

Determining the Correlation between Organizational Nudge and Organizational Mobbing with Job Stress

Seyed Alireza Mousavi^{1*}, Peyman Ghaffari Ashtiani², Mehdi Rastegari³

¹ Faculty of Economics and Management, Islamic Azad University, Firoozabad Branch, Firoozabad, Iran

² Faculty of Economics and Management, Islamic Azad University, Arak Branch, Arak, Iran

³ Department of Sports Management, Islamic Azad University, Firozabad Branch, Firozabad, Iran

Received: 16 June 2021 Accepted: 3 July 2022

Abstract

Background and Aim: The purpose of this study was to determine the correlation between organizational nudge and organizational mobbing variables with employee job stress.

Methods: The present study was conducted in the descriptive-correlation method with applied nature in 1400. The statistical population includes 228 administrative, financial, and support staff of Shiraz military hospitals. A statistical sample of 143 people was selected based on Cochran's formula. The sampling method was simple random available and the standard questionnaire measurement selection was used in which the 5-point Likert scale from strongly agree to disagree strongly was used. Demographic, organizational nudge, organizational mobbing, and job stress questionnaires were used to collect data. The validity of the questionnaires was assessed by content, convergent and divergent methods, and their reliability was evaluated by internal consistency and composite reliability. The structural equation model was used to analyze the correlation and Amos software version 26 and SPSS version 22 were used for data analysis.

Results: The output of structural equations showed that the coefficient of statistical path of t-statistic was negatively and significantly correlated between organizational nudge variables with job stress ($t = 9/25$, $\beta = -0/586$) and positively correlated between organizational mobbing variables and job stress. Is significant ($t = 6/55$, $\beta = 0/594$).

Conclusion: Increasing the hostile behaviors of employees in the workplace leads to increasing job stress and reducing organizational productivity. With timely nudge and control of these hostile behaviors, the efficiency and health of the organizational environment can be increased.

Keywords: Organizational nudge, Organizational mobbing, Job stress.

تعیین همبستگی بین تلنگر سازمانی و اوباشگری سازمانی با تنش شغلی کارکنان

سیدعلیرضا موسوی^{۱*}، پیمان غفاری آشتیانی^۲، مهدی رستگاری^۳

^۱ دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد، فیروزآباد، ایران

^۲ دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران

^۳ گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد، فیروزآباد، ایران

چکیده

زمینه و هدف: هدف از این پژوهش تعیین میزان همبستگی بین متغیرهای تلنگر سازمانی و اوباشگری سازمانی با تنش شغلی کارکنان است.

روش‌ها: پژوهش حاضر به روش توصیفی- همبستگی با ماهیت کاربردی در سال ۱۴۰۰ انجام شد. جامعه آماری شامل ۲۲۸ تن از کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی بیمارستان‌های نظامی شیراز است. نمونه آماری به استناد فرمول کوکران به تعداد ۱۴۳ نفر انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده در دسترس انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد شده است که در آن از مقیاس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های جمعیت شناختی، تلنگر سازمانی، اوباشگری سازمانی و تنش شغلی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به روش محتوا، همگرا و واگرا و پایایی آن‌ها نیز به روش همسانی درونی و پایایی مرکب بررسی و تایید شد. از مدل معادلات ساختاری برای تحلیل میزان همبستگی و از نرم‌افزارهای Amos نسخه ۲۶ و SPSS نسخه ۲۲ برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌ها: خروجی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب مسیر آماره تی بین متغیرهای تلنگر سازمانی با تنش شغلی از نوع همبستگی منفی و معنادار ($\beta = -0/586$ ، $t = 9/25$) و بین متغیرهای اوباشگری سازمانی با تنش شغلی از نوع همبستگی مثبت و معنادار ($\beta = 0/594$ ، $t = 6/55$) است.

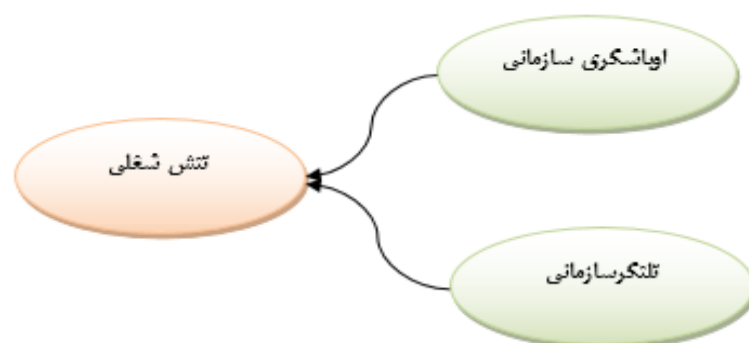
نتیجه‌گیری: افزایش رفتارهای خصمانه کارکنان در محیط کار منجر به افزایش تنش شغلی و کاهش بهره‌وری سازمانی می‌گردد. با تلنگرهای به موقع و کنترل این رفتارهای خصمانه می‌توان کارایی و سلامت محیط سازمانی را افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: تلنگر سازمانی، اوباشگری سازمانی، تنش شغلی.

