نزاکتی تحریک شده زمانی است که بی‌ادبی از دیدگاه محرک آموخته شود (ریچ و هرشکوویس، ۲۰۱۵).

هور و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) دو نوع بی‌نزاکتی در محیط کار را ذکر کردند . بی‌نزاکتی همکار و بی‌نزاکتی مشتری . بی‌نزاکتی همکار رفتار بی‌ادبانه با همکاران است و در جایی که بی‌نزاکتی مشتری رفتارهای بی‌ادبانه‌ای است که توسط مشتریان نسبت به کارمندان تحریک می‌شود . تقویت هر دوی این موارد باعث افزایش بی‌ادبی در محل کار و در نتیجه افزایش

---

1- Varshney  
2 -Pearson& et al  
3- Schilpzand& et al  
4 -Reich& et al  
5 - Hur& et al

خستگی عاطفی می شود. محققان قبلی بیشتر تأکید کردند که بی نزاکتی در محیط کار ارتباط زیادی با جابجایی کارکنان دارد، زیرا هیچ کارمندی نمی خواهد در سازمانی با محیطی ناراحت کننده باشد.

### تاب آوری ادراک شده

تاب آوری به ظرفیت بازگشت از چالش های اجتماعی، مالی و یا احساسی به تعادل مجدد اطلاق شده است و بیان گر توانایی فرد جهت سازش یافتگی مجدد در برابر غم، ضربه و شرایط نامطلوب است. بدینوسیله تاب آوری مهارتی مناسب است برای پشت سر گذاشتن مشکلات زندگی حتی وقتی که شرایط نامطلوب و سخت وجود دارد، مثل اینکه شخص یک طناب قابل ارتجاع را دور مشکلات بسته که به فرد کمک می کند وقتی اوضاع بد شد آنها را به عقب بکشد و به آنها به چشم انسان ها بنگرد. با این وجود در طول ۲۰ سال گذشته، مطالعه درباره تاب آوری به طور معنی داری افزایش یافته است و نیاز به پژوهش درباره این موضوع احساس می شود و به چندین دلیل باید سرعت بیشتری بگیرد. ۱. همانطور که پیچیدگی صنعتی جامعه ما افزایش می یابد، تعداد افراد در معرض آسیب و تعداد آسیب ها و مشکلاتی که افراد با آن روبه رو می شوند، افزایش می یابد. ۲. فهم عوامل خطرزا و حمایتی و چگونگی عملکرد آنها ممکن است به ملاحظات بالینی مناسب منجر شود. ۳. این موضوع با سلامت روان کارکنان ارتباط تنگاتنگی دارد (لاموند و همکاران، ۲۰۰۹).

### سیاست سازمانی ادراک شده و بی نزاکتی در محیط کار

بی نزاکتی در محیط کار مشکل رایجی است که کارگران در سراسر جهان با آن مواجه هستند. بی ادبی در محل کار یک رفتار کم شدت و بی احترامی است که برای صداقت و عزت نفس افراد دیگر ارزش قائل نمی شود، که در تضاد با انتظارات احترام متقابل از طریق ارتقا و حمایت از استانداردهای انسانی است (پیرسون و پورات، ۲۰۰۵). به دلیل جهانی شدن، تغییرات سریع اقتصادی، پیشرفت های تکنولوژیکی، تجربه کاری اخیر در بازار کار ممکن است استرس زا باشد. علاوه بر این، اضافه بار نیروی کار/کار و اطلاعات/داده ها می تواند منجر به افزایش حساسیت محدودیت های زمانی شود و در نتیجه باعث شود که کارگران از خوشایند در اعمال بین فردی بر اساس برخی مطالعات، ۱۰٪ و ۲۰٪ از کارگران به صورت روزانه شاهد بی نزاکتی در محیط کار بودند، در حالی که ۲۰٪ تا ۵۰٪ گفتند که کانون مستقیم بد رفتاری در محل کار خود در سازمان ها هستند (چهار و هاتوال، ۲۰۲۰).

ماهیت سیاست سازمانی یکی از عوامل مهم تعیین کننده بی نزاکتی در محیط کار محسوب می شود. سیاست سازمانی ابزاری کاربردی در نظر گرفته می شود که بی نزاکتی در محیط کار و بهره وری کارکنان را تعیین می کند، در حالی که بسیاری از محققان سیاست سازمانی را عامل تعیین کننده برخی رفتارهای ضد اجتماعی می دانند. سیاست سازمانی مکانیزمی از کنترل اجتماعی است که شامل اقداماتی است که برای تقویت منافع شخصی و سازگار با آسیب رساندن به منافع دیگران ساخته شده است (فدور، ۲۰۰۸).

استراتژی سازمانی ممکن است برای سازمان و سایر اعضای سازمان مفید یا مضر باشد (ویگودا، ۲۰۰۲) کارمندانی که از دستکاری های سیاسی سازمان بهره نمی برند ممکن است به نگرش ها و اقدامات کاری منفی نسبت به سازمان پاسخ دهند (شنگه، ۲۰۰۷). پاسخ کارکنان به تفاسیر خط مشی سازمان ممکن است فقط محدود به سازمان نباشد و با رفتار انحرافی (پرسون و پورات، ۲۰۰۵) و رفتار تهاجمی علیه سایر کارکنان سازمان مرتبط است (پون، ۲۰۰۳).

