

Mediating role of organizational self-esteem in relation between social undermining and organizational silence among faculty members of Birjand University

Fateme Taherpour¹
Received: 13/12/2021

Hosein Fallahi²
Accepted: 14/8/2022

Abstract

This study aimed to investigate the mediating role of organizational self-esteem in the relationship between social undermining and organizational silence. The method of research was descriptive-correlational. The statistical population of the study included 323 faculty members of Birjand University in the academic year of 2017-2018. The sample size was estimated 175 using Morgan table and their selection was done using simple random. In order to measure the organizational silence variable, three questionnaires of Vendine et al. (2003) organizational silence, Duffy social undermining (2002), and Peers et al. (1989) organizational self-esteem were used. The reliability of the questionnaires was verified using Cronbach's alpha coefficient as 0.93, 0.95, and 0.96. Data analysis was performed at descriptive and inferential levels (Pearson correlation, analysis of variance and structural equation modeling). It was done via SPSS and Amos software. The results showed that the relationships between research variables were significant at the level of 0.05. So upon increasing a standard deviation in the score of social undermining, organizational silence will grow by 0.27 standard deviation and with increase in a standard deviation in organizational self-esteem, organizational silence 0.34 - Standard deviation will be reduced. In addition, organizational self-esteem plays a mediating role between social undermining and organizational silence. The pattern of structural equations had a good fit and all the fit indices of the pattern were in an acceptable range. According to the research findings, it can be stated that, since abrasive behaviors lead to an increase in unhealthy behaviors and thus reduce positive and constructive interactions, so organizations, including universities, need to reduce and eliminate this Behaviors try.

Keywords: Organization Based Self-Esteem; Social Undermining; Organizational Silence; Birjand University; Faculty Members

1. Assitant professor, department of educational science, University of Birjand, Corresponding Author, f.taherpour@birjand.ac.ir.

2. M.A graduate in educational management, department of educational science, University of Birjand, hfallahi@birjand.ac.ir

مقاله علمی - پژوهشی

نقش میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی

از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند

حسین فلاحی^۲

فاطمه طاهرپور^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۲۲

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۶، شماره ۴

http://www.farhangekhorasan.ir/article_154787.html

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی انجام گرفت. این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ به تعداد ۳۲۳ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۷۵ نفر برآورد شد و گزینش آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفت. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه سکوت سازمانی ون‌داین (۲۰۰۳)، سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) و عزت نفس سازمانی پیرس و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۵ و ۰/۹۶ برآورد شد. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد روابط بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۵ معنادار بود؛ به گونه‌ای که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره سایش اجتماعی، سکوت سازمانی ۰/۲۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و با افزایش یک انحراف استاندارد در عزت-

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، نویسنده مسئول

f.taherpour@birjand.ac.ir

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند

hfallahi@birjand.ac.ir

نفس سازمانی، سکوت سازمانی ۰/۳۴ انحراف استاندارد کاهش خواهد یافت. علاوه بر آن، عزت-نفس سازمانی نقش میانجی بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی ایفا می‌کند. الگوی معادلات ساختاری از برازش خوبی برخوردار بود و همه شاخص‌های برازش الگو در دامنه قابل قبول قرار داشتند. بنابر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت از آنجا که رفتارهای سایشی منجر به افزایش رفتارهای ناسالم و در نتیجه کاهش تعاملات مثبت و سازنده می‌شوند؛ بنابراین سازمان‌ها، از جمله دانشگاه‌ها، لازم است در جهت کاهش و حذف این رفتارها تلاش کنند.

واژه‌های کلیدی: عزت نفس سازمانی، سایش اجتماعی، سکوت سازمانی.

مقدمه

ادراکات نیروی انسانی از محیط و شرایط کاری خود، دیدگاه‌ها و نحوه رفتار آنان را در محیط کار شکل می‌دهد و بر زندگی شغلی آن‌ها مؤثر است. بسیاری از کارمندان که از سهیم کردن دیگران در داده‌ها و دانش خود، خودداری می‌کنند، ممکن است این باور در آن‌ها شکل گرفته باشد که پیشنهاد یا نظرشان اهمیت ندارد و هیچ تغییری در سازمان ایجاد نخواهد کرد؛ به عبارت دیگر عدم عزت نفس سازمانی کارکنان و ترس از ارتباطات زیان‌آور در سازمان، باعث عدم برقراری ارتباط عمیق در سازمان، عدم بیان عقیده و اظهار نظر از طرف کارکنان در سازمان‌ها و نهایتاً باعث ایجاد پدیده‌ای اجتماعی به نام "سکوت سازمانی" می‌شود (Vakola & Bouradas, 2005: 442). سکوت سازمانی به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که در آن کارکنان از بیان دیدگاه‌ها و نگرانی‌هایشان درباره مسائل سازمانی امتناع می‌کنند (Morrison, 2011: 373)؛ به عبارت دیگر سکوت سازمانی رفتاری است که در آن کارکنان به عدم بیان ایده‌ها، دیدگاه‌ها، افشاکردن رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی دیگران در سازمان (Xu, Loi & Lam, 2015: 766)، مشارکت بسیار کم در واکنش به مسائل و مشکلات سازمان می‌پردازند (Henriksen & Dayton, 2006: 1542). پژوهشگران سه نوع سکوت را شناسایی کرده‌اند. سکوت مطیع که نشان‌دهنده رفتار کناره‌گیرانه‌ای است که بیشتر حالت انفعالی دارد و افراد هیچ تمایلی برای صحبت کردن، مشارکت یا کوشش برای تغییر وضعیت

موجود ندارند (Dedahanov & Rhee, 2015: 1847). از ویژگی‌های رفتاری افراد دارای این نوع سکوت می‌توان مشارکت کم، اهمال، مسامحه، غفلت و رکود را نام برد.

سکوت تدافعی که احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات است. در واقع گاهی ممکن است افراد به دلیل محافظت از موقعیت و شرایط خود (انگیزه خودحفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بپردازند (Avery & Quinones, 2002: 82) و نهایتاً سکوت نوع-دوستانه که مبتنی بر رفتار شهروندی سازمانی است و عبارت است از امتناع از بیان ایده‌ها، نظرات و اطلاعات مربوط به کار، با هدف سودبردن دیگر افراد سازمان و بر پایه انگیزه‌های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری است (Podsakof, et al., 2000: 520).

