






Evaluation of the Psychometric Properties of the Toxic Educational Workplace Environment Questionnaire

- Husein Taqavi**  Associate Professor, Department of Education, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil Iran. E-mail: taqavi2004@gmail.com
- Fatemeh Bagheri** *  *Corresponding Author*, Ph.D candidate of Educational Administration, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil Iran. E-mail: bagheri1400f@gmail.com
- Adel Zahed Babolan**  Professor, Department of Education, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil Iran. E-mail: zahed@uma.ac.ir
- Ali KhaleghKhah**  Professor, Department of Education, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil Iran. E-mail: alikhalegh@gmail.com
- Zahra Bagheri**  M.A. Student of Educational Administration, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil Iran. E-mail: zhrabaqry655@gmail.com

ABSTRACT

In educational environments, each employee who plays a role in learning is considered an educational leader and must be able to create a favorable environment by assisting those who play a role in education to achieve the goals of these institutions. The development of organizations, especially educational institutions, happens in environments with no discouraging and toxic factors. The present descriptive-normative study was conducted to examine the psychometric properties of the Toxic Educational Environment Questionnaire (Rasoul et al., 2021). The statistical population of this study was 1556 educational-cultural employees from Education Organization in Sarab, Iran. Based on the Krejcie and Morgan's table and corresponding to the size of the community, data were collected from 351 available individuals. The relative size of gender and city were considered in the sample. Given that educational experts agreed on the criteria of comprehensiveness, transparency, and appropriateness, the content validity of the questionnaire was confirmed. In addition, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, reliability calculation, and correlation of subscales with each other and with the entire questionnaire were used to analyze the data. The findings from exploratory factor analysis indicated that the questionnaire was saturated with three factors. Confirmatory factor analysis also indicated a favorable fit of the three-factor structure with the data. Cronbach's alpha coefficient values for the entire questionnaire and the bullying, harassment, and ostracism subscales indicated that the instrument was reliable. Overall, the results of the study indicate the desirability of the stability and validity of the Toxic Educational Environment Questionnaire and its applicability as a valid instrument.

Keywords: Harassment, Educational leader, Ostracism, Bullying, Toxic Workplace Environment (TWE)

Cite this Article: Taqavi, H., Bagheri, F., Zahed Babolan, A., KhaleghKhah, A., & Bagheri, Z. (2026). Evaluation of the Psychometric Properties of the Toxic Educational Workplace Environment Questionnaire. *Educational Leadership Research*, 10(37), 29-61. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.81836.1783>



Extended Abstract

Introduction

Personnel in educational settings who facilitate teaching and learning, are considered as educational leaders. It is the responsibility of educational leaders to create a productive and supportive environment, helping those who play a role in education to ensure the fulfillment of institutional goals and educational activities. Organizations and institutions are considered essential resources for other organizations. Moreover, their development relies on creating an environment without discouraging and monotonous factors. Ostracism, bullying, harassment, and incivility are defining traits of a toxic work environment. This study aimed to standardize the Toxic Work Environment questionnaire in educational institutions of Sarab (Iran) as there are no suitable tools for evaluating work culture toxicity and its harmful effects. The research seeks to answer the question below:

Is the Toxic Work Environment questionnaire reliable and valid enough?

Literature Review

Ostracism, incivility, bullying, and harassment are key indicators of a toxic work environment (Rasool et al., 2021; Wang et al., 2020; Anjum & Ming, 2018). Rasool et al. (2021) developed and validated the Toxic Work Environment model, with the bullying scale derived from Anjum and Ming (2019), the ostracism scale based on Ferris et al. (2008), and the harassment scale adapted from Kamal and Tariq's (1997) sexual harassment questionnaire, along with items related to verbal abuse. Previous studies indicate that work culture and its challenges have attracted the attention of researchers both in Iran and internationally. These studies analyzed the organizational culture from various aspects, including ostracism (Zarei et al., 2021), bullying (Akbari Baloot Bagan & Taleh Pasand, 2015; Darvishpisheh, Saberi & Bashardoust, 2021; Salimi et al., 2018), harassment (Salimi et al., 2018; Maktobian & Khurasgani, 2014; Sadeghi Fasaee & Larijani, 2012), incivility (Maherani Barzani, Sadeghi & Rashidpour, 2022), academic mobbing (Fazel & Afshari, 2020), and sexual harassment (Maktobian & Khurasgani, 2014; Sadeghi Fasaee & Larijani, 2012). Hence, some of the studies have focused solely on harassment related to women (Sadeghi Rasaei & Larijani, 2010; Mahmoud Molaei Kermani, 2010;

Abadari et al., 2008; Kamal & Tariq, 1997; Sheffield, 1987). Since the toxic work environment is a broad concept that encompasses more than just harassment, a model to assess this phenomenon within organizations has not yet been developed in Iran, nor have its psychometric characteristics been examined. Bullying, ostracism, and harassment have gained attention from both domestic and international researchers. In Iran, however, there are no tools to assess these three categories from a toxicity perspective, and they have not been psychometrically validated. This study aimed to evaluate the psychometric characteristics of the Toxic Work Environment questionnaire, addressing the lack of standardized tools for evaluating work culture toxicity in educational settings and the negative consequences.

Methodology

This study utilized the Toxic Work Environment questionnaire (Rasool et al., 2021). This descriptive-standardization study aimed to evaluate the psychometric characteristics of the Toxic Educational Setting questionnaire. The statistical population of this study included 1,556 educational personnel employed in the public education system of Sarab, Iran. According to the Krejcie and Morgan's table and aligned with the population size, data were collected from 351 accessible personnel. The sample accounted for gender and city, and the content validity of the questionnaire was confirmed by educational experts based on the criteria of clarity, comprehensiveness and relevance. At the first step, exploratory factor analysis was performed. In this study, confirmatory factor analysis and correlations between the subscales and the questionnaire were used to evaluate construct validity. Cronbach's alpha coefficient was used to evaluate the reliability of the questionnaire.

Results

The questionnaire was found to be influenced by three factors in the exploratory factor analysis, and this three-factor structure was confirmed to fit the data well through confirmatory factor analysis. According to the Cronbach's alpha coefficients for the questionnaire and the subscales of harassment, bullying and ostracism, the tool demonstrated adequate reliability. The construct validity of the questionnaire was confirmed by the significant correlations between the

subscales of harassment, bullying and ostracism, as well as with the overall questionnaire.

Discussion

The psychometric results of this study align with the standardization outcomes from the research that developed the Toxic Work Environment questionnaire, which includes bullying, harassment, and ostracism. It is worth noting that the validated model is not the only framework for explaining, describing and measuring toxic work environments. Kasalak (2019), for instance, associates toxicity with concepts such as aggression, narcissism, immorality and verbal violence, emphasizing individual and personality aspects. The evaluated model, along with the reliable and valid questionnaire, its brevity, and ease of scoring and interpretation, makes it suitable for measuring the toxicity of work environments in educational institutions.

Conclusion

According to the findings, the Toxic Educational Environment questionnaire is stable and valid and can therefore be employed as a reliable tool. Furthermore, this tool can help school administrators and department heads to evaluate workplace toxicity and its severity. Additionally, this allows them to identify key reasons and implement interventions to reduce negative behaviors like bullying, ostracism and harassment.

Acknowledgement

The authors would like to acknowledge the educational personnel employed in the public education system of Sarab (Iran) for their participation in this study to achieve its objectives.

ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه محیط آموزشی مسموم

دانشیار گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. رایانامه:
taqavi2004@gmail.com

حسین تقوی

نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
رایانامه: bagheri1400f@gmail.com

فاطمه باقری *

استاد گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. رایانامه:
zahed@uma.ac.ir

عادل زاهد بابلان

استاد گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. رایانامه:
alikhaleg@gmail.com

علی خالق خواه

دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. رایانامه:
zhrabaqry655@gmail.com

زهرا باقری

چکیده

در محیط‌های آموزشی تک‌تک کارکنانی که در تحقق امر یادگیری نقش دارند، رهبر آموزشی محسوب می‌شوند و باید بتوانند با مساعدت به افرادی که در امر آموزش نقش دارند، محیطی مساعد به وجود آورند تا مقاصد این مؤسسات تحقق یابد. توسعه یافتگی سازمان‌ها بالأخص مؤسسات آموزشی که منبعی تغذیه کننده برای سایر سازمان‌ها هستند، منوط به این است که محیط آن عاری از عوامل دلسردکننده و ملال‌آور باشد. مطالعه‌ی توصیفی - هنجاریایی حاضر به منظور بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه محیط آموزشی مسموم انجام گرفت که توسط Rasool و همکاران (2021) طراحی شده است. جامعه آماری این مطالعه کارکنان آموزشی - فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان سراب به تعداد ۱۵۵۶ نفر بودند. بر مبنای جدول کرجسی و مورگان و متناظر با حجم جامعه، داده‌ها از ۳۵۱ نفر از افراد در دسترس گردآوری شد. حجم نسبی طبقات جنسیت و شهر در نمونه لحاظ گردید. با توجه به اینکه متخصصان تربیتی در مورد ملاک‌های جامعیت، شفافیت و تناسب توافق داشتند، روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شد. علاوه بر این از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی، محاسبه پایایی و همچنین همبستگی خرده مقیاس با یکدیگر و با کل پرسشنامه جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی، حاکی از اشباع پرسشنامه توسط سه عامل بود. تحلیل عاملی تأییدی نیز گویای برازش مطلوب ساختار سه عاملی با داده‌ها بود. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و خرده مقیاس‌های قلدری، آزار و طردشدگی حاکی از این بود که ابزار مذکور از پایایی برخوردار است. به‌طور کلی نتایج پژوهش، گویای مطلوبیت ثبات و اعتبار پرسشنامه محیط آموزشی مسموم و قابلیت کاربرد آن به‌عنوان ابزاری واجد اعتبار است.

کلیدواژه‌ها: آزار، رهبری آموزشی، طردشدگی، قلدری، محیط کاری مسموم

استناد به این مقاله: تقوی، حسین، باقری، فاطمه، زاهد بابلان، عادل، خالق خواه، علی، و باقری، زهرا. (۱۴۰۵). ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه محیط آموزشی مسموم. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۱۰(۳۷)، ۲۹-۶۱.
https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.81836.1783

مقدمه

منابع انسانی به دلیل نقشی که در پیشرفت و بالندگی نهادها و بالأخص مؤسسات آموزشی دارند، بااهمیت‌ترین دارایی سازمان تلقی می‌شوند (Gupta, 2022; Kooli & Abadli, 2022). عملکرد کارکنان در سازمان می‌تواند از عوامل متعددی اثر پذیرد که از جمله آن‌ها می‌توان به ویژگی‌های فردی، عوامل سازمانی گوناگون، عوامل زمینه‌ای و موارد مشابه اشاره کرد (قیاسی و همکاران، ۱۴۰۱). محیط کار عامل زمینه‌ای مهمی است که می‌تواند رفتار کارکنان و ارتباطات فردی و تیمی را به صورت مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دهد و از جمله حیطه‌هایی است که در دهه‌های اخیر پژوهشگران روی آن تمرکز کرده‌اند (Rasool et al., 2021; Sabbir & Taufique, 2022). عملکرد کارکنان تحت تأثیر جنبه‌های زیادی مانند انگیزه، محیط کار و رهبری در سازمان است (mazzola et al., 2011). برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که عمده مسائل و نگرانی‌ها در مورد بهره‌وری کارکنان، به نوع محیط کاری مربوط می‌شود که در آن وظیفه محوله خود را عملیاتی می‌کنند (Sergio et al., 2013)؛ (Akinyele, 2007). علیرغم محیط عمومی (از قبیل عوامل فرهنگی، فناوریانه، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی) که در سازمان و عملکرد آن به طور غیرمستقیم نقش دارند، محیط تخصصی برحسب ماهیتش که متشکل از بازار، منابع انسانی، سهامداران و اتحادیه‌های کاری است، می‌تواند ارتباط مستقیم و متقابلی با عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد (فهییدی و ضیغمی محمدی، ۱۳۹۰).

