

نقش واسطه‌ای ادراک طردشدگی در محیط کار در رابطه بین مبادله

رهبر-عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان‌شناختی

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۱/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۹/۲

نسرین ارشدی^۱

راضیه زارع^۲

صالحه پیریایی^۳

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای ادراک طردشدگی در محیط کار در رابطه بین مبادله رهبر-عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان‌شناختی بود.

روش: نمونه این پژوهش شامل ۲۹۴ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. از این تعداد ۸۴٪ مرد بودند و میانگین سن آنها نیز ۳۵ سال بود. شرکت‌کنندگان در پژوهش پرسشنامه‌های مبادله رهبر-عضو (گرائن و یوهل-بین، ۱۹۹۵)، ادراک طردشدگی در محیط کار (هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹)، رفتارهای انحرافی در محیط کار (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰) و بهزیستی روان‌شناختی (ریف، ۱۹۹۴) را تکمیل نمودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگوی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت استرپ استفاده شد.

نتایج: یافته‌ها حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند. نتایج همچنین نشان دادند که روابط مطلوب میان رهبر و کارکنانش موجب کاهش ادراک طردشدگی در

۱- نویسنده مسئول: عضو هیئت علمی گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران

اهواز nasrinarshadi@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری روانشناسی عمومی دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

محیط کار می‌شود که این خود کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار و افزایش سطح بهزیستی روان‌شناختی افراد را به دنبال دارد.

نتیجه‌گیری: تلاش مدیران و سرپرستان برای برقراری تعاملات مطلوب با کارکنان می‌تواند منجر به افزایش سطح سلامت روان و بهزیستی روان‌شناختی و کاهش ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی در آنان شود.

کلیدواژه‌ها: مبادله رهبر- عضو، ادراک طردشدگی در محیط کار، رفتارهای انحرافی، بهزیستی روان‌شناختی.

Mediating role of workplace exclusion in the relationship of leader-member exchange (LMX) with workplace deviance and psychological well-being

Nasrin Arshadi
Razieh Zare
Salehe Piriaei

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the mediating role of workplace exclusion in the relationship of leader-member exchange (LMX) with workplace deviance and psychological well-being.

Method: The sample consisted of 294 employees of an industrial company who were selected by stratified random sampling method. Of this sample 84% were men and average age was 35 years. Participant completed LMX (Graen & Uhl- Bien, 1995), Workplace Exclusion (Hitlan & Noel, 2009), Workplace Deviance (Bennet & Robinson, 2000), and Psychological Well-being (Ryff, 1994) Scales. Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling (SEM), using SPSS-18 and AMOS-18 software packages. The indirect effects were tested using bootstrap procedure in SPSS Macro program for mediation effect.

Results: Findings indicated that the proposed model fit the data properly. The results also supported the mediating role of workplace exclusion in the relationship of leader-member exchange (LMX) with workplace deviance and psychological well-being.

Conclusion: This research suggests that there is a strong need to make employees feel included within the workplace.

Keywords: LMX, workplace exclusion, workplace deviance, psychological well-being

مقدمه

در سال‌های اخیر موضوع رفتارهای انحرافی کارکنان به گونه‌ای فزاینده در مطالعات سازمانی مطرح بوده است. رفتارهای انحرافی یا رفتارهایی از قبیل دزدی، عدم حضور بر سرکار بدون علت، ارتکاب تخلف‌های گسترده، و نقض هنجارهای سازمانی از سوی کارکنان (بنت و رابینسون^۱، ۲۰۰۳) می‌توانند تأثیرات نامطلوبی بر فرد و سازمان داشته باشند. این‌گونه رفتارها سبب وارد آمدن خسارات مالی و حتی جانی بسیاری به خود فرد، همکاران وی و سازمان و به طور کلی جامعه می‌شوند و دستیابی به مهم‌ترین اهداف سازمان را که همان بهره‌وری بالا و افزایش تولید است، مختل می‌سازند. رابینسون و بنت (۱۹۹۵) دو نوع رفتار انحرافی را در محیط کار مشخص کرده‌اند: رفتارهای انحرافی بین‌فردی^۲ که هدف آنها اعضای سازمانند و شامل رفتارهایی از قبیل ناسزاگویی، گستاخی و پرخاشگری نسبت به همکاران می‌باشند. رفتارهای انحرافی سازمانی^۳ که هدف آنها سازمانند و رفتارهایی مانند دزدی، رشوه گرفتن و خرابکاری را دربرمی‌گیرند. مفهوم مهم دیگری که از سوی پژوهشگران توجه زیادی را به خود جلب کرده است و در حیطه روان‌شناسی مثبت جای می‌گیرد، بهزیستی روان‌شناختی^۴ است. بهزیستی روان‌شناختی به درجه‌ای که فرد کارکرد روان‌شناختی بهینه‌ای را تجربه می‌کند، اطلاق می‌شود. سلامت

1- Bennet & Robinson

2- interpersonal deviance

3- organizational deviance

4- psychological well-being

روان‌شناختی به طور گسترده به عنوان احساس شادی و نبود فشار روانی در زندگی تعریف شده است (رایان و دسی^۱، ۲۰۰۱).

بر اساس نظریه مبادله اجتماعی^۲ (بلا^۳، ۱۹۶۴؛ هومنز^۴، ۱۹۵۸)، رفتارهای اجتماعی، مبادله موارد مادی (مثلاً، اطلاعات و تجهیزات) و نیز موارد غیرمادی (مثلاً، پایگاه و مقام) را شامل می‌شوند. بر این اساس، نظریه‌های دیگری در زمینه مبادلات در محیط کار مانند نظریه مبادله رهبر-عضو^۵ (LMX) به وجود آمدند (گرائن و یوهل-بین^۶، ۱۹۹۵؛ شرونی و گرین^۷، ۲۰۰۲). نظریه مبادله رهبر-عضو بیانگر کیفیت رابطه مبادله‌ای میان رهبر و پیروان اوست (گرتنر و دی^۸، ۱۹۹۷). برخلاف سایر نظریه‌های رهبری که بر ویژگی‌های ویژگی‌های رهبر یا ویژگی‌های پیروان تأکید دارند، نظریه مبادله رهبر-عضو بر رابطه متقابلی که بین رهبران و پیروان به وجود می‌آید، تأکید دارد. پژوهش‌های بسیاری اهمیت کیفیت مبادلات رهبر-عضو و نوع رابطه رهبر را با زیردستان در کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار و افزایش سطح سلامت و بهزیستی روان‌شناختی افراد مورد تأکید قرار داده‌اند (اپیتروپاکی و مارتین^۹، ۲۰۱۰؛ شینز و ولفرام^{۱۰}، ۲۰۰۸؛ دافی، گانستر و پاگون^{۱۱}، ۲۰۰۲). در این راستا، ادراک طردشدگی در محیط کار^{۱۲} عامل مهمی است که رفتارهای انحرافی در محیط کار و بهزیستی روان‌شناختی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هیتلان و نوئل^{۱۳}، ۲۰۰۹). سازه طرد در محیط کار اولین بار توسط هیتلان و هاردن^{۱۴} (۲۰۰۴) مطرح شد. رفتارهای طردکننده می‌توانند از سوی همکاران، سرپرستان و یا به صورت طرد توسط زبان محاوره رخ دهند (هیتلان، کلی^{۱۵} و زارات^۱، ۲۰۰۳؛ هیتلان و هاردن، ۲۰۰۴).

-
- 1- Ryan & Deci
 - 2- social exchange
 3. Blaue
 4. Homans
 5. leader member exchange, LMX
 6. Graen & Uhl-Bien
 7. Sherony & Green
 8. Grestner & Day
 9. Epitropaki & Martin
 10. Schyns & Wolfram
 11. Duffy, Ganster, & Pagon
 12. workplace exclusion
 13. Hitlan & Noel
 14. Hareden
 15. Kelly

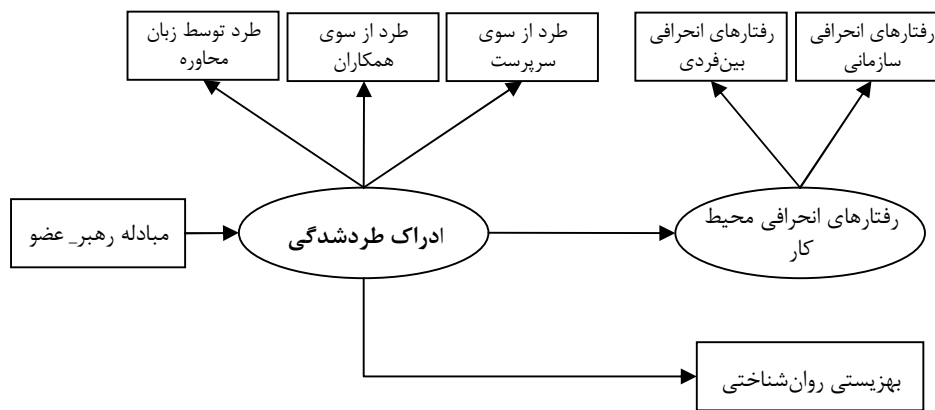
فریس، براون، بری و لیان^۲ (۲۰۰۸) ادراک طردشدگی در محیط کار را به عنوان درجه‌ای که شخص احساس می‌کند توسط دیگران در محیط کار نادیده گرفته شده است، تعریف می‌کنند. همچنین طرد توسط زبان محاوره به این معناست که افراد دیگر حاضر در محیط کار در گفتگوهای خویش با یکدیگر به گونه‌ای یا به زبانی صحبت کنند و یا از اصطلاحات خاص و رمزگونه‌ای استفاده نمایند که فرد قادر به درک آنان نباشد (هیتلان، زارات و اشناپدر^۳، ۲۰۰۳). طرد با اصطلاحاتی مانند بی‌محلی کردن^۴، تحویل نگرفتن^۵ و سرد برخورد کردن^۶ نیز تعریف می‌شود (لیری^۷، ۲۰۰۱). بر اساس تعریف هیتلان، کلیفتن^۸ و دست‌تو^۹ (۲۰۰۶)، ادراک طردشدگی در محیط کار به درجه‌ای که یک فرد (یا یک گروه) درمی‌یابد که توسط افراد یا گروه‌های دیگر در محیط کار نادیده گرفته شده است، اطلاق می‌شود. ادراک طردشدگی توانایی فرد را در برقراری و نگهداشت روابط مثبت و موفقیت‌های شغلی کاهش می‌دهد. ادراک طردشدگی حداقل به سه دلیل با سطوح پایین سلامت در ارتباط است (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). اول، طرد شدن از سوی دیگران واقعه‌ای دردناک و منفی است (آیزنبرگر، لیبرمن و ویلیامز^{۱۰}، ۲۰۰۳) و حوادث منفی نیز واکنش‌های فیزیکی و احساسی شدیدی را به دنبال دارند (تیلور^{۱۱}، ۱۹۹۱). دوم، افرادی که طرد می‌شوند در مقایسه با دیگران حمایت اجتماعی کمتری را تجربه می‌کنند و با توجه به این‌که حمایت اجتماعی منبع مهمی برای مبارزه با شرایط فشارزاست، چنین شرایطی می‌تواند سلامت آنان را تهدید نماید (هابفول^{۱۲}، ۱۹۸۹). بالاخره، طرد شدن نه تنها حمایت اجتماعی بلکه اشکال محسوس‌تر حمایت را نیز از بین می‌برد، مانند شرایط فشارزایی که می‌تواند با بی‌اعتنایی از سوی همکاران تشدید شود. کیفیت بالای مبادله رهبر-عضو معمولاً با صداقت، احترام، وظیفه‌شناسی و ادراک حمایت از سوی رهبر

-
1. Zarate
 2. Ferris, Brown, Berry, & Lian
 3. Schneider
 4. silent treatment
 5. giving the cold shoulder
 6. freezing out
 7. Leary
 8. Cliffton
 9. Desoto
 10. Eisenberger, Liberman & Williams
 11. Taylor
 12. Hobfoll

توصیف می‌شود (گرائن و یوهل-بین، ۱۹۹۵). بنابراین، انتظار می‌رود که نمره بالا در مقیاس مبادله رهبر-عضو با ادراک طردشدگی در محیط کار رابطه‌ای منفی داشته باشد (اسکات^۱، ۲۰۰۷). شیوه تعامل رهبر با زیردستانش هنگامی که آنان را به عنوان اعضای "گروه خودی"^۲ در نظر می‌گیرد، نسبت به زمانی که به آنان به عنوان اعضای "گروه بیگانه"^۳ می‌نگرد، متفاوت است. تعامل با کیفیت پایین و فقدان اعتماد و حمایت زمانی روی می‌دهد که سرپرست، زیردست خود را به عنوان عضو "گروه بیگانه" در نظر بگیرد. چنین برخوردی سبب می‌شود تا این افراد احساس طردشدگی را تجربه کنند. بر اساس نظریه تعلق^۴ (بامستر و لری^۵، ۱۹۹۵) انسان‌ها نیازی فراگیر به تشکیل و نگهداشت کیفیت کیفیت حداقلی از روابط بین‌فردی پایدار، مثبت، و خوشنودکننده دارند. تائو، آکینو و پورتولیت^۶ (۲۰۰۷) با توجه به نظریه مبادله اجتماعی دریافتند که احساس تعلق پایین که در جریان تبدلات نامطلوب بین رهبر و اعضای سازمان رخ می‌دهد، پیش‌بینی‌کننده رفتارهای انحرافی در محیط کار و سطح پایین بهزیستی و سلامت روانی افراد است. همچنین، یافته‌های پژوهش‌های مختلف بیانگر این واقعیت هستند که فقدان حمایت سرپرست و حمایت سازمانی به واسطه ایجاد ادراک طردشدگی در افراد به افزایش سطح رفتارهای انحرافی و کاهش بهزیستی و سلامت روان افراد منجر می‌شود (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۳؛ شانوک^۷ و آیزنبرگر، ۲۰۰۶). پژوهش حاضر بر آن است تا با طراحی و آزمودن الگویی به این پرسش پاسخ دهد که آیا ادراک طردشدگی می‌تواند نقش میانجی را در رابطه میان مبادله رهبر-عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان‌شناختی ایفا کند. ۵ فرضیه پژوهش حاضر به ترتیب به اثر منفی مستقیم مبادله رهبر-عضو بر ادراک طردشدگی، اثر مثبت مستقیم ادراک طردشدگی بر رفتارهای انحرافی، اثر منفی مستقیم ادراک طردشدگی بر بهزیستی روان‌شناختی و اثرهای غیرمستقیم مبادله رهبر-عضو بر

-
1. Scott
 2. in-group
 3. out-group
 - 4- Belongingness
 - 5- Baumeister & Leary
 - 6- Thau, Aquino & Poortvliet
 - 7- Shanock

رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان‌شناختی از طریق ادراک طردشدگی اشاره دارند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان بالغ بر ۷۰۰۰ نفر در سال ۱۳۸۹ بود. به دلیل وجود واحدهای عملیاتی و ستادی با جمعیت‌های متفاوت با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۱، از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا بالاتر بودند تعداد ۳۲۵ نفر (۲۷۰ مرد و ۵۵ زن) به عنوان نمونه فرضیه‌آزمایی و ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی انتخاب شدند. از نمونه اصلی تعداد ۲۹۴ پرسشنامه (۹۰٪) و از نمونه اعتباریابی تعداد ۷۰ پرسشنامه (۷۰٪) برگشت داده شدند. از ۲۹۴ شرکت‌کننده ۸۴٪ مرد بودند و میانگین سنی آنها نیز ۳۵ سال بود.

ابزار

مقیاس مبادله رهبر-عضو: در این پژوهش جهت سنجش روابط رهبر-عضو از مقیاس ۷ ماده‌ای گرانن و یوهل-بین (۱۹۹۵) استفاده شد. پاسخ‌های این مقیاس بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. ماسترسون،

1. stratified random sampling

لویز، گولدمن و تیلور^۱ (۲۰۰۰) روایی و پایایی این مقیاس را در حد مطلوب گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی این مقیاس از طریق همبسته کردن این مقیاس با یک سؤال محقق‌ساخته ۰/۸۱ ($p < ۰/۰۰۱$) و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمدند.

مقیاس طرد در محیط کار: در پژوهش حاضر از فرم اصلاح‌شده مقیاس طرد در محیط کار^۲ (WES-R، هیتلان و نوئل، ۲۰۰۹) جهت سنجش ادراک طردشدگی استفاده شد. این مقیاس متشکل از ۱۷ ماده است که از آزمودنی‌ها می‌خواهد تا نظر خود را در مورد این‌که طی ۱۲ ماه گذشته تا چه حد ادراک طردشدگی را تجربه کرده‌اند، بیان کنند. این پرسشنامه شامل سه خرده‌مقیاس طرد از سوی همکاران (۷ ماده)، طرد از سوی سرپرست (۵ ماده) و طرد توسط زبان محاوره (۳ ماده) می‌باشد. ۲ ماده آخر نیز سؤال‌های معیار هستند. به سؤالات در یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (اکثر اوقات) پاسخ داده می‌شود. پژوهش‌های گذشته روایی مطلوب این مقیاس را مورد تأیید قرار داده‌اند (والش^۳ و هیتلان، ۲۰۰۸). هیتلان و نوئل (۲۰۰۹) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس طرد از سوی همکاران ۰/۷۶، برای خرده‌مقیاس طرد از سوی سرپرست ۰/۷۵ و برای خرده‌مقیاس طرد توسط زبان محاوره ۰/۷۵ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS-18 بر روی ماده‌های این مقیاس نشان داد که تمامی ماده‌ها بارعاملی معنی‌داری بر عوامل خود داشتند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس در پژوهش حاضر بود. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های طرد از سوی همکاران، طرد از سوی سرپرست، و طرد توسط زبان محاوره به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۲ و ۰/۷۸ به دست آمد.

مقیاس رفتارهای انحرافی در محیط کار: مقیاس رفتارهای انحرافی در محیط کار^۴ بنت و رابینسون (۲۰۰۰) برای سنجش این رفتارها در محیط کار مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس شامل ۱۹ ماده است که ۱۲ ماده برای سنجش رفتارهای انحرافی سازمانی و ۷ ماده

-
1. Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor
 2. Workplace Exclusion Scale-Revised
 3. Walsh
 4. Workplace Deviance Questionnaire

برای رفتارهای انحرافی بین فردی منظور گردیده‌اند. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (هر روز) مشخص می‌شوند. اسکرودر^۱ (۲۰۰۹) روایی این پرسشنامه را در حد مطلوب و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و ۰/۹۲ را به ترتیب برای دو خرده‌مقیاس رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی گزارش نمود. ضرایب همبستگی دو خرده‌مقیاس رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای انحرافی بین فردی در پژوهش حاضر با دو سؤال محقق‌ساخته به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۸ ($p < ۰/۰۰۱$) به دست آمدند که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است. پایایی این مقیاس نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای خرده‌مقیاس‌های رفتارهای انحرافی سازمانی و بین فردی ۰/۹۶ و ۰/۹۰ محاسبه گردید.

مقیاس بهزیستی روان‌شناختی: به منظور سنجش سطح بهزیستی روان‌شناختی افراد از مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ساخته ریف^۲ (۱۹۹۴، به نقل از ریف و سینگر^۳، ۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس دارای ۷۷ ماده است و از ۶ خرده‌مقیاس رضایت از زندگی (۱۹ ماده)، معنویت (۱۳ ماده)، شادی و خوش‌بینی (۱۹ ماده)، رشد و بالندگی فردی (۸ ماده)، ارتباط مثبت با دیگران (۸ ماده) و خودپیروی (۱۰ ماده) تشکیل شده است. هر ماده این مقیاس ۵ گزینه دارد که هر گزینه نشان‌دهنده نطرسنجی از آزمودنی در مورد خودش می‌باشد. برای نمره‌گذاری، به هر گزینه نمره ای از ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد و نمره کل فرد در تمامی این خرده‌مقیاس‌ها نشان‌دهنده سطح بهزیستی روان‌شناختی فرد است. نمره بالاتر نشانه بهزیستی روان‌شناختی بهتر است. اشموت^۴ و ریف (۱۹۹۷) همسانی درونی خرده‌مقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی را بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۰ و آلفای کرونباخ آنها را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. روایی این مقیاس در پژوهش حاضر به روش تحلیل عاملی تأییدی در حد مطلوب و پایایی کل مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از الگویابی معادلات ساختاری^۵ (SEM) استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸

-
1. Schroeder
 2. Ryff
 3. Singer
 4. Schmutte
 5. structural equation modeling, SEM

انجام شدند. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفتند: مقدار مجذور کای (χ^2)، شاخص هنجار شده مجذور کای^۱ (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۳ (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده^۴ (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۵ (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی^۶ (IFI)، شاخص توکر-لوئیس^۷ (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۸ (RMSEA). همچنین جهت بررسی روابط واسطه‌ای از روش بوت استرپ^۹ استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمره‌های اعضای نمونه و ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است.

-
1. normed χ^2 measure
 2. goodness of fit index
 3. adjusted goodness of fit index
 4. normed fit index
 5. comparative Fit Index
 6. incremental fit index
 7. Tucker-Lewis index
 8. root mean squared error of approximation
 9. bootstrap

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
مبادله رهبر-عضو	۲۴/۹۴	۶/۶۷	—								
ادراک طردشدگی در محیط کار	۳۶/۱۵	۱۱/۸۱	۰/۸۵	—							
طرد از سوی سرپرست	۱۵/۶۳	۵/۶۸	۰/۷۹	۰/۸۷	—						
طرد از سوی همکار	۱۴/۹۹	۵/۲۵	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۹۵	—					
طرد توسط زبان محاوره	۵/۵۲	۱/۵۴	۰/۴۹	۰/۵۸	۰/۶۱	۰/۶۰	—				
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۴۵/۴۵	۲۲/۷۱	۰/۸۶	۰/۹۲	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۵۶	—			
رفتارهای انحرافی سازمانی	۲۸/۰۷	۱۴/۴۰	۰/۸۵	۰/۹۳	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۵۵	۰/۹۹	—		
رفتارهای انحرافی بین فردی	۱۷/۳۸	۸/۷۰	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۵۴	۰/۹۷	۰/۹۲	—	
بهبودی روان‌شناختی	۲۷۵/۱۵	۵۷/۹۹	۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۶۰	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۸۱	—

* تمامی ضرایب همبستگی در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی دارند.

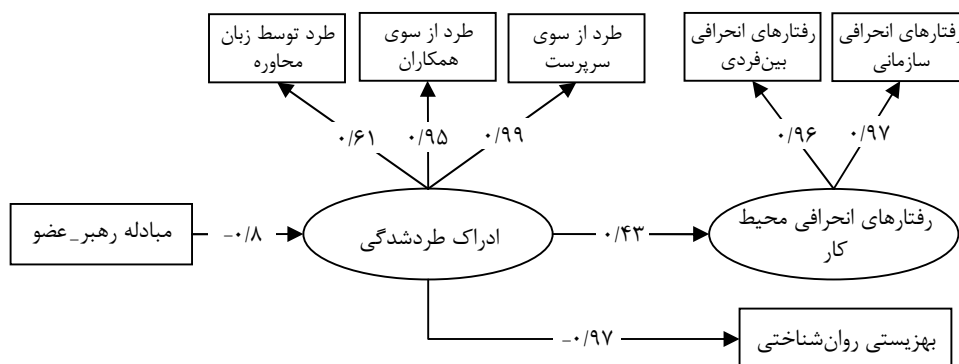
الگویابی معادلات ساختاری (SEM)

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. با وجود این که مقادیر اکثر شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. گام بعدی ارتقای برازش الگوی پیشنهادی از طریق همبسته کردن دو خطا (خطاهای مبادله رهبر-عضو و رفتارهای انحرافی در محیط کار) به توصیه نرم‌افزار AMOS-18 بود. نتایج حاکی از برازش مطلوب الگوی نهایی است. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول ۲- شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

شاخص‌های برازندگی الگو	RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	t^2 / df	df	t^2	شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی
											الگوی نهایی
	۰/۱	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۷۷	۰/۸۹	۱۱/۱۰۸	۱۳	۱۴۴/۴۰	الگوی پیشنهادی
	۰/۰۵	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۷	۲/۱۴	۱۲	۲۵/۷۷	الگوی نهایی

شکل ۲ ضرایب مسیرها را در الگوی نهایی نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوی ساختاری روابط بین متغیرهای پژوهش

ضرایب مسیر در شکل ۲ حاکی از تأیید فرضیه‌های مستقیم این پژوهش، یعنی فرضیه های ۱ تا ۳ می‌باشند ($p < 0/001$).

نتایج حاصل از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استراپ در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول ۳- نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای پژوهش

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پائین	حد بالا
مبادله رهبر- عضو						
ادراک پردشدگی	-۲/۰۳۸۳	-۲/۰۴۶۷	-۰/۰۰۸۴	۰/۱۷۰۵	-۲/۳۴۶۸	-۱/۶۸۸۱
رفتارهای انحرافی						
مبادله رهبر- عضو						
ادراک پردشدگی	۴/۸۲۱۸	۴/۸۰۹۱	-۰/۰۱۲۷	۰/۴۰۵۲	۳/۹۷۸۷	۵/۵۷۴۶
بهزیستی روان‌شناختی						

فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله‌ها در ارتباط با دو مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه‌های ۴ و ۵ است. سطح اطمینان برای این فاصله ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد^۱ بوت استراپ ۱۰۰۰ است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای ادراک پردشدگی در محیط کار در رابطه بین مبادله رهبر- عضو با رفتارهای انحرافی و بهزیستی روان‌شناختی بود. نتایج حاصل از پژوهش حاضر ۵ فرضیه پژوهش را مورد تأیید قرار دادند. این یافته‌ها با نتایج حاصل از پژوهش‌های هیتلان و همکاران (۲۰۰۶)، فریس و همکاران (۲۰۰۸)، اسکات (۲۰۰۷)، آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۳) و شانوک و آیزنبرگر (۲۰۰۶) هماهنگند. این نتایج را می‌توان در چارچوب نظریه تعلق (بامستر و لری، ۱۹۹۵) تبیین نمود. بر مبنای این نظریه انسان‌ها

نیازی فراگیر به تشکیل و نگهداشت کیفیت حداقلی از روابط بین‌فردی پایدار، مثبت و خشنودکننده دارند. در یک سازمان، مبادله رهبر-عضو و حمایت از سوی سرپرست می‌تواند به عنوان منبع پذیرش و تعلق مفهوم‌پردازی شود (فریس و همکاران، ۲۰۰۹). هنگامی که یکی از اعضای سازمان خود را به عنوان عضو "گروه بیگانه" تلقی نماید و احساس کند که به نوعی از سوی سرپرست خویش طرد شده است، نیاز به تعلق و دوست داشته شدن در وی برآورده نمی‌گردد و به وقوع پیامدهای منفی همچون افزایش سطح رفتارهای انحرافی منجر می‌شود. ازسوی دیگر، احساس طردشدگی به توانایی خودتنظیمی فرد (بامستر، دی وال، توتنگ و سیاروکو^۱، ۲۰۰۵)، یعنی توانایی فرد در تنظیم رفتارهایش مطابق با استانداردهای اجتماعی، آسیب وارد می‌کند که این از دلایل اصلی وقوع رفتارهای انحرافی به شمار می‌رود. بر اساس نظریه حفظ منابع^۲ (هابفول، ۱۹۸۹)، منابع چیزهایی هستند که برای مردم ارزشمندند و بنابراین افراد تلاش می‌کنند تا آنان را محافظت نمایند. این نظریه بیان می‌دارد فشار روانی زمانی روی می‌دهد که منابع از بین بروند، تهدیدی برای از بین رفتن منابع وجود داشته باشد، یا بازگشت سرمایه‌گذاری‌هایی که برای افزایش منابع صورت می‌گیرند، ناکافی باشد (هابفول، ۱۹۸۹). به این دلایل افراد تلاش می‌کنند تا برای کنار آمدن بهتر با شرایط تهدیدکننده و حفاظت از خودشان درمقابل پیامدهای منفی مانند خستگی عاطفی، منابعشان را حفظ نمایند. در راستای تأثیرات ادراک طردشدگی در محیط کار، ویلیامز (۲۰۰۱) تبیینی ارائه نمود که مشابه با تبیین نظریه حفظ منابع است. تجربه مستمر ادراک طردشدگی می‌تواند موجب پایان یافتن منابعی شود که برای انگیزش فرد ضروری هستند. افرادی که احساس طردشدگی را تجربه می‌کنند برای محافظت در برابر از دست دادن منابع آینده، ساز و کارهایی را برای حفظ منابع باقیمانده خود به کار می‌برند، اما از آنجا که فرد انرژی خود را برای حفظ منابع در آینده مصرف می‌کند و عزت نفس وی در معرض خطر قرار می‌گیرد، به عنوان فرایندی فشارزا دارای آثار منفی برای فرد خواهد بود (هابفول، ۱۹۸۹). همه این عوامل سبب می‌شوند تا افراد نسبت به فقدان منابع در آینده حساس‌تر شوند (رایت^۳ و هابفول، ۲۰۰۴). هنگامی که افراد منابع خویش را سرمایه‌گذاری می‌کنند اما در مقابل، منافع مورد انتظارشان را به دست

-
1. Baumeister, Dewall, Tweng & Ciarocco
 2. conservation of resources
 3. Wright

نمی‌آورند، فشار روانی را تجربه می‌کنند (هابفول، ۲۰۰۱). همچنین، به اعتقاد ویلیامز و سومر^۱ (۱۹۹۷) اگر فردی طرد طولانی مدت را تحمل کند، تلاش مداوم برای بر آوردن این نیازها ممکن است به یأس و نومیدی در وی منجر شود. همین امر سطح سلامت روان و بهزیستی روان‌شناختی افراد را کاهش می‌دهد (فریس و همکاران، ۲۰۰۸).