در نتیجه سکوت، عملکرد سازمان دچار آسیب می‌شود و این سکوت منشأ بسیاری از عارضه‌های سازمانی خواهد شد؛ بنابراین این موضوع که سکوت چگونه ایجاد و شدت پیدا می‌کند دغدغه بسیاری از محققان است. عوامل متعددی مانند ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمان، متغیرهای محیطی سازمان، فرهنگ سازمان، رفتارهای سازمانی مختلف و ادراکات کارکنان، ایجادکننده سکوت هستند. محققان معتقدند برخی رفتارهای انحرافی سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی باعث بی‌تفاوتی و کناره‌گیری اعضای سازمان (Strongman, 2013: 5) و در نتیجه باعث سکوت سازمانی می‌شوند؛ از جمله این رفتارها، رفتارهای سایش اجتماعی هستند؛ چراکه این رفتارها پیامدهایی همچون بی‌اعتمادی و نارضایتی (Duffy, Ganster & Pagon, 2002: 341) خشونت و غیبت و رفتارهای ضد شهروندی در کار (Dar Ong & Tay, 2015: 13) و رفتارهای کاهنده مشارکت و هم‌آفرینی سازمانی (طاهرپور، ۱۳۹۷: ۱۱۹) را برای فرد و سازمان در پی دارد که این اثرات به مرور منجر به سکوت سازمانی می‌شود.

اصطلاح سایش اجتماعی اولین بار توسط ویناکور و ون‌راین (Vinokur & Van Ryn, 1993) مطرح شد. آنان سایش اجتماعی را شامل رفتارهایی می‌دانند که در سه زمینه در مورد فرد مورد سایش بروز می‌یابد: «۱. احساسات منفی همچون خشم، ۲. ارزش‌یابی منفی از نگرش‌ها، خصوصیات، فعالیت‌ها و تلاش‌های فرد مورد سایش و ۳. اقداماتی که مانع از دستیابی فرد به اهداف سودمند می‌شود» (Vinokur; Price & Gaplan, 1996).

دافی و دیگران (Duffy, et al., 2006: 331) بیان داشته‌اند که «سایش اجتماعی اشاره دارد به تلاش عمدی و هدفمند در جهت خراب کردن و از بین بردن شهرت دیگران، توانایی‌هایشان در انجام کار و موفقیت کاری و نهایتاً توانایی‌هایشان در ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت، عبارت دیگر، سایش اجتماعی شامل رفتارهایی می‌شود که مانع ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت، موفقیت کاری، اعتبار و مطلوبیت می‌شود. دافی و دیگران دو نوع سایش اجتماعی را مطرح کرده‌اند: سایش در سطح همکار و سایش در سطح سرپرست. سایش در سطح همکار، زمانی است که همکاران یکدیگر را مورد سایش قرار می‌دهند و سایش در سطح سرپرست، زمانی است که سرپرست زیردستان خود را مورد سایش قرار می‌دهد. آن‌ها معتقدند هرچه سایش از سطوح بالاتر سازمان بروز پیدا کند، تأثیر بیشتر و شدیدتری بر افراد سطوح پایین دارد (Duffy, Ganster & Pagon, 2002: 345).

پیامدهای سایش اجتماعی متعدد و فراوان است؛ از آسیب‌رساندن به اعتبار و شهرت فرد مورد سایش گرفته تا سازمان و فرهنگ سازمانی و بهزیستی سازمانی. کراسلی (Crossley, 2009: 14) در پژوهشی نشان داد سایش اجتماعی، کاهش رضایت شغلی و کاهش نرخ ماندگاری در سازمان و همچنین نتایج شخصی منفی مانند افسردگی و کاهش عزت نفس را به همراه دارد. سایش اجتماعی و محیط نامطلوب کاری، رفتارهای کناره‌گیرانه، مانند غیبت، کاهش تولید و رفتارهای ضدتولید را به دنبال دارد (Cropanzano, Crandey & Totb, 1997:159). علاوه بر این، سایش اجتماعی، با توجه به بار روانی منفی که برای افراد ایجاد می‌کند، مانع از فعالیت مثبت و ابراز وجود و ابراز عقیده در سازمان می‌شود و ممکن است سکوت سازمانی را به همراه داشته باشد؛ چراکه گاهی قربانیان سایش اجتماعی، تمایل دارند مسیر اجتناب را در پیش گیرند و روابط اجتماعی خود را محدود کنند؛ بدین ترتیب سایش اجتماعی ممکن است گستره‌ای از رفتارهای عاری از همکاری^۱ (Strongman, 2013: 4) و سرشار از سکوت را منجر شود؛ اما اینکه تا چه حد رفتارهای سایشی، افراد را به سمت سکوت سوق دهد، بستگی به برخی از ویژگی‌های شخصیتی افراد سازمان، همچون عزت نفس سازمانی، دارد. عزت نفس سازمانی

1. No cooperative.

عبارت است از میزانی که فرد معتقد است عضوی توانا، مهم و باارزش برای سازمانش است (Pierce & Gardner, 2004: 591).

عزت نفس سازمانی در محیط اجتماعی سازمان رشد می‌یابد و درجه‌ای از ادراک کارکنان از خودشان به عنوان فردی مهم، معنادار، مؤثر و ارزشمند در سازمان استخدام‌شده‌شان است و تجربیاتی که فرد در درون سازمان کسب می‌کند، بر سطح عزت نفس سازمانی و نگرش‌ها و رفتارهای فرد تأثیرگذار خواهد بود (Elloy & Patil, 2012: 283). افزایش عزت نفس سازمانی روابط مثبتی با میزان انگیزه، رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی و حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد (Phillips, 2000). در برخی پژوهش‌ها تأثیر مثبت رفتارهای عادلانه و عزت نفس سازمانی بر رفتارهای کاری نوآورانه مورد تأیید قرار گرفته است (Balogun, Ojedokun & Tijani, 2012: 37) همچنین رفتارهای طفره‌ای غیرمولد و عزت-نفس سازمانی، رابطه منفی با یکدیگر دارند. افرادی که رفتارهای غیرمولد در محیط کار دارند، دارای عزت نفس سازمانی پایینی هستند؛ زیرا بر این باورند که فاقد توانایی کافی برای انجام موفقیت‌آمیز کارها هستند (طاهرپور، ۱۳۹۷: ۱۱۵).

برخی محققان عزت نفس را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتارهای ضداجتماعی معرفی کرده‌اند و فرض کرده‌اند که افراد با سطح پایین عزت نفس، احتمالاً بیشتر درگیر رفتارهای ضداجتماعی می‌شوند (Williams & Jaquish, 1981: 426)؛ اما افراد با سطح عزت نفس سازمانی بالا، به خاطر منافع روحی و روانی که از روابطشان با سازمان به دست می‌آورند، سعی می‌کنند با دوری از رفتارهای ضد تولید و رفتارهای انحرافی، این روابط را به خطر نیاندازند.