مقدمه

برای سازمان فراهم می‌سازند تا به‌طور موفقیت‌آمیزی فعالیت‌های کارکنان را تأثیر قرار دهند تلنگر سازمانی با ایجاد تغییرات در محیط فعالیت کارکنان آن‌ها را راهنمایی می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به‌طور خودکار انتخاب‌ها و تصمیمات هدفمند مفید در راستای اهداف سازمانی اتخاذ نمایند (۷). از طرف دیگر یکی از شکل‌های شدید سوء رفتارهای سازمانی و بین فردی در محیط کار، اوباشگری سازمانی است. با توجه به اهمیت مسئله اوباشگری سازمانی و پیامدهای منفی آن، شناخت و پیشگیری از رفتارهای اوباشگری سازمانی نقش بسزایی در ارتقای سلامت روانی و جسمانی کارکنان و افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها خواهد داشت (۸). امروزه تنش‌شغلی به یکی از رایج‌ترین و پرهزینه‌ترین مشکلات محیط‌های کاری تبدیل شده است (۹). تنش‌شغلی شرایط یا احساسی است که فرد زمانی به آن دچار می‌شود که احساس کند نیازهایش فراتر از منابع فردی و اجتماعی است که در اختیار دارد. اهمیت انجام این پژوهش در این بحث اصلی است که دنیای امروز، دنیایی سرشار از تغییرات است (۱۰). هر کدام از این تغییرات خود می‌توانند با فشارهای روحی و روانی همراه باشند (۱۱). تأثیر شرایط استرس‌زا بر روی افراد در واحدهای نظامی می‌تواند مشکلات زیادی را برای آن‌ها به وجود آورد. برانگیختگی هیجانی، افزایش ضربان قلب، افزایش تنفس، لرزش اندام‌ها، از بین رفتن انگیزه، افزایش زمان واکنش به نشانه‌های محیطی، از بین رفتن رفتارهای جستجوگرانه، باریک‌بینی، کاهش توانایی حل مسئله به عدم انعطاف در عملکرد و حتی کاهش ایمنی بدن در مقابل بیماری‌ها و غیره از تأثیرات استرس روی افراد هستند (۱۲). نتایج حاصله از تحقیقات نشان می‌دهد که استرس می‌تواند خطاهای عملکرد افراد را در حین عملیات به سه برابر افزایش دهد. همچنین تحقیقات دیگری نشان می‌دهند که زمان لازم برای تکمیل یک دستورالعمل در موقعیت‌های استرس‌زا به دو برابر می‌رسد؛ یعنی افراد بسیار کند عمل می‌کنند، به آهستگی کار می‌کنند، زمان را هدر می‌دهند و حافظه آن‌ها تضعیف می‌شود به‌طوری که نمی‌توانند یک دستور کلامی را به‌طور واقعی دریافت و ارسال کنند. در حالت‌های شدید استرس‌زا ممکن است اختلالات و بیماری‌های روانی برای فرد بروز کند (۱۳). هدف از این پژوهش تعیین همبستگی بین تلنگر سازمانی و اوباشگری سازمانی با تنش‌شغلی در کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی بیمارستان‌های نظامی شیراز است.

تنش‌شغلی عبارت است از شرایطی جسمی یا ذهنی ناشی از احساس تهدید یک خطر جسمی یا روحی و فشار برای برطرف کردن آن. در این وضعیت افراد دچار نگرانی می‌باشند و خستگی و ناراحتی بر زندگی آنان سایه می‌افکند و موجب عدم آرامش آنان می‌شود. تنش می‌تواند ناشی از محیط کار باشد که تنش‌سازمانی نامیده می‌شود و نیز می‌تواند ناشی از مشکلات شخصی کارکنان باشد (۱). از آنجاکه ارتش‌ها و کارکنان نظامی تا حدود زیادی تحت فشار روانی حاصل از جنگ به انجام وظیفه می‌پردازند. انجام عملیات تحت فشار روانی ملاک مناسبی جهت سنجش آمادگی نظامی آن‌ها به حساب می‌آید. پیروزی و شکست گذشته از برخی عوامل مهم دیگر بسیار تحت تأثیر شرایط روانی افراد ارتش در شرایط استرس‌زای جنگ قرار دارد. موضوع استرس به‌عنوان یک امر مهم در تحقیقات نظامی از اوایل سال ۱۹۱۷ مورد توجه واقع شده است. چند دلیل مطالعه اثرات استرس و تنش‌شغلی بر روی عملیات نظامی به‌عنوان محور مطالعات موردها ارتش‌ها قرار گرفته است (۲). محیط نظامی، یک محیط بینهایت استرس‌زا تعریف شده است. هم سربازان و هم تجهیزات باید آمادگی داشته باشند تا درصحنه نبرد به‌طور کارآمدی انجام وظیفه نمایند (۳). دومین دلیل تأکید تاریخی ارتش‌ها روی موضوع استرس این است که بی‌توجهی در بررسی و مطالعه اثرات استرس روی عملکرد سربازان مستلزم تحمل هزینه‌های گزافی است؛ یعنی کاهش عملکرد ناشی از استرس احتمالاً زمانی رخ می‌دهد که سربازان می‌توانند کمترین میزان تحمل را داشته باشند؛ و به این ترتیب هزینه‌های اعمال شده مثلاً برای آموزش نیروها هدر خواهد شد (۴). تلنگرهای سازمانی، تغییرات کوچک در محیط کار هستند که به آسانی و با هزینه کم قابل پیاده‌سازی‌اند. درواقع تلنگر نوعی معماری رفتار است که رفتار کارکنان را بدون ممنوع کردن هیچ گزینه‌ای یا تغییر محسوس در انگیزه‌ها اصلاح می‌کند. برای اینکه یک تلنگر خالص محسوب شود، مداخلات، برای اجتناب‌کننده باید آسان و ارزان باشد. تلنگرها یک فرمان نیستند (۵). تلنگر سازمانی نشان‌دهنده این است که کارکنان می‌توانند به‌طور فراوانی تحت تأثیر ساختار سازمانی خود قرار گیرند تا رفتار و تصمیمات خود را بهبود ببخشند (۶). تلنگرهای سازمانی جنبه‌هایی از الگوی‌های تفکر انسانی را ترکیب می‌کنند و راهی