محیط سازمانی شامل ابعاد فیزیکی و روانی-اجتماعی است. اهمیت بعد روانی-اجتماعی محیط کار به اندازه‌ای است که پرداختن و اهمیت دادن به آن می‌تواند محیط را به نوع برتر آن مبدل سازد. شادکامی، اعتماد دوجانبه، راستی و درستی، افتخار نسبت به وظایف محوله و فقدان بی‌عدالتی از جمله ویژگی‌های چنین محیطی هستند (Lottrup et al., 2013). توسعه‌یافتگی سازمان‌ها منوط به این است که محیط آن عاری از عوامل دلسردکننده و ملال‌آور باشد (علوی نیا و حسینی، ۱۳۹۰). هرگونه آزار و اذیت از جانب محیط سازمانی که منابع انسانی را از عزت‌نفس تهی گرداند، سمیت تلقی می‌شود (Too & Harvay, 2012). محیط کاری مسموم باعث تحت تأثیر قرار دادن نگرش‌های شغلی عمده از جمله رضایت شغلی (Bektas & Erkal, 2018)، درگیر و علاقه‌مند شدن، تعهد سازمانی (Taş & Alp, 2018).

(2023)، ترک خدمت، انگیزه شغلی می‌شود و در سطح وسیع‌تر می‌تواند عملکرد کل سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Noah & Steve, 2012).

از جنبه فردی استرس، اضطراب، رنج و اندوه و مسمومیت عاطفی ناشی محیط کاری مسموم، احتمال آسیب‌پذیری افراد را بالا می‌برد و در چنین وضعیتی کارکنان مجبور می‌شوند، برای اطمینان از امنیت خود موضع بگیرند (Taş & Alp, 2023). (Taş and Alp, 2023) نشان می‌دهند که واکنش و موضع‌گیری آنان انتقام‌جویانه و توأم با کینه و خشم نسبت به یکدیگر و سازمان بوده که این امر باعث می‌شود که فعالیت هدف‌دار سازمانی در درجات بعدی اولویت قرار گیرد. محیط کاری مسموم با ویژگی‌های قلدری، طردشدگی، آزار و بی‌نزاکتی شناخته می‌شود (Wang et al., 2018; Anjum & Ming, 2018; rasool et al., 2021). نخستین بار روزنامه‌نگار بریتانیایی به نام آندریا آدامز اصطلاح قلدری یا موبینگ را برای توصیف صورتی از کنش‌های منفی در محیط سازمانی به کار برد (شجاعی و خانی، ۱۳۹۵). به هر نوع رفتاری که منجر به آزار روانی یا ترور شخصیت کارکنان شود، قلدری اطلاق می‌گردد (Leymann, 1996). (Einarsen, 1999) آن را رفتار اجتماعی منفی و کینه‌جویانه‌ای می‌داند که به شیوه سیستماتیک و به صورت فردی یا گروهی علیه قربانی انجام می‌شود و وی را بدنام می‌نماید. قلدری یکی از منابع اساسی تنش‌زا در محیط کار (Gilen et al., 2017) و از شایع‌ترین و مهم‌ترین مشکلاتی است که در سراسر جهان در سطح مدارس وجود دارد (اکبری بلوط بنگان و طالع پسند، ۱۳۹۴).

این پدیده متداول‌ترین شکل خشونت در آموزشگاه‌ها و زیرکانه‌ترین نوع آن است که ممکن است به سادگی جلوه نماید (صفری، ۱۳۹۰). قلدری در ۷۷ درصد موارد به صورت تیمی توسط سرپرست، همکار یا زیردست علیه قربانی انجام می‌گیرد (Namie, 2003) و آن‌چنان که پژوهش‌های قبلی مبین آن هستند، دارای پیامدهای نگران‌کننده‌ای هم برای فرد کارکنان (شامل پیامدهای فیزیکی، روانی و رفتاری) و هم برای سازمان است (Pelit & Pelit, 2014). شاید به همین دلیل است که Johnson (2014) آن را همانند ویروس می‌داند؛ چراکه علیرغم تعداد افراد درگیر، پیامدهای آن، همه افراد سازمانی را گریبان گیر خواهد کرد. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که این پدیده سالیانه حدود ۱۸ میلیارد ساعت کاری بر اقتصاد یک کشور خارجی خسارت وارد می‌کند. این نشان می‌دهد در هنگام بروز این معضل، متضرر اصلی سازمان خواهد بود (شجاعی و خانی، ۱۳۹۵). این پدیده می‌تواند منجر

به کاهش تولید، عملکرد، کیفیت، اعتماد، تعهد و افزایش هزینه تحقیر و خروج کارکنان شایسته شود (Kiefer & Barclay, 2012; Pelit & Pelit, 2014). این دست‌به‌یکی کردن می‌تواند برخاسته از بعضی راهبردهای غیراخلاقی در محیط کار و تهدید شدن منافع گروهی از مرتکبان قلدری توسط فرد قربانی باشد (Wylie, 2018; Khoo, 2010). Keim and McDermott (2010) نیز قربانی قلدری را فردی صاحب‌نظر و واجد موقعیت‌سازمانی می‌دانند که از اقدامات وی هیچ حمایتی از جانب واحدها افراد یا سازمان به عمل نمی‌آید. قلدری صورت گرفته علیه یک فرد با ارباب سایرین و سکوت حاصل از آن می‌تواند گروه مرتکب شونده را به قدرت مطلق در سازمان مبدل سازد (Keashly & Neuman, 2010).

آزار کارکنان در محیط کار از دیگر مؤلفه‌های سمیت است. می‌توان گفت آزار به هر نحوی که جلوه کند (از جمله تجاوز، خشونت، بی‌عدالتی و غیره) ریشه در قلدری فرد آزاردهنده دارد. آزار و ناامنی احساس شده در محیط کار یکی از مشکلات جدی است که در نیمه دوم قرن ۲۰ توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (Mathisen et al., 2008). Keashly and Jagatic (2003) اذعان داشته‌اند که آزار در محیط سازمانی می‌تواند به شکل کلامی، غیرکلامی و فیزیکی رخ نماید (Shannon et al., 2007). بنا بر گزارش انجمن صنعتی غرب حدود ۵۴ درصد از زنان شاغل از جانب مردان مورد آزار فیزیکی و کلامی قرار گرفته‌اند (Figs, 2005). نقل در زند پور و مال امیری، (۱۳۸۳). آسیب‌های روانی، خشونت، ترس، دل‌مردگی و مختل کردن زندگی کاری و خانوادگی از جمله آسیب‌های آزار و ناامنی در محیط کار است که می‌تواند با به نسیان سپردن یا عدم بهره گرفتن از قوه و نفوذ افراد آزاردیده، جامعه را از توانمندی‌های این جمعیت فعال، محروم گرداند (Jiang et al., X, 2022).

از نظر Ferris و همکاران (2008) طرد شدن در محیط کار تصویری در کارکنان است از اینکه به چه میزان از جانب سرپرستان یا همکاران خویش نادیده گرفته می‌شوند. محرومیت درک شده از روابط با دیگران می‌تواند نیاز به عزت‌نفس، نیاز به تعلق و همچنین معنادار بودن زندگی را که از جمله نیازهای بنیادین انسان هستند، تحت تأثیر قرار دهد. طردشدگی به‌عنوان یک مسئله مهم در حوزه اخلاق با زیر پا گذاشتن هنجارهای اجتماعی می‌تواند برای سازمان و کارکنان آسیب‌رسان باشد (زارعی و همکاران، ۱۴۰۰). به‌طور کلی این پدیده می‌تواند برای بعد روانی و همچنین عمل‌گرایی کارکنان اثرات منفی به بار آورد (Robinson

et al., 2013). نادیده گرفتن شغل و مسئولیت‌های آن، عدم بهره گرفتن از شیوه‌های نوین جهت حل مسائل مرتبط با شغل و در پی آن کاهش نوآوری فردی و سازمانی از دیگر پیامدهای ویرانگر پردشدگی هستند (Chung, 2018).

اهمیت ممانعت از قلدری، آزار و پردشدگی در محیط کار که چتری از سمیت بر آن‌ها سایه افکنده در سازمان‌های آموزشی بیش از سایر سازمان‌هاست و پیامدهایی مخرب‌تر از عدم کامیابی برای آن خواهد داشت؛ چراکه هرگونه ضعف و نقص در عملکرد چنین سازمان‌هایی متوجه بازده (فارغ‌التحصیلان) آن خواهد بود (Demirdağ, 2018) و از آنجایی که سلامت و آسایش جامعه مستقیماً با سطح دانش و اخلاقیات دانش‌آموختگان در ارتباط است (یزدانی، ۱۴۰۲؛ فاضل و افشاری، ۱۳۹۹)، اعتبارسنجی ابزاری که بتواند میزان سمیت محیط در مؤسسات آموزشی را بسنجد از نظر پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی و مدیران این مؤسسات حائز اهمیت است. به باور Chandler (1988) چنین رفتارهای منفی و نگران‌کننده‌ای می‌تواند باعث تحت تأثیر قرار دادن سطح توانمندی کارکنان آموزشی شود. Hosen و همکاران (2021) نیز اذعان داشته‌اند چنین عامل زمینه‌ای، می‌تواند طور مستقیم و غیرمستقیم پیشرفت تحصیلی و مهارت‌های اجتماعی فراگیران را تحت تأثیر قرار می‌دهد (نقل در تقوی و همکاران، ۱۴۰۱).

بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد محیط کاری و چالش‌های آن‌هم در کشورهای دیگر و هم در ایران موردتوجه پژوهشگران بوده است؛ اما همه این مطالعات به محیط سازمانی از وجهه‌های دیگر از قبیل پردشدگی (زارعی و همکاران، ۱۴۰۰)، قلدری (اکبری بلوط بنگان و طالع پسند، ۱۳۹۴؛ درویش پیشه و همکاران، ۱۴۰۰؛ سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷)، آزار (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۷؛ مکتوبیان و خوراسگانی، ۱۳۹۳؛ صادقی فسایی و لاریجانی، ۱۳۹۱) بی‌نزاکتی (ماهرانی برزانی و همکاران، ۱۴۰۱)، آکادمیک موبینگ (فاضل و افشاری، ۱۳۹۹)، آزار جنسی (مکتوبیان و خوراسگانی، ۱۳۹۳؛ صادقی فسایی و لاریجانی، ۱۳۹۱)، وضعیت بهداشتی (شهریاری و همکاران، ۱۳۸۷)، شرایط ارگونومیک (جبرائیلی و امیدواری، ۱۳۹۴)، معنویت (مطلق و الوانی، ۱۳۹۶)، پارتی‌بازی (قنبرپور نصرتی و همکاران، ۱۴۰۰)، خودشیفتگی حسابرس (پاشا زاده کهق و همکاران، ۱۴۰۱)، حسادت (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۹۸) موردتوجه قرار داده و به تدوین مدل و ابزار در خصوص موارد مذکور پرداختند. برخی مطالعات قبلی، صرفاً آزارهایی را که در ارتباط با بانوان هستند مورد مطالعه

قرار داده‌اند (صادقی رسایی و لاریجانی، ۱۳۸۹؛ محمود مولایی کرمانی، ۱۳۸۹؛ اباذری و همکاران، ۱۳۸۷؛ Kamal & Tariq, 1997 و Sheffield, 1987)؛ درحالی که اگر خرده مقیاس‌های آزار جنسی (آزارهای کلامی، غیرکلامی و آزارهای فیزیکی) را مدنظر قرار دهیم، پی خواهیم برد که چنین آزارهایی می‌توانند مرزهای جنسیت را درنوردند و چه زنان و چه مردان از پیامدهای این معضل در امان نیستند؛ لذا جای خالی ابزاری که بتواند چنین آزارهایی را در محیط‌های کاری فارغ از جنسیت بسنجد، آشکار می‌گردد. از طرفی سمیت محیط کاری صرفاً شامل آزار نیست و گسترده‌تر از آن است. هرچند که Rasool و همکاران (2021) جهت بررسی سمیت محیط کاری ابزاری را تدوین و اعتبار یابی نمودند؛ اما تاکنون در کشور ما مدلی که بتواند این پدیده را در سازمان بررسی کند نه تنها طراحی نشده بلکه ویژگی‌های روان‌سنجی آن نیز مورد بررسی قرار نگرفته است. لازم به ذکر است که روستایی (۱۳۹۴) مدلی برای جو مسموم سازمانی تدوین و اعتبار یابی نموده است که با توجه به جامعیت محیط کاری نسبت به جو سازمانی نمی‌توان آن را با محیط کاری مسموم معادل گرفت؛ علاوه بر آن با توجه به تعدد سؤالات پرسشنامه جو مسموم سازمانی، کاربرد آن در نظر سنجی‌های سازمانی میسر نیست. لازم به ذکر است قلدری، طردشدگی و آزار نیز مورد توجه پژوهشگران داخلی و خارجی واقع شده‌اند؛ اما ابزاری که بتواند به سه مقوله یادشده زیر چتر سمیت بنگرد، در ایران وجود ندارد و روان‌سنجی نشده است.

اثرات منفی محیط کاری مسموم می‌تواند سلامت جسمانی و روانی افراد را هم در کوتاه‌مدت و هم در بلندمدت، هدف قرار دهد و عزت‌نفس آن‌ها را جریحه‌دار گرداند (Bergefurt et al., 2022)؛ لذا از منظر حوزه‌ی سلامت، وجود ابزاری استاندارد جهت ارزیابی آن برای مؤسسات آموزشی و جامعه ضرورت تلقی می‌گردد.

با توجه به مباحث مذکور و پیامدهای ویرانگر تک‌تک مقولات ذکر شده و به‌طور کلی محیط کاری مسموم برای سازمان‌ها و بالأخص کارکنان مؤسسات آموزشی که نقش خطیری در تحقق رسالت مؤسسات آموزشی دارند، ضرورت هنجاریابی چنین ابزارهایی در کشورمان آشکار می‌گردد تا از طریق آن بتوان بروز آن را بررسی کرد و با داشتن تصویری واضح از میزان آن به تدوین و اجرای سیاست جهت مدیریت و کنترل آن پرداخت. این خود می‌تواند مانع از نادیده گرفتن رفتارهای منفی صورت گرفته و پاک کردن صورت مسئله شده و بدین ترتیب سلامت محیط کار حفظ خواهد گردید. با توجه به اهمیت و ضرورت مسئله

یادشده، این مطالعه درصدد هنجاریابی پرسشنامه محیط کاری مسموم در مؤسسات آموزشی شهرستان سراب است؛ بنابراین پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ این سؤال است که آیا پرسشنامه محیط کاری مسموم^۱ واجد روایی و اعتبار لازم و کافی است؟

روش

پژوهش حاضر درصدد بررسی خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه محیط کاری مسموم در مؤسسات آموزشی شهرستان سراب بود؛ لذا طرح این پژوهش از میان انواع مطالعات توصیفی در زمره‌ی پژوهش‌های روان‌سنجی جای می‌گیرد. جامعه آماری این مطالعه شامل همه کارکنان آموزشی- فرهنگی (معلم، مدیران، معاونان، معاون - دبیران، مدیر آموزگاران، مشاوران و سرپرستان) بود که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در مؤسسات آموزشی (آموزش و پرورش عمومی) شهرستان سراب در حال خدمت بودند. لازم به ذکر است این شهرستان علاوه بر اداره شهر سراب، دارای اداره‌ای مستقل دریکی از بخش‌های خود به نام مهربان است که به ترتیب شامل ۱۲۸۲ و ۲۷۴ نیروی آموزشی- فرهنگی هستند؛ لذا کل جامعه آماری ۱۵۵۶ نفر و حجم نمونه متناظر با آن بر مبنای جدول Krejcie and Morgan (1970)، ۳۱۰ نفر تعیین شد. پرسشنامه‌ها صرفاً در میان افراد داوطلب و آنانی که رضایت خود از مشارکت در پژوهش را به صورت کلامی ابراز نمودند، توزیع شد؛ لذا روش نمونه‌گیری این مطالعه در دسترس بود و سعی گردید حجم طبقات جنسیت و شهر در نمونه انعکاس داده شود. با توجه به این که احتمال ریزش پرسش‌نامه‌ها وجود داشت، ۴۰۰ پرسشنامه در میان نمونه توزیع و ۳۷۳ مورد برگشت داده شد. بعد از غربالگری داده‌ها (بررسی داده‌های گمشده، رفع خطاها و حذف داده‌های پرت تک متغیری و چند متغیری) در نهایت حجم نمونه به ۳۵۱ نفر رسید. از این تعداد ۸۰ درصد در آموزش و پرورش عمومی شهر سراب و ۲۰ درصد در بخش مهربان اشتغال داشتند. ۷۰ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را بانوان و ۳۰ درصد را مردان تشکیل دادند. ۵۰ درصد کارکنان آموزشی - فرهنگی معلم ابتدایی، ۳۰ درصد دبیر متوسطه اول، ۲۰ درصد دبیر متوسطه دوم، ۱۱ درصد مدیر، ۱۸ درصد معاون، ۱۳ درصد معاون - دبیر، ۷ درصد مشاور و ۲ درصد سرپرست بودند. از کل نمونه ۷۰ درصد سابقه بیش از بیست سال داشتند. ۲۰ درصد نیز ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۰ درصد نیز سابقه‌شان کمتر

1. Toxic workplace environment (TWE)

از ۱۰ سال بود. وضعیت استخدامی ۲۷ درصد از کل مشارکت‌کنندگان، رسمی نبود و ۴۸ درصد از کل نیز مجرد بودند.

ابزارهای به کار گرفته‌شده در پژوهش حاضر پرسشنامه محیط کار مسموم Rasool و همکاران (2021) بود که در طی چند مرحله توسعه و با استفاده از یک مطالعه پیمایشی، هنجاریابی گردید:

آن‌ها داده‌هایی را به روش آنلاین از یک نمونه‌ی ۳۰۱ نفری از کارگران شاغل در شرکت‌های کوچک و متوسط چین که با روش در دسترس انتخاب‌شده بودند، جمع‌آوری و تحلیل کردند. در این راستا ابتدا یک پرسشنامه‌ی ۷ سؤالی در مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (۱ = کاملاً مخالف و ۷ = کاملاً موافق) طراحی شده بود. این پرسشنامه مربوط به سازه‌ی محیط کاری مسموم بود. این مقیاس اندازه‌گیری ۷ سؤالی، دربردارنده‌ی ابعاد قلدری در محل کار^۱، آزار و اذیت در محل کار^۲ و طردشدگی در محل کار^۳ بود که به ترتیب از Rasool و همکاران (2021)، Anjum and Ming (2019)، و Kamal and Tariq (1997) و Ferris و همکاران (2008) اقتباس کرده بودند. در مرحله بعد آن‌ها با یک مطالعه آزمایشی قابلیت اطمینان و روایی ابزار را بررسی کردند. برای این کار آن‌ها، ۳۰ پرسشنامه پیش‌نویس را بین ذینفعان (شامل ۱۰ استاد دانشگاهی، ۱۰ دانشجوی دکترا و ۱۰ متخصص) توزیع کردند. با توجه به نظرات اخذشده برخی تغییرات در محتوای ابزار انجام دادند. بعد از نهایی سازی مقیاس، ۵۰۰ پرسشنامه از طریق وی‌چت^۴ (یک برنامه شبکه اجتماعی) و ایمیل بین مدیران ارشد، مدیران سطح متوسط و کارکنان شاغل در شرکت‌های کوچک و متوسط در استان گوانگدونگ^۵ چین توزیع کردند و در مجموع ۳۲۴ پاسخ کامل دریافت نمودند. پس از پالایش بیشتر، تعداد پرسشنامه تکمیل شده به ۳۰۱ نفر رسید. ارزیابی روابط موجود در مدل و خصوصیات فنی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس.^۶ ۳,۲ انجام شد. نتایج تحلیل نشان داد که بار عاملی همه آیت‌ها بیشتر از مقدار آستانه ۰,۷۰ بود. به‌طور مشابه، معیارهای پایایی آلفای کرونباخ (۰/۹۳۵)، ضریب پایایی همگون^۷ (۰/۹۴)

1. workeplace bullying
2. workeplace harassment
3. workeplace ostracism
4. WeChat
5. Guangdong
6. SmartPLS 3.2
7. rho_A

و ترکیبی^۱ (۰/۹۴۶) برای هر یک از سازه‌ها بالاتر از مقدار توصیه‌شده (۰/۷) بود. علاوه بر این، میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بالاتر از مقدار توصیه‌شده ۰/۵ بود؛ بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار بود. روایی واگرا نیز بر مبنای یک روش ماتریس چندصفتی-چندمتدی^۲ مورد بررسی قرار گرفت. مقدار اچ. تی. ام. تی^۳ برای سازه‌ی محیط کاری مسموم کمتر از ۰/۹۰ بود؛ بنابراین این ابزار الزامات اعتبار واگرا را برآورده می‌کند. در مطالعه حاضر با توجه به تعداد کم سؤالات پرسشنامه محیط کاری مسموم و احتمال تحت تأثیر قرار گرفتن خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه، بنا به صلاحدید متخصصان تربیتی به پرسشنامه هفت سؤالی Rasool و همکاران (2021) دو سؤال دیگر به مؤلفه‌های قلدری (سؤال ۹) و طردشدگی (سؤال ۸) اضافه گردید که به ترتیب از مطالعات تدوینگر این مؤلفه‌ها بودند. در ادامه جهت اطمینان از تطابق نسخه‌های فارسی و انگلیسی، فرم فارسی از طریق ترجمه معکوس مجدداً به زبان انگلیسی ترجمه شد.