برخی پژوهش‌های دیگر ادعان داشتند که افراد با عزت نفس بالا، احتمالاً بیشتر درگیر رفتارهای ضداجتماعی می‌شوند (Baumeister, Smart & Boden, 1997: 5; Kirkpatrick, et al., 2002: 756). کورمن (Korman, 1970: 38) نشان داد که افراد با سطح عزت نفس بالا در مقایسه با افراد با عزت نفس پایین، عملکرد بهتری دارند و چون در تلاش هستند که متناسب با خودپنداره خود رفتار کنند، کمتر در رفتارهای ضدتولید درگیر می‌شوند؛ زیرا رفتارهای انحرافی، منطبق و سازگار با دیدگاه مثبتی که در مورد خودشان دارند نیست

(Viswesvaran, Schmidt & Ones, 2005: 108). یک دیدگاه، تحت عنوان "نظریه شکل-پذیری"^۱ وجود دارد که بر اساس آن، نظریه پردازان معتقدند که عزت نفس نقش میانجی‌گری بین رفتارهای انحرافی و متغیرهای زمینه‌ای (مانند عوامل استرس‌زا) ایفا می‌کند. نظریه شکل-پذیری اشاره می‌کند که افراد با سطوح پایین‌تر عزت نفس، در برابر متغیرهای زمینه‌ای واکنش شدیدتری دارند (Brockner, 1988). فریس و دیگران نقش میانجی‌گری عزت نفس را در رابطه بین حمایت سازمانی و انحراف سازمانی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که عزت نفس سازمانی به طور کامل نقش میانجی‌گری بین حمایت سازمانی و انحراف سازمانی را ایفا می‌کند (Ferris, Brown & Heller, 2009: 280)؛ اما در مقابل، طاهرپور، رجائی‌پور و کاظمی (Taherpor, Rajaeepour & Kazemi, 2016: 135) در پژوهشی به این نتیجه دست‌یافتند که عزت نفس سازمانی، نقش میانجی بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی ایفا نمی‌کند. در زمینه عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی، پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است. جانگ و یون (Jung & Yoon, 2019: 213) پژوهشی را با عنوان "اثرات سایش اجتماعی بر صدا و سکوت کارکنان و رفتارهای انحرافی سازمانی" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سایش اجتماعی تأثیر منفی بر صدای کارکنان و تأثیر مثبت بر سکوت کارکنان دارد. الوانی مانانی و هادی پیکانی (۱۳۹۶) در بررسی رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی کارکنان پایگاه هوایی شهید بابایی اصفهان نشان دادند که بین سایش اجتماعی در سطح همکار و سرپرست و رفتار سکوت رابطه معنی‌داری وجود داشته است. حق‌گویان، کریمی مالک‌آبادی و کاظمی (۱۳۹۷: ۵۵۳) در بررسی "نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی: سکوت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی"، نشان دادند بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر می‌گذارد. همچنین، بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی و سکوت سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر مستقیم دارد.

دداهناو و رهی (Dedahanov & Rhee, 2015: 1843) رابطه بین اعتماد، سکوت و تعهد سازمانی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی تأثیر منفی بر سکوت مطیع دارد و اعتماد به سرپرست، سکوت مطیع را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. همچنین آکاری و آکتوران

(Acaray & Akturan, 2015: 472) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر ابعاد سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و نشان دادند که سکوت نوع‌دوستانه، رفتارهای شهروندی سازمانی را قوی‌تر نشان می‌دهد.

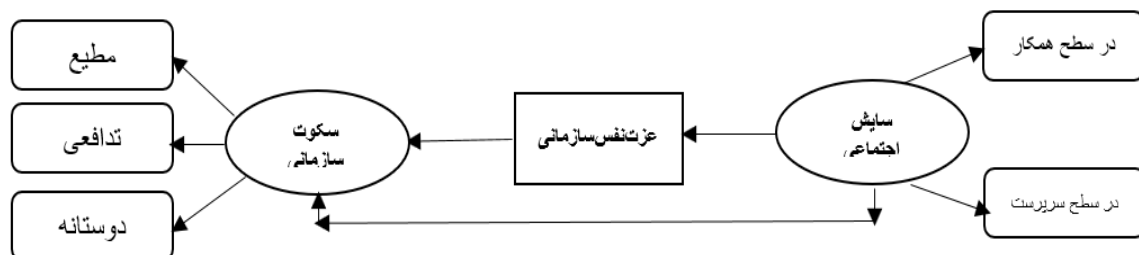
زارع و سپهوند (۱۳۹۸) "نقش سبک رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی" را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که سبک رهبری زهرآگین رابطه مثبت و معنی‌داری با سکوت سازمانی و ترومای سازمانی دارد و رهبران زهرآگین از طریق حاکم کردن جو سکوت سازمانی می‌توانند زمینه‌ساز ترومای سازمانی شوند.

یکی از مشکلات عمده‌ای که در حال حاضر سازمان‌ها و به‌خصوص بخش‌های منابع انسانی با آن درگیرند، تمایل نداشتن کارکنان به مشارکت در بحث‌های سازمانی است. بسیاری از کارکنان گوشه‌گیر و منزوی هستند و در عمل تمایلی به صحبت و اظهار عقیده ندارند و متأسفانه برخی از مدیران این موضوع را ساده می‌انگارند و بی‌تمایلی در اظهار نظر کارکنان و مشارکت نکردن در بحث‌ها را نوعی رضایت سازمانی می‌پندارند. در صورتی که این شرایط حاکی از سکوت سازمانی است؛ پس لازم است عوامل ایجادکننده این سکوت، شناسایی و رفع شوند تا زمینه برای مشارکت و هم‌افزایی افراد فراهم شود. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمان با توجه به نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی می‌پردازد.

پژوهش پیش رو مبتنی بر ارتباط‌سنجی است و لذا تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی انجام نمی‌شود. هدف این است که مشخص شود رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی چگونه است و آیا عزت‌نفس سازمانی این رابطه را میانجی‌گری می‌کند؟ و برآزش مدل مفهومی پژوهش چگونه است؟

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، چهارچوب مفهومی پژوهش به شکل زیر پیشنهاد

می‌شود:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت، جزء تحقیقات توصیفی، از لحاظ نوع، کاربردی و از نظر روش، رابطه‌ای-همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند به تعداد ۳۲۲ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۷۵ نفر برآورد شد. سپس پرسشنامه‌ها به شکل تصادفی بین اعضای هیئت علمی توزیع شد و تعداد ۱۷۲ پرسشنامه برگشت داده شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد:

پرسشنامه‌ی مربوط به سایش اجتماعی دافی، گانسر و پاگون (Duffy, Ganster & Pagon, 2002) شامل ۲۶ گویه که ۱۳ گویه، سایش در سطح همکار و ۱۳ گویه، سایش در سطح سرپرست را می‌سنجد. پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای رفتار سکوت سازمانی ونداین، آنگ و بوترو (Van Dyne, Ang & Botero, 2003) که سه مؤلفه سکوت مطیع، سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه را شامل می‌شود. پرسشنامه مربوط به عزت نفس سازمانی پیرس و دیگران (Pierce, et al., 1989) شامل ۱۰ گویه. شایان ذکر است که هر سه پرسشنامه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شدند.

