



Research Paper

## Role of Perceived Incivility in Workplace on Occupational Alienation of Physical Education Teachers with Moderating Role of Interpersonal Trust

Amir Hossein Yazarloo<sup>1</sup>, Nasser Bai<sup>2</sup>

1. MA Student in General Psychology, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

2. Assistant Professor in Sports Management, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

Received: 17 September 2023

Accepted: 2 January 2024

### Abstract

**Objective:** The purpose of this research work was to study the role of perceived incivility in the workplace on occupational alienation of physical education teachers with the moderating role of interpersonal trust.

**Methodology:** In order to execute this applied research work, the correlation research method was used. All the physical education teachers of Golestan province (575 teachers) constituted the statistical population of this study that according to Cochran's formula for determining the sample size; 231 teachers were selected by stratified random selected and answered to questionnaires of perceived incivility in the workplace (Cortina *et al.*, 2001), interpersonal trust (Zhang, 2021), and occupational alienation (Shantz *et al.*, 2015). In line with evaluate validity of the used tool, the opinions of five PhDs in sports management were used and by conducting a preliminary study, reliability coefficients of 0.83, 0.78, and 0.79 were calculated for perceived incivility in the workplace, interpersonal trust, and occupational alienation respectively that these numbers indicate the appropriate quality of the research tool. The obtained data were analyzed descriptively (mean, standard deviation and percentage of variance) and inferentially (structural equation modeling).

**Findings:** The findings of the research revealed that the relationship between perceived incivility in the workplace and occupational alienation of physical education teachers is positive and significant. Another part of the results showed a negative and significant relationship between interpersonal trust and occupational alienation of physical education teachers. Finally, the moderating role of interpersonal trust in the relationship between perceived incivility in the workplace and occupational alienation of physical education teachers was not confirmed.

**Conclusion:** Based on the results obtained in this research work, it can be stated that the perception of incivility in the workplace by physical education teachers can have negative and destructive consequences such as increase in job alienation; therefore, it is suggested that administrators prevent such a phenomenon by determining moral indicators and strengthening the communication skills of teachers in schools.

**Keywords:** Mutual Respect, Social Interactions, Communication Networks, Unethical Behaviors.

### To cite this article:

Yazarloo A H, Bai N. Role of Perceived Incivility in the Workplace on Occupational Alienation of Physical Education Teachers with the Moderating Role of Interpersonal Trust. *Human Resource Management in Sport*. 2024; 11(1):131-150. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13625.2582>

Corresponding Author: Nasser Bai

E-mail: Nasser.bai@iau.ac.ir



## Extended Abstract

### Summary

The purpose of this research work was to study the role of perceived incivility in the workplace on occupational alienation of physical education teachers with the moderating role of interpersonal trust. In order to execute this research work, the correlation research method was used. All the physical education teachers of Golestan province constituted the statistical population of this study that 231 teachers were selected as a sample. The findings revealed that the relationship between perceived incivility in the workplace and occupational alienation of physical education teachers is positive and significant. Another part of the results showed a negative and significant relationship between interpersonal trust and occupational alienation of physical education teachers. Finally, the moderating role of interpersonal trust in the relationship between perceived incivility in the workplace and occupational alienation of physical education teachers was not confirmed.