شکل-۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌ها

تحقیق حاضر در سال ۱۳۹۹ انجام شد که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش انجام پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی با مدل معادلات ساختاری محسوب می‌شود. جامعه آماری ۲۲۸ تن از کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی بیمارستان‌های نظامی شیراز بودند و نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۴۳ تن و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به روش بدون جایگزینی و قرعه‌کشی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد. پرسشنامه جمعیت شناختی شامل ۴ سؤال (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه شغلی) بود. فرمول کوکران:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

حجم نمونه = n

حجم جمعیت آماری (حجم جمعیت شهر، استان و ...)

N =

مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد = Z

نسبتی از جمعیت دارای صفت معین = p

نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین = q = (1-p)

مقدار اشتباه مجاز یا درصد خطا = d

مقیاس‌ها

۱. مقیاس اوباشگری سازمانی لیمن: مقیاس اوباشگری

سازمانی (Scale organizational mobbing) اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط Lehman و همکاران (۱۴). طراحی شد که شامل ۴۵ نوع رفتار اوباشگری است. این مقیاس به ۵ بعد طبقه‌بندی شده است: پرسش‌های ۱-۱۱ به رفتار تهدیدکننده ارتباطات، پرسش‌های ۱۲-۱۶ به «رفتار تهدیدکننده روابط اجتماعی»، پرسش‌های ۱۷-۳۱ به «رفتار تهدیدکننده شهرت شخصی»، پرسش‌های ۳۲-۴۰ به «رفتار تهدیدکننده موقعیت شغلی» و پرسش‌های ۴۱-۴۵ به «رفتار تهدیدکننده سلامت جسمانی» اشاره می‌کنند. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای صورت می‌گیرد، به این صورت که به گزینه هر روز نمره ۵، چند بار در هفته نمره ۴، چند بار در ماه نمره ۳، چند بار در سال نمره ۲ و هرگز نمره ۱ تعلق می‌گیرد. روایی این سازه به روش کیفی توسط ۲۷ تن از مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در ۰/۷۹ گزارش شد. روایی این سازه در مطالعه Poutvaara و

PRIKS، روی ۲۸۵ کارمند بخش صنعت از کشور نروژ بررسی شد (۷). نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از مطلوب بودن بارهای عاملی این مقیاس بود و شاخص‌های برازش الگو اندازه‌گیری مطلوب بودند. همچنین، پایایی با نمونه فوق به روش همسانی

درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شد. همچنین در مطالعات Hall، روایی بر روی ۴۶۷ نفر از کارکنان شرکت‌های فعال در توزیع مواد غذایی کشور اسپانیا انجام شد (۸). نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از مطلوب بودن بارهای عاملی این مقیاس بود و شاخص‌های برازش الگو اندازه‌گیری مطلوب بودند. همچنین، پایایی با نمونه فوق به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شد. در ایران نیز مطالعه مولوی و همکاران به بررسی روایی این سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی بر روی ۱۷ تن از خبرنگاران پرداختند (۱۵). پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