بر اساس ملاحظات تجربی، این فرضیه مطرح شد

به شرح زیر است: فرضیه ۱: سیاست های سازمانی تأثیر معناداری بر بی نزاکتی در محیط کار دارد.

### سیاست سازمانی و تاب آوری ادراک شده کارکنان

تاب آوری به عنوان قابلیت انعطاف پذیری و استفاده از منابع کارگران شناخته شده است که نشان دهنده استحکام مدیریت موانع، مشکلات و استرس های مرتبط با کار به طور موثر است. این نشان دهنده تمایل افراد برای بازگشت و شکست شانس پس از مواجهه با ناملایمات است (چهار و هاتوال، ۲۰۲۰).

به طور دقیق تر، انعطاف پذیری و انعطاف پذیری را در گرفتن نشان می دهد

اقدامات اصلاحی در شرایط سخت و تحمل احساسات منفی و شکست (بلوک و کرم، ۱۹۹۶). تاب آوری عملکردهای خودتنظیمی را ارائه می کند که به فرد اجازه می دهد فعالیت های هدف محور را در طول زمان و از طریق شرایط متغیر هدایت کند (کارولی، ۱۹۹۳).

محققان قبلی اشاره کرده اند که تاب آوری شامل عملکردهای خود تنظیمی است که به کاهش اثرات منفی غیرقابل کنترل کمک می کند. عوامل محیطی است و فرد را از دخالت در رفتارهای ضد اجتماعی محافظت می کند. همچنین ارزش بررسی تأثیر میانجی تاب آوری در پیوند نامطلوب را دارد. محیط (سیاست) و رفتار ضد اجتماعی. به طور کلی، متغیرهای خاصی مانند شناخت فردی، انرژی فردی و تعامل با محیط کار برای اندازه گیری تاب آوری کارکنان در شرکت استفاده شده است. افرادی که در اقدامات ضد اجتماعی شرکت می کنند، خودکنترلی ندارند. کارکنان تاب آور زمانی تمایل دارند که استراتژی مقابله مبتنی بر مشکل را اتخاذ کنند که خود را به اندازه کافی باهوش برای مقابله با مشکل و احساس کنند. آنها کنترل کامل بر وضعیت واقعی دارند (چهار و هاتوال، ۲۰۲۰).

این استدلال ها منجر به فرضیه زیر می شود: فرضیه ۲: ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی تأثیر معنی داری بر تاب آوری ادراک شده کارکنان دارد

### تاب آوری ادراک شده کارکنان و بی نزاکتی در محیط کار

- 1- Vigoda
- 2- Shenge
- 3- Pearson & Porath
- 4- Poon
- 5 - Chahar & Hatwal
- 6- Block & Kremen
- 7- Kroly
- 8 - Chahar & Hatwal

بی نزاکتی در محیط کار، انواع رفتارهای غیر مدنی کارکنان در محیط کار است و توجه بسیاری از محققین را به این رفتار جلب کرده است. این شکل از رفتار به دلیل اثرات مخربی که بر روانشناسی کارکنان و رفتار بی ادبانه در محیط کار دارد، حائز اهمیت است. مدیریت بی نزاکتی در محیط کار مشکل بزرگی است

تحقیقات زیادی به صورت منطقه ای و بین المللی در قالب مطالعه بی نزاکتی در محیط کار، مانند فیلیپین، سنگاپور و چین انجام شده است. تاب آوری یک منبع است و افراد غنی از منابع کمتر در برابر رفتارهای غیر متمدن آسیب پذیر هستند. علاوه بر این، افراد را از فعالیت هایی که می توانند برای سازمان ها مفید باشد دور می کند. کارگران تاب آور به دلیل نقش خودتنظیمی تاب آوری می توانند ناامن کمتری داشته باشند. بنابراین، تاب آوری در قالب منابع شخصی ممکن است احساس نفوذ بر سیاست های سازمانی را ایجاد کند و به افراد این امکان را می دهد تا با اثرات نامطلوب سیاست به شکل استرس و بی ادبی در محل کار کنار بیایند. این استدلال ها منجر به فرضیه های بعدی می شود: تاب آوری کارکنان تأثیر معنی داری بر بی نزاکتی در محیط کار دارد و

تاب آوری کارکنان رابطه بین سیاست سازمانی و بی نزاکتی در محیط کار را واسطه می کند.

### پیشینه پژوهش

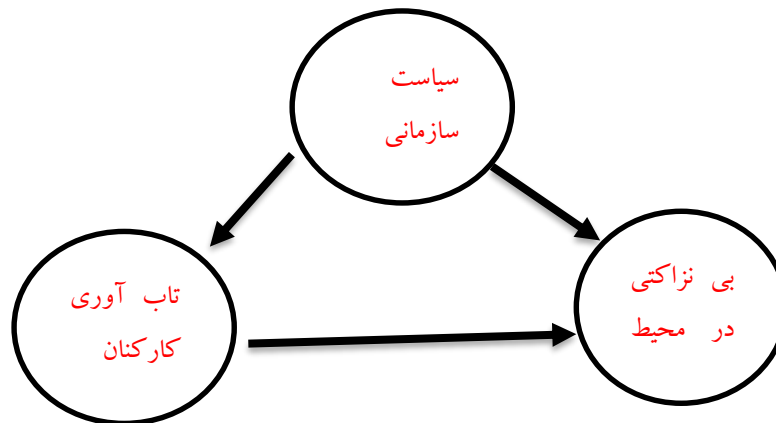
خاتک و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان اثر ترکیبی بی عدالتی سازمانی ادراک شده و سیاست ادراک شده بر رفتارهای انحرافی در محیط کار که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آاری ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه اسلام آباد انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی عدالتی تعاملی درک شده منجر به انحراف بین فردی و بی عدالتی توزیعی و رویه ای درک شده منجر به انحراف سازمانی شد. همچنین رابطه مستقیم بین بی عدالتی ادراک شده و رفتارهای انحرافی زمانی قوی تر بود که ادراک عامل سیاست بالا بود.