### Introduction

Some employee behaviors are formed by interactions between them and their colleagues. Accordingly, a significant part of their actions depends on the behaviors they observe or receive from their colleagues (1). Incivility is one of the destructive behaviors that is rooted in interpersonal interactions and is one of the undesirable social behaviors that can be observed in any organization (2). When an antisocial behavior such as incivility appears in exchanges between employees, the trust formed between people decreases and they usually hesitate to interact with others (3). Also based on the theory of resource protection, when employees experience incivility from their colleagues, they lose their trust in the person or people applying incivility and minimize their interaction with them to protect personal resources (4). Also the perception of incivility in the workplace weakens the norms and rules of mutual behavior between employees (5) and strengthens things like inattention, ignoring, belittling and undermining others (6). When people find out that they have been mistreated against their expectations, they will have problems in their interpersonal interactions with others and will not be able to create positive social relationships, which threatens interpersonal and group relationships within the organization (7). When employees cannot establish positive relationships and interactions with their colleagues, they may ignore the meaning of work and its value, so psychologically they lose their sense of belonging to the job and organization, and as a result, feel alienated from work. The feeling of job alienation is associated with a decrease in job motivation, isolation and loss of job identity and strengthens psychological withdrawal from the job (8). Due to the fact that various forms of incivility in teachers' work environment can grow quickly and turn into things like aggression and physical violence, therefore, school administrators should be concerned about the increase of such behavior in their work environment. On the other hand, the growth of anti-social behaviors such as incivility can have negative effects on the motivation and job enthusiasm of physical education teachers and reduce their teaching quality. Teachers who experience such behavior may take countermeasures or subtly try to respond to perceived incivility in a way that engaging in such a process can reduce their job focus. Therefore, school administrators should be aware of the various forms of this unethical phenomenon and limit its occurrence and development by taking appropriate measures. Due to the importance of the topic, the main goal of this research is to study the role of perceived incivility in the workplace on occupational alienation of physical education teachers with the moderating role of interpersonal trust.

### Methodology and Approach

This is a descriptive correlational research work. The statistical population of the study included all the physical education teachers of Golestan province in the number of 575 people. Based on Cochran's formula, the sample size of 231 physical education teachers was estimated. Stratified random sampling method was used to select the statistical sample of the research. The tools used in this study included three questionnaires of perceived incivility (Cortina *et al.*, 2001), interpersonal trust (Zhang, 2021), and occupational alienation (Shantz *et al.*, 2015). The validity of the questionnaires used was confirmed by 5 sports management experts, and in a preliminary study, Cronbach's alpha coefficients of 0.83, 0.78 and 0.79 were calculated for variables of perceived incivility, interpersonal trust and occupational alienation, respectively. The analysis of the collected



data was done in a descriptive and inferential way.

### Results and Conclusion

The results of the descriptive part showed that the mean and standard deviation of the perceived incivility in the workplace, interpersonal trust, and occupational alienation are  $2.41 \pm 0.71$ ,  $3.59 \pm 0.82$ , and  $2.49 \pm 0.78$ , respectively. In the inferential part, after making sure about the validity and reliability of the research model, the hypotheses were tested. The results of the hypothesis test showed that perceived incivility in the workplace has a positive and significant relationship with occupational alienation. Another result of the research work indicated that the relationship between interpersonal trust and occupational alienation of physical education teachers is negative and significant. Finally, the moderating role of interpersonal trust in the relationship between perceived incivility in the workplace and occupational alienation was not confirmed.

According to the results, determining ethical indicators by school administrators and requiring all teachers to comply with them, strengthening open communication between physical education teachers and others with an emphasis on mutual respect, creating a safe work environment for physical education teachers to express their job expectations and considering support programs such as counseling for teachers who are victims of incivility is recommended. The statistical population of this research was only the physical education teachers of Golestan province, and it is suggested that in future studies, by increasing the size of the statistical population of the research and involving physical education teachers from other provinces, the consequences of incivility from the point of view of these teachers should be investigated.

**Ethical Considerations:** In this research work, the participation of the subjects to complete the questionnaires was optional. In order to protect the rights of the subjects, they were assured about the information obtained from the data analysis that this information will be confidential and the non-identification of the individuals was also guaranteed. Also the principles of scientific trustworthiness regarding the used sources were observed.

**Funding:** No financial aid was received from government, commercial or non-profit organizations for conducting this research work.

**Authors' Contributions:** The authors have participated in the design, accomplishment and writing of different parts of this research.

**Conflicts of Interest:** According to the authors, this article has no conflict of interest.

**Acknowledgements:** All the physical education teachers who participated in this research work are appreciated and thanked.