۲. مقیاس تنش شغلی پارکر و دکوتیس: مقیاس تنش

شغلی (Scale job stress) در سال ۱۹۸۳ توسط Parker و Decotiis (۱۶) با ۱۳ سؤال و طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای طراحی شد. در این پرسشنامه استرس شغلی دارای دو بعد فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل است Parker و Decotiis پایایی دو بعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای بعد فشار زمانی ۰/۸۶ و برای بعد اضطراب مرتبط با شغل ۰/۷۴ ذکر شده است. اعتبار این پرسشنامه از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۵۴ ذکر شده است. روایی سازه تنش شغلی در مطالعه Miebaka و همکاران (۱۱) روی ۲۶۵ نفر کارکنان بخش خدمات از کشور افریقای جنوبی از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شد و بارهای عاملی بالای ۰/۶۸ به دست آمد و روایی همگرا این مقیاس از طریق واریانس مستخرج از سازه‌ها به دست آمد همچنین، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بررسی شد معیار مطلوب پایایی ۰/۸۴ است. Grippo و همکاران (۹) به بررسی روایی سازه تنش شغلی از طریق تحلیل عاملی تأییدی بر روی ۳۶۹ تن از کارکنان شرکت‌های خدماتی در فنلاند پرداختند و مقیاس مورد نظر تأیید و شاخص‌های برازش الگو را مطلوب گزارش کردند. همچنین، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با نمونه فوق را ۰/۹۳ گزارش کردند. در مطالعه Sanchez و همکاران روایی محتوا به روش کیفی و صوری توسط ۱۵ تن از مدرسین دانشگاه مورد بررسی و تأیید قرار گرفت (۱۰). پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در ۰/۸۸ گزارش شد. در ایران نیز مطالعه شعبانی و جواره به بررسی روایی این سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی بر روی ۱۵ تن از خبرنگاران پرداختند (۱۷). پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

۳. مقیاس تلنگر سازمانی الکووت و کسلر: مقیاس تلنگر

سازمانی (Organizational nudge scale) اولین بار توسط Allcott و Kessler (۱۸) در سال ۲۰۱۹ طراحی شد. ۱۰ سؤال در این پرسشنامه مطرح و نمره‌گذاران بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای صورت گرفت. روایی این سازه به روش کیفی و صوری توسط ۲۷ تن از خبرنگاران مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی به

روایی‌سازه

مفهوم مرکبی است که مستلزم بررسی چند مرحله است و با روایی ضابطه که شامل روایی هم‌زمان، روایی پیشگویی‌کننده، روایی تمایز و روایی همگرایی است سنجیده می‌شود. روایی‌سازه منتج از روایی ترجمه و روایی ضابطه است که روایی ترجمه با تعیین روایی صوری و روایی محتوی به‌دست می‌آید و روایی ضابطه شامل چهار بعد روایی هم‌زمان، روایی همگرایی، روایی تمایز و روایی پیشگویی است. روایی ساختار (Construct validity) آیت‌های یک ابزار می‌تواند بر اساس تحلیل عاملی تعیین شود. تحلیل عاملی به دو شکل کلی انجام می‌گیرد که شامل تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی است. تحلیل عاملی اکتشافی در بیشتر نرم‌افزارهای آماری در دسترس از جمله SPSS قابل اجرا است. حال این که تحلیل عاملی تأییدی با SPSS قابل انجام نبوده و باید از سایر نرم‌افزارها برای اجرای آن استفاده نمود. تحلیل عاملی تأییدی هنگامی کاربرد دارد که ابزار یا پرسشنامه مورد استفاده از روایی‌سازه مناسب برخوردار باشد و به‌منظور تأیید کارهای قبلی به کار می‌رود بنابراین امکان استخراج برگ خریدهای جدید در این نوع تحلیل عاملی وجود ندارد. تحلیل عاملی اکتشافی معمولاً با روش مؤلفه‌های اصلی (Principle Component Analysis, PCA) انجام می‌گیرد و ارتباط درونی میان متغیرها را مورد بررسی قرار می‌دهد تا طبقاتی از متغیرها که دارای بیشترین ارتباط با یکدیگر هستند را کشف نماید. به این صورت آیت‌هایی از ابزار که در هر فاکتور بیشترین همبستگی را با یکدیگر نشان می‌دهند می‌توانند آیت‌های مورد استفاده در تبیین هر فاکتور یا مؤلفه ابزار قرار گیرند. جهت بررسی میزان تطابق و نام‌گذاری عوامل استخراج‌شده از چرخش واریماکس و یا پرومکس استفاده می‌گردد.

ملاحظات اخلاقی

تمام ملاحظات اخلاقی از قبیل محرمانه ماندن اطلاعات و رضایت افراد شرکت‌کننده در این مطالعه لحاظ گردید. مطالعه حاضر مستخرج از قسمتی از طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون با کدهای اخلاق IR.IAU.KAU.REC.1398.176 و IR.IAU.KAU.REC.1398.177 و ثبت شده در کمیته ملی اخلاق در پژوهش‌های زیست پزشکی ایران است.

نتایج

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه از نظر جنسیت ۹۸ زن و ۴۵ مرد، از نظر تحصیلات ۱۸ نفر کاردانی، ۱۰۲ نفر کارشناسی و ۲۳ نفر هم کارشناسی ارشد، از نظر سن ۱۶ نفر بین ۲۰ تا ۲۹ و ۱۰۲ نفر بین ۳۰ تا ۳۹ و ۲۵ نفر بیشتر از ۴۰ سال و از نظر سابقه کار ۱۸ نفر بین ۱ تا ۵ سال، ۹۶ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال و ۲۹ نفر هم بیشتر از ۱۰ سال سابقه داشتند. طبق جدول ۱ میانگین نمره ارزیابی کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی با تعداد نمونه ۱۴۳ نفر از تلنگر سازمانی برابر با ۴/۵۶ از

روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در ۰/۸۴ گزارش شد. Kingsdorf و Pančocha (۴) در مطالعات خود روایی این کیفی این سازه را به‌وسیله ۱۵ تن از خبرگان دانشکده اقتصاد تأیید کردند و پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد. در ایران نیز فقط کشاورز و همکاران (۱۹) روایی این سازه را روی ۱۸ نفر از خبرگان رشته مدیریت بررسی و تأیید کردند و مطالعات دیگری در این زمینه یافت نشد. به‌منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن ۰/۷۸۲ بود.