بررسی اعتبار محتوایی: جهت بررسی اعتبار محتوایی پرسشنامه محیط کاری مسموم ملاک‌های تناسب، وضوح و جامعیت مدنظر قرار گرفت. این ملاک‌ها هر یک دامنه‌ای از عدد ۱ تا ۴ راه دربر می‌گیرند. پولیت و بک (۲۰۰۶) اذعان می‌دارند که چنین ارزیابی‌هایی بهتر است توسط ارزیابان مختلف و متعدد صورت پذیرد. به این منظور از چهار نفر از متخصصان تربیتی، سه نفر از دبیران و سه نفر از مدیران آموزشی تقاضا شد که به اظهار نظر در این خصوص پردازند. متخصصان مذکور در مورد ملاک‌های جامعیت، شفافیت و تناسب به ترتیب ۸۶ درصد، ۹۰ درصد و ۸۲ درصد توافق داشتند. اطمینان از قابل فهم بودن ماده‌های پرسشنامه اقدامی بود که در ادامه صورت گرفت. برای این کار پرسشنامه بین ۴۰ نفر از کارکنان آموزشی- فرهنگی (۲۰ نفر زن و ۲۰ نفر مرد) توزیع شد و معین گردید گویه‌ها به روشنی قابل فهم هستند. بعد از اطمینان از روایی محتوایی، نهایتاً پرسشنامه در اختیار نمونه مذکور قرار گرفت. بعد از گردآوری پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان، از طریق نرم‌افزارهای اس. پی. اس. ۲۶ و لیزرل ۸/۸ ساختار عاملی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت.

1. Composite reliability (CR)
2. Multitrait-Multimethod Matrix
3. HTMT

یافته‌ها

بعد از گردآوری داده‌ها، ابتدا داده‌های پرت تک متغیری با استفاده از نمودار جعبه‌ای بررسی و حذف گردید. داده‌های پرت چند متغیری نیز با شاخص ماهالانوبیس بررسی شد. عدد کای دو متناظر با متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ معادل با ۹/۴۹ بود؛ لذا مقادیر برابر یا بزرگ‌تر از آن از نمونه حذف گردید. بدین ترتیب حجم نمونه نهایی به ۳۵۱ مورد رسید. با استفاده از آزمون شاپیروویلک از مفروضه نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شد؛ به نحوی که این شاخص برای سازه محیط کاری مسموم، برابر با ۰/۹۹۳ و سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ ($\text{sig} = ۰/۱۰۸$) بود. با توجه به برقراری مفروضات تحلیل عاملی در ادامه به بررسی خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه پرداخته شد. ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی انجام گرفت. تحلیل عاملی تأییدی و محاسبه همبستگی خرده مقیاس‌ها با یکدیگر و با کل پرسشنامه، روش‌های مورد استفاده در مطالعه حاضر جهت بررسی روایی سازه پرسشنامه محیط کاری مسموم بودند.

تحلیل عاملی اکتشافی

در مطالعه حاضر جهت بررسی اینکه آیت‌های پرسشنامه محیط کاری مسموم منجر به شناسایی همان عامل‌ها در نمونه‌ی کارکنان آموزشی - فرهنگی (به‌عنوان رهبران آموزشی) می‌شود یا خیر و همچنین با توجه به اضافه شدن در مجموع دو سؤال به پرسشنامه محیط کاری مسموم (بنا به دلایلی که در بخش روش‌شناسی اشاره شد) و احتمال تغییر خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه، تحلیل عاملی اکتشافی نیز انجام گرفت. تحلیل مؤلفه‌های اصلی، شیوه‌ای بود که برای استخراج عامل‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در مطالعه حاضر مقدار شاخص کفایت نمونه^۱ برابر با ۰/۸۰۶ محاسبه گردید که نشان از کافی بودن حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی داشت. معناداری آزمون کرویت بارتلت با مقدار ۱۹۳۴/۵۴۲ و درجه آزادی ۳۶، نشان از مقادیر بالای ضرایب همبستگی (بیش از ۰/۳) و در نتیجه امکان توجه تحلیل عاملی بر مبنای ماتریس موجود داشت. جهت تشخیص تعداد عامل‌های اشباع‌کننده پرسشنامه محیط کاری مسموم از مقادیر ارزش ویژه، نمودار اسکری پلات و همچنین نسبتی از کل واریانس که هر عامل قادر به تبیین آن است، استفاده شد. در نتیجه در ساختار پرسشنامه سه عامل یافت شد که واجد ارزش ویژه بزرگ‌تر از یک بودند. از واریانس کل پرسشنامه،

۸۰/۳۴۱٪ را سه عامل مذکور تبیین کردند. بر مبنای نمودار اسکری پلات و جدول واریانس‌ها، در ساختار پرسشنامه یک عامل اولیه یافت شد که با توجه به مبانی نظری و محتوای ماده‌ها، قلدری نام گرفت. این عامل بزرگ با مقدار ۴/۰۴۵ ارزش ویژه، تبیین‌گر ۴۴/۹۴٪ از واریانس کل پرسشنامه بود. ارزش ویژه عامل دوم (آزار) و عامل سوم (طردشدگی) به ترتیب برابر با ۲/۰۳ و ۱/۱۵ بود. این دو نیز به ترتیب بیانگر ۲۲/۵۷٪ و ۱۲/۸۳٪ درصد از واریانس کل پرسشنامه بودند (جدول ۱).

جدول ۱. شاخص‌های آماری تحلیل مؤلفه‌های اصلی

عامل	ارزش ویژه	مقدار واریانس	واریانس تجمعی
۱	۴/۰۴۵	۴۴/۹۴۳	۴۴/۹۴۳
۲	۲/۰۳۱	۲۲/۵۶۶	۶۷/۵۰۹
۳	۱/۱۵۵	۱۲/۸۳۳	۸۰/۳۴۱

با توجه به اینکه کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی بیش از ۰/۴ بودند، هیچ کدام از ساختار پرسشنامه حذف نشدند. سؤال ۱ دارای بزرگ‌ترین وزن عاملی (۰/۹۲) و سؤال ۶ دارای کمترین بار عاملی (۰/۸۱) بود. سوا لاتی که ذیل بیش از یک عامل واقع شدند، به عاملی اختصاص داده شدند که علاوه بر دارا بودن ضریب بیش از ۰/۴ با آن عامل، با ساختار محتوای پرسشنامه و مبانی نظری نیز تطابق داشته باشد (جدول ۲). جدول ۴ نیز بیانگر آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها در صورت حذف هر یک از گویه‌های پرسشنامه است. همان‌طور که از جدول پیدا است با حذف بیش‌تر سؤالات، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس مربوطه کاهش می‌یابد و این خود از دلایلی بود که مانع از حذف سؤالات گردید. علی‌رغم اینکه با حذف گویه ی ۸، ضریب آلفا تا ۰/۰۱ افزایش می‌یافت، با توجه به اهمیت گویه و همچنین با توجه اینکه مقدار افزایش‌یافته چندان محسوس نبود، این گویه حذف نشد (جدول ۴).

جدول ۲. بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه محیط کاری مسموم بعد از تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس

شماره سؤال	گویه‌ها	عامل اول (قلدری)	عامل دوم (آزار)	عامل سوم (طردشدگی)
۴	سرپرست/همکار/زیردست من کاری را به من محول می‌کند که در سطح شایستگی من نیست.	۰/۹۲		
۹	در محیط کار به صورت کلامی و غیرکلامی تهدید می‌شوم.	۰/۹۰		
۲	سرپرست/همکار/زیردست من در حضور جمع با من بی‌ادبانه صحبت می‌کند.	۰/۸۶		
۳	سرپرست/همکار/زیردست من اغلب سعی می‌کند با من صمیمی باشد و شوخی‌های زننده‌ای را با من در میان می‌گذارد.	۰/۹۰		
۵	سرپرست/همکار/زیردست من اغلب سعی می‌کند با من در مورد مسائل شخصی و زندگی جنسی صحبت کند.	۰/۸۶		
۱	سرپرست/همکار/زیردست من اغلب به‌ظاهر جسمانی من بیش‌ازاندازه بها می‌دهد.	۰/۸۵		
۷	سرپرست/همکار/زیردست من جواب سلام و احوالپرسی مرا نمی‌دهد.	۰/۸۷		
۸	دیگران در محیط کار به‌گونه‌ای رفتار می‌کنند که گویی من آنجا نیستم.	۰/۸۲		
۶	سرپرست/همکار/زیردست من سعی می‌کند در محیط کار از من فاصله بگیرد.	۰/۸۱		

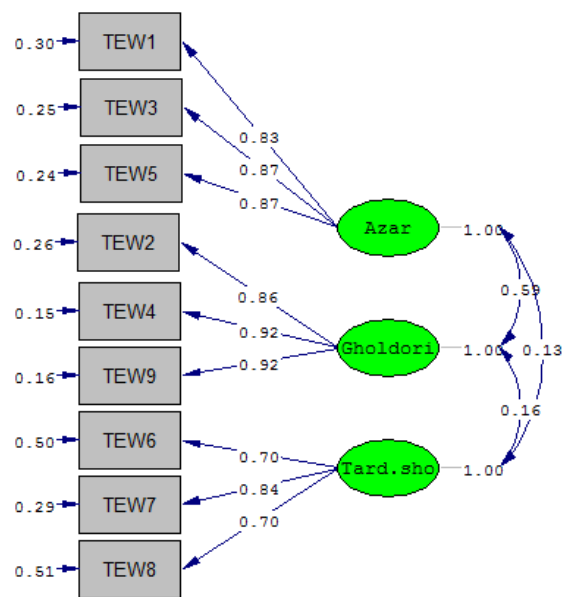
تحلیل عاملی تأییدی

در بخش پیشین با انجام تحلیل عاملی اکتشافی ساختار عاملی فرم فارسی پرسشنامه محیط کاری مسموم به دست آمد. جهت بررسی برازش مدل ساختاری از شاخص‌های نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی^۱، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۲، ریشه استاندارد واریانس پسماند^۳، شاخص نیکویی برازش^۴، شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده^۵، شاخص برازش

1. CMIN
2. RMSEA
3. SRMR
4. GFI
5. AGFI

مقایسه تطبیقی^۱، شاخص برازش فزاینده افزایشی^۲، شاخص برازش هنجار شده^۳ و شاخص برازش هنجار نشده^۴، بهره گرفته شد. شکل‌های ۱ و ۲ مدل اندازه‌گیری را به ترتیب در حالت‌های ضرایب استاندارد و معناداری نشان می‌دهند.