روایی پرسشنامه سایش در پژوهش طاهرپور (۱۳۹۷: ۱۲۰) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شده است و تمام سؤالات دارای ضرایب بالایی بوده‌اند ($P < 0.001$) و الگوی تحلیل عاملی تأییدی دارای برازش قابل قبولی بوده است. از آنجا که پرسشنامه سکوت سازمانی و پرسشنامه عزت نفس سازمانی در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته‌اند، می‌توان گفت روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید است؛ ولی با وجود این جهت بررسی روایی از نظر اساتید و کارشناسان خبره و به منظور اطمینان بیشتر از پایایی پرسشنامه‌ها، از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که پرسشنامه‌ها دارای پایایی قابل قبولی بوده است.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها

مؤلفه‌ها	مقادیر الفای کرونباخ	سطح معناداری
سکوت سازمانی	۰/۹۳۷	۰/۰۰۱
سایش اجتماعی	۰/۹۵۷	
عزت نفس سازمانی	۰/۹۶۰	

یافته‌های پژوهش

در این بخش به کمک تحلیل رگرسیون و معادلات ساختاری به تجزیه و تحلیل هر یک از فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

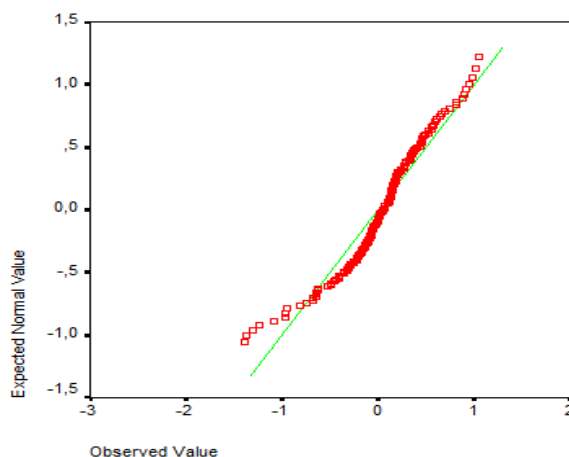
ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش که در جدول ۲ آورده شده است، نشان می‌دهد که همه متغیرها در سطح ۰/۰۱ همبستگی معنی‌داری با یکدیگر دارند.

پیش‌فرض‌های رگرسیون خطی ساده

در یک تحلیل رگرسیون، زمانی نتایج به دست آمده معتبر و قابل استناد هستند که پیش‌فرض‌های استفاده از مدل برقرار باشند. این پیش‌فرض‌ها در مدل رگرسیون خطی ساده عبارت‌اند از: نرمال بودن باقی‌مانده‌ها، استقلال باقی‌مانده‌ها و همگنی واریانس باقی‌مانده‌ها.

۱. نرمال بودن باقی‌مانده‌ها (خطاهای مدل)

برای بررسی نرمال بودن خطاها از نمودار احتمال نرمال باقی‌مانده‌ها استفاده کردیم که نتایج نیز دال بر تأیید نرمال بودن خطاهاست.



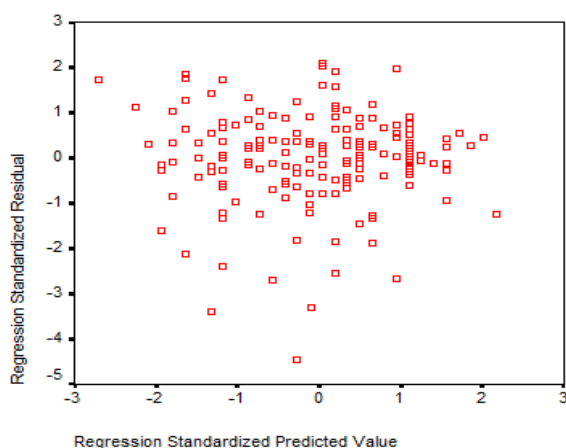
نمودار (۱) نمودار احتمال نرمال باقی مانده‌های رگرسیون

۲. استقلال باقی مانده‌ها

برای بررسی استقلال باقی مانده‌ها از آماره‌ای به نام دوربین-واتسون کمک می‌گیریم. اگر مقدار این آماره نزدیک به عدد ۲ باشد، نشان‌دهنده استقلال باقی مانده‌های رگرسیون است. به عنوان یک معیار معمولاً اعداد بین ۱/۵ تا ۲/۵ و یا اعداد بین ۱ تا ۳ نشان از استقلال باقی مانده‌ها دارند. در مدل رگرسیون مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۲/۷۴ شده است که برقراری فرض استقلال باقی مانده‌ها را تأیید می‌کند.

۳. همگنی واریانس باقی مانده‌ها

یکی از راه‌های بررسی همگنی (برابری) واریانس باقیمانده‌های مدل رگرسیون خطی، استفاده از نمودار پراکنش باقی مانده‌ها در برابر مقادیر پیش‌بینی شده است. هرگاه پراکنندگی نقاط رسم شده در این نمودار، روند خاصی نداشته باشد، نشان‌دهنده برقراری فرضیه همگنی واریانس باقیمانده‌هاست که این موضوع در نمودارهای زیر ملاحظه می‌شود؛ یعنی بر اساس این نمودار فرضیه همگنی واریانس باقیمانده‌ها برقرار است.



نمودار ۲) نمودار پراکنش باقی مانده‌های رگرسیون در مقابل مقادیر پیش‌بینی شده پس از بررسی پیش فرض‌های رگرسیون خطی ساده، با توجه به سطح سنجش فاصله‌ای متغیرها، همبستگی بین متغیرها بررسی شد.