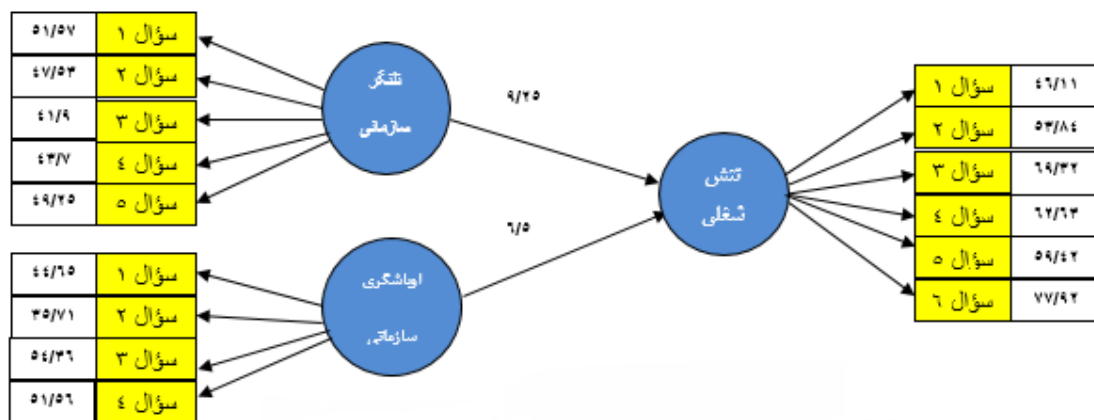
در مطالعه حاضر تعداد کل سؤالات پرسشنامه ۱۵ است که تلنگر سازمانی ۵ سؤال، اوباشگری سازمانی ۴ سؤال و تنش شغلی ۶ سؤال است. تشریح گویه‌ها، CR rho A, C Alpha و AVE هر متغیر در جدول ۲ درج شده است. روایی سازه مقیاس «اوباشگری سازمانی»، «مقیاس تنش شغلی» و «مقیاس تلنگر سازمانی» بر روی ۱۴۳ تن از کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی بیمارستان‌های نظامی شیراز از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و بارهای عاملی عبارت‌ها بیش از ۰/۵۳ به‌دست آمد همچنین، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ به ترتیب برای اوباشگری سازمانی ۰/۸۶، تنش شغلی ۰/۹۱ و برای تلنگر سازمانی ۰/۸۳ به‌دست آمد. بر این اساس ضرایب آلفا کرونباخ به‌دست‌آمده نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است. برای جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا از سوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون برای انجام پژوهش و توزیع ابزارهای مذکور معرفی‌نامه و مجوز دریافت گردید. سپس با حضور در بیمارستان‌های نظامی در مورد پژوهش توضیحات لازم در مورد اهداف و ماهیت پژوهش داده شد. به علاوه، به شرکت‌کنندگان در مورد محرمانه ماندن اطلاعات موجود در پرسشنامه اطمینان داده شد و تأکید شد که نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی در پرسشنامه نیست. نمونه‌ها داوطلبانه در مطالعه شرکت کردند و به کلیه نمونه‌های مورد پژوهش حق کناره‌گیری از پژوهش در حین کار یادآوری گردید. سپس پرسشنامه‌ها در بین کارکنان توزیع و گردآوری شد. جهت تکمیل هر پرسشنامه تقریباً ۲۵ دقیقه زمان صرف شد. جمع‌آوری داده‌ها در مدت حدود ۵ هفته انجام شد. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. برای تحلیل داده‌های توصیفی از روش آماری توصیفی استفاده شد و از این طریق فراوانی و درصد، محاسبه شد. جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی استفاده شد. همچنین، برای بررسی روابط بین متغیرها از الگوی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos نسخه ۲۶ و SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. لازم به ذکر است که قبل از نمونه‌گیری ابتدا پرسشنامه‌ای با ۳۶ سؤال طراحی شد که بین نمونه‌ای کوچکی به حجم ۲۵ نفر از کارکنان توزیع گردید و پس از آنالیز آماری و ابهام در برخی از سؤالات نهایتاً ۱۵ سؤال طبق نظر شرکت‌کنندگان و خبرگان انتخاب گردید.