شکل ۱. مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد

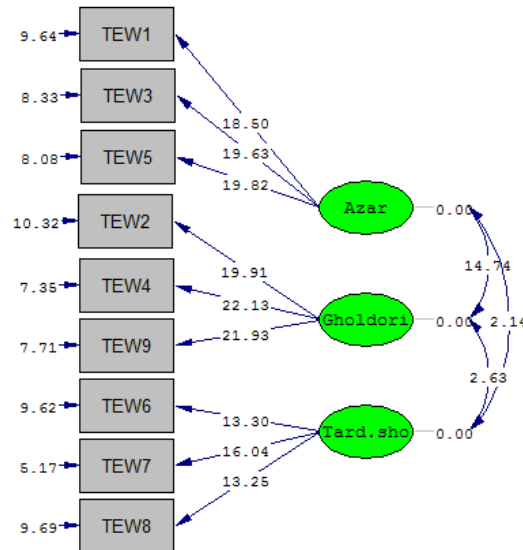


Chi-Square=51.18, df=24, P-value=0.00100, RMSEA=0.057

در ادامه جهت تعیین ساختار پرسشنامه و به عبارت بهتر جهت بررسی روایی سازه ابزار مذکور از تحلیل عاملی تأییدی با روش حداکثر درستنمایی بهره گرفته شد.

1. CFI
2. IFI
3. NFI
4. NNFI

شکل ۲. مدل اندازه‌گیری در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=51.18, df=24, P-value=0.00100, RMSEA=0.057

جدول ۳ نیز بیانگر مقادیر مربوط به شاخص‌های برازش است. لازم به ذکر است که برای شاخص‌های مذکور از نظر صاحب‌نظران مختلف برش‌های گوناگونی ذکر شده است. نوروزی و نجات (۱۳۹۵) برای شاخص‌های RMSEA و SRMR مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۸، برای شاخص CMIN مقادیر بین ۱ تا ۳ و برای سایر شاخص‌ها مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ را مطلوب می‌دانند.

جدول ۳. برازش مدل اندازه‌گیری

SRMR	RMSEA	RFI	IFI	NNFI	NFI	CFI	IGFI	GFI	CMIN/DF	Df	X ²
<۰/۱	<۰/۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	بین ۱ تا ۳		
۰/۰۳۵	۰/۰۵۷	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۷	۲/۱۳	۲۴	۵۱/۱۸

با توجه به جدول ۳، نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی برابر با ۲/۱۳، شاخص‌های RMSEA و SRMR به ترتیب با مقادیر ۰/۰۵۷ و ۰/۰۳۵ و سایر شاخص‌ها با مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ همگی در آستانه مطلوب قرار داشتند.

جدول ۴: پایایی سازه و خرده مقیاس‌ها- ضرایب استاندارد گویه‌ها و معناداری آن‌ها

عامل	آلفای کرونباخ عامل‌ها	گویه	آلفا کرونباخ در صورت حذف گویه	آلفای کرونباخ پرسشنامه	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	T-value
قلدری	۰/۹۲	۴	۰/۷۸		۰/۲۶	۰/۸۶	۱۹/۹۱
		۹	۰/۷۸		۰/۱۵	۰/۹۲	۲۲/۱۳
		۱	۰/۸۰		۰/۱۶	۰/۹۲	۲۱/۹۳
آزار	۰/۹۰	۳	۰/۷۹	۰/۸۲	۰/۳۰	۰/۸۳	۱۸/۵۰
		۵	۰/۷۹		۰/۲۵	۰/۸۷	۱۹/۶۳
طردشدگی	۰/۸۰	۶	۰/۸۲		۰/۲۴	۰/۸۷	۱۹/۸۲
		۷	۰/۸۲		۰/۵۰	۰/۷۰	۱۳/۳۰
		۸	۰/۸۳		۰/۲۹	۰/۸۴	۱۶/۰۴
					۰/۵۱	۰/۷۰	۱۳/۲۵

با توجه به جدول ۴، بارهای عاملی مربوط به تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۳ و مقادیر t-value مربوط به همه آن‌ها بالاتر از ۱/۹۶ و همچنین مقادیر R^2 مربوط به کلیه سؤالات بالاتر از ۲/۵ بود، لذا کلیه شروط موردنظر دوتویت، دوتویت و هاو کینز^۱ (۲۰۰۱)، ترجمه‌ی زرین جویی و دلاور، (۱۳۹۲) برای تأیید معناداری گویه‌های سازه‌ی محیط کاری مسموم برقرارند؛ لذا ابزار مذکور واجد روایی سازه است.

پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. مقدار این ضریب برای سازه محیط کاری مسموم و مؤلفه‌های قلدری، آزار و طردشدگی به ترتیب برابر با ۰/۸۲، ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۸۰ بود (جدول ۵). مقادیر بالاتر از ۰/۷ برای این سازه و مؤلفه‌های آن حاکی از همسانی درونی خود ابزار و پایایی مؤلفه‌های آن بود. معناداری همبستگی خرده مقیاس‌های قلدری، آزار و طردشدگی با یکدیگر و با کل پرسشنامه، دلالت بر روایی سازه پرسشنامه دارد (جدول ۵).

1. Du Toit, Du Toit & Hawkins

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرها و نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

متغیرها	محیط مسموم	ضرایب همبستگی					تی تک گروهی			
		قلدری	آزار	طرد	میانگین	انحراف استاندارد	معیار	t	df	معناداری
محیط مسموم	۱	۰/۷۵	۰/۶۹	۰/۵۷	۲۲/۷۷	۶/۲۲	۲۷	-۱۲/۷۳	۰/۰۰۱	
قلدری	۰/۷۵	۱	۰/۴۸	۰/۳۵	۸/۶۰	۲/۷۷	۹	-۲/۳۴	۰/۰۲۰	
آزار	۰/۶۹	۰/۴۸	۱	۰/۲۶	۷/۸۰	۳/۱۲	۹	-۸/۱۳	۰/۰۰۱	۳۵۰
طرد	۰/۵۷	۰/۳۵	۰/۲۶	۱	۶/۳۶	۲/۷۶	۹	-۱۷/۹۱	۰/۰۰۱	

** همبستگی در سطح ۰,۰۱ (۲ دامنه) معنی دار است.

با توجه به مطلوب بودن شاخص‌های برازش جدول ۳ و معناداری ضرایب همبستگی خرده مقیاس‌ها با یکدیگر (جدول ۵)، می‌توان گفت پرسشنامه از روایی سازه برخوردار است.

معناداری آزمون تی تک گروهی (جدول ۵) بیانگر این است که میانگین سازه محیط کاری مسموم و خرده مقیاس‌های قلدری، طردشدگی و آزار در مؤسسات آموزشی شهرستان سراب (آموزش و پرورش عمومی) پایین‌تر از معیار (حاصل ضرب حد وسط طیف لیکرت در تعداد سؤالات پرسشنامه یا مقیاس) بود.

بحث و نتیجه‌گیری

محیط کار تعیین‌کننده اصلی کیفیت کار کارکنان و سطح بهره‌وری است. این که چقدر محیط کاری، کارکنان را درگیر می‌کند بر تمایل به یادگیری مهارت‌ها و سطح انگیزه آن‌ها برای انجام کار تأثیر می‌گذارد. عملکرد کارکنان تحت تأثیر جنبه‌های زیادی مانند انگیزه، محیط کار و رهبری در سازمان است (Maslow et al., 2012). محیط کار را می‌توان به دو طیف اصلی طبقه‌بندی کرد. محیط کار مشارکتی و محیط کار سمی (Dixit & Bhati, 2012؛ Ermongkonchai, 2010؛ MacLean et al., 2010). محیط سمی محل کار تجربیات دافعه‌ای را ایجاد می‌کند که منجر به ظهور کارکنان منفی و همچنین نتایج نامطلوب و ضعیف سازمانی می‌شود (Odunlade, 2012; Winter, 2009). محل کار، زمانی سمی است که افراد قدرتمند حریص، خودشیفته با توسل به بی‌عدالتی برای قلدری، آزار، تهدید و تحقیر دیگران استفاده کنند (Tierney & Tepper, 2007). محل کار سمی می‌تواند باعث

اضطراب، استرس، افسردگی، مشکلات سلامتی، غیبت، رفتارها و حضور فاقد کارایی شود و در نهایت بهره‌وری را کاهش دهد (Maslow et al., 2012; Pouliakas & Theodossiou, 2013)

محیط کاری مسموم با ویژگی‌های قلدری، طردشدگی، آزار و بی‌نزاکتی شناخته می‌شود (Rasool et al., 2021; Wang et al., 2020; Anjum & Ming, 2018). با توجه به فقدان ابزار مناسب و هنجاریابی شده برای ارزیابی سمیت محیط‌های کاری در مؤسسات آموزشی و همچنین بنا بر پیامدهای منفی و مخرب این سازه، مطالعه حاضر بر آن شد تا خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه محیط کاری مسموم را بررسی نماید. بدین منظور داده‌ها از کارکنان آموزشی و فرهنگی شهرستان سراب گردآوری شد.

این پرسشنامه توسط Rasool و همکاران (2021) تدوین و اعتباریابی شده بود که مقیاس قلدری آن از Anjum and Ming (2019)، مقیاس طردشدگی آن از Ferris و همکاران (2008) و مقیاس آزار نیز از پرسشنامه آزار جنسی از Kamal and Tariq (1997) و گویه‌های مربوط به آزار کلامی اقتباس شده بود. در مطالعه حاضر نیز بعد از مشورت با متخصصان، از منابع تدوین‌کننده مؤلفه‌های قلدری و طردشدگی، یک سؤال به هر کدام اضافه گردید. به این ترتیب پرسشنامه اولیه هفت سؤالی به پرسشنامه‌ی نه سؤالی توسعه داده شد. پرسشنامه حاصل، ترجمه شده و از روایی (محتوایی و سازه) و پایایی آن (از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ) اطمینان حاصل شد.