جدول ۲) نتایج آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

۶	۵	۴	۳	۲	۱	انحراف استاندارد	میانگین	
					۱	۰/۸۹۳	۳/۳۱	سکوت مطیع
				۱	۰/۵۹**	۱/۰۴	۳/۳۹	سکوت تدافعی
			۱	۰/۸۰**	۰/۷۱**	۰/۹۹۵	۳/۴۶	سکوت نوع‌دوستانه
		۱	۰/۳۶**	۰/۳۲**	۰/۶۱**	۰/۹۹۹	۳/۸۳	سایش در سطح همکار
	۱	۰/۸۱**	۰/۳۱**	۰/۲۶**	۰/۵۸**	۱/۰۲	۲/۴۳	سایش در سطح سرپرست
۱	-۰/۶۶**	-۰/۶۴**	-۰/۴۰**	-۰/۳۸**	-۰/۶۲**	۰/۹۳۷	۳/۳۳	عزت‌نفس سازمانی

** معناداری در سطح ۰/۰۱

در جدول ۱ ملاحظه می‌شود که همبستگی بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی وجود دارد و برابر با ۰/۴۳ است. همچنین همبستگی بین سکوت سازمانی و عزت‌نفس سازمانی برابر با ۰/۴۷- است. ضمناً بین متغیر سایش اجتماعی و عزت‌نفس سازمانی، همبستگی برابر با ۰/۶۸- است. در ادامه با استفاده از آزمون رگرسیون رابطه بین متغیرها و میزان پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای ملاک مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۳) تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش

Sig.	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰/۰۰۰	۲۰/۷۱۰	۱۲/۹۲۶	۳	۳۸/۷۷۹	رگرسیون
		۰/۶۲۴	۱۷۸	۱۱۱/۱۰۰	باقی مانده
			۱۸۱	۱۴۹/۸۷۹	کل

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، مقدار احتمال (Sig.) کمتر از ۰/۰۵ است و این نشان می‌دهد که تغییر میزان در سایش اجتماعی و عزت نفس سازمانی، باعث تغییر در میزان سکوت سازمانی می‌شود.

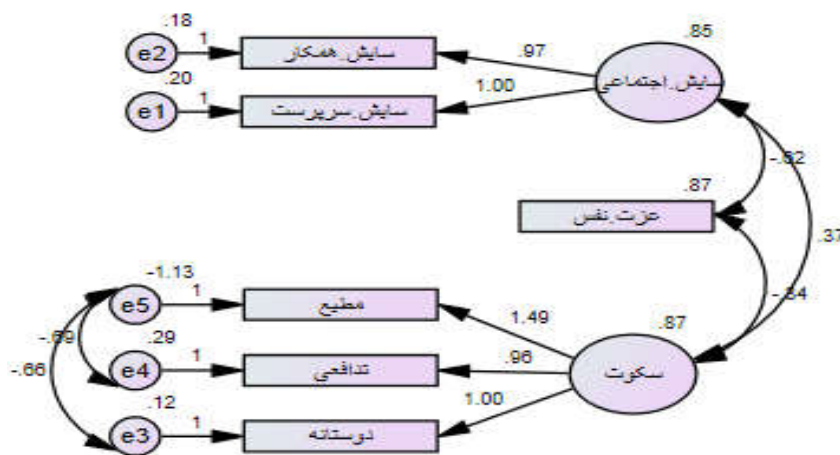
جدول ۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق سایش اجتماعی و عزت نفس سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۳/۲۹۴	۰/۴۶۷		۸/۳۹	۰/۰۰۰
سایش در سطح همکار	۰/۲۴۶	۰/۱۰۴	۰/۲۷۰	۲/۳۶	۰/۰۲
سایش در سطح سرپرست	-۰/۰۵۳	۰/۱۰۳	-۰/۰۶۰	۰/۵۱۰	۰/۶۱
عزت نفس سازمانی	-۰/۳۳۲	۰/۰۸۶	-۰/۳۴۲	۳/۸۷	۰/۰۰۰
توجه			R : ۰/۵۰۹	R2 : ۰/۲۵۹	ADJ.R2: ۰/۲۴۶

با توجه به نتایج جدول ۴، میزان ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۰۹ در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ و با توجه به معنی‌داری میزان آماره F می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی، مدل مناسبی است و متغیرهای سایش اجتماعی در سطح همکار و عزت نفس سازمانی می‌توانند تغییرات مربوط به سکوت سازمانی را تبیین کنند. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره سایش اجتماعی در سطح همکار، سکوت سازمانی ۰/۲۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و با افزایش یک انحراف استاندارد در عزت نفس سازمانی، سکوت سازمانی ۰/۳۴ انحراف استاندارد کاهش خواهد یافت.

آزمون الگوهای پیشنهادی پژوهش با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری

پیش از ارزیابی مدل ساختاری، لازم است معناداری وزن رگرسیونی [بار عاملی] سازه‌های مختلف پرسشنامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی شود تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرم‌افزار AMOS انجام شد. با توجه به اینکه در مدل CFA برازش‌یافته، وزن رگرسیونی تمامی متغیرها، در پیش‌بینی گویه‌های پرسشنامه، در سطح اطمینان ۰/۹۹ دارای تفاوت معنادار با صفر بود، هیچ یک از گویه‌ها از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد.



شکل ۲) الگوی اول معادلات ساختاری بر اساس ضرایب رگرسیونی

جدول ۵) نتایج تحلیل عاملی تأییدی و برازش

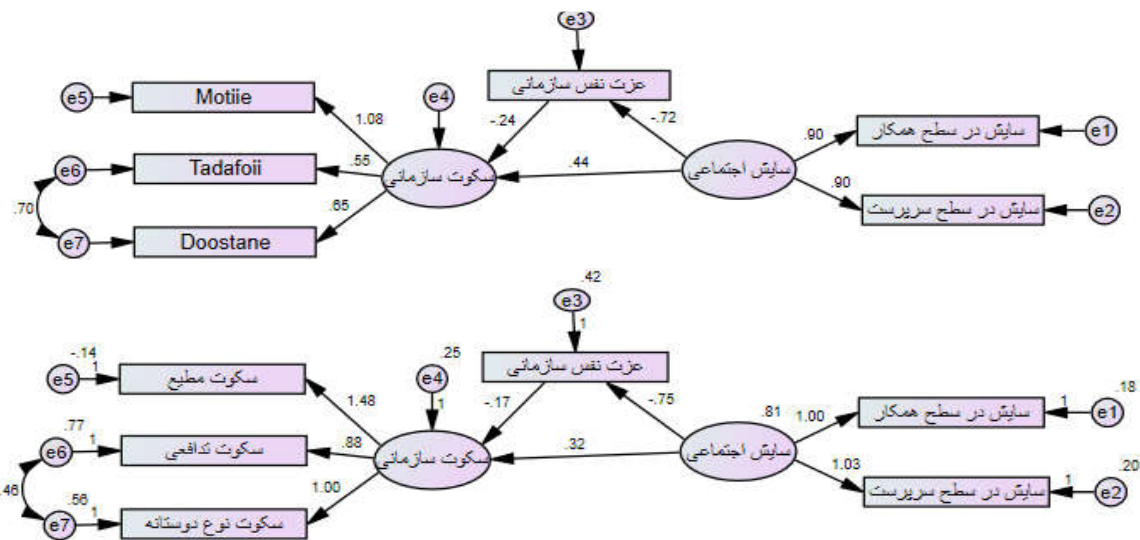
χ^2	df	/df χ^2	P	TLI	IFI	GFI	CFI	RMSEA
۶/۵	۵	۱/۲۹۵	۰/۲۶۳	۰/۹۹۴	۰/۹۹۸	۰/۹۸۹	۰/۹۹۸	۰/۰۴۰