### References

1. Lee S, Byun G, Kim S. Effects of coworkers' helping behavior on employees' knowledge sharing and creativity: the moderating role of interactional justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18:13302. DOI: 10.3390/ijerph182413302.
2. Hur WM, Kim BS, Park, SJ. The relationship between coworker incivility, emotional exhaustion, and organizational outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. 2015; 25:701–712. DOI: 10.1002/hfm.20587.
3. Alkaabi O, Wong C. Relationships among authentic leadership, manager incivility and trust in the manager. *Leadership in Health Services*. 2020; 33(1):27-42. DOI: 10.1108/LHS-06-2019-0030.
4. Rawat PS, Bhattacharjee SB, Ganesh V. Selective incivility, trust and general well-being: a study of women at workplace. *Journal of Indian Business Research*. 2019; 12(3):303–326. DOI: 10.1108/JIBR-04-2018-0107.
5. Wu LZ, Zhang H, Chiu RK, Kwan HK, He XG. Hostile attribution bias and negative reciprocity beliefs exacerbate incivility's effects on interpersonal deviance. *Journal of Business Ethics*. 2014; 120:189–199. DOI: 10.1007/s10551-013-1658-6.
6. Schilpzand P, Huang L. When and how experienced incivility dissuades proactive performance: An



- integration of sociometer and self-identity orientation perspectives. *Journal of Applied Psychology*. 2018; 103(8):828–841. DOI: 10.1037/apl0000303.
7. Wang H, Yan M, Wu G, Li J, Wang X. Hostile retaliation or identity motivation? The mechanisms of how newcomers' role organizational socialization affects their workplace ostracism. *Acta Psychologica Sinica*. 2019; 51(1):128–140. DOI: /10.3724/SP.J.1041.2019.00128.
  8. Shantz A, Alfes K, Truss C. Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *International Journal of Human Resource Management*. 2014; 25:2529–2550. DOI: 10.1080/09585192.2012.667431.





## مدیریت منابع انسانی در ورزش

مقاله پژوهشی

### نقش بی نزاکتی ادراک شده در محیط کار بر بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی

امیرحسین یازرلو<sup>۱</sup>، ناصر بای<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

#### چکیده

**هدف:** هدف از اجرای این پژوهش مطالعه نقش بی نزاکتی ادراک شده در محیط کار بر بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی بود.

**روش‌شناسی:** به منظور اجرا نمودن این پژوهش کاربردی از روش تحقیق همبستگی استفاده گردید. تمامی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان (۵۷۵ معلم) تشکیل دهنده جامعه آماری این مطالعه بودند که بنا بر فرمول تعیین حجم نمونه کوکران ۲۳۱ معلم به شیوه انتخاب تصادفی طبقه‌ای گزینش شده به پرسش‌نامه‌های بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار (کورتینا و همکاران، ۲۰۰۱)، اعتماد بین فردی (ژانگ، ۲۰۲۱) و بیگانگی شغلی (شانتر و همکاران، ۲۰۱۵) پاسخ دادند. در راستای ارزیابی روایی ابزار مورد استفاده از نظرات پنج دکترای مدیریت ورزشی استفاده شد و با انجام یک مطالعه مقدماتی ضرایب پایایی ۰/۸۳، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ به ترتیب برای بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار، اعتماد بین فردی و بیگانگی شغلی محاسبه گردید که این اعداد نشان دهنده کیفیت مناسب ابزار پژوهش هستند. داده‌های به دست آمده به شکل توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی) و استنباطی (معادلات ساختاری) تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش مشخص نمود، رابطه بین بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار با بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است. بخش دیگری از نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه منفی و معنی‌دار بین اعتماد بین فردی با بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی بود. در نهایت، نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی در رابطه بین بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار با بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأیید نشد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌توان بیان نمود، ادراک بی‌نزاکتی در محیط کار توسط معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند پیامدهای منفی و مخربی مانند افزایش بیگانگی شغلی را به همراه داشته باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، مدیران با تعیین شاخص‌های اخلاقی و تقویت مهارت‌های ارتباطی معلمان در مدارس از بروز چنین پدیده‌ای جلوگیری نمایند.

**واژه‌های کلیدی:** احترام متقابل، تعاملات اجتماعی، شبکه‌های ارتباطی، رفتارهای غیر اخلاقی.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

یازرلو امیر حسین، بای ناصر. نقش بی نزاکتی ادراک شده در محیط کار بر بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی.

مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۲؛ ۱۱(۱)، ۱۳۱ - ۱۵۰. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13625.2582>

نویسنده مسئول: ناصر بای

E-mail: Nasser.bai@iau.ac.ir



## مقدمه

به دلیل اهمیت نیروی انسانی و رفتارهای آن در موفقیت و یا شکست سازمان‌ها، در سالیان اخیر تلاش‌های بسیاری صورت گرفته است تا علل و منشأ رفتارهای کارکنان در محیط کار خود شناسایی شوند (۱). در همین راستا، در تحقیقات صورت گرفته مشخص شده است که بخش قابل توجهی از رفتارهای کارکنان توسط اقدامات و کنش‌های متقابل بین آن‌ها و همکاران خود شکل می‌گیرند. بر این اساس، کارکنان همواره در معرض اثرپذیری از رفتارهای همکاران خود هستند و بخش قابل توجهی از کنش‌ها و اقدامات آن‌ها بستگی به رفتارهایی دارد که از همکاران خود مشاهده کرده و یا دریافت می‌کنند (۲). چنین تعاملاتی بین کارکنان در نهایت به رفتارهای منفی و یا مثبتی منجر خواهند شد که می‌توانند کارکنان و محیط درون سازمان را تحت تأثیر قرار دهند. بی‌نزاکتی از جمله رفتارهای مخربی است که ریشه در تعاملات بین فردی کارکنان دارد و یکی از رفتارهای اجتماعی نامطلوب است که می‌تواند هر در سازمانی در بین کارکنان مشاهده شود (۳). اندرسن و پیرسن<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) بی‌نزاکتی در محیط کار را به عنوان رفتار انحرافی با شدت کم با قصد مبهم برای آسیب رساندن به فرد مورد هدف تعریف نموده‌اند (۴). بی‌نزاکتی نوعی رفتار مبتنی بر بی‌ادبی است که هدف آن عدم توجه به دیگران است. چنین رفتاری به عنوان یک شکل پنهان پرخاشگری در نظر گرفته شده و از سایر انواع بدرفتاری در محل کار مانند قلدری، آزار جنسی و خشونت در محل کار متمایز است و لزوماً منجر به آسیب رساندن به دیگران نمی‌شود (۵). بی‌نزاکتی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از رفتارهای بی‌ادبانه، آزار دهنده، زننده و طرد کننده همکاران، سرپرستان یا مشتریان در محیط کار خود رنج می‌برند. تخمین زده می‌شود که ۹۸ درصد از کارکنان بی‌نزاکتی از سوی دیگران را تجربه کرده‌اند و ۵۰ درصد کارکنان حداقل به صورت هفتگی از این رفتار رنج می‌برند (۶). تحقیقات قبلی همچنین نشان داده‌اند که بی‌نزاکتی می‌تواند مانند یک ویروس در محیط درون سازمان‌ها پراکنده شده و رفتارهای دیگران را آلوده نماید (۷). بی‌نزاکتی در موضوعات سازمانی از این جهت مهم تلقی می‌شود که این پدیده با مجموعه‌ای از نگرش‌های شغلی، شاخص‌های استرس و رفتارهای غیرمتمعارف هم برای افرادی که بی‌نزاکتی را تجربه می‌کنند و هم برای کسانی که رفتارهای بی‌نزاکتی را در قبال دیگران نشان می‌دهند مرتبط است (۸). به‌طور خاص‌تر، بی‌نزاکتی تجربه شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کم‌تر، استرس و فرسودگی شغلی بیشتر و تمایل برای ترک سازمان ارتباط دارد (۹)؛ همچنین بی‌نزاکتی ادراک شده به‌طور متوسط با عملکرد شغلی پایین‌تر و رفتارهای کاری منفی بیشتر (مانند سرقت، سوء استفاده از زمان یا منابع) مرتبط است. علاوه بر آن، کسانی که بی‌نزاکتی را در محیط کار تجربه می‌کنند به احتمال زیاد دارای احساسات و عواطف منفی بالا و ثبات عاطفی پایینی هستند که هر دو می‌توانند منجر به بروز رفتارهای کاری مخرب و غیر بهره‌ور شوند؛ همچنین افرادی که از سوی دیگران مورد بی‌نزاکتی قرار می‌گیرند، به مرور زمان عزت‌نفس خود را از دست می‌دهند که این امر می‌تواند خودکارآمدی شغلی آن‌ها را به شدت کاهش دهد (۵).