نتایج تحلیل حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که در ساختار پرسشنامه محیط کاری مسموم سه عامل وجود دارد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین (Rasool et al., 2021; Wang et al., 2020; Anjum et al., 2019; Ferris et al., 2008; Kamal & Tariq, 1997) و همچنین با توجه به محتوای گویه‌های پرسشنامه، عامل اول تا سوم به ترتیب قلدری، آزار و طردشدگی نام گرفتند. با توجه به مناسب بودن بارهای عاملی گویه‌ها هیچ‌یک از آن‌ها حذف نگردیدند. جهت بررسی روایی پرسشنامه از روش بررسی روایی محتوا و روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) بهره گرفته شد. روایی محتوایی توسط چند نفر از متخصصان تأیید شد. بررسی روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. قرار گرفتن همه‌ی شاخص‌های برازش در آستانه مطلوب نشان از روایی پرسشنامه و همچنین معناداری همبستگی مؤلفه‌های پرسشنامه با کل پرسشنامه نشان از سازگاری درونی آن داشت. با توجه به مقدار ضرایب گویه‌ها (بالتر از سه‌دهم) و معناداری آن‌ها می‌توان گفت نه ماده

پرسشنامه، قادر به تبیین سه مؤلفه‌ی محیط کاری مسموم هستند. آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و مؤلفه‌های قلدری، آزار و طردشدگی به ترتیب برابر با محاسبه شد که نشان از هم‌همسانی درونی و مطلوبیت ضریب اعتبار پرسشنامه محیط کاری مسموم بود. یافته‌های حاصل روان‌سنجی در این مطالعه با نتایج هنجاریابی پژوهش‌های تدوینگر پرسشنامه محیط کاری مسموم قلدری، آزار و طردشدگی هم‌راستا است.

البته باید توجه داشت که مدل تأیید شده تنها چهارچوب موجود برای توصیف، تبیین و اندازه‌گیری محیط کاری مسموم نیست؛ Kasalak (2019) با تمرکز بر جوانب فردی و شخصیتی سمیت را با مقوله‌های خودشیفتگی، پرخاشگری، خشونت کلامی و بی‌اخلاقی مرتبط می‌داند. Kiefer and Barclay (2012) نیز در تبیین سمیت در سازمان، هیجانات ارتباطی را محور قرار می‌دهد. در این مدل مؤلفه‌های شکل‌دهنده سمیت شامل احساسات نسبتاً دائمی منفی، احساسات قطع‌کننده و احساسات خسته‌کننده است که به ارتباطات لطمه وارد می‌کنند. این عوامل با تأثیرگذاری بر ساختارها و تعاملات و همچنین غیر اثربخش سازی کانال‌های ارتباطی خصوصاً نوع غیررسمی آن مدارس را به سمت کنترل‌گرایی شدید و شرایط بحرانی دائمی سوق می‌دهد. در مطالعه دیگری Taştan (2017) در مطالعه آمیخته‌ای نشان می‌دهد که سمیت مقوله‌ای صرفاً رفتاری نیست؛ یافته‌های ایشان حاکی از آن است در کنار سموم رفتاری مانند تخریب دیگران، شایعات مخرب، سیاست‌های انحرافی، منفی‌گرایی زیاد، سوء نظارت و استعمار، سیاست‌های ناعادلانه و خشونت، محیط کار سمی دارای جوانب ساختاری-اجتماعی، مدیریتی و فرهنگی نیز هست که می‌تواند تحت عنوان «سمیت زمینه‌ای» مفهوم‌سازی شود.

با وجود مقیاس‌های جایگزین، اعتبار قابل قبول مدل ارزیابی شده و نتایج حاصل از ارزیابی پایایی و روایی پرسشنامه در کنار طولانی نبودن پرسشنامه و در نتیجه عدم نیاز به زمان زیاد برای تکمیل آن، قابلیت نمره‌گذاری و تفسیر آسان آن، گویای مناسب بودن این پرسشنامه جهت سنجش میزان سمیت محیط‌های کاری مؤسسات آموزشی است. بدین ترتیب مدیران آموزشگاه‌ها و در رده‌های بالاتر از جمله روسای ادارات و غیره با بهره بردن از این ابزار، ضمن شناسایی محیط‌های کاری مسموم و میزان آن، می‌توانند درصدد ریشه‌یابی و سپس انجام مداخلات لازم برای کاستن و زدودن رفتارهای منفی از قبیل قلدری، طردشدگی و آزار باشند؛ علاوه بر این چنین مقیاس‌هایی می‌توانند به‌عنوان منبعی آگاهی‌بخش برای مدیران

جهت دوری از رفتار و نگرش‌های سمی مانند مشاجره، نگرش‌های منفی خصمانه، ارائه نظرات منفی و حملات شخصی، شایعه‌پردازی، زورگویی و تعاملات غیردوستانه و عدم تمایل به همیاری عمل کنند؛ خصوصاً که شواهدی مبنی بر جاری شدن سمیت از بالا به پایین در سازمان‌ها وجود دارد و سمیت موجود در سطوح بالاتر می‌تواند به راحتی در گستره سازمان انتشار یابد (برای مثال بکتاش و ارکال، ۲۰۱۸)؛ بدین طریق با تأمین سلامت روانی کارکنان آموزشی می‌توان، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در تحقق رسالت و اهداف مؤسسات آموزشی مؤثر واقع شد.

هرچند که میزان سمیت در محیط‌های کاری مؤسسات آموزشی و خرده‌مقیاس‌های آن پایین‌تر از میانگین بود؛ اما می‌توان این میزان را به حداقل میزان ممکن کاهش و محیط سازمانی را به سالم‌ترین وضع ممکن رساند. در این راستا مدیران و روسای مؤسسات آموزشی این شهرستان باید تدابیر لازم را اتخاذ نمایند که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

با توجه به پیامدهای منفی محیط کاری مسموم و خرده‌مقیاس‌های آن (قلدری، آزار و طردشدگی) توصیه می‌شود سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی در جهت خلق محیط کاری عاری از فشار عصبی و آکنده از برابری و صداقت همت گمارند. چنین اقدامی می‌تواند به‌طور مستقیم قلدری در محیط کاری را کاهش دهد و بدین ترتیب عملکرد سازمانی و بهره‌وری افزایش خواهد یافت.

عدم توجه به این مسئله طردشدگی می‌تواند بر پیکره مؤسسات آموزشی آسیب‌های جدی وارد نماید. بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود برای زدودن این معضل کلیه ظرفیت‌های خود را برای مشارکت دادن کارکنان در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها به کاربندند.

در کاهش قلدری، نقش مسئولان سازمانی و مدیریت در ایجاد و نگهداشت فرهنگ سازمانی و ارتقای مدنیت در سازمان بسیار خطیر است؛ چراکه با عمل و رفتار خود می‌توانند الگوی از تعاملات حرفه‌ای مطلوب و موردپسند را در محیط آموزشی به نمایش گذارند؛ بدین ترتیب به شکل‌دهی هنجارهای موسسه بر مبنای حقوق شهروندی و احترام پردازند. آن‌ها نباید کارکنان آموزشی را بدون داشتن دلیل منطقی در رابطه با شیوه‌ی تدریس و دانش، مورد بازخواست قرار دهند. برگزاری جلسات هم‌اندیشی توسط مدیران مؤسسات

آموزشی نیز می‌تواند با القای ارزشمندی نظرات فرد فرد کارکنان و تقویت عزت نفس افراد جدید الاستخدام یا دارای موقعیت ضعیف‌تر، برای مقابله با این معضل مؤثر واقع شود. برخورد عادلانه مسئولان در مواجهه با پدیده‌های مختلف می‌تواند قلدری را تقلیل دهد؛ چراکه در چنین صورتی مرتکب شوندگان خود را از حمایت رده‌های بالاتر محروم خواهند دید. بر این اساس نادیده گرفتن این معضل هم از نقش‌هایی است که مدیران سازمان می‌توانند جهت کاهش آن داشته باشند.

به علت ظهور پدیده قلدری در رده‌های پایین‌تر سازمان، احتمال دارد مدیران و مسئولان از وجود چنین رفتارهای منفی اطلاع بمانند؛ لذا لازم است مدیران مؤسسات آموزشی با ورود به مسئله و موردتوجه قرار دادن صحبت‌های طرفین، فارغ از درجه علمی و سازمانی آن‌ها قضاوت نمایند. لازم به ذکر است گاهی عدم دخالت مدیران مؤسسات برخاسته از حمایت آن‌ها از مرتکب شوندگان قلدری نیست؛ بلکه مسئولان نیز به‌اندازه فرد قربانی از جانب قلدران در معرض تهدید هستند. این وضعیت ممکن است منجر به تداوم رفتارهای قلدری مرتکب شوندگان شود؛ چراکه عدم دخالت مسئولان باعث تداوم رفتارهای منفی و محیط آلوده سازمانی خواهد شد. دور ماندن قلدری از چشم مسئولان، مسئله‌ای است که الیمن و گلمبک^۱ نیز به آن اذعان داشته‌اند و آن را عاملی برای کاهش رضایت و امنیت شغلی قلمداد نموده‌اند. وضع هنجار برای رفتارهای منفی و تجلیل از همکاران اخلاق‌مداری می‌تواند به کاهش و مقابله با قلدری کمک نماید. ارزشیابی مستمر و همه‌جانبه از کارکنان نیز می‌تواند به تشخیص و پیشگیری این پدیده در ابتدای ظهور آن کمک نماید. همچنین توصیه می‌شود نتایج ارزشیابی‌ها محرمانه مانده و ارزشیابی‌ها سمبولیک نباشند؛ چراکه پیامدهایی جز هدر رفت هزینه و دلسردی کارکنان نخواهد داشت.

از جمله محدودیت‌های پژوهشی این مطالعه اکتفا کردن به گروهی از کارکنان آموزشی و فرهنگی در منطقه جغرافیایی خاصی بوده است. داده‌ها صرفاً از کارکنان آموزشی فرهنگی آموزش و پرورش عمومی شهرستان سراب گردآوری شده است؛ لذا پژوهشگران آتی می‌توانند به طرق متنوع دیگری داده‌های بیشتری از گروه‌های گسترده‌تری جمع‌آوری کرده و یا به هنجاریابی این ابزار با گردآوری داده از سایر مؤسسات بالأخص در نظام آموزش عالی اقدام کنند؛ به این ترتیب این پرسشنامه در حوزه تحقیق و شناسایی محیط‌های کاری

مسموم به ابزاری کارآمد خواهد گردید. از طرف دیگر عدم تطابق پاسخ‌ها با واقعیت‌های محیط کار نیز محتمل است؛ چراکه ممکن است پاسخ‌های کارکنان محتاطانه و از روی ترس باشد و به نظر می‌رسد کنترل آن از توان پژوهشگر خارج باشد. همچنین بررسی ارتباط این سازه با دیگر سازه‌ها که احتمالاً بتواند عملکرد و برنامه‌ریزی‌های مربوط به موسسه آموزشی را تحت تأثیر قرار دهد و می‌تواند ادبیات و دانش نظری مربوط به این حوزه را بسط دهد.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی ندارند.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی است. نویسندگان این مطالعه از تمامی حامیان مادی و معنوی پژوهش و آن دسته از کارکنان آموزشی - فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش عمومی شهرستان سراب که در این مطالعه مشارکت کرده و در دستیابی به اهداف تحقیق یاری نمودند، سپاسگزاری می‌نمایند.