شاخص‌های برازش مدل CFA در جدول ۵ آمده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

در الگوی پژوهش، اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها سنجیده می‌شوند. این الگو در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳) الگوی مفهومی



شکل ۴) الگوی معادلات ساختاری بر اساس ضرایب رگرسیونی

شکل ۳ و ۴ نشان‌دهنده ضرایب مسیر استاندارد و غیراستاندارد متغیرهاست. همان‌گونه که مشاهده می‌شود ضرایب مسیر سایش اجتماعی بر عزت نفس سازمانی منفی و بر سکوت سازمانی مثبت است.

جدول ۶) خلاصه نتایج برازش الگوی پژوهش

χ^2	df	/df χ^2	P	RMR	TLI	GFI	RMSEA	CFI
۷/۳	۶	۱/۲۱	۰/۲۹۶	۰/۰۲۵	۰/۹۹۶	۰/۹۹۸	۰/۰۳۴	۰/۹۹۸

با توجه به جدول ۶، مشاهده می‌شود که شاخص‌های اصلی مطلق، مقتصد و تطبیقی در دامنه قابل قبول قرار دارند. در یک الگوی معادله ساختاری مطلوب، لازم است نسبت کای اسکور به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده و نیکویی برازش (GFI) بزرگ‌تر از ۰/۸، شاخص برازش تطبیقی (CFI) بزرگ‌تر از ۰/۹۰، ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR) کوچک‌تر از ۰/۰۹ و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (قاسمی،

۱۳۸۹). شاخص خطای تقریب (RMSEA) هرچه به صفر نزدیک تر باشد برازندگی الگو بیشتر است و در اینجا این شاخص برابر ۰/۰۳۴ است که به صفر نزدیک است؛ بنابراین الگوی مورد نظر از برازش خوبی برخوردار است.

تحلیل میانجی متغیر عزت نفس سازمانی

با توجه به نتایج همبستگی بین متغیرها می توان نقش میانجی را بررسی کرد. با استفاده از آزمون سوبل معناداری اثر غیرمستقیم را می توان محاسبه کرد که در ادامه فرمول محاسبه آن آورده شده است.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛ Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی؛ Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته است. آن گونه که در زیر محاسبه شده است میزان اثر غیرمستقیم سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی برابر است با ۰/۱۲۶

$$B_{indirect} = a * b \rightarrow -0.747 * -0.170 = 0.126$$

با توجه به نتایج به دست آمده در ادامه معناداری اثر غیرمستقیم مورد بررسی قرار گرفته است که با توجه به اینکه مقدار t-value برابر با ۲/۷۹ و از ۱/۹۶ بیشتر است، می توان گفت اثر غیرمستقیم سایش اجتماعی بر سکوت سازمانی معنادار است و عزت نفس سازمانی نقش میانجی بازی می کند.

$$t - \text{Value} = \frac{-0.747 * -0.170}{\sqrt{0.170^2 * 0.066 + 0.747^2 * 0.059}} = 2.79$$

بحث و نتیجه‌گیری

سایش اجتماعی یک عامل مهم در روابط بین فردی است که مشخص کننده اتفاقاتی است که در هر سازمان رخ می‌دهد؛ شامل چگونگی عملکردهای سازمان، چگونگی مناسبات مشترک افراد، ارتباطات و انجام وظایف (Duffy, et al., 2006: 125).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سایش اجتماعی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم، از طریق عزت نفس سازمانی، بر سکوت سازمانی تأثیرگذار است و منجر به شدت یافتن سکوت سازمانی می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش دافی، گانسر و پاگون (Duffy, Ganster & Pagon, 2002) همسویی دارد. آنان به مطالعه سایش اجتماعی در محیط کار پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سایش به شدت با برون داد و پیامدهای سازمان مرتبط است و حتی بین سایش و برون دادهای رابطه‌ای قوی‌تر و مهم‌تر از رابطه بین حمایت اجتماعی و برون دادهای وجود دارد. یافته دیگر آنان این بود که اولاً، هرچه سایش از سطوح بالاتر سازمان بروز پیدا کند، تأثیر بیشتر و شدیدتری بر افراد سطوح پایین دارد؛ ثانیاً، تنها بین سایش اجتماعی در سطح سرپرست و خودکارآمدی رابطه مثبت وجود دارد؛ ثالثاً، تنها بین سایش اجتماعی در سطح کارکنان و تعهد سازمانی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. همچنین آنان نشان دادند که سایش اجتماعی با رضایت شغلی رابطه معکوس دارد. افرادی که مدام مورد سایش قرار می‌گیرند، رضایت شغلی پایین‌تری دارند. همچنین اسمیت و وبستر (Smith & Webster: 2017) نشان دادند وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت‌های خود می‌شود که در نهایت افت عملکرد آن‌ها در سازمان را در پی خواهد داشت. خان و دیگران (Khan, Malik, Shahzad, 2022: 25) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سایش اجتماعی و خلاقیت با میانجی‌گری بی‌اعتمادی سازمان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که ارتباط منفی معناداری بین سایش اجتماعی و خلاقیت وجود دارد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که سایش اجتماعی باعث کاهش عزت نفس سازمانی می‌شود. این یافته با پژوهش کراسلی (Crossley, 2009: 14) همسویی دارد. آنان در پژوهش خود نقش ویژگی‌های شخصیتی همچون برون‌گرایی، وجدان‌گرایی، سازگاری، روان‌رنجوری و گشودگی شخصیت را به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در رابطه بین سایش و رفتارهای ارتباطی بررسی کردند. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که زمانی که سایش اجتماعی رخ می‌دهد،

افراد با سطح بالاتر وجدان‌گرایی و سازگاری، کمتر از افرادی که در سطح پایین‌تری از وجدان‌گرایی و سازگاری قرار دارند در صدد تلافی کردن و مقابله به مثل بر می‌آیند. آن‌ها همچنین پیش‌بینی کردند زمانی که سایش اجتماعی رخ می‌دهد، افرادی که از ثبات عاطفی کمتری برخوردارند در مقایسه با دیگران، با شدت بیشتری در رفتارهای تلافی‌جویانه درگیر می‌شوند.