سناراتنا و جایاراتنا<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر سیاست سازمانی ادراک شده و بی نزاکتی در محیط کار بر فرسودگی عاطفی: مطالعه کارکنان سطح متوسط در بخش پوشاک، استان غربی، سریلانکا که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آاری ۱۱۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سیاست سازمانی ادراک شده دلیلی برای فرسودگی عاطفی کارکنان سطح متوسط در بخش پوشاک بود و این تأثیر توسط واسطه، بی نزاکتی در محل کار افزایش یافت. با این حال، یافته ها نشان داد که سیاست سازمانی درک شده و بی نزاکتی در محل کار به شدت بر فرسودگی عاطفی کارکنان (تأثیر مثبت) تأثیر می گذاشت، که در آینده یک مشکل حیاتی بود. سازمان ها باید از مکانیسم هایی برای کاهش اثر استفاده کرده همچنین یافته ها نشان داد که سیاست سازمانی ادراک شده و بی نزاکتی در محیط کار به شدت بر فرسودگی عاطفی کارکنان تأثیر می گذاشت (تأثیر مثبت) که در آینده یک مشکل حیاتی بود. سازمان ها باید از مکانیسم هایی برای کاهش اثر استفاده کرد. بشیر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان سیاست سازمانی و انحراف محیط کار در محیط های اتحادیه: نقش واسطه ای استرس شغلی و نقش تعدیل کننده تاب آوری که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت

1- Khattak & et al  
2- Senarathna & Ayarathna  
3- Bashir & et al

توزیع نیروی برق پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که کارکنان در هنگام تجربه سیاست سازمانی تمایل به نشان دادن انحراف بین فردی داشت، اما سیاست سازمانی انحراف سازمانی را ترویج نمی کرد و در شرایط استرس، فرد همچنین سطح کمی بالاتر از انحراف بین فردی را در مقایسه با انحراف سازمانی نشان داد. با این حال، نقش تعدیل کننده تاب آوری در این مطالعه ثابت نشد. مخدوم و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷). نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه سیاست سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری ضد تولید در میان معلمان مدرسه که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۵۳ نفر انجام دادند یافته ها نشان می دهد که اثرات مثبت قابل توجه سیاست سازمانی ادراک شده بر فرسودگی شغلی را بر رفتارهای کاری ضد تولید و همچنین اثر میانجی فرسودگی شغلی بین سیاست سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری ضد تولید نشان داد. مشخص شد که فرسودگی شغلی یک واسطه کامل برای رابطه سیاست سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری ضد تولید بود. آروگان و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر سیاست های سازمانی ادراک شده بر بی نزاکتی در محیط کار در میان کارکنان خصوصی و دولتی در ایالت اوگان، نیجریه که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۰۰ نفر انجام دادند یافته ها نشان می دهد که سیاست سازمانی ادراک شده دارای یک تأثیر قابل توجهی بر بی نزاکتی در محیط کار این بدان معناست که هر چه سطح ادراک از سیاست سازمانی کمتر باشد، گزارش بی نزاکتی در محیط کار کمتر بود و بالعکس

### مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است چرا که به کاربرد سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری کارکنان می پردازد. از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد چرا که به بررسی رابطه بین سیاست های سازمانی با بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری کارکنان در غالب مدل معادلات ساختاری می پردازد. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه های استان چهارمحال و بختیاریه تعداد ۲۲۵۵

1- Makhdoom & et al  
2- Aroghunde & et al



نفر می باشد که نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای از بین این افراد صورت خواهد گرفت. به منظور نمونه گیری، پژوهش گر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید.

فرمول شماره (۱) نمونه گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 S^2}{(N-1)\varepsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 S^2}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

براساس فرمول نمونه گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن شرکت استخراج گردید. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده است نمونه گیری صورت گرفت.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به جامعه آماری

منطقه	تعداد پرسنل	حجم نمونه
شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
آزاد	۷۰۰	۱۸۰
پیام نور	۳۰۰	۸۰
علمی و کاربردی	۲۰۰	۶۰
موسسه غیر انتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش، پرسش نامه بوده که شامل سوالات تخصصی از ۳ متغیر مورد بررسی در طیف لیکرت و شامل ۴۶ سوال بوده که از پرسش نامه های استاندارد به شرح جدول ۲ استفاده گردیده است.

جدول شماره ۲: ترکیب سئوالات پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی	مولفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات

۷	۷ تا ۱	کورتینا و همکاران (۲۰۰۱)	بی نزاکتی در محیط کار
۱۰	۱۷ تا ۸	پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸)	تاب آوری کارکنان ادراک شده
۱۰	۲۷ تا ۱۸	ککمار و کارلسون (۱۹۹۷)	سیاست های سازمانی ادراک شده

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش نامه ها تعیین شود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسش نامه ها و به کمک نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل می باشد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش نامه های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد.

جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب پایایی
بی نزاکتی در محیط کار	کل	۷ تا ۱	۰/۸۸
تاب آوری کارکنان ادراک شده	کل	۱۷ تا ۸	۰/۹۰
سیاست های سازمانی ادراک شده	کل	۲۷ تا ۱۸	۰/۹۲

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد تمامی

شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

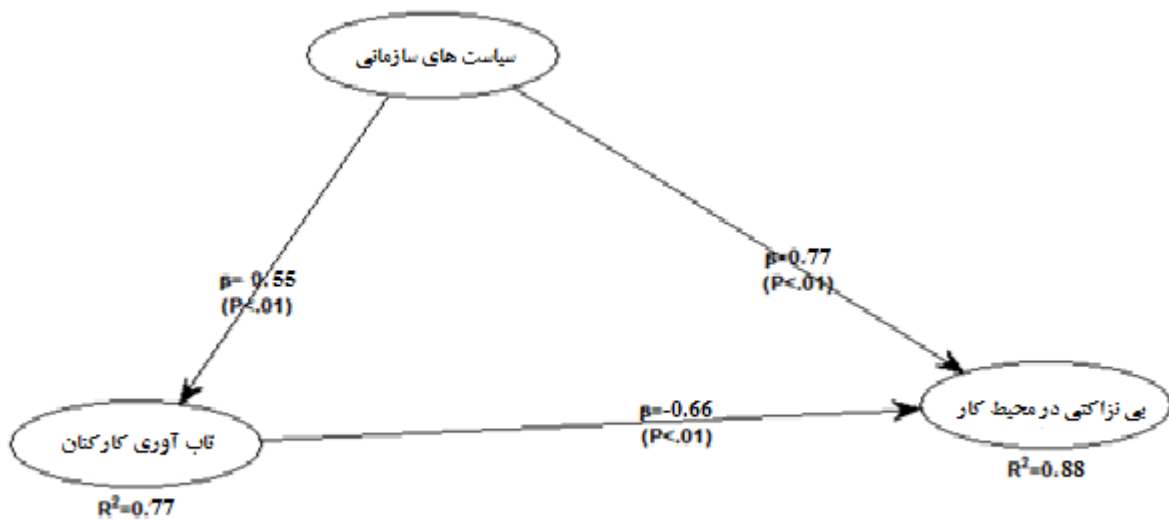
نتیجه گیری	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	پرسش نامه	سوالات
برازش مدل مناسب است	$\chi^2/df = ۰/۹۰$ , GFI=۰/۹۸, AGFI = ۰/۹۵, RMSEA= ۰/۰۲۲	بی نزاکتی در محیط کار	سوالات ۱ تا ۷
برازش مدل مناسب است	$\chi^2/df = ۰/۹۳۰$ , GFI=۰/۹۰, AGFI = ۰/۹۰, RMSEA= ۰/۰۲	تاب آوری کارکنان ادراک شده	سوالات ۸ تا ۱۷
برازش مدل مناسب است	$\chi^2/df = ۱/۰۰$ , GFI=۰/۰۹۹, AGFI=۰/۹۸, RMSEA=۰/۰۱۱	سیاست های سازمانی ادراک شده	سوالات ۱۸ تا ۲۷

### یافته های پژوهش

فرضیه اصلی:

سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری کارکنان تاثیر دارد.

بررسی مدل اصلی



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

با توجه به تحلیل فرضیه دوم و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری کارکنان به طور کلی به شرح زیر است:

جدول ۵ ضرایب تأثیر سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری کارکنان

سیاست های سازمانی	تاب آوری کارکنان	بی نزاکتی در محیط کار
سیاست های سازمانی	۰/۵۵	۰/۷۷
تاب آوری کارکنان		-۰/۶۶

جدول ۶ بررسی معنی داری ضرایب مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
سیاست های سازمانی - بی نزاکتی در محیط کار	۰/۷۷	<۰/۰۰۱
سیاست های سازمانی - تاب آوری کارکنان - بی نزاکتی در محیط کار	-۰/۷۰	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۶ سیاست های سازمانی از طریق تاب آوری کارکنان بر بی نزاکتی در محیط کار دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۰- می باشد.

با توجه به خروجی وارپ مقدار معناداری برای تأثیر مستقیم سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار و همچنین تأثیر سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری کارکنان معنادار است.

جدول ۷: همبستگی بین متغیرها

سیاست های سازمانی	تاب آوری کارکنان	بی نزاکتی در محیط کار
سیاست های سازمانی (۰/۶۶۰)	۰/۴۷۷	۰/۵۲۲
تاب آوری کارکنان ۰/۴۲۳	(۰/۶۰۰)	۰/۵۵۰
بی نزاکتی در محیط کار ۰/۶۱۷	۰/۵۵۲	(۰/۶۵۰)

جدول ۸ برآزش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۱/۳۰	برآزش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۳۳	برآزش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برآزش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برآزش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برآزش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۰/۸۸۸	برآزش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۸ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برآزش مدل معنادار است. فرضیات فرعی:

ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی تأثیر معناداری بر بی نزاکتی در محیط کار دارد.

جدول ۹ بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۱

رابطه	میزان اثر	معناداری
ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی - بی نزاکتی در محیط کار	۰/۷۷	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۹ ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار تأثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۷ می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر این ارتباط از نوع مستقیم می باشد.

ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی تأثیر معنی داری بر تاب آوری ادراک شده کارکنان دارد

جدول ۱۰ بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۲

رابطه	میزان اثر	معناداری
ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی - تاب آوری ادراک شده کارکنان	۰/۵۵	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۱۰ ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی بر تاب آوری ادراک شده کارکنان تاثیر معناداری دارد که ضریب تاثیر آن ۰/۵۵ می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر این ارتباط از نوع مستقیم می باشد.

تاب آوری کارکنان تاثیر معنی داری بر بی نزاکتی در محیط کار دارد

جدول ۱۱ بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۲

رابطه	میزان اثر	معناداری
تاب آوری ادراک شده کارکنان - بی نزاکتی در محیط کار	-۰/۶۶	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۱۱ تاب آوری کارکنان بر بی نزاکتی در محیط کار تاثیر معناداری دارد که ضریب تاثیر آن -۰/۶۶ می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر این ارتباط از نوع مستقیم می باشد.

تاب آوری ادراک شده کارکنان رابطه بین سیاست سازمانی و بی نزاکتی در محیط کار را واسطه می کند.

جدول ۱۲ بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۳

رابطه	میزان اثر	معناداری
ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی - تاب آوری ادراک شده کارکنان - بی نزاکتی در محیط کار	-۰/۷۰	<۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۱۲ تاب آوری ادراک شده کارکنان رابطه بین ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی و بی نزاکتی در محیط کار را واسطه می کند که ضریب تاثیر آن -۰/۷۰ می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تاثیر این ارتباط از نوع مستقیم می باشد.

فرضیه های پژوهش و اهمیت مدل با استفاده از تحلیل رگرسیون چند گانه مورد آزمون قرار گرفت. جدول ۱۳ نشان می دهد که سیاست سازمانی ادراک شده ۸۰ درصد تاثیر مثبت بر تاب آوری ادراک شده کارکنان دارد. علاوه بر این، تاثیر مثبت (۷۸٪ تاثیر مثبت) سیاست های سازمانی ادراک شده بر بی نزاکتی در محیط کار، و تاثیر منفی (۸۸٪ تاثیر منفی) تاب آوری ادراک شده کارکنان بر بی نزاکتی در محیط کار وجود دارد. بنابراین، فرضیه های پژوهش تایید شده است. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل میانجی نشان می دهد که مقدار R2 با میانجیگری افزایش یافته است که قابل توجه است. بنابراین تاب آوری ادراک شده کارکنان رابطه بین سیاست سازمانی و بی نزاکتی در محیط کار را واسطه می کند تایید شده است.

جدول ۱۳. تحلیل رگرسیون چند گانه

مقدار معناداری	F	ضریب تعیین تعدیل شده	R <sup>2</sup>	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	مسیر
۰/۰۰۰	۴۵۰/۴۸۸	۰/۷۹۷	۰/۷۹۹	۲۱/۲۰۰	۰/۸۹۹	۱/۰۳۷	فرضیه ۱
۰/۰۰۰	۳۹۹/۳۳۳	۰/۷۷۵	۰/۷۷۷	۱۹/۹۵۵	۰/۵۵۵	۱/۰۹۷	فرضیه ۲
۰/۰۰۰	۷۹۹/۳۸۸	-۰/۸۷۵	-۰/۸۸۸	۲۸/۲۳۳	۰/۹۳۳	۰/۸۸۸	فرضیه ۳
۰/۰۰۰	۴۸۸/۲۵۵	-۰/۸۹۵	-۰/۸۹۹	۴/۷۷۷	۰/۳۰۳	۰/۳۴۴	فرضیه ۴
				۱۰/۲۹۹	۰/۶۲۲	۰/۶۶۶	

### نتیجه گیری و پیشنهادات

فرضیه اصلی پژوهش در مورد وجود رابطه بین سیاست های سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار از طریق تاب آوری کارکنان تایید شد.

نتایج این پژوهش با پژوهش های خاتک و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر این که بی عدالتی تعاملی درک شده منجر به انحراف بین فردی و بی عدالتی توزیعی و رویه ای درک شده منجر به انحراف سازمانی شد و سناراتنا و جایاراتنا (۲۰۲۱) مبنی بر این که سیاست سازمانی درک شده و بی نزاکتی در محل کار به شدت بر فرسودگی عاطفی کارکنان (تأثیر مثبت) تأثیر می گذاشت، که در آینده یک مشکل حیاتی بود. سازمان ها باید از مکانیسم هایی برای کاهش اثر استفاده کرده همچنین یافته ها نشان داد که سیاست سازمانی ادراک شده و بی نزاکتی در محیط کار به شدت بر فرسودگی عاطفی کارکنان تأثیر می گذاشت (تأثیر مثبت) که در آینده یک مشکل حیاتی بود. سازمان ها باید از مکانیسم هایی برای کاهش اثر استفاده کرد و بشیر و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر این که کارکنان در هنگام تجربه سیاست سازمانی تمایل به نشان دادن انحراف بین فردی داشت، اما سیاست سازمانی انحراف سازمانی را ترویج نمی کرد و در شرایط استرس، فرد همچنین سطح کمی بالاتر از انحراف بین فردی را در مقایسه با انحراف سازمانی نشان داد. با این حال، نقش تعدیل کننده تاب آوری در این مطالعه ثابت نشد و مخدوم و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر این که اثرات مثبت قابل توجه سیاست سازمانی ادراک شده بر فرسودگی شغلی را بر رفتارهای کاری ضد تولید و همچنین اثر میانجی فرسودگی شغلی بین سیاست سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری ضد تولید نشان داد. مشخص شد که فرسودگی شغلی یک واسطه کامل برای رابطه سیاست سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری ضد تولید بود. و آروگاند و همکاران (۲۰۱۶) مبنی بر این که سیاست سازمانی ادراک شده دارای یک تأثیر قابل توجهی بر بی نزاکتی در محیط کار این بدان معناست که هر چه سطح ادراک از سیاست سازمانی کمتر باشد، گزارش بی نزاکتی در محیط کار کمتر بود و بالعکس همسویی مستقیم دارد در تفسیر این یافته ها باید گفت که یافته های این پژوهش حاکی از آن است که سیاست سازمانی نقشی حیاتی در تحریک و ترویج رفتارهای غیرمدنی در محیط کار دارد. یافته ها از مفهوم ادبیات موجود حمایت

می‌کنند که سیاست‌های سازمانی کارکنان را از رفتارهای مطلوب دور می‌کند و آنها را به سمت درگیر شدن در رفتارهای انحرافی در محیط کار از جمله رفتارهای بی‌نزاکتی در محیط کار سوق می‌دهد. علاوه بر این، نتایج پژوهش با این ایده که سیاست‌های سازمانی منجر به روابط مبادله ضعیف بین کارکنان می‌شود و در نتیجه باعث ترویج رفتارهای بین‌فردی ناخواسته مانند بی‌نزاکتی در محیط کار می‌شود، همسو می‌شوند. از آنجایی که کارکنان غیرسیاسی دارای موقعیت سلسله‌مراتبی و قدرت واکنش آشکار نیستند، احتمالاً به دستکاری کنندگان سیاسی و ذینفعان با بی‌نزاکتی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. علاوه بر این، به نظر می‌رسد که تفاوت‌های ایدئولوژیک سیاسی، سیاست‌های گروهی و سیاست‌های قدرت احتمالاً باعث تحریک بازی‌های قدرت، بی‌اعتمادی، درگیری‌های درونی، درگیری‌های گروهی و بین‌فردی و رفتارهای تحقیرآمیز و بی‌احترامی در محیط کار می‌شوند. علاوه بر این، استراتژی‌های ناشی از بازی‌ها و اختلافات سیاسی نیز ممکن است به میزان بیشتری از رفتارهای غیرمدنی کمک کند. بر اساس این بررسی همچنین می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان رده پایین در دانشگاه با فاصله زیاد زمانی که سیاست را در مدارهای سازمانی تجربه می‌کنند درگیر بی‌نزاکتی نمی‌شوند، بلکه در فعالیت‌ها درگیر می‌شوند. با هدف انحرافات بین فردی مانند مسخره کردن هموعان خود، گفتن چیزی آزاردهنده به همکاران خود، شوخی بد با همکاران خود یا حتی تمایل به رفتار بی‌نزاکتی. علاوه بر این، به همین ترتیب، سیاست سازمانی رابطه قوی تری با بی‌نزاکتی در محیط کار نشان داد. این احتمال وجود دارد که تفاوت‌ها در ادراک از رویدادهای اخلاقی می‌تواند به یافته‌های مختلط مطالعه فعلی کمک کند. بنابراین، نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری ممکن است ناشی از این عامل باشد. سیاست‌های سازمانی به‌عنوان همراه بزرگ‌تر بی‌نزاکتی در محیط کار ظاهر شده‌اند. این یک فرآیند اجتماعی است که هم جنبه عملکردی و هم ناکارآمدی را در بر می‌گیرد. در نقش‌های عملکردی، خط‌مشی سازمانی ممکن است درجه خاصی از انعطاف‌پذیری را که سایر ساختارها اجازه نمی‌دهند را فراهم کند. اگرچه، زمانی که اهداف دانشگاه با منافع شخصی کارکنان در تضاد باشد، ناپایدار می‌شود. بی‌نزاکتی در یک فضای کاری پرتلاطم و رقابتی که در آن بازی‌های سیاسی رایج می‌شود، زیرا کارکنان دانشگاه تلاش می‌کنند موفقیت همکاران خود را تضعیف کنند تا موقعیت خود را تقویت کنند. هدف بعدی تعیین تأثیر سیاست‌های سازمانی بر تاب‌آوری کارکنان بود. شواهد یافته‌های نشان می‌دهد که سیاست سازمانی، کمک به تاب‌آوری کارکنان، را توضیح می‌دهد. این یافته‌ها با تحقیقات قبلی تقویت می‌شوند که مکانیسم سیاست سازمانی، شامل کارکنان رده بالا و پایین که درگیر نبرد برای منافع شخصی هستند، شروع به انطباق با سیستم کرده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنانی که توانایی دستکاری را ندارند، به‌جای بهره‌برداری از بازی‌های سیاسی، دچار بازی‌های سیاسی می‌شوند. با این حال، رتبه بالاتر کارکنان که حقوق قانونی دارند حق دارند از نوعی حمایت اجتماعی و اجرای قانون برخوردار شوند. آنها نه تنها برای شروع و کنترل رفتارهای سیاسی، بلکه برای کسب سود از آنها در موقعیت قوی تری قرار دارند. هدف سوم ما تعیین تأثیر تاب‌آوری کارکنان بر بی‌ادبی در محل کار بود. نتایج نشان می‌دهد که تاب‌آوری تأثیر مثبتی بر بی‌ادبی محل کار دارد را توضیح می‌دهد. نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان را در رابطه سیاست سازمانی با بی‌نزاکتی در محیط کار تأیید می‌کند. پژوهش حاضر با هدف ایجاد خلأ نظری برای کمبود مطالعات در مورد روابط متقابل سیاست سازمانی، تاب‌آوری کارکنان و بی‌نزاکتی در محیط است. تاکنون در رابطه با رابطه بین این متغیرها چیز زیادی روشن نشده است. پژوهش حاضر داده‌هایی را در مورد سیاست