منابع

- آدابی، مرسده و آدابی، گلنار. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر محیط آرمانی سازمانی بر اعتماد کارکنان به سیستم نظام پیشنهادها (مطالعه موردی سازمان‌های دولتی)، سیزدهمین همایش و هفتمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها، ۱۳-۱۶، <https://www.sid.ir/paper/878040/fa>
- اکبری بلوط بنگان، افضل و طالع پسند، سیاوش. (۱۳۹۴). ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه شیوع قلدری (BPQ) در مدارس متوسطه، *مجله آموزش و سلامت جامعه*، ۲(۲)، ۱۰-۱۹. <https://jech.umsha.ac.ir/Article/A-10-150-1>
- پاشا زاده کهق، معصومه، علی نژاد ساروکلائی، مهدی، محمدی، احمد و بادآور نهندی، یونس. (۱۴۰۱). طراحی مدل خودشیفتگی حسابرس در محیط کار حسابرسی، *فصلنامه تحلیل بازار سرمایه*، ۲(۳)، ۱۸۳-۲۱۳. <https://doi.org/20.1001.1.27833488.1401.2.3.8.5>
- تقوی، حسین، خالق خواه، علی و باقری، فاطمه. (۱۴۰۱). پیش‌بینی تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی بر اساس ابعاد جو مسموم سازمانی، *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۶(۲۳)، ۶-۷. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2022.67587.1616>
- جبرائیلی، پویا و امیدواری، منوچهر. (۱۳۹۴). ارائه‌ی الگوی ارزیابی شرایط ارگونومیکی محیط کار با استفاده از مدل کانو و رویکرد ترکیبی آن با مدل QFD، *سلامت کار/ایران*، ۱۲(۲)، ۳۵-۴۹. <http://ioh.iuums.ac.ir/article-1-1253-fa.html>
- حسن‌پور، اکبر، جعفری نیا، سعید، وکیلی، یوسف و مهدبی، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی تجربی مدل حسادت در محیط کار، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۲)، ۲۹-۶۲. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1399.9.2.2.2>
- فهییدی، فرزاد، و ضیغمی محمدی، شراره. (۱۳۹۰). نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار مؤثر بر انتقال آموخته‌ها به کار. *آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۲)، ۱۲۸-۱۳۹. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-1019-fa.html>
- قنبر پور نصرتی، امیر، بای، ناصر و حاجی انزهایی، زهرا. (۱۴۰۰). مدل یابی اثر پارتنری بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران، *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۸(۲)، ۳۲۷-۳۳۷. <https://doi.org/10.22044/shm.2021.5305.1463>
- درویش پیشه، کبری، صابری، هایده و بشردوست، سیمین. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش کنترل قلدری بر قلدری دانش‌آموزان دختر، *نشریه مدیریت ارتقای سلامت*، ۱۰(۴)، ۳۵-۴۶. <http://jhpm.ir/article-1-1386-fa.html>

دوتویت، ماتیلدا و دوتویت، استفان. (۲۰۰۱). *لیزرل محاوره‌ای: راهنمای کاربران*، ترجمه‌ی علی دلاور، محمد زرین جویی و حسن علی (۱۳۹۲)، تهران: نشر روان (ویرایش نشر ارسباران).

روستایی، سعیده. (۱۳۹۴). *جو مسموم سازمان: مفهوم‌سازی و سنجش*. به راهنمایی: مصطفی هادوی نژاد، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت دولتی (گرایش تحول سازمانی).

زارعی، بهیه، یکتایار، مظفر، ویسی، کورش و خدامرادپور، مژگان. (۱۴۰۱). تحلیل پدیده‌ی پردشدگی از محیط کار در ادارات ورزش و جوانان غرب، *فصلنامه علوم ورزش*، (۴۶) ۱، ۵۷-۸۰. https://journals.iau.ir/article_699445.html

سیف‌اللهی، ناصر و حسن‌زاده تورج. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری در محیط کار، *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، (۱۹) ۱۰، ۱۶۸-۱۸۳. <https://doi.org/10.22067/pmt.v10i1.70148>

شجاعی، رضا و خانی، ناصر. (۱۳۹۵). قلدری سازمانی. *ماهنامه علمی - آموزشی تخصصی مدیریت تدبیر*، ۲۷ (۲۹۱)، ۲۰-۲۵. <http://tadbir.imi.ir/article-1-3539-fa.html>

شهریاری، طاهر، مددی، میترا، حاجیانی، محمود و شهریاری، زهرا. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت بهداشتی مدارس شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۳۸۶-۱۳۸۷، *مجله‌ی علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، (۲) ۱۶، ۶۸-۷۵. <https://sid.ir/paper/95425/fa>

شیرانی، نعمت‌اله، عبدالله‌ی، بیژن، جعفری نیا، سعید و عباسیان، حسین. (۱۴۰۰). طراحی مدل محیط یادگیری سازمانی برای شرکت گاز استان البرز، *مجله مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، (۴۷) ۱۲، ۷۶-۹۱. <http://iieshrm.ir/article-1-1124-fa.html>

صادقی فسایی، سهیلا و لاریجانی، مهسا. (۱۳۹۱). آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، (۲) ۷، ۸۷-۱۱۱. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20083653.1392.7.2.4.5>

صفری، صادق. (۱۳۹۰). *بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر ظن سازمانی بر تحول سازمانی در نظام دادگستری شهرستان ساری*، دانشگاه پیام نور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

فاضل، مجتبی و افشاری، الهام. (۱۳۹۹). آکادمیک موبینگ، چالشی در محیط کاری آموزش عالی؛ مروری بر متون، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۱۳، ۹۱-۹۹. <http://ijme.tums.ac.ir/article-1-6143-fa.html>

فهییدی، فرزاد. ضیغمی محمدی، شراره. (۱۳۹۰). نگرش پرستاران به شرایط حمایتی محیط کار مؤثر بر انتقال آموخته‌ها به کار، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، (۲) ۱۱، ۱۲۸-۱۳۹. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-1019-fa.html>

فیگزر، کیت. (۱۳۸۳). زنان و تبعیض: تبعیض جنسی و افسانه فرصت‌های برابر، ترجمه اسفندیار زند پور و به دخت مال امیری، تهران: گل‌آذین.

قیاسی، پرینسا، کرم افروز، محمدجواد، ملکیان، فرامرز و کاویانی، الهام. (۱۴۰۱). ارائه الگوی سرمایه سازمانی اثربخش در سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه، مجله رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، (۴)، ۱۶، ۳۵-۵۱.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.27171329.1401.16.4.2.0>

علوی نیا، محمد و حسینی، حمید. (۱۳۹۰). شاخص توانایی انجام کار ابزاری مهم در بهداشت حرفه‌ای و طب کار جهت شناسایی کارگران در معرض خروج زودرس از محیط کار، مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، (۲)، ۳، ۴۹-۵۳.

<http://journal.nkums.ac.ir/article-1-209-fa.html>

ماهرانی برزانی، مجید، صادقی، مهرداد و رشید پور، علی. (۱۴۰۱). تأثیر فرهنگ سازمانی بر پنهان‌سازی دانش با نقش میان‌جی بی‌نزاکتی در محیط کار و پردشدگی در محیط کار، مجله بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، مقالات آماده انتشار، پذیرفته‌شده، انتشار آنلاین

از تاریخ ۱۵ اسفند. <https://doi.org/10.22054/jks.2023.70348.1540>

مکتوبیان، مریم و ربانی خوراسگانی، علی. (۱۳۹۳). چگونگی آزار جنسی زنان در محیط کار: به‌کارگیری روش‌شناسی کیفی نظریه داده بنیاد برای بررسی احساس ناامنی زنان در محیط کار، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، (۷)، ۳، ۶۲-۷۸.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221453.1393.3.1.5.6>

مطلق، محمد ثابت و الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۷). طراحی مدل رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان، مدیریت بهره‌وری، (۶)، ۱۲، ۳۹-۶۷.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.27169979.1397.12.3.2.0>

محمود مولایی کرمانی، بتول. (۱۳۸۹). احساس ناامنی از زندگی روزمره، دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

نوروزی، حسین و نجات، سهیل. (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری به زبان ساده *Warp Pls* و *Lisrel*، تهران: فوژان.

یزدانی، فریدون. (۱۴۰۲). نقش ادراک از رهبری اخلاقی مدیران در انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه، پژوهش‌های رهبری آموزشی، (۲۷)، ۷، ۵۸-۷۸.

<https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.77302.1688>

References

Adabi, M., & Adabi, G. (2016). Investigating the effect of ideal organizational environment on employees' trust in the suggestion system (A case study of government organizations). In *13th Conference and 7th National Festival of*

- Suggestion System* (Vol. 13, pp. 1–16). <https://www.sid.ir/paper/878040/fa> [In Persian]
- Akbari Balout Bengan, A., & Tale Pasand, S. (2015). Factor structure and psychometric properties of the Bullying Prevalence Questionnaire (BPQ) in secondary schools. *Journal of Education and Community Health*, 2(2), 10–19. <https://jech.umsha.ac.ir/Article/A-10-150-1> [In Persian]
- Alavinia, M., & Hosseini, H. (2011). Work ability index as an important tool in occupational health and occupational medicine to identify workers at risk of early withdrawal from the workplace. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 2(3), 49–53. <http://journal.nkums.ac.ir/article-1-209-fa.html> [In Persian]
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675–697. <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>
- Anjum, A., Muazzam, A., Manzoor, F., Visvizi, A., Pollock, G., & Nawaz, R. (2019). Measuring the scale and scope of workplace bullying: An alternative workplace bullying scale. *Sustainability*, 11(17), Article 4634. <https://doi.org/10.3390/su11174634>
- Bektas, M., & Erkal, P. (2018). Study of reliability and validity of toxic manager behavior's scale. *Ege Academic Review*, 18(3), 435–444. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2015414640>
- Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2022). The physical office workplace as a resource for mental health—A systematic scoping review. *Building and Environment*, 207, Article 108505. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2021.108505>
- Chandler, G. E. (1986). *The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness* [Doctoral dissertation, University of Utah]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Chung, Y. W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress & Coping*, 31(3), 304–317. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1424835>
- Darvish Pisheh, K., Saberi, H., & Bashardost, S. (2021). The effectiveness of bullying control training on bullying of female students. *Journal of Health Promotion Management*, 10(4), 35–46. <http://jhpm.ir/article-1-1386-fa.html> [In Persian]
- Demirdağ, S. (2018). The perceptions of academicians on organizational toxicity. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(4), 1319–1334. <https://doi.org/10.24106/kefedergi.346652>
- Dixit, V., & Bhati, M. (2012). A study about employee commitment and its impact on sustained productivity in Indian auto-component industry. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(6), 34–51.
- Duveit, M., & Duveit, S. (2013). *Conversational Lisrel: A user's guide* (A. Delavar, M. Zarrinjoui, & H. Ali, Trans.). Ravan Publishing. (Original work published 2001) [In Persian]
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16–27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Ermongkonchai, P. (2010). Understanding reasons for employee unethical conduct in Thai organizations: A qualitative inquiry. *Contemporary Management Research*, 6(2), 125–140. <https://doi.org/10.7903/cmr.3550>
- Fahidi, F., & Zeighami Mohammadi, S. (2011a). Nurses' attitudes towards supportive workplace conditions affect the transfer of learning to work. *Iranian Journal*

- of Education in Medical Sciences, 11(2), 128–139. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-1019-fa.html> [In Persian]
- Fahidi, F., & Zeighami Mohammadi, S. (2011b). Nurses' attitudes towards supportive workplace conditions affecting the transfer of learning to work. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*, 11(2), 128–139. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-1019-fa.html> [In Persian]
- Fazel, M., & Afshari, E. (2011). Academic mobbing, a challenge in the higher education workplace: A review of texts, ethics and medical history. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*, 13, 91–99. <http://ijme.tums.ac.ir/article-1-6143-fa.html> [In Persian]
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Figgs, K. (2004). *Women and discrimination: Gender discrimination and the myth of equal opportunities* (E. Zandpour & B. Amiri, Trans.). Golazin Publications. (Original work published 1998) [In Persian]
- Gabraili, P., & Omdirvari, M. (2014). Presenting a model for assessing ergonomic conditions in the workplace using the Kano Model and its combined approach with the QFD Model. *Iranian Occupational Health*, 12(2), 35–49. <http://ioh.iums.ac.ir/article-1-1253-fa.html> [In Persian]
- Ghanbarpour Nosrati, A., Bay, N., & Haji Anzahui, Z. (2011). Modeling the effect of favoritism in the workplace on the intention to leave the job, satisfaction and job performance of employees of the General Directorate and Sports and Youth Departments of Tehran. *Human Resources Management in Sports*, 2(8), 327–337. <https://doi.org/10.22044/shm.2021.5305.1463> [In Persian]
- Ghiyasi, P., Karamafrouz, M. J., Malekian, F., & Kaviani, E. (2022). Presenting an effective organizational capital model in the education organization of Kermanshah Province. *Journal of Educational Leadership and Management*, 16(4), 35–51. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.27171329.1401.16.4.2.0>
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2017(1), Article CD009778. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- Gupta, K. (2022). Impact of knowledge-based HRM practices on organizational performance: Mediating effect of intellectual capital. *International Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.4018/IJKM.290026>
- Hassanpour, A., Jafarinaia, S., Vakili, Y., & Mahzabi, M. (2019). An empirical study of the jealousy model in the workplace. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 9(2), 29–62. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221518.1399.9.2.2.2>
- Jiang, L., Lawrence, A., & Xu, X. (2022). Does a stick work? A meta-analytic examination of curvilinear relationships between job insecurity and employee workplace behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1410–1445. <https://doi.org/10.1002/job.2652>
- Johnson, P. (2014). Bullying in academia up close and personal: My story. *Workplace: A Journal for Academic Labor*, 24, 33–41. <https://doi.org/10.14288/workplace.v0i24.184964>
- Kamal, A., & Tariq, N. (1997). Sexual harassment experience questionnaire for workplaces of Pakistan: Development and validation. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 12(1-2), 1–21.

- Kasalak, G. (2019). The effect of perceived organizational toxicity on job satisfaction: The mediating role of affective commitment. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 1283–1309. <https://doi.org/10.26466/opus.537424>
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 48–70. <https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103>
- Keim, J., & McDermott, J. C. (2010). Mobbing: Workplace violence in the academy. *The Educational Forum*, 74(2), 167–173. <https://doi.org/10.1080/00131721003608505>
- Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61–67.
- Kiefer, T., & Barclay, L. J. (2012). Understanding the mediating role of toxic emotional experiences in the relationship between negative emotions and adverse outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(4), 600–625. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02055.x>
- Kooli, C., & Abadli, R. (2022). Could education quality audit enhance human resources management processes of the higher education institutions? *Vision: The Journal of Business Perspective*, 26(4), 482–490. <https://doi.org/10.1177/09722629211005278>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lottrup, L., Grahn, P., & Stigsdotter, U. K. (2013). Workplace greenery and perceived level of stress: Benefits of access to a green outdoor environment at the workplace. *Landscape and Urban Planning*, 110, 5–11. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2012.09.002>
- MacLean, K. A., Ferrer, E., Aichele, S. R., Bridwell, D. A., Zanesco, A. P., Jacobs, T. L., & Saron, C. D. (2010). Intensive meditation training improves perceptual discrimination and sustained attention. *Psychological Science*, 21(6), 829–839. <https://doi.org/10.1177/0956797610371339>
- Mahmoud Molaei Kermani, B. (2010). *Feeling of insecurity in everyday life* [Master's thesis, University of Isfahan]. [In Persian]
- Mahrani Barzani, M., Sadeghi, M., & Rashid Pour, A. (2023). The effect of organizational culture on knowledge hiding with the mediating role of workplace incivility and workplace rejection. *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 10(38), 1–24. <https://doi.org/10.22054/jks.2023.70348.1540> [In Persian]
- Maktobian, M., & Rabbani Khorasgani, A. (2014). How women are sexually harassed in the workplace: Applying qualitative methodology of grounded theory to investigate women's feelings of insecurity in the workplace. *Strategic Research on Security and Social Order*, 3(7), 62–78. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23221453.1393.3.1.5.6>
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(1), 59–68. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00602.x>
- Motlaq, M. S., & Alvani, S. M. (2018). Designing a model of the relationship between spirituality in the workplace and human resource performance and organizational performance. *Productivity Management*, 12(46), 39–67. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.27169979.1397.12.3.2.0>
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1–6.

- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Norouzi, H., & Nejat, S. (2016). *Structural equation modeling in simple language: WarpPLS and Lisrel*. Foujan Publications. [In Persian]
- Odunlade, R. O. (2012). Managing employee compensation and benefits for job satisfaction in libraries and information centres in Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, Article 714. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/714>
- Pashazadeh Kohagh, M., Ali Nezaad Sarokalaei, M., Mohammadi, A., & Badavar Nahandi, Y. (2014). Designing a model of auditor narcissism in the auditing workplace. *Quarterly Journal of Capital Market Analysis*, 3(2), 183–213. [In Persian] <https://doi.org/20.1001.1.27833488.1401.2.3.8.5>
- Pelit, E., & Pelit, N. (2014). The effects of mobbing on organizational cynicism: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 34–56. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.4996>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497. <https://doi.org/10.1002/nur.20147>
- Pouliakas, K., & Theodossiou, I. (2013). The economics of health and safety at work: An interdisciplinary review of the theory and policy. *Journal of Economic Surveys*, 27(1), 167–208. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2011.00699.x>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), Article 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203–231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- Roustaei, S. (2015). *The toxic atmosphere of the organization: Conceptualization and assessment* [Master's thesis, Vali-Asr University]. [In Persian]
- Sabbir, M. M., & Taufique, K. M. R. (2022). Sustainable employee green behavior in the workplace: Integrating cognitive and non-cognitive factors in corporate environmental policy. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 110–128. <https://doi.org/10.1002/bse.2877>
- Sadeghi Fasaee, S., & Larijani, M. (2012). Sexual harassment in the workplace as a threat to social security. *Iranian Journal of Social Studies*, 7(2), 87–111. [In Persian] <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20083653.1392.7.2.4.5>
- Safari, S. (2011). *Investigating and explaining the factors affecting organizational suspicion on organizational transformation in the justice system of Sari city* [Master's thesis, Payam Noor University]. [In Persian]
- Seifollahi, N., & Hassanzadeh, T. (2018). Investigating the effect of dimensions of organizational mistrust on bullying in the workplace. *Journal of Change Management*, 10(19), 168–183. <https://doi.org/10.22067/pmt.v10i1.70148> [In Persian]
- Shahriari, T., Madadi, M., Hajiani, M., & Shahriari, Z. (2009). Survey of the health status of Birjand schools in the academic year 2007-2008. *Scientific Journal of Birjand University of Medical Sciences*, 16(2), 68–75. <https://sid.ir/paper/95425/fa> [In Persian]
- Shannon, C. A., Rospenda, K. M., & Richman, J. A. (2007). Work Place harassment patterning, gender, and utilization of professional services: Findings from a US national study. *Social Science & Medicine*, 64(6), 1178–1191. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.10.038>

- Sheffield, G. (1987). Rank, gender and house sexuality: Manoassa as a key to sexual option. In *The sociology of sexuality*. Gower Publishing.
- Shirani, N., Abdollahi, B., Jafarina, S., & Abbasian, H. (2021). Designing an organizational learning environment model for Alborz Province Gas Company. *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 12(47), 76–91. <http://iieshrm.ir/article-1-1124-fa.html> [In Persian]
- Shojai, R., & Khani, N. (2016). Organizational bullying. *Scientific and Educational Monthly Specialized in Management*, 27(291), 20–25. <http://tadbir.imi.ir/article-1-3539-fa.html> [In Persian]
- Taqvi, H., Khaleqkhan, A., & Bagheri, F. (2022). Predicting knowledge sharing in educational institutions based on the dimensions of toxic organizational atmosphere. *Educational Leadership Research*, 23(6), 7–29. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2022.67587.1616> [In Persian]
- Taş, M. A., & Alp, S. (2023). Mediator role of resilience in the relationship of organizational toxicity to work engagement. *Journal of Çankırı Karatekin University Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 695–717. <https://doi.org/10.18074/ckuiebfd.1208482>
- Taştan, S. B. (2017). Toxic workplace environment: In search for the toxic behaviours in organizations with a research in healthcare sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 83–109. <https://doi.org/10.18662/po/2017.0801.06>
- Tierney, P., & Tepper, B. J. (2007). Introduction to the leadership quarterly special issue: Destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 171–173. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.003>
- Too, L., & Harvey, M. (2012). Toxic workplaces: The negative interface between the physical and social environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 14(3), 171–181. <https://doi.org/10.1108/14630011211285834>
- Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. (2020). Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: Empirical evidence from Pakistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1055–1067. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256155>
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 31(2), 121–131. <https://doi.org/10.1080/13600800902825835>
- Wylie, P. (2018). My campus administration, faculty association and me: Academic mobbing and sweetheart unionism. *Workplace: A Journal for Academic Labor*, 31, 31–41. <https://doi.org/10.14288/workplace.v0i31.186441>
- Yazdani, F. (2014). The role of managers' perception of moral leadership in motivation and job satisfaction of employees in healthcare organizations. *Journal of Nursing and Midwifery Research*, 19(4), 230–238. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/jrlat.2024.77302.1688>
- Zarei, B., Yektayar, M., Veisi, K., & Khodamoradpour, M. (2014). Analysis of the phenomenon of rejection from the workplace in western sports and youth departments. *Quarterly Journal of Sports Sciences*, 46(14), 57–80. https://journals.iau.ir/article_699445.html [In Persian]