همچنین پژوهش ویلیامز (Williams, 2001: 425) نشان داد بالابودن سایش اجتماعی در سازمان، میزان تعلق افراد به سازمان را کاهش می‌دهد و کاهش تعلق، کاهش عزت نفس را به همراه دارد. به این معنا که سطح عزت نفس مطابق با میزان پذیرش یا رد فرد در گروه، بالا و پایین می‌رود؛ و به طور معمول، سطح پایین پذیرش منجر به سطح پایین عزت نفس می‌شود. به بیان دیگر، از یک سو سایش اجتماعی میزان تعلق افراد به سازمان را کاهش می‌دهد و افراد احساس ارزشمندی و مهم بودن نمی‌کنند و در نتیجه عزت نفس سازمانی‌شان کاهش می‌یابد. از سوی دیگر عزت نفس سازمانی با انحراف سازمانی و رفتارهای انحرافی مرتبط است؛ زیرا نشان می‌دهد تا چه حد افراد برای سازمان ارزش قائل هستند و تا چه حد خود را بخشی از سازمان می‌دانند و در نتیجه تا چه حد درگیر رفتارهای انحرافی می‌شوند. هنگامی که عزت نفس سازمانی افراد با چالش روبه‌رو شود، زمینه برای درگیری در رفتارهای ضداجتماعی و انحرافی در سازمان فراهم می‌شود. برخی نظریه‌پردازان برای توجیه نظر خود، اغلب بر نظریه سازگاری^۱ تکیه می‌کنند. بر اساس این نظریه، افراد تلاش می‌کنند به گونه‌ای عمل کنند که با دیدگاهشان از خود و تصویری که از خود دارند، هماهنگ باشند و سطح عملکرد خود را با خودپنداره‌هایشان^۲ هماهنگ می‌کنند (Pierce & Gardner, 2004)؛ بنابراین کمتر در رفتارهای ضدتولید درگیر می‌شوند؛ زیرا رفتارهای انحرافی منطبق و سازگار با دیدگاه مثبتی که در مورد خودشان دارند نیست.

همسو با نتایج پژوهش مایر، فرکستورو و مک‌نری (Mayer, Fraccastoro & Mcnary: 2007) در پژوهشی دریافتند که افراد با سطح عزت نفس سازمانی بالا به خاطر منافع روحی و روانی که از روابطشان با سازمان به دست می‌آورند، سعی می‌کنند با دوری از رفتارهای ضدتولید و رفتارهای انحرافی، این روابط را به خطر نیاندازند. علاوه بر این، داشتن عزت نفس بالا و خودانگاره مثبت،

1. Consistency theory
2. Self-concept

گرایش به دیدن ویژگی‌های مطلوب را در دیگران بالا می‌برد و در نتیجه افراد درگیر بدگویی و شایعه‌پراکنی علیه دیگران نمی‌شوند.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاکی از ارتباط بین عزت نفس سازمانی و سکوت سازمانی بود. این نتیجه با یافته‌های آنتونی، هولمس و وود (Anthony, Holmes & Wood, 2007: 1024) همسو است. آنان در پژوهش خود نشان دادند افراد با عزت نفس پایین احساس می‌کنند که از دیدگاه دیگران بی‌ارزش هستند و بنابراین انتظار می‌رود که گرایش به کناره‌گیری داشته باشند؛ زیرا احساس تعلق و ارزشمندی آنان محقق نمی‌شود.

در پایان می‌توان گفت سیستم‌های آموزشی، سیستم‌هایی مشارکت‌جو هستند و در صورتی می‌توانند موفق شوند که کارکنان مایل باشند یک ارتباط نزدیک، عمیق، تعاملی و همکاری‌های متقابل با یکدیگر برقرار سازند؛ زیرا این سیستم‌ها دارای منابع بالقوه زیادی هستند که استفاده از این منابع ارزشمند، به منظور تحقق اهداف آموزشی، علمی و پژوهشی، نیازمند تعاملات و همکاری‌های مستمر و عمیق بین اعضای هیئت علمی است؛ به عبارت دیگر برای اینکه اعضای هیئت علمی به فعالیت مفید و هدفمند بپردازند، باید محیطی ایجاد شود که در آن اعضای هیئت علمی، اولاً خود را عضو مهمی از دانشگاه بدانند و ثانیاً با دوری از سکوت سازمانی، زمینه تبادلات سازنده علمی را فراهم آورند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش سایش اجتماعی و در نتیجه کاهش سکوت سازمانی در دانشگاه‌ها، سیستم‌های ارزش‌یابی هیئت علمی مورد تجدید نظر قرار گیرند و میزان مشارکت، تعاملات علمی و پژوهشی، روابط مثبت کاری، تلاش و مشارکت برای حل تعارضات مخرب بین اعضا، میزان در اختیارگذاری شفاف و صادقانه تجربیات علمی و شخصی مفید اعضای هیئت علمی، پیشگامی در تشکیل جلسات هم‌اندیشی جمعی، مشارکت در تشکیل جلسات حل مسئله و تلاش برای حل مشکلات و مسائل آموزشی و غیرآموزشی گروه و امثال این موارد که در کاهش سکوت سازمانی مفیدند، در ارزش‌یابی اعضای هیئت علمی لحاظ شود.

همچنین با توجه به نقش سرپرستان در رابطه با سایش، پیشنهاد می‌شود رؤسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های آموزشی، همواره در دسترس باشند و با استفاده از سیاست درهای باز، اجازه دهند اعضای هیئت علمی در مورد شایعات و بدگویی‌هایی که در موردشان صورت گرفته است و

نگرانی‌های آنان در این رابطه، صحبت کنند و مدیران به آنان گوش فرادهند و با ابراز همدلی با آنان، پیشنهادات مفیدی به آنان ارائه دهند. این برخورد مدیر از رفتارهای تلافی‌جویانه اعضای هیئت علمی جلوگیری می‌کند و اعضا انگیزه کمتری برای سایش دیگران پیدا می‌کنند. سکوت سازمانی موضوعی مبهم و در عین حال پیچیده است، در این پژوهش، سعی شد دو عامل مؤثر بر سکوت سازمانی بررسی شوند؛ ولی با این حال، در پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی وجود داشته است؛ از جمله محدودیت‌های این تحقیق عبارت‌اند از: اثرات نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری، پرهزینه‌بودن پژوهش و کمبود مطالعات انجام‌شده است.