جدول-۱. آمار توصیفی متغیرها

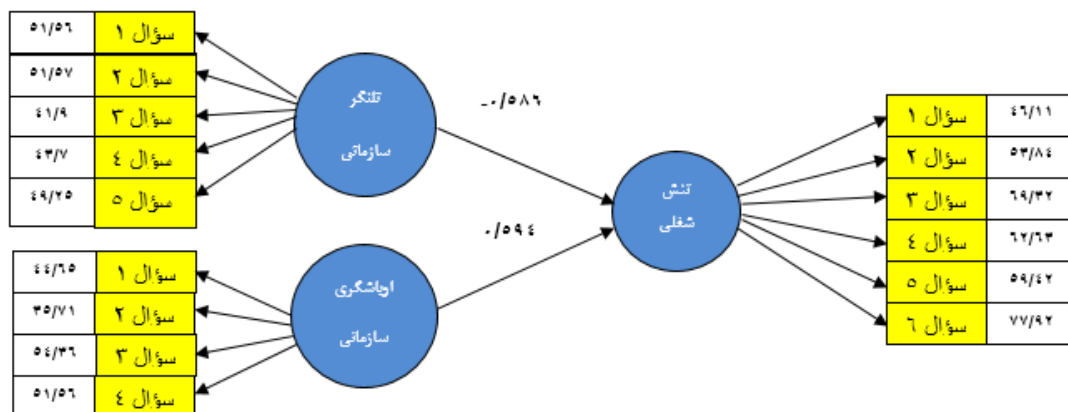
متغیر	تعداد نمونه	میانگین	میانه	انحراف معیار
تلنگر سازمانی	۱۴۳	۴/۵۶	۴/۲۸	۱/۱۹
اوباشگری سازمانی	۱۴۳	۴/۳۷	۴/۶۳	۱/۲۰
تنش شغلی	۱۴۳	۴/۷۳	۴/۴۸	۱/۰۹

جدول-۲. روایی و پایایی پرسشنامه متغیرها

متغیر	گویه‌ها					AVE	CR	rho A	C Alpha
	CVI	CVR	λ	T	Q				
تلنگر سازمانی	۰/۸۹۵	۰/۸۸۴	۰/۸۸۵	۴۷/۴۷	Q1	۰/۷۴۱	۰/۹۱۸	۰/۹۲۸	۰/۸۳
	۰/۸۸۵	۰/۸۷۸	۰/۸۵۳	۶۱/۳۳	Q2				
	۰/۸۶۴	۰/۸۷۶	۰/۸۳۷	۶۸/۴۷	Q3				
	۰/۸۵۲	۰/۸۹۲	۰/۸۱۹	۵۸/۳۷	Q4				
	۰/۸۷۶	۰/۸۵۸	۰/۸۵۹	۶۵/۳۱	Q5				
اوباشگری سازمانی	۰/۸۶۱	۰/۸۷۷	۰/۸۴۴	۶۱/۲۱	Q1	۰/۷۱۴	۰/۹۴۳	۰/۹۴۷	۰/۸۶
	۰/۸۹۷	۰/۸۴۸	۰/۸۸۷	۴۸/۲۹	Q2				
	۰/۸۳۳	۰/۹۷۱	۰/۹۴۷	۵۱/۸۹	Q3				
	۰/۸۷۱	۴۳	۰/۹۸۸	۴۳/۷۸	Q4				
تنش شغلی	۰/۸۵۵	۰/۸۷۴	۰/۸۷۵	۶۱/۴۴	Q1	۰/۷۳۴	۰/۹۱۸	۰/۹۱۵	۰/۹۱
	۰/۸۷۵	۰/۸۴۸	۰/۸۷۳	۷۱/۴۹	Q2				
	۰/۸۹۴	۰/۸۳۶	۰/۸۶۷	۸۶/۷۵	Q3				
	۰/۸۳۲	۰/۸۴۲	۰/۸۹۷	۵۷/۸۵	Q4				
	۰/۸۵۶	۰/۸۹۸	۰/۸۵۵	۶۶/۴۹	Q5				
	۰/۸۵۷	۰/۸۲۷	۰/۸۶۹	۶۳/۵۸	Q6				



شکل-۲. الگوی معادلات ساختاری پژوهش در حالت استاندارد



شکل-۳. الگوی معادلات ساختاری پژوهش در حالت معناداری

در حالت معناداری را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود β تلنجر سازمانی با تنش شغلی همبستگی منفی و معنادار $-0/586$ و اوباشگری سازمانی با تنش شغلی $0/594$ همبستگی مثبت و معنادار را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۳ ضریب مسیر و آماره t تلنجر سازمانی با تنش شغلی $\beta = -0/586$ ، $t = 9/25$ در سطح معناداری $0/001$ است که فرضیه اول تأیید گردید و اوباشگری سازمانی با تنش شغلی $\beta = 0/594$ ، $t = 6/55$ در سطح معناداری $0/002$ و فرضیه دوم نیز تأیید گردید.

۵ و انحراف معیار $1/19$ ، متوسط نمره ارزیابی اوباشگری سازمانی برابر با $4/37$ از 5 با انحراف معیار $1/20$ و تنش شغلی به‌طور میانگین برابر با $4/73$ از 5 با انحراف معیار $1/09$ محاسبه شده است.

با توجه به شکل ۲ تمامی ضرایب معناداری Z از $1/96$ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سوالات و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان $0/95$ نشان می‌دهد. نتایج الگو معادله ساختاری، فرضیه‌های تدوین‌شده این پژوهش را حمایت کرد. شکل ۳ الگوی معادلات ساختاری پژوهش

جدول ۳- ضرایب مسیر، آماره t و نتیجه فرضیه

فرضیات	مسیر	ضریب مسیر β	t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
H1	تلنجر سازمانی ← تنش شغلی	$-0/586$	$9/25$	$0/001$	رد H0
H2	اوباشگری سازمانی ← تنش شغلی	$0/594$	$6/55$	$0/002$	رد H0

بحث

بیمارستان می‌شود. Hall (۸) نشان داد که افزایش اوباشگری سازمانی باعث کاهش انگیزش کاری، خلاقیت و عملکرد شغلی و افزایش نارسایی‌های اجتماعی و شناختی می‌شود. Miebaka و همکاران (۱۱) معتقد بودند که تنش شغلی مخرب‌ترین نیروی موجود در رضایت شغلی کارکنان است. Suryanthini و همکاران (۱۳) نشان دادند که افزایش تنش شغلی باعث کاهش عملکرد حافظه و فراموشی‌های مکرر در کار کارکنان می‌شود. Grippo و همکاران (۹) به این نتیجه رسیدند که تنش شغلی روی احساسات کارکنان بسیار تأثیرگذار است و با افزایش تنش در محیط کار، فرد احساسات منفی نسبت به سازمان خود پیدا می‌کند.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که بین تلنجر سازمانی با تنش شغلی همبستگی منفی معناداری وجود داشت همچنین، بین اوباشگری سازمانی با تنش شغلی همبستگی مثبت معناداری وجود داشت. این بدان مفهوم است که توجه لازم و کافی به این متغیرها می‌تواند تنش را کاهش دهد. مدیران مراکز درمانی با استفاده از تلنجرهای سازمانی و شناسایی و کاهش رفتارهای مخرب گروهی می‌توانند میزان مقاومت کارکنان در مقابل گزینه‌های مطلوب کاری را کاهش دهند که در نهایت باعث کاهش تنش شغلی و افزایش کارایی فردی و سازمانی خواهند شد و با تشکیل کارگاه‌های آموزشی زمینه را برای آشنایی بیشتر کارکنان با این متغیرها فراهم آورند. از محدودیت‌های پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها با پرسشنامه‌های خود گزارشی و شرایط روحی روانی نمونه‌ها است. استرس عاملی است که همواره تعادل فیزیکی و روانی فرد را به هم زده و با ایجاد مشکلات روان‌تنی و مشکلات روانی کارایی فرد را در ابعاد مختلف شغلی، کاهش می‌دهد. از این‌رو مسئولین محترم منابع انسانی بیمارستان می‌بایست جهت کاهش تنش شغلی و بهبود عملکرد شغلی، متغیرهای تلنجر و

پژوهش حاضر برای اولین بار باهدف تعیین همبستگی بین تلنجر سازمانی و اوباشگری سازمانی با تنش شغلی در کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی بیمارستان‌های نظامی شیراز انجام شد نتایج این پژوهش نشان داد که استفاده از تلنجرهای سازمانی برای شکل‌دهی به رفتارهای کارکنان مناسب است و افزایش‌شان ضمن کاهش تنش سازمانی باعث بهبود مسیر کارکنان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود از طرف دیگر اوباشگری سازمانی نیز یکی از سوء رفتارهای سازمانی است که با آزار و اذیت روانی فرد توسط دیگران انجام و ضمن افزایش تنش شغلی با ایجاد فشارهای روانی بر فرد موردنظر باعث از بین بردن شخصیت او و ایجاد خلل در انجام منظم، مستمر و دائمی وظایف سازمانی نیز می‌شود. با توجه به اینکه موضوع تحقیق برای اولین بار در ایران مطرح شده است لذا امکان مقایسه نتایج این مطالعه با سایر پژوهش‌های داخلی و خارجی به‌طور دقیق میسر نبود بدین‌جهت به بررسی مطالعات متغیرهای پژوهش پرداخته شد. Fanghella و همکاران (۲) در مطالعات خود تحت عنوان بررسی تأثیر تلنجر سازمانی بر رفتار کارکنان نشان دادند که بین تلنجر سازمانی با رفتار مثبت کارکنان همبستگی $0/68$ مثبت و معناداری وجود دارد. Kingsdorf و Pančocha (۴) معتقد بودند که با افزایش تلنجرهای سازمانی تعداد رفتارهای مخرب در محیط کاری کاهش می‌یابد. Horvat و Pagon (۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کاهش اوباشگری سازمانی منجر به افزایش سلامت روانی و جسمانی کارکنان، افزایش کارایی و بهره‌وری فردی و سازمانی می‌شود. Baron و Neuman (۶) نشان دادند که با افزایش اوباشگری اختلالات رفتاری کارکنان بخش درمانی افزایش می‌یابد. Poutvaara و PRIKS (۷) مطرح نمودند که افزایش اوباشگری سازمانی منجر به ایجاد مشکلات اجتماعی و روان‌شناختی در کارکنان بخش خدماتی

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی بیمارستان‌های نظامی شیراز می‌توانند با شیوه‌های مناسب، نسبت به کنترل رفتارهای‌های خصمانه و برقراری روابط مناسب و درک دیگران اقدام نمایند و از این طریق ضمن کاهش استرس و تنش شغلی خود و دیگران باعث افزایش کارایی و بهره‌وری سیستمی شوند.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد

منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Anderson LM, Pearson CM. Tit for Tat? The Spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*. 1999;24:452-71. doi:10.5465/AMR.1999.2202131
2. Fanghella V, d'Adda G, Tavoni M. On the use of nudges to affect spillovers in environmental behaviors. *Frontiers in Psychology*. 2019;10:61-81. doi:10.3389/fpsyg.2019.00061
3. Aydan A, Mustafa O, Tuna S. Behaviors perceived as mobbing by the instructors assigned in special education institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2018;46:4858-63. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.349
4. Kingsdorf S, Pančocha K. Evaluating a consultant-delivered behavioral skills training and self-assessment checklist package used in the czech republic. *Journal of Organizational Behavior Management*. 2021;41(1):16-31. doi:10.1080/01608061.2020.1808559
5. Horvat BK, Pagon M. Attitudes Toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations. *Organizacija*. 2016;45(4):159-73. doi:10.2478/v10051-012-0018-0
6. Baron RA, Neuman JH. Workplace Violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*. 2017;23:161-73. doi:10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161:AID-ABI>3.0.CO;2-Q
7. Poutvaara P, Priks M. Hooliganism and police tactics. *Journal of Public Economic Theory*. 2009;11(3):441-53. doi:10.1111/j.1467-9779.2009.01417.x
8. Hall T. Using transactional analysis to understand workplace bullying. *Transactional Analysis Journal*. 2019;49(1):32-42. doi:10.1080/03621537.2019.1544775
9. Grippo AJ, McNeal N, Normann MC, Colburn W, Dagner A, Woodbury M. Behavioral and neuroendocrine consequences of disrupting a long-term monogamous social bond in aging prairie voles. *Stress*. 2021;24(3):239-50. 2020;25:65-79. doi:10.1080/10253890.2020.1812058
10. Sánchez-Recio R, García-Ael C, Topa G. Investigating the Relationship between Stress and Self-Rated Health during the Financial Crisis and

اوباشگری سازمانی و تنش شغلی را بیشتر مدنظر قرار دهند.

تشکر و قدردانی: مطالعه حاضر مستخرج از قسمتی از طرح‌های

پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون با کدهای اخلاق IR.IAU.KAU.REC.1398.177 و IR.IAU.KAU.REC.1398.176 و ثبت‌شده در کمیته ملی اخلاق در پژوهش‌های زیست پزشکی ایران است. نویسندگان مراتب سپاس و قدردانی خود را از همکاری مدیریت و کارکنان اداری، مالی و پشتیبانی بیمارستان‌های نظامی شیراز که شامل مسلمین، ۵۷۶ ارتش، ایران، روان‌پزشکی جنت و شهید مظفری می‌باشند ابراز می‌دارند.

Recession in 2008: The Mediating Role of Job Satisfaction and Social Support in Spain. *Journal of Clinical Medicine*. 2021;10(7):1463. doi:10.3390/jcm10071463

11. Miebaka D, Tamunomieba A, Akpobolokami A, Mezeh H. Workplace Stressors and Employee Performance: A Conceptual Review. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*. 2021;16:57-66. doi:10.9734/ajeba/2021/v21i430371
12. Baron RA, Neuman JH. Workplace Violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*. 2017;22:161-73. doi:10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161:AID-ABI>3.0.CO;2-Q
13. Suryanthini PM, Landra N, Agung AP. The influence of job stress and employee engagement to organizational commitment and employee performance (Study on PT. Biseka Denpasar). *International Journal of Contemporary Research and Review*. 2020;11(08):21836-45. doi:10.15520/ijcrr.v11i08.833
14. Lehman EB, Arnold BE, Reeves SL, Steier A. Maternal beliefs about children's attachments to soft objects. *American Journal of Orthopsychiatry*. 1996;66(3):427-36. doi:10.1037/h0080193
15. Molavi Z, Zarei M, Sohrabi A. Organizational mobility and its organizational factors. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2019;8(4):1-28. [In Persian]
16. Parker D, Decotiis T. Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1983;32:160-77. doi:10.1016/0030-5073(83)90145-9
17. Shabani M, Jarareh J. The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on caring stress. *Quarterly Journal of Social Work*. 2020;9(1):5-12. [In Persian]
18. Allcott H, Kessler J. The welfare effects of nudges: A case study of energy use social comparisons. *American Economic Journal: Applied Economics*. 2019;11(1):236-76. doi:10.1257/app.20170328
19. Keshavarz M, Damghanian H, Ebrahimi A, Rastegar A. Investigating the role of organizational nudge, emotional intelligence, and intrinsic motivation in creating proenvironmental behavior of employees. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2021;10(1):103-25. [In Persian]