قدرت ارتقای کارمند ارائه می دهد. تاب آوری و بهبود مدیریت بی نزاکتی در محیط. ، سیاست های سازمانی مثبت را به عنوان یک فعال کننده انعطاف پذیری کارکنان جدید که می تواند ایجاد شود روشن می کند. این امر می تواند با آگاهی از مشارکت کارکنان و همچنین نشان دادن گشودگی نسبت به ایده ها و پیشنهادات نوآورانه جدید انجام شود. پژوهش حاضر تلاش اولیه برای بررسی فرآیند اساسی چگونگی فعال سازی تاب آوری کارکنان سطح پایین است. مکانیسم فعال سازی انعطاف پذیری کارکنان که مورد آزمایش قرار گرفته است، به عنوان یک پدیده عمومی تصویب شده و گنجانده شده، نشان می دهد که جهت گیری های انگیزشی ذاتی که مدیریت در بین کارکنان ایجاد می کند، ممکن است جهت گیری دوگانه ایجاد کند. این پژوهش تأثیر سیاست های سازمانی را بر تسریع انعطاف پذیری کارکنان در محیط های کار نشان می دهد. انعطاف پذیری کارکنان را می توان در هر محیط کاری ارتقا داد. توسعه برنامه های آموزشی تاب آوری پیشرفت خواهد کرد. آگاهی از تأثیر سیاست های سازمانی در توسعه تاب آوری کارکنان و بی نزاکتی محیط کار. را می توان آموزش داد و تثبیت کرد دوم، پژوهش نشان داد که تاب آوری کارکنان رابطه بین سیاست سازمانی و بی نزاکتی محیط کار. را واسطه می کند. سازمان ها نیز باید به ارتقای تاب آوری کارگران توجه بیشتری داشته باشند. برای دستیابی به این هدف، پژوهش ها نشان می دهد که برخی از اقدامات انجام شده توسط مدیریت مانند ایجاد اعتماد و توانایی در بین کارکنان برای رویارویی با چالش ها، ترویج کارمند برای ارائه راه حل برای مشکل، دادن فرصت بیشتر برای یادگیری و رشد کارکنان می دهد. این پژوهش از طرق مختلف به ادبیات موجود کمک می کند. اول، این پژوهش با مطالعه تأثیر سیاست سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار در زمینه موسسات دانشگاهی، بینش جدیدی را به ادبیات موجود اضافه می کند. دوم، نظریه تبادل اجتماعی با نشان دادن چگونگی سیاست سازمانی از طریق تخریب روابط مبادله بین فردی به بی نزاکتی در محیط کار کمک می کند. سوم، این پژوهش با بررسی اثرات ابعادی سیاست سازمانی بر بی نزاکتی در محیط کار کمک می کند. در نهایت، این مطالعه به کمبود چنین مطالعاتی در زمینه ایران می پردازد. در واقع، بخش بزرگی از اعضای هیئت علمی در دانشگاه های استان چهارمحال و بختیاری به طور فعال در سیاست سازمانی شرکت می کنند. بنابراین، دولت، وزارت علوم و دانشگاه آزاد و مدیران دانشگاه باید اقدامات مناسبی را برای محدود کردن سیاست های افراطی کارکنان انجام دهند. سیاستگذاران باید درک کنند که سیاست کارکنان پیامدهای منفی زیادی از جمله رفتارهای بی نزاکتی در محیط را به همراه دارد.