به دلیل آن‌که بی‌نزاکتی یک رفتار ضد اجتماعی است، بنابراین آسیب دیدن تعاملات اجتماعی درون سازمان از این پدیده دور از انتظار نیست (۱۰). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، کارکنان با ایجاد شبکه‌های ارتباطی با دیگران بخشی از نیازهای شخصی و کاری خود را برآورده می‌کنند. چنین تبادلاتی تا زمانی ادامه خواهد یافت که کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند، احترام متقابل را تجربه نمایند، منابع خود همچون دانش و مهارت‌های شخصی را با دیگران به اشتراک بگذارند و به منافع جمعی دست یابند (۱۱). اعتماد به عنوان پیمانی دو جانبه بین افراد در جهت نیل به هدف و انجام رفتار خاصی تعریف شده است. با شکل‌گیری اعتماد، افراد تلاش می‌کنند تا ضمن درک خواسته‌ها و انتظارات طرف مقابل، مطابق آن عمل کنند (۱۲). اعتماد پیش‌نیاز ضروری برای مدیریت ارتباطات بوده و شکل مهمی از سرمایه اجتماعی است که می‌تواند به توسعه روابط بین فردی، تیمی و سازمانی کمک نماید (۱۳). وجود اعتماد برای ایجاد تحکیم روابط درون سازمان ضروری است. وقتی اعتماد وجود دارد، افراد در محیط کاری خود احساس ارزشمندی، احترام و حمایت می‌کنند؛ همچنین هنگامی که اعتماد بین فردی در روابط سازمان تقویت می‌شود، کارکنان ایمنی روانشناختی بیشتری را تجربه می‌کنند و آسان‌تر می‌توانند افکار، اطلاعات و منابع خود را با دیگران به اشتراک بگذارند که این امر می‌تواند منجر به بهبود حل مسئله، نوآوری و تصمیم‌گیری و



همچنین افزایش بهره‌وری کارکنان گردد (۱۴). زمانی که یک رفتار ضداجتماعی مانند بی‌نزاکتی در تبادلات بین کارکنان پدیدار شود، اعتماد شکل گرفته بین افراد نقض خواهد شد و آن‌ها معمولاً در ایجاد دل‌بستگی و تعامل با دیگران دچار تردید خواهند شد (۱۵). سلیم<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) معتقد هستند که رفتارهای غیراخلاقی مانند بی‌نزاکتی خیرخواهی بین فردی و حسن نیت مورد نیاز برای ایجاد اعتماد بین افراد را از بین می‌برند (۱۶)؛ همچنین بر اساس نظریه محافظت از منابع، زمانی که کارکنان بی‌نزاکتی را از سوی همکاران خود تجربه می‌کنند، اعتماد خود به فرد یا افراد اعمال‌کننده بی‌نزاکتی را از دست می‌دهند و برای محافظت از منابع شخصی خود که تا پیش از این با دیگران به اشتراک می‌گذاشتند، تعامل خود را با آن‌ها به حداقل کاهش می‌دهند (۱۷). زمانی که تعامل قربانیان بی‌نزاکتی با دیگران به حداقل کاهش یابد، آن‌ها نسبت به محیط اطراف خود بی‌تفاوت شده و انگیزه و اشتیاق کاری خود را از دست خواهند داد که این امر می‌تواند منجر به احساس مسئولیت ضعیف‌تر، بی‌توجهی به شغل، از بین رفتن تعهد و سطوح پایین‌تر خلاقیت و درگیری شغلی شود (۱۸). از سوی دیگر، اعمال بی‌نزاکتی در قبال دیگران در محیط کار قانون حداقل احترام که یکی از قوانین اصلی در هر جامعه انسانی است را نقض می‌کند (۱۹)؛ همچنین ادراک بی‌نزاکتی در محیط کار موجب تضعیف هنجارها و قوانین رفتار متقابل بین کارکنان می‌شود (۲۰) و مواردی مانند بی‌توجهی، نادیده گرفتن، کوچک شمردن و تضعیف دیگران را تقویت می‌کند (۲۱). هنگامی که افراد دریابند که برخلاف انتظارات خود با آن‌ها بدرفتاری شده است، در تعاملات بین فردی خود با دیگران دچار مشکل شده و قادر به ایجاد روابط اجتماعی مثبت نخواهند بود که این امر تهدیدکننده ارتