

پیش بینی قلدری سازمانی ادراک شده بر اساس فرسودگی تحت تأثیر نقش میانجی بلوغ
سازمانی و آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان

جلال شاملو^۱، علی محمد صفانیا*^۲، سیدصلاح الدین نقش بندی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۷

تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵

ص ص: ۱۰۵-۸۱

چکیده

هدف از این پژوهش پیش بینی قلدری سازمانی ادراک شده بر اساس فرسودگی شغلی تحت تاثیر نقش میانجی بلوغ سازمانی و آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان می باشد که این تحقیق از نظر ماهیت جزو تحقیقات کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی می باشد که جمع آوری داده ها بصورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان تشکیل می دهند ($N=800$). که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۵۳ نفر محاسبه و نمونه ها به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری این پژوهش شامل چهار پرسشنامه بلوغ سازمانی، مقیاس فرسودگی شغلی، قلدری سازمانی و پرسشنامه آزادی بیان بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها به شیوه خبره سنجی انجام شد که به تأیید ۱۱ نفر از اساتید و متخصصان مربوطه رسید. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد. جهت تحلیل آماری از آزمون های آزمون t تک نمونه ای و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که آزادی بیان (۲/۴۵) در وضعیت نامناسب، بلوغ سازمانی (۳/۱۱) در حد متوسط، فرسودگی شغلی (۳/۳۰) و

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

jalal_shamlo2012@yahoo.com

۲. استاد مدیریت ورزشی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

(نویسنده مسئول)* a.m.safania@gmail.com

۳. استادیار مدیریت ورزشی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

salah.naghshbandi@yahoo.com

قلدری سازمانی ادراک‌شده (۳/۵۱) در وزارت ورزش و جوانان به‌طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارند. همچنین، ارتباط مثبت و معنادار بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی ($r=0/57$)، ارتباط معکوس و معنادار بین قلدری سازمانی ادراک‌شده با آزادی بیان ($r=-0/42$) و بلوغ سازمانی ($r=-0/30$) در کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد ($Sig=0/01$). درنهایت نتایج نشان داد که دو متغیر بلوغ سازمانی و آزادی بیان در رابطه بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی، اثر معکوس و معناداری دارند.

واژه‌های کلیدی: قلدری سازمانی ادراک‌شده، فرسودگی شغلی، بلوغ سازمانی، آزادی بیان، کارمندان وزارت

ورزش.

Conceptual Model of Perceived Organizational Bullying and Burnout with the Mediating Role of organizational Maturity and Freedom of Expression in Staff of the Ministry of Sport and Youth

Jalal Shamloo¹, Ali Mohamad Safania*², Seyed Salahedin Naghshbandi³

Abstract

The purpose of this study was to examine the conceptual model of perceived organizational bullying and burnout with the role of mediating organizational maturity and freedom of expression in the staff of the Ministry of Sports and Youth. In terms of nature and method, this research is applied research with descriptive-correlation method that data collection was done in the field. The statistical population of this study is all staff of the Ministry of Sports and Youth (N = 800). Measuring instruments were organizational maturity, burnout, organizational bullying, and freedom of expression questionnaires. The face and content validity of the questionnaires was confirmed by 11 faculty members. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. One-sample t-test, and structural equation modeling were performed for statistical analysis. The results showed that freedom of expression (2.45) in inappropriate status, organizational maturity (3.11) at a moderate level, burnout (3.30), and perceived organizational bullying (3.51) in the Ministry of Sport and Youth are significantly above average. Moreover, there is a positive and significant correlation between perceived organizational bullying and burnout ($r = 0.57$), a reverse and significant relationship between perceived organizational bullying and expression ($r = -0.42$) and organizational maturation ($r = -0.30$) among the staff of the Ministry of Sports and Youth ($\text{sig} = 0/01$). As a result, two variables of organizational

1. PhD student of sport management, Oloume Tahghighat Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran jalal_shamlo2012@yahoo.com
2. Professor of sport management, Oloume Tahghighat Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran Corresponding Author*: a.m.safania@gmail.com
3. Assistant Professor of sport management, Oloume Tahghighat Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran salah.naghshbandi@yahoo.com



maturity and freedom of expression have reciprocal and significant effects on the relationship between perceived organizational bullying and burnout.

Keywords: Perceived organizational bullying, burnout, organizational maturity, freedom of speech, staff of the Ministry of Sports and Youth

مقدمه

امروزه با تغییرات سریع در دنیای کسب و کارها و فعالیت های شغلی قسمت عمده زندگی هر شخص صرف اشتغال می گردد، می توان گفت افراد بیش از نیمی از اوقات بیداری خود را در محیط کار می گذرانند از انیرو هر فرد بصورت روزمره با ده ها چالش و استرس کوچک و بزرگ شغلی و تعرضات بین کار و زندگی روبرو می شود. بعضا پاسخ های حاد^۱ به این چالش ها و استرس ها ممکن است در بخش احساسی^۲ به صورت اضطراب^۳، افسردگی^۴ تحریک پذیری^۵ و خستگی^۶ یا در بخش رفتاری به صورت انزوای^۷ و گوشه گیری^۸ بروز نماید. در این وضعیت، استرس شغلی ناشی از تعامل فرد با محیط، باعث ضعیف شدن و یا از بین رفتن پیوندهای اجتماعی^۹ وی می گردد و همچنین باعث از بین رفتن انگیزه کاری و نهایتا فرسودگی شغلی می گردد (سیف زاده، حقیقتیان و مهاجرانی، ۱۳۹۸). از جهتی دیگر منابع استرس شغلی در محیط کار، شامل عوامل محیطی و فیزیکی، عوامل انسانی و عوامل سازمانی است، و اگر شخص قادر به مقابله مؤثر با این استرسورها نباشد، در صورت طولانی شدن، این مسئله منجر به کاهش رضایت شغلی و درنهایت منجر به فرسودگی شغلی می شود (بسطامی و همکاران، ۱۳۹۹). فرسودگی شغلی در عصر جدید، یکی از عمده ترین مسائل حرفه ای است پیامد نهایی تنش شغلی و فشار روانی ناشی از کار است (امراهی و همکاران، ۱۳۹۶). نشانگان روان شناختی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کیفیت شخصی را فرسودگی شغلی می نامند (برهانی و همکاران، ۱۳۹۵). فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می دانند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به حصول نتیجه دلخواه منجر نمی شود (گودرزی و محسنی اردحالی، ۱۳۹۶). این پدیده یک سندروم (نشانگان) روانی

1. Acute responses
2. Emotional part
- 3, Anxiety
4. depression
5. Irritability
6. Fatigue
7. Isolation
8. Isolation
9. Social links



متشکل از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی است که به ایجاد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس عدم ارتباط با مراجعین می انجامد و به شدت روابط فردی، شغلی و سازمانی را دربرمی گیرد (کوری^۱ و همکاران، ۱۳۹۶). فرسودگی شغلی باعث بروز برخی رفتارهای ناشایست و خارج از فرهنگ سازمانی می شود که یکی از آنها قلدری سازمانی است (زارع و همکاران، ۱۳۹۷؛ هوگ، اسکوک و اینرسن^۲، ۲۰۱۱).

قلدری سازمانی، نوعی خشونت غیر فیزیکی است که ممکن است به دلیل خشونت‌ها و سوءاستفاده‌های نهفته در آن، کارکنان را به مخاطره بیندازد و آن‌ها را دچار آسیب‌های عاطفی کند. یکی از دلایل شایع بودن قلدری سازمانی، این است که هنوز غیرقانونی نیست و در سازمان‌ها خیلی شناخته شده نیست (کوکس^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). قلدری رفتاری است که طی آن در یک ارتباط دوطرفه، یک طرف با اعمال قدرت کلامی و غیرکلامی همراه با پرخاشگری، سعی در ترساندن، مطیع کردن و دست‌یابی به منافع محسوس و غیرمحسوس از طرف دیگر می‌کند و یک کارمند، در محل کار خود طی یک دوره طولانی در معرض سوءاستفاده روانی قرار می‌گیرد؛ مانند نقد و تحقیر بیش از حد و ازدست‌دادن قدرت دفاع از خود در برابر قلدری (نادی و شجاعی، ۱۳۹۸). بر اساس آمارها قلدری سازمانی چهار برابر بیشتر از آزار جنسی و تبعیض نژادی در محل کار شایع است. اغلب، قلدرها را افرادی می‌دانند که برای رسیدن به هدفشان دیگران را کنترل می‌کنند یا می‌ترسانند. این افراد ممکن است بعد از رسیدن به هدفشان همکاری کنند، اما منصف یا صادق نیستند. بر اساس نظرسنجی انجام شده در سال ۲۰۱۴، از هر ۱۰ نفر، ۷ نفر در معرض قلدری سازمانی قرار داشتند. در آمارهایی ۵۳ درصد و در برخی موارد حتی تا ۷۵ درصد نیروی کار، در معرض قلدری سازمانی قرار دارند (کورتیس^۴ و همکاران، ۲۰۰۹).

برای درک قلدری خیلی دنبال مفاهیم پیچیده‌ای لازم نیست باشیم، همین که یک کارمند دارای اطلاعات حساس و مهم، آن‌ها از دیگران دریغ کند، یا یک همکار از طریق شوخی‌های شخصی فرد

-
1. Corey
 2. Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen
 3. Cox
 4. Curtis

پیش‌بیتی قلدری سازمانی ادراک شده بر اساس فرسودگی تحت تأثیر نقش

دیگری را تحقیر کند، یا حتی برخی شایعه‌سازی‌ها که به منافع شخصی برخی ضرر می‌رساند، همه در دسته قلدری در محیط کار قرار می‌گیرد. اولین پیامد منفی قلدری در محیط کار، تأثیرات فردی است که روی قربانی می‌گذارد. ایجاد نارسایی‌های شناختی اولین پیامد خواهد بود که منجر به ناتوانی فرد در انجام وظایفی می‌شود که به‌صورت طبیعی قادر به انجام آن‌هاست. ناتوانی در انجام چیزی که احتمالاً برای آن استفاده شده است. آنچه علم روانشناسی به ما توصیه می‌کند این است که اگر نارسایی شناختی درمان نشود و موانع آن برطرف نگردد می‌توانند به اضطراب، فشار روانی، خستگی، خواب‌آلودگی و اختلالات عاطفی منجر شود (فیروزی اردکانی و رستگار، ۱۳۹۴). منبع اصلی فشار روانی بر کارکنان قلدری در محل کار است که پیامدهای شناختی، جسمی و روانی ناگواری دارد. فشار روانی در محیط کار هم سبب مشکلات زیان‌آور و پرهزینه فردی و سازمانی می‌شود (کانستر و روسن^۱، ۲۰۱۳؛ نادى و شجاعى، ۱۳۹۸). هرچند هنوز تعریف مشخصی از قلدری وجود ندارد و نمی‌توان به‌طور قطعی یک رفتار را قلدری نامید، ولی در هر کشوری تعریف نسبتاً روشنی از آن وجود دارد. معیارهای رفتار قابل‌قبول و غیرقابل‌قبول معمولاً بر اساس مفروضات نانوشته است. قلدری یک تعارض بین شخصی است که در سطح فردی به شخصیت قربانیان و قدران محدود می‌شود و در سطح گروهی یا سازمانی روی فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌پذیری متمرکز است. تحقیقات نشان می‌دهد قلدری نتیجه قدرت نابرابر است و شامل افرادی است که قادر به دفاع از خود نیستند. قلدری زمانی شدید می‌شود که مدیران قربانیان مهارت‌های مدیریتی ضعیف داشته باشند، یا افراد از حمایت همکاران یا مدیرانشان برخوردار نباشند (غفاری و عاشوری، ۱۳۹۶). کریمی بابا احمدی و گل پرور (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان رابطه قلدری با رضایت شغلی و حمایت سازمانی کارکنان شرکت فولاد خوزستان به این نتیجه رسیدند که بین قلدری (قلدری کلی، اهانت و تحقیر، خشم و کینه‌توزی، غفلت، تهدید و فشار کاری کسل‌کننده) با حمایت سازمانی ادراک‌شده، بین قلدری (قلدری کلی، اهانت و تحقیر، خشم و کینه‌توزی، غفلت، آزار کلامی، تهدید و فشار کاری کسل‌کننده) با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد (کریمی بابا احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

1. Ganster & Rosen



همچنین کاکس و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان قلدری سازمانی در محل کار و ارتباط آن با رشد و تعالی کارکنان، نشان دادند که برای افرادی که در نهایت قربانی قلدری سازمانی می‌شوند، اثرات منفی آن بسیار فراتر از یافته‌های اخیر است. همچنین این تحقیق نشان داد که تجربه شخصی و زندگی، تجربیات آسیب‌پذیری‌های گذشته، ارتباطات و انتظارات روابط نامطلوب، حس دیرین و فقیرنشینی قلدری سازمانی را تقویت می‌کند (کوکس^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). با همه این احوالات به نظر می‌رسد بلوغ سازمانی، به‌عنوان یک متغیر مهم در هر سازمانی، بتواند اثر تعدیل‌کنندگی در برابر اثر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی بگذارد. مفاهیم پایه‌ای و زیربنای بلوغ متضمن این امر می‌باشند که سازمان‌های بالغ به شکل سامان‌یافته عمل می‌کنند (زارع و همکاران، ۱۳۹۷)، درحالی‌که در سازمان‌های نابالغ دستیابی به نتایج در نتیجه تلاش‌های قهرمانانه افراد در استفاده از رویکردهایی است که کم یا زیاد به‌طور خودانگیخته یا خودجوش آن‌ها را به وجود آورده‌اند. در بعضی از مراجع مدل بلوغ فرآیندی و در توضیح مفهوم بلوغ از واژه‌هایی مانند پیش‌بینی‌پذیری، کنترل و یا اثربخشی استفاده می‌شود (امیری، ۱۳۹۸).

بلوغ سازمانی بسان خط‌کشی است که اقدامات و فرآیندهای سازمانی را سنجیده و در سطوح مختلف دسته‌بندی می‌کند. این سطوح در واقع منشور راهنمایی راه می‌ماند که سازمان‌ها را در رتبه‌بندی فرآیندهای مهم کاری یاری می‌رساند. در واقع هر سازمانی با ارزیابی فرآیندهای مختلف در حوزه‌های مرتبط با مأموریت اصلی‌اش درمی‌یابد تا چه اندازه در آن فرآیند توانمند است و آیا به بلوغ سازمانی در آن فرآیند رسیده است یا خیر. پس در واقع بلوغ سازمانی به‌اندازه‌ای که یک سازمان صراحتاً و بدون تناقض، اقدامات و فرآیندهای مستند شده، مدیریت‌شده، اندازه‌گیری شده و کنترل‌شده را در سطوح مختلفی طبقه‌بندی کرده و پیوسته بهبود می‌دهد، اشاره دارد. بلوغ فرآیندهای سازمانی از طریق ارزیابی‌ها اندازه‌گیری می‌شود (هارمون^۳، ۲۰۰۴).

-
1. Cox et al
 2. Cox
 3. Harmon

پیش‌بیتی قلدری سازمانی ادراک شده بر اساس فرسودگی تحت تأثیر نقش

متغیر دیگری که می‌تواند در ارتباط بین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی کارمندان اثرگذار باشد آزادی بیان است. آزادی بیان در محیط کار اشاره به میزان باز بودن سازمان به ابراز عقیده درباره مسائل سازمانی دارد. البته در این تعریف به مرز میان بیان دیدگاه‌های اساسی کارکنان درباره خطمشی‌ها و اقدامات سازمانی از اقدامات تلافی‌جویانه توجه شده است. پژوهش‌های کاسینگ^۱ و همکاران (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که وجود آزادی بیان در سازمان‌ها در ابراز تجربه‌ها، احساسات و ایده‌هایی که کارکنان از سازمان دارند، تأثیرگذار است (کاسینگ و همکاران، ۲۰۱۳). زارع و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ی خود با عنوان رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی، وجود روابط معنادار میان قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل؛ و فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل تایید کردند. همچنین شاملو و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان دادند که متغیر آزادی بیان در رابطه بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی، نقش میانجی معناداری دارد. لذا نتیجه گرفتند که توجه به عوامل به وجود آورنده قلدری سازمانی و آزادی بیان می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی کارمندان وزارت ورزش و جوانان موثر باشد. در تحقیقی دیگر ناظری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل پیشایندها و پسایندهای قلدری محل کار فرسودگی شغلی را از مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های قلدری سازمانی می‌دانند.

با توجه به مطالب ذکر شده توجه به مفاهیمی چون قلدری سازمانی و اثراتی که در سازمان می‌گذارد بسیار مهم است. به نظر می‌رسد یکی از این اثرات فرسودگی شغلی باشد که البته بلوغ سازمانی نیز در این میان می‌تواند به‌عنوان یک عامل اثرگذار باشد. با توجه به اینکه وزارت ورزش و جوانان با توجه به ماهیت و برنامه‌ها و رسالت خود مهم‌ترین سازمان ورزش کشور است و سلامت کاری کارمندان این سازمان ارتباط مستقیمی با توسعه ورزش و ارائه برنامه‌های کاربردی در حوزه ورزش است و اهمیت بسیاری برای جامعه دارد بنابراین این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که فرسودگی شغلی می‌تواند قلدری سازمانی ادراک‌شده را با توجه به نقش میانجی بلوغ سازمانی و آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان پیش‌بینی کند؟



روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر روش همبستگی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است. همچنین از نظر هدف این تحقیق از تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهند که حدوداً ۸۰۰ نفر می‌باشند. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. حجم نمونه توسط جدول مورگان ۲۶۰ عدد تخمین زده شد که پس از بررسی و حذف موارد ناقص، از بین پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، تعداد ۲۵۳ پرسشنامه صحیح و کامل بوده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در نهایت طبق دستورالعمل‌های مربوط به هر کدام از پرسشنامه‌ها، اطلاعات استخراج، امتیاز گذاری و به مقیاس‌های اندازه‌گیری تبدیل گردند و با توجه به اهداف و فرضیه‌های تحقیق داده‌های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از پرسشنامه بلوغ سازمانی سلطانی و همکاران (۱۳۸۹)، مقیاس فرسودگی شغلی مازلاک (۱۹۸۱)، پرسشنامه استاندارد قلدری سازمانی اسپلاگه و هولت (۲۰۰۱) و پرسشنامه امراللهی و همکاران (۱۳۹۶) آزادی بیان بعد از تایید روایی و پایایی استفاده شد. پرسشنامه بلوغ سازمانی از ۱۳ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش میزان بلوغ سازمانی با زیر مؤلفه‌های (رهبری سازمان، فرهنگ سازمانی، مهارت‌های کارکنان، سیستم‌ها و نظام‌های سازمان، تغییر و تحول سازمانی، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی) بکار می‌رود. پرسشنامه استاندارد قلدری سازمانی توسط اسپلاگه و هولت در سال ۲۰۰۱ طراحی شد؛ که دارای ۱۸ سوال در ۳ وجه می‌باشد. پرسشنامه آزادی بیان امراللهی و همکاران (۱۳۹۶)، آزادی بیان؛ چهار مؤلفه، آزادی فردی، آزادی بخشی، آزادی سازمانی، آزادی بیان را شامل می‌شود. برای سنجش متغیر فرسودگی شغلی از مقیاس فرسودگی شغلی مازلاک (۱۹۸۱) استفاده شد. پرسشنامه شامل سه مقیاس اندازه‌گیری مستقل است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساسات و نگرش‌ها تشکیل شده که از جنبه‌های مختلف، سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجد. ۹ ماده به تحلیل رفتگی هیجانی، ۵ ماده به شخصیت زدایی و ۸ ماده به احساس فقدان کفایت شخصی می‌پردازند. مقیاس درجه‌بندی هر ۴ پرسشنامه طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تائید ۱۳ نفر از متخصصان مربوطه رسید. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و از طریق ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از

پیش‌بینی قلدری سازمانی ادا رک شده
بر اساس فرسودگی تحت تأثیر نقش

نرم‌افزار SPSS تعیین شد. ضریب پایایی درونی در این تحقیق برای پرسشنامه بلوغ سازمانی ($\alpha=0/81$)، فرسودگی شغلی ($\alpha=0/88$)، قلدری سازمانی ($\alpha=0/79$) و آزادی بیان ($\alpha=0/81$) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، در سطح آمار توصیفی از جدول فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده خواهد شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، آزمون تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری آزمون تحلیل عاملی با کمک نرم‌افزارهای آماری SPSS و آموس نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱، ویژگی‌های دموگرافیک نمونه‌های تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، ۳۹/۹ درصد از نمونه زن و ۶۰/۱ درصد مرد بودند. ۳۴/۰ درصد از نمونه ۴۱ تا ۵۰ سال بودند در حالی که ۱۰/۳ درصد بالای ۶۰ سال بودند. همچنین مدرک تحصیلی ۴۶/۶ درصد از نمونه کارشناسی و ۵/۱ درصد دکتری بود. همچنین ۳۲/۹ درصد از نمونه فوق‌لیسانس داشتند. سابقه شغلی ۳۷/۹ درصد از نمونه ۱۰ تا ۱۵ سال و ۹/۵ درصد بالای ۲۰ سال بود. در نهایت رشته تحصیلی ۵۱/۰ درصد از نمونه مرتبط با علوم ورزشی بود.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی بر اساس جنسیت

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص آماری	
۳۹/۹	۱۰۱	زن	جنسیت
۶۰/۱	۱۵۲	مرد	
۳/۲	۸	زیر ۳۰ سال	سن
۲۳/۷	۶۰	۳۱ تا ۴۰ سال	
۳۴/۰	۸۶	۴۱ تا ۵۰ سال	
۲۸/۹	۷۳	۵۱ تا ۶۰ سال	
۱۰/۳	۲۶	بالای ۶۰ سال	
۱۵/۸	۴۰	فوق دیپلم	تحصیلات



۴۶/۶	۱۱۸	لیسانس	
۳۲/۴	۸۲	فوق لیسانس	
۵/۱	۱۳	دکتری	
۹/۱	۲۳	کمتر از ۵ سال	سابقه شغلی
۲۳/۳	۵۹	۵ تا ۱۰ سال	
۳۷/۹	۹۶	۱۰ تا ۱۵ سال	
۲۰/۲	۵۱	۱۵ تا ۲۰ سال	
۹/۵	۲۴	بالای ۲۰ سال	
۵۱/۰	۱۲۹	مرتبط با علوم ورزشی	رشته تحصیلی
۴۴/۷	۱۱۳	سایر رشته ها	
۴/۷	۱۲	بدون پاسخ	

پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش‌فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. بر این اساس مؤلفه‌های مورد بررسی در این پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. بر این اساس می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش دارای توزیعی طبیعی هستند یا غیرطبیعی؛

جدول ۲. آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	آماره‌ها	نوع توزیع
	P	Test Statistic
بلوغ فردی	۰/۰۵	۱/۷۳
بلوغ فرایندی	۰/۲۳	۱/۰۳
بلوغ سازمان	۰/۴۱	۰/۸۹
بلوغ سازمانی	۰/۵۷	۰/۷۸
خستگی هیجانی	۰/۳۴	۰/۹۳
مسخ شخصیت	۰/۰۹	۱/۲۴
عدم موفقیت فردی	۰/۱۴	۱/۱۵
فرسودگی شغلی	۰/۰۸	۱/۲۴
آزادی بیان فردی	۰/۲۱	۱/۰۶
آزادی بیان بخشی	۰/۰۹	۱/۲۴
آزادی بیان سازمانی	۰/۰۸	۱/۲۶
آزادی بیان	۰/۳۶	۰/۹۲
قلدری فردی	۰/۵۷	۰/۷۸
قلدری بین فردی	۰/۲۰	۱/۰۸
قلدری سازمانی	۰/۱۱	۱/۲۰
قلدری سازمانی ادراک‌شده	۰/۱۲	۱/۱۸

بر اساس این آزمون، وقتی توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد که مقدار یا سطح معناداری بیشتر از عدد بحرانی در سطح ۰/۰۵ باشد. با توجه به مقادیر سطح معناداری در مورد تمامی مولفه‌ها مشاهده می‌شود که در این متغیرها مقادیر سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد. این بدان معناست که توزیع مشاهده شده این متغیرها با توزیع مورد انتظار محقق یکسان است، یعنی توزیع متغیرهای فوق یک توزیع طبیعی بوده و در نتیجه برای آزمون فرضیه‌های مربوط به این متغیرها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شود.

به منظور بررسی وضعیت آزادی بیان، بلوغ سازمانی، فرسودگی شغلی، قلدری سازمانی ادراک‌شده و



مؤلفه‌های آنها در وزارت ورزش و جوانان از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای (آزادی بیان)

متغیر	آماره (۳)	مقدار t	درجه آزادی	میانگین آماری	میانگین
آزادی بیان	۲/۴۵	-۸/۲۶	۲۵۲	۳	۰/۰۱
بلوغ سازمانی	۳/۱۱	۰/۸۹	۲۵۲	۳	۰/۳۲
فرسودگی شغلی	۳/۳۰	۵/۰۳	۲۵۲	۳	۰/۰۱
قدری سازمانی ادراک شده	۳/۵۱	۸/۱۸	۲۵۲	۳	۰/۰۱

با توجه به نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۳، آزادی بیان در وزارت ورزش و جوانان به‌طور معناداری در وضعیت نامناسب قرار دارد ($t=-۸/۲۶$, $Sig=۰/۰۱$). همچنین مشاهده شد که بین میانگین متغیر بلوغ سازمانی با میانگین بهینه (میانگین آماری) در وزارت ورزش و جوانان تفاوت معناداری مشاهده نشد ($t=۰/۸۹$, $Sig=۰/۳۲$)؛ بنابراین بلوغ سازمانی در وزارت ورزش و جوانان در حد متوسطی قرار دارد. با توجه به نتایج فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان به‌طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارد ($t=۵/۰۳$, $Sig=۰/۰۱$). همچنین قدری سازمانی ادراک شده در وزارت ورزش و جوانان به‌طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارد ($t=۸/۱۸$, $Sig=۰/۰۱$).
به منظور بررسی ارتباط بین قدری سازمانی با فرسودگی شغلی، آزادی بیان کارکنان و بلوغ سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون با توجه به توزیع طبیعی داده‌ها استفاده شد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی پیرسون قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی، آزادی بیان کارکنان و بلوغ سازمانی

قلدری سازمانی ادراک‌شده			
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۵۷**	۲۴۳	فرسودگی شغلی کارکنان
۰/۰۰۱	-۰/۴۲**	۲۴۳	آزادی بیان کارکنان
۰/۰۰۱	-۰/۳۰**	۲۴۳	بلوغ سازمانی

*=معناداری در سطح $P \leq 0/05$; **=معناداری در سطح $P \leq 0/01$

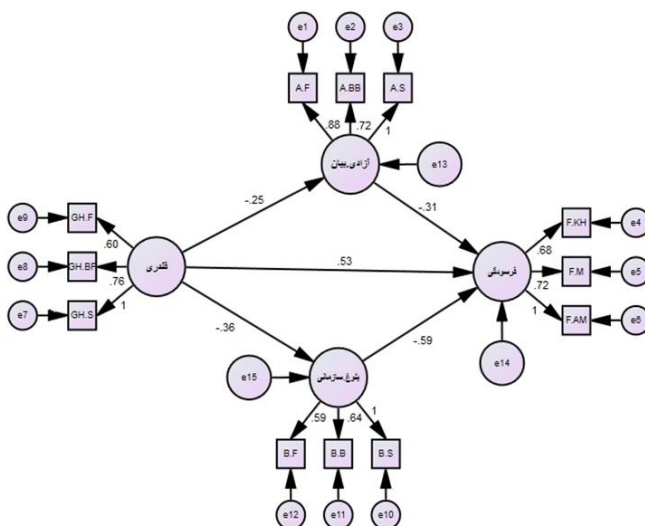
یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است ($\text{Sig}=0/01$)، ($r=0/57$) می‌باشد. همچنین نتایج نشان‌دهنده ارتباط معکوس و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و آزادی بیان کارکنان وزارت ورزش و جوانان است ($\text{Sig}=0/01$)، ($r=-0/42$) می‌باشد. همچنین نشان‌دهنده ارتباط معکوس و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و بلوغ سازمانی وزارت ورزش و جوانان است ($\text{Sig}=0/01$)، ($r=-0/30$) می‌باشد.

به منظور بررسی مدل نقش میانجی آزادی بیان و بلوغ سازمانی در تأثیر قلدری سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج جدول ۵، نشان می‌دهد که مدل نقش میانجی آزادی بیان و بلوغ سازمانی در ارتباط قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی مناسب بوده و تمامی اعداد و پارامترهای مدل از مقادیر تی و بار عاملی قابل قبولی برخوردار بوده و در سطح معناداری کمتر از $0/05$ معنادار است.



جدول ۵. پیش بینی قلدري سازمانی بر اساس فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان و بلوغ سازمانی

مقدار تی	بار عاملی	گویه	مسیر	متغیر
۴/۳۵	-۰/۲۵	آزادی بیان	<---	قلدري سازمانی
۶/۱۷	-۰/۳۶	بلوغ سازمانی	<---	
۱۳/۸۴	۰/۵۳	فرسودگی شغلی	<---	
۵/۴۶	-۰/۳۱	فرسودگی شغلی	<---	آزادی بیان
۱۴/۰۴	-۰/۵۹	فرسودگی شغلی	<---	بلوغ سازمانی
-	۰/۰۸	فرسودگی شغلی	اثر غیرمستقیم ۱ از طریق آزادی بیان	قلدري سازمانی
-	۰/۲۱	فرسودگی شغلی	اثر غیرمستقیم ۲ از طریق بلوغ سازمانی	



شکل ۱. معادله پیش بینی قلدري سازمانی بر اساس فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان و بلوغ سازمانی در حالت استاندارد

جدول ۶. شاخص برازش مدل تأثیر قلدري سازمانی بر فرسودگی شغلی

تفسیر	مقادیر شاخص‌ها	مقدار مطلوب	شاخص‌های برازش
-	۱۵۳۹/۸۸	-	کای اسکوار (کای دو) ^۱
-	۴۰۰	-	درجه آزادی ^۲
مطلوب	۳/۸۴۹	بین ۱ تا ۵	نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)
مطلوب	۰/۹۲۱	بیشتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش ^۳ (GFI)
مطلوب	۰/۹۱۷	بیشتر از ۰/۸	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ^۴ (AGFI)
مطلوب	۰/۰۶۶	کمتر از ۰/۱	ریشه دوم میانگین خطای برآورد ^۵ (RMSEA)
مطلوب	۰/۰۴۳	کمتر از ۰/۰۵	ریشه دوم میانگین مجزورات باقیمانده ^۶ (RMR)
مطلوب	۰/۹۰۹	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی ^۷ (CFI)

1. Chi-Square
2. Degrees of Freedom (df)
3. Goodness of Fit (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
6. Root Mean Squared Residuals (RMR)
7. Comparative Fit Index (CFI)

مطلوب	۰/۹۰۲	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده ^۱ (NFI)
مطلوب	۰/۸۹۹	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی ^۲ (IFI)

نتایج جدول ۶، برازش مدل اندازه‌گیری نقش میانجی آزادی بیان و بلوغ سازمانی در ارتباط قلدری سازمانی با فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) به‌عنوان شاخص‌های اصلی برازش بالاتر ۰/۹ بوده که نشان از برازش مطلوب مدل می‌باشد. همچنین سایر شاخص برازش (IFI, NFI, AGFI) از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند. درنهایت بر اساس مقادیر ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR=۰/۰۴۳) و ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA=۰/۰۶۶) می‌توان گفت که مدل از برازش کافی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به منظور آزمون مدل مفهومی قلدری سازمانی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی بلوغ سازمانی و آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان ۰/۰۸ درصد می‌تواند قلدری سازمانی را پیش‌بینی کنند و همچنین فرسودگی شغلی با نقش میانجی بلوغ سازمانی ۰/۲۱ درصد قلدری سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. از اینرو نتایج تحقیق نشان داد که آزادی بیان در وضعیت نامناسب، بلوغ سازمانی در حد متوسط، فرسودگی شغلی و قلدری سازمانی ادراک‌شده در وزارت ورزش و جوانان به‌طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارند. با توجه به یافته‌های فرضیه اول بین فرسودگی شغلی می‌تواند قلدری سازمانی را پیش‌بینی کند. در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که وقتی فردی به شدت از نظر روانی خسته و درمانده می‌شود دیگر توانمندی انجام کار را نداشته و به اصلاح فرسوده می‌شود که این فرسودگی باعث افزایش تنش‌ها و استرس‌های شغلی می‌شود که خود منبع اصلی فشار روانی بر کارکنان قلدری در محل کار است که پیامدهای شناختی، جسمی و روانی ناگواری دارد. فشار روانی در محیط کار هم سبب مشکلات زیان‌آور و پرهزینه فردی و سازمانی می‌شود. در این راستا غفاری و عاشوری (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان تعیین نقش ادراک قلدری

1. Normed of Fit Index (NFI)

2. Incremental of Fit Index (IFI)

سازمانی در ارتباط بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان دادند که نتایج نشان داد که هر سه متغیر تحقیق و مولفه‌هایشان، در وزارت ورزش و جوانان به‌طور معنی‌داری در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی کارکنان وزارت ورزش (غفاری و عاشوری، ۱۳۹۶) و جوانان وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیقات ناظری و همکاران (۱۳۹۸)، زارع و همکاران (۱۳۹۸)، عاشوری و همکاران (۱۳۹۷)، قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) و لمبرت و همکاران (۲۰۱۰) همسو بود (غفاری و عاشوری، ۱۳۹۶ و قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸ و امبرت و همکاران، ۲۰۱۰). غفوری و عاشوری (۱۳۹۶) نشان دادند که قلدری سازمانی می‌تواند بر فرسودگی شغلی اثر معناداری داشته باشد و موجب تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شود (غفاری و عاشوری، ۱۳۹۶). قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) نیز به این نتیجه رسیدند که قلدری سازمانی موجب افزایش فشار روانی بر زنان کارمند می‌شود و از آنجا که فشار روانی یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی است، لذا می‌توان بیان داشت که قلدری سازمانی می‌تواند موجب افزایش فرسودگی شغلی در زنان کارمند شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸). لمبرت و همکاران (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با فرسودگی شغلی ارتباط معکوس معناداری وجود دارد و از آنجا که با افزایش عدالت سازمانی انتظار می‌رود که قلدری سازمانی کاهش یابد (لمبرت و همکاران، ۲۰۱۰)، لذا می‌توان نتیجه این تحقیق را نیز همسو با نتیجه تحقیق حاضر دانست.

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه دوم تحقیق نشان داد که ارتباط معکوس و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و آزادی بیان کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد. آزاد بیان ابراز آزادانه تجربه‌ها، احساسات و ایده‌هایی که کارکنان از سازمان دارند. آزادی بیان در محیط کار اشاره به میزان باز بودن سازمان به ابراز عقیده درباره مسائل سازمانی دارد. حال باید توجه داشت که شاید در سازمان‌ها این حق برای افراد وجود داشته باشد که به صورت آزادانه صحبت نمایند؛ ولی ظرفیت و فرصت عملی کردن اظهار نظر‌ها امکان‌پذیر نباشد. قلدری سازمانی همچنین به‌قیمت غیبت از کار، محروم‌شدن از مزایا و هزینه‌های گردش مالی برای این دست افراد تمام می‌شود. در واقع، ارداک قلدری سازمانی موجبات سلب آزادی بیان در میان کارمندان را فراهم کرده و درنهایت سبب خسارات زیادی بر کارکنان و سازمان می‌شود. این موضوع با توجه به میزان قلدری سازمانی ادراک‌شده و آزادی بیان موجود نیز بیشتر تأیید می‌شود چرا که نتایج نشان داد در وزارت ورزش و جوانان قلدری سازمانی و مولفه‌های آن به‌طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارد در حالی

که آزادی بیان و تمام مولفه های آن شامل آزادی بیان فردی، آزادی بیان بخشی و آزادی بیان سازمانی در وضعیت نامناسب قرار دارند. در واقع به نوعی می توان بخشی از این میزان آزادی بیان را به وضعیت قلدری سازمانی در وزارت مذکور نسبت داد؛ لذا، منطقی است که بیان شود قلدری سازمانی ادراک شده با آزادی بیان در وزارت ورزش و جوانان ارتباط معکوس و معناداری دارد. در این رابطه پلیچ و تورسکا^۱ (۲۰۱۵) بیان کردند که افزایش بروکراسی و ضوابط ساختاری درون سازمانی باعث کاهش آزادی بیان و عملکرد کارکنان شده که این سلب آزادی منجر به بروز رفتارهای قلدرانه برای اعاده حق می شود. همچنین آن و کانگ^۲ (۲۰۱۶) احتمال قربانی شدن آزادی بیان با رفتارهای قدری سازمانی را در سازمان های بروکراتیک بسیار بالا می داند. مکسول ویلسون^۳ (۲۰۲۰) نیز بر افزایش محدودیت ها، سلب آزادی و اختیار در نتیجه رویکرد های قلدرانه و مدیریت مردسالارانه می داند. ناظری و همکاران (۱۳۹۸) نیز سلب اختیار و آزادی بیان را از پیامد های قلدری سازمانی پیش کردند.

از سوی دیگر نتیجه آزمون همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه سوم تحقیق نشان داد که ارتباط معکوس و معناداری بین قلدری سازمانی ادراک شده و بلوغ سازمانی وزارت ورزش و جوانان وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیق فیروزی و رستگار (۱۳۹۴) همسو بود (فیروزی و همکاران، ۱۲۹۴) فیروزی و رستگار (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی می تواند بر قلدری سازمانی تاثیر منفی داشته باشد و آن را کاهش دهد و از آنجا که با بهبود بلوغ سازمانی انتظار می رسد که سلامت سازمانی نیز ارتقا یابد، لذا می توان این تحقیق را با تحقیق پیش رو همسو دانست. بلوغ یک سازمان به توانایی آن در پایش محیط خارجی برای فرصت ها، تغییرات، روندها و ریسک ها کمک می کند. عامل بلوغ سازمانی مقوله جدیدی است که یک راهکار برتر در سازمان ها تلقی می شود و مورد تأیید کارشناسان و علم مدیریت قرار گرفته است. با این وصف، به نظر می رسد که با دستکاری در متغیر بلوغ سازمانی و ارتقای آن به مراحل بالاتر بلوغ، بتوان از میزان قلدری سازمانی در وزارت ورزش و جوانان نیز کاست؛ بنابراین، نتیجه به دست آمده مبنی بر رابطه معکوس میان متغیرهای بلوغ سازمانی و قلدری سازمانی ادراک شده امری قابل قبول است.

-
1. Pilch & Turska
 2. An & Kang
 3. Maxwell-Wilson

نهایتاً نتایج تحقیق نشان می‌دهد که دو متغیر بلوغ سازمانی و آزادی بیان در رابطه بین قلدری سازمانی ادراک‌شده و فرسودگی شغلی، اثر معکوس و معناداری دارند؛ به‌طوری‌که با افزایش بلوغ سازمانی و آزادی بیان در وزارت ورزش و جوانان، می‌توان زمینه کاهش قلدری سازمانی و متعاقب آن، کاهش فرسودگی شغلی را فراهم نمود. البته توجه به این نکته ضروری است که میزان تأثیر بلوغ سازمانی بیش از آزادی بیان است. در توضیح نتیجه به دست آمده بایستی عنوان نمود که هرچه بلوغ سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به سمت مراحل فوقانی آن سیر نماید، به‌طور کلی میزان بلوغ فردی کارکنان از طریق ارتقای بلوغ عقلی، بلوغ اجتماعی، بلوغ حرفه‌ای و بلوغ عاطفی آنان افزایش می‌یابد که این افزایش بلوغ فردی در نهایت به بهبود بلوغ سازمانی می‌انجامد. بلوغ فردی خمیرمایه سرآمدی سازمانی محسوب می‌گردد. بلوغ فردی در سازمان، زیربنای بالندگی‌های دیگر است. بلوغ کارکنان از مفروضات ذهنی شروع می‌شود و با تغییر باورها و نگرش‌ها تکامل می‌یابد. از طریق بلوغ فردی می‌توان در ماهیت سازمان تحول ایجاد نمود. برای اینکه بلوغ کارکنان تبدیل به عمل و محصول شود نیازمند فرآیندها و ساختارهای بالغ می‌باشد. گاهی اوقات ساختارهای نامناسب مانع جاری شدن آثار تحولات ذهنی می‌گردد؛ بنابراین لازم است در ساختارها و فرآیندهای سازمان نیز به صورت متوازن تحول و بلوغ ایجاد شود. با ارتقای بلوغ عقلی کارکنان، قابلیت درک و فهم سریع، قدرت حل مسئله، پیش‌بینی و نتیجه‌گیری در کارکنان سازمان افزایش می‌یابد. با ارتقای بلوغ حرفه‌ای کارکنان، میزان انجام دادن تکالیف هر مرحله شغلی به‌طور موفقیت‌آمیز نیز افزایش می‌یابد. بهبود بلوغ اجتماعی موجب می‌شود که کارکنان درک درستی از وظایف خود و انتظارات سازمان پیدا نموده و احترام متقابل شکل می‌گیرد. بلوغ اجتماعی موجب تقویت هوش فرهنگی کارکنان می‌گردد و هوش فرهنگی ناشی از بلوغ فردی و کسب قابلیت فردی برای درک، تغییر و اقدام اثربخش در موقعیت‌هایی است که از تنوع فرهنگی برخوردارند. در نهایت، بلوغ عاطفی ناشی از تحقق این درک است که هیچ‌چیز یا هیچ‌کس دیگری نتواند فرد را بیازارد تحریک کند و یا عصبانی نماید؛ مگر اینکه خود فرد این اجازه را به آن چیز یا کس بدهد. پس با افزایش و بهبود وضعیت بلوغ فردی کارکنان، می‌توان انتظار داشت که تعامل مثبت میان کارکنان بهتر شده و لذا، از میزان قلدری سازمانی ادراک‌شده کاسته و در نهایت، زمینه کاهش عوامل استرس‌زا و ایجاد‌کننده فرسودگی شغلی کاهش یابد. بهبود وضعیت آزادی بیان نیز به همین منوال می‌تواند زمینه بهبود تعاملات بین کارکنان با هم و با مدیریت را فراهم نموده و لذا سبب کاهش قلدری سازمانی ادراک‌شده و متعاقب آن، کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان شود. به این ترتیب، پیشنهاد می‌شود که مدیران وزارت ورزش و جوانان با ارتقای سطح بلوغ سازمانی و

آزادی بیان در این سازمان، زمینه کاهش قلدری سازمانی ادراک شده از سوی کارکنان و درنهایت، کاهش فرسودگی شغلی در آنان را فراهم نمایند.

منابع

- امراللهی بیوکی، ن؛ سروری، م. و تقی زاده، ع. (۱۳۹۶). "تبیین نقش تعدیل گری در رابطه میان پدیده دگر اندیشی سازمانی و هویت سازمانی". فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، شماره ۱، ۱۳۹۶: ۱۵۵-۱۴۳.
- امیری، س. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی کارکنان دانشکده فنی و حرفه ای دختران دکتر شریعتی تهران. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۴(۲)، ۹۷-۱۱۰.
- بحری بینا باج، ن، مقیمیان، م و عطار باشی، م. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سلامت روانی در حرفه مامایی و پرستاری. افق دانش، مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی گناباد، دوره ۹، شماره ۱: ۹۹-۱۰۴.
- برهانی، ت؛ هادیزاده مقدم، ا. و امیرخانی، ط. (۱۳۹۵). تأثیر طراحی شغل بر قلدری سازمانی: با در نظر گرفتن اثر میانجی رفاه ذهنی کارکنان، دومین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- بسطامی، ا، میری کورش، س، بسطامی، ط، چراغی زادگان، ب. (۱۳۹۹). شیوع فرسودگی شغلی در ایران: مطالعه مرور سیستماتیک و متاآنالیز. بهداشت و ایمنی کار. ۱۰ (۳): ۳۰۱-۳۱۵.
- زارع، ا، آزادی، م. ح، سپهری، س. (۱۳۹۷). رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی. پژوهش های مدیریت انتظامی، ۱۳(۲)، ۳۳۳-۳۵۹.
- سیف زاده، ع، حقیقتیان، م، مهاجرانی، ع. ا. (۱۳۹۸) حمایت اجتماعی ادراک شده و انزوای اجتماعی در سالمندان، فصلنامه تصویر سلامت، شماره ۴: ۲۵.
- شاملو، ج، صفانیان، ع. م، نقشبندی، س. ص. (۱۳۹۸). ارتباط بین قلدری سازمانی ادراک شده و فرسودگی شغلی با نقش میانجی آزادی بیان در کارمندان وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶(۱)، ۱۱۳-۱۲۳.

غفاری، ش.، عاشوری، م. (۱۳۹۶). تعیین نقش ادراک قلدری سازمانی در ارتباط بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۴)، ۱۰۱-۱۱۱

فیروزی اردکانی، ز. رستگار، ا. (۱۳۹۴). نقش سلامت سازمانی در پیش‌بینی قلدری محل کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد، دانشگاه تربت حیدریه،

قلی‌پور، آ.، بد، م.، فاخری کوزه‌کنان، س.، باغستانی برزکی، ح. (۱۳۸۸). رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان. *رفاه اجتماعی: پاییز ۱۳۸۸*، دوره ۹، شماره ۳۴؛ از صفحه ۱۸۷ تا صفحه ۲۰۶.

کریمی باباحمدی، س.، گل‌پرور، م. (۱۳۹۵). رابطه قلدری با رضایت شغلی و حمایت سازمانی کارکنان شرکت فولاد خوزستان، نخستین همایش جامع بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی، تهران، مرکز همایش‌های کوشا گستر با همکاری دانشگاه‌های کشور.

گل‌پرور، م.؛ رفیع‌زاده، ه. و عارفی، م. (۱۳۹۳). «بررسی همبستگی قلدری در بیمارستان با شکایات جسمانی و بهزیستی عاطفی کریمی باباحمدی، سمیرا و محسن گل‌پرور، ۱۳۹۵، رابطه قلدری با رضایت شغلی و حمایت سازمانی کارکنان شرکت فولاد خوزستان، نخستین همایش جامع بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی، تهران، مرکز همایش‌های کوشا گستر با همکاری دانشگاه‌های کشور.

گودرزی، م.؛ محسنی‌اردهالی، س. ش.؛ رحیمی، ا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان فدراسیون ورزش سهگانه. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. دوره چهارم، شماره ۴، پیاپی ۱۶: ۶۵-۷۴.

نادی، م. ع. شجاعی، م. (۱۳۹۸). رابطه بین ادراک از قلدری در محیط کار، از خودبیگانگی شغلی، حمایت سازمانی با نیت ترک خدمت و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۱)، ۱۶۷-۱۸۸.

ناظری، م.، حسن‌پور، ا.، جعفری‌نیا، س.، وکیلی، ی. (۱۳۹۸). فراتحلیل پیش‌بینی‌ها و پسا‌بینی‌های قلدری محل کار. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۸(۲)، ۱-۳۶.

Abedi A (2011). Recognizing Workplace Burnout [Internet]. Available from: <http://www.healthguidance.org/entr1/5051/Recognising->

- Workplace-Burnout. html /. 2011.
- An, Y. & Kang, J. (2016). Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian Nursing Research*, 10, 234-239.
- Corey, M.S. & Corey, G. *Becoming a helper*. CA: Brooks Cole publishing company, 2016.
- Cox, L. Kennison, M. Gillen, P. The incongruity of workplace bullying victimization and inclusive excellence. *Nursing Outlook*, Volume 65, Issue 5, September–October 2017, Page 588
- Curtis, B., William, H & Sally M. *People Capability Maturity Model (PCMM), Version 2.0; Second Edition*, Carnegie Mellon University; 2009.
- Harmon. P., *Evaluating an Organization's Business Process Maturity*, 2004, *Business Process Trends*, Vol2, No.3.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2011). Role stressors and exposure to workplace bullying: Causes or consequences of what and why. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(5), pp 610–630.
- Kassing, J. W., Piemonte, N. M., Goman, C. C. & Mitchell, C. A. (2013). "Dissent expression as an indicator of work engagement and intention to leave". *Journal of Business Communication*, 237
- Ladou J. *Current occupational & environmental medicine*. 2012, USA: McGraw Hill.
- Lambert, Eric et al. The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*. 2010, Vol 38. Pp. 7-16.
- Lewis, Sian E. Orford, Jim. "Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships". *Journal of Community & Applied Social Psychology*. 2005, Vol 15. pp 29–47.
- Maslach, C. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52, 397-422.
- Maxwell-Wilson, S. (2020). *The Lived Experiences of Workplace Bullying in Faith Centered Organizations* (Doctoral dissertation, Johnson University).

Parikh Jay R, Jay A.Harolds, Edward I.Bluth. Workplace Bullying in Radiology and Radiation Oncology. Journal of the American College of Radiology, 2017, Volume 14, Issue 8, August 2017, Pages 1089-1093.

Pilch, I. & Turska, E. (2015). Relationships between Machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. Journal Business Ethics, 128(1), 83-93.