یافته‌های پژوهش حاضر سودمندی‌های عملی روابط مطلوب رهبر-عضو و نیز ادراک طردشدگی از سوی کارکن را به عنوان عوامل مهم تأثیرگذار بر بهزیستی روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی در محیط کار مورد تأیید قرار دادند. از آنجا که سرپرستان و مراجع قدرت به عنوان نمادی از سازمان برای کارکنان به شمار می‌روند، تلاش آنان برای برقراری تعاملات مطلوب با کارکنان منجر به کاهش ادراک طردشدگی و رفتارهای انحرافی و افزایش سطح سلامت روان و بهزیستی روان‌شناختی آنان می‌شود.

با توجه به این‌که طرح مطالعه حاضر و نیز استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند، در این خصوص بهتر است جانب احتیاط رعایت شود. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی یا آزمایشی را جهت مشخص نمودن روابط علی مفروض در الگوی پیشنهادی استفاده نمایند.

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 589-604.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*, 247-281. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302, 290-292.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2010). *The impact of relational demography on the quality of leader-member exchanges and employees' work attitudes and well-being*. The British Psychological Society.
- Ferris, D. L., Brown, J., Berry, W. J., & Lian, H. (2008). The development and validation of workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1348-1366.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82, 827-844.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Hitlan, R. T., & Harden, J. (2004). Exclusion at work: Examining the relation between exclusion and work-related attitudes and behaviors. In R. T. Hitlan & K. M. Kelly (Chairs), Broadening our perspective: New directions in the study of social exclusion and acceptance. Symposium paper presented at the Society for Personality and Social Psychology (SPSP), Austin, TX.
- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviors: An interactional perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 477-502.

- Hitlan, R. T., Kelly, K. & Zárate, M. A. (2003). The effects of language-based exclusion on mood, and psychological threat. Poster presented at the annual meeting of the Society for Personality and Social Psychology Conference, Los Angeles, CA.
- Hitlan, R. T., Zárate, M. A. & Schneider, K. T. (2003). Language exclusion: Its effects on psychological need-threat, workplace attitudes, and intergroup relations. In Bergman M. (Chair), *Multiple identities and discrimination: Examining intersections of characteristics*. Symposium presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), Orlando.
- Hitlan, T. R., Clifton, J. R., Desoto, C. M. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating role effects of gender and work-related attitudes and psychological health. *American Journal of Psychology*, 8, 217-236.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597- 606.
- Leary, M. R. (2001). *Interpersonal Rejection*. New York: Oxford University press.
- Masterson, S., Lewis, K., Goldman, B., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning measurement and implication for psychotherapy. *Psychotherapy Psychosomatic*. 65, 14-23.
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 549-559.
- Schroeder, N. A. (2009). Cultural differences as a mediator of perceptions of injustice and workplace deviance. *The Thesis of Master of Science*, Graduate School of Clemson University.
- Schyns, B., & Wolfram, H. J. (2008). The relationship between leader-member exchange and outcomes as rated by leaders and followers. *Leadership & organization development journal*, 29. 631-646.
- Scott, K. D. (2007). The development and test of an exchange-based model of interpersonal exclusion. *Doctoral Dissertation*, The University of Kentucky.

- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance *Journal of Applied Psychology, 91*, 689-695.
- Sherony, K. M., & Green, S. G. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology, 87*, 542-548.
- Sherony, K. M., & Green, S. G. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology, 87*, 542-548.
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: The mobilization –minimization hypothesis. *Psychological Bulletin, 110*, 67-85.
- Thau, S., Aquino, K., & Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating behaviors in organizations: The relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *Journal of Applied Psychology, 92*, 840-847.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The Power of Silence*. New York: Guilford Press.
- Williams, K.D., Sommer, K. L. (1997). Social ostracism by one's coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*, 693-706.
- Wright, T. A., Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management, 9*, 389-406.