- Arogundade, O. T., Arogundade, A. B., & Gbabijo, A. (2016). The Influence of Perceived Organizational Politics on Workplace Incivility Among Private and Public Employees in Ogun State, *Nigeria. Canadian Social Science*, 12 (5), 40-45.
- Bashir, M., Abrar, M., Yousaf, M., Saqib, S., & Shabbir, R. (2019). Organizational politics and workplace deviance in unionized settings: Mediating role of job stress and moderating role of resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 12( 2) 943-959.
- Block J, Kremen AM.(1996) IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *J Pers Soc Psychol*. 70(2):349.
- Brouer, R. L., Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2011). The moderating effects of political skill on the perceived politics–outcome relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 869–885.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.
- Fedor, D. B., Maslyn, J. M., Farmer, S., and Bettenhausen, K. (2008). The contribution of positive politics to the prediction of employee reactions. *J. Appl. Soc. Psychol*. 38, 76–96.
- Hülshager, U. R., van Gils, S., & Walkowiak, A. (2021). The regulating role of mindfulness in enacted workplace incivility: An experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*. 106(8), 1250–1265.
- Hur, W. M., Kim, B. S., & Park, S. J. (2015). The relationship between coworker incivility, emotional exhaustion, and organizational outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 25, 701-712.
- Karoly P. Mechanisms of self-regulation: a systems view. *Annu Rev Psychol*. 44(1):23–52.
- Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2021). The Combined Effect of Perceived Organizational Injustice and Perceived Politics on Deviant Behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 62-87.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petite, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(1), 109–116.
- Liu, W., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2019). Effect of workplace incivility on OCB through burnout: The moderating role of affective commitment. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 657–669.
- Makhdoom, I. F., Mehmood, B., & Atta, M. (2017). Mediating Role of Job Burnout for the Relationship of Perceived Organizational Politics and Counterproductive Work Behaviors among School Teachers. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(2) 149-164.
- Mao, C., Chang, C. H., Johnson, R. E., & Sun, J. (2019). Incivility and employee performance, citizenship, and counterproductive behaviors: Implications of the social context. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 213–227.
- Ogunbamila, B. (2013). Perception of organizational politics and job-related negative emotions as predictors of workplace incivility among employees of distressed banks. *European Scientific Journal*, 9(5), 125–138.

- Pearson & Porath, (2005) On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again, *Academy of Management Executive*, 19( 1)7-18.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123–137.
- Poon, J.M.L. (2003). “Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions”. *Journal of Managerial Psychology*. 18( 2)138-155.
- Porath, C. (2016, December 14). The hidden toll of workplace incivility. McKinsey Quarterly. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 7(25) 701-712.
- of workplace-incivility. Accessed on March 03, 2021. Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1–2), 115– 121.
- Powley E. H. (2009). Reclaiming resilience and safety: resilience activation in the critical period of crisis. *Hum. Relat.* 62 1289–1326.
- Reich, T. C., & Hershcovis, M. S. (2015). Observing workplace incivility. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 203–215.
- Schilpzand, P., Leavitt, K., & Lim, S. (2016). Incivility Hates Company: Shared Incivility Attenuates Rumination, Stress, and Psychological Withdrawal by Reducing Self-Blame. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 45(133) 33-44.
- Senarathna, W. and Jayarathna, S. (2021) The Impact of Perceived Organizational Politics and Workplace Incivility on Emotional Exhaustion: A Study of Middle Level Employees in the Apparel Sector, Western Province, Sri Lanka. *Open Journal of Business and Management*, 9(1) 2197-2207.
- Shah, M., & Hashmi, M. S. (2019). Relationship between organizational culture and knowledge hiding in software industry: Mediating role of workplace ostracism and workplace incivility. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 934–952.
- Shenge, N. A. (2007). Perceiving organisational politics and getting satisfied or dissatisfied with job. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 10 (1 & 2), 91 – 101.
- Tong, J., Chong, S., & Johnson, R. E. (2019). The indirect relations of workplace incivility with emotional exhaustion and supportive behaviors via self-blame: The moderating roles of observed incivility and trait emotional control. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 931–946.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80.
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016). Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2), 115–131.
- Varshney, D. (2019). Relationship between Social Loafing and the Self-Concept: Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Journal of Indian Business Research*, 11(1) 60-74.
- Vigoda, E. (2002). Stress-related aftermaths of workplace politics: The relationship among politics, job distress, and aggressive behaviors in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 571-591.
- Wright, M., & Hill, L. H. (2015). Academic incivility among health sciences faculty. *Adult Learning*, 26(1), 14–20.
- Yilmaz, O. D. (2014). Perception of organizational politics and impression management behaviors: A tourism industry perspective. *International Journal of Business and Social Science*, 8(5), 98-109.

**Investigating the effects of perceived organizational policies on incivility in the workplace through employees' perceived resilience**

Abstract

The purpose of the present study is to determine the effects of perceived organizational policies on incivility in the workplace through the perceived resilience of employees. The statistical population of this study was all the employees of Chaharmahal and Bakhtiari universities, whose number is 2255, according to The size of each area was selected using Cochran's formula, a sample size of 660 people, and the sample people were selected using the stratified sampling method according to the size of each stratum. To collect the required data in this research, standard questionnaires were used and their validity and reliability were tested, and they were highly valid and reliable. The results of the analysis conducted in the research showed that perceived organizational policies through impoliteness in the workplace have an effect on perceived employee resilience. According to the WARP output, there is a significant value for the direct impact of perceived organizational policies through incivility in the workplace on perceived employee resilience.

**Keywords:** perceived organizational policies; Perceived resilience of employees, incivility in the workplace