منابع

- الوانی مانانی، سیامک؛ هادی پیکانی، مهربان (۱۳۹۶). "رابطه بین سایش اجتماعی و رفتار سکوت سازمانی در کارکنان پایگاه هوایی شهید بابایی اصفهان". *مطالعات منابع انسانی*، دوره هفتم، ش ۲۵ (پاییز): ۲۶۵-۲۸۶.
- حق‌گویان، زلفا؛ کریمی مالک‌آبادی، لاله؛ کاظمی، زهره (۱۳۹۷). "بررسی نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی: سکوت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی". *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۵، ش ۴ (زمستان): ۵۵۳-۵۷۷.
- زارع، فرجام؛ سپهوند، رضا (۱۳۹۸). "بررسی نقش سبک رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور شیراز)". *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال دهم، ش ۱، پیاپی ۳۷ (بهار): ۱۸۹-۲۱۶.
- طاهرپور، فاطمه (۱۳۹۷). "رابطه بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های برتر ایران". *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، سال نهم، ش ۳۳ (بهار): ۱۰۹-۱۲۸.
- قاسمی، وحید (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*. تهران: جامعه‌شناسان.
- Acaray, A.; Akturan, A. (2015). "The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence". *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 207: 472-482.
- Anthony, D. B.; Holmes, J. G.; Wood, J. V. (2007). "Social acceptance and self-esteem: Tuning the sociometer to interpersonal value". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 92, No. 6: 1024-1039.
- Avery, D. R.; Quinones, M. A. (2002). "Disentangling the effect of voice: The incremental roles of opportunity, behaviour and instrumentality in predicting procedural fairness". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, Issue 1: 81-86.
- Balogun, S. K.; Ojedokun, O. A.; Tijani; F. A. (2012). "Self-Esteem and Achievement Motivation as Predictors of Perceived Sense of Competence among Workers in a Nigerian University Teaching Hospital". *An International Multidisciplinary Journal*, Vol. 6, No. 25: 36-54.

- Baumeister, R. F.; Smart, L.; Boden, J. M. (1997). "Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem". *Psychological Review*, Vol. 103, No. 1: 5-33.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory and practice*. Lexington, MA: Heath.
- Cropanzano, R.; Crandey, A.; Totb, P. (1997). "Tho relationships of organizational politics and support to work behaviors attitudes and stress". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, No. 2: 159-180.
- Crossley, C. (2009). "Emotional and behavioral reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 108, No. 1: 14-24.
- Dedahanov, A. D.; Rhee, J. (2015). "Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment". *Management Decision*, Vol. 53, Issue 8: 1843-1857.
- Duffy, M. K.; Ganster, D. C.; Pagon, M. (2002). "Social undermining in the workplace". *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 2: 331-352.
- Duffy, M. K., et al. (2006). "The social context of undermining behavior at work". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 101, No. 1: 105-126.
- Elloy, D.; Patil, V. (2012). "Exploring the Relationship between Organization-Based Self Esteem and Burnout". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 9: 283-288.
- Ferris, D. L; Brown, D. J.; Heller, D. (2009). "Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 108, No. 2: 279-286.
- Greenberg, J.; Edwards, M. S. (2009). *Voice and Silence in Organizations*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Henriksen, K.; Dayton, E. (2006). "Organizational silence and hidden threats to patient safety". *Health services research*, Vol. 41, Issue 4: 1539-1554.
- Khan, M. A.; Malik, O. F.; Shahzad, A. (2022). "Social Undermining and Employee Creativity: The Mediating Role of Interpersonal Distrust and Knowledge Hiding". *Behavioral Sciences*, Vol. 12, No. 2: 25-35.
- Kirkpatrick, L., et al. (2002). "The functional domain specificity of self-esteem and the differential prediction of aggression". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, No. 5: 756-767.
- Korman, A. K. (1970). "Toward a hypothesis of work behavior". *Journal of Applied psychology*, Vol. 54, No. 1: 31-41.

- Jung, H.; Yoon, H. (2019). "The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry". *Journal of Service Theory and Practice Bingley*, Vol. 29, Issue 2: 213-231.
- Mayer, B. W.; Fraccastoro, K. A.; McNary, L. D. (2007). "The Relationship Among Organizational-Based Self-Esteem and Various Factors Motivating Volunteers". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 36, No. 2: 327-340.
- Morrison, E. W. (2011). "Employee voice behavior: Integration and directions for future research". *Academy of Management Annals*, Vol. 5, Issue 1: 373-412.
- Ong, L. D., Tay, A. (2015). "The effects of co-workers social undermining behaviour on employees work behaviours". In: Istanbul International Academic Conference Proceedings. Istanbul: Turkey.
- Phillips, G. M. (2000). "Perceived organizational support: An extended model of the mediating and moderating effects of self-structures", Ph.D. Dissertation of organizational psychology. university of Akron.
- 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*, Vol. 30, No. 5: 591-622.
- Pierce, J. L., et al. (1989). "Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation". *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 3: 622- 648.
- Podsakof, P. M., et al. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of management*, Vol. 26, No. 3: 513-563.
- Smith, M. B.; Webster, B. D. (2017). "A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill and supervisor-rated job performance". *Personality and Individual Differences*, Vol. 104: 453-459.
- Strongman, L. (2013). "The Psychology of Social Undermining in Organizational Behaviors". *The Australian and Journal of Organizational Psychology*, Vol. 6, Issue 3: 1-7.
- Taherpoor, F.; Rajaepour, S.; Kazemi, I. (2016). "Analysis of Bilateral Effects between Social Undermining and Co-Creation among University Faculty Members". *International Education Studies*, Vol. 9, No. 7: 135-144.
- Vakola, M.; Bouradas, D. (2005). "Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation". *Employee Relations*, Vol. 27, Issue 5: 441-458.
- Van Dyne, L.; Ang, S.; Botero, I. C. (2003). "Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs". *Journal of Management Studies*, Vol. 40, Issue 6: 1359-1392.

- Vinokur, A. D.; Price, R.; Gaplan. R. (1996). "Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 71, No. 1: 166-179.
- Vinokur. A. D.; Van Ryn, M. (1993). "Social support and undermining in close relationships: Their independent effect on mental health in unemployed persons". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 65, No. 2: 350-359.
- Viswesvaran, C.; Schmidt, F. L.; Ones, D. S. (2005). "Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, Issue 1: 108-131.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. New York: Guilford.
- Williams, R.; Jaquish, G. (1981). "The assessment of adolescent self-esteem: A comparison of methods". *Journal of Personality*, Vol. 49, No. 3: 324-336.
- Xu, A. J.; Loi, R.; Lam, L. W. (2015). "The bad boss takes it all: How abusive supervision and leader-member exchange interact to influence employee silence". *The Leadership Quarterly*, Vol. 26, Issue 5: 763-774.
- Yagil, D. (2006). "The relationship of abusive and supportive workplace supervision to employee burnout and upward influence tactics". *Journal of Emotional Abuse*, Vol. 6, No. 1: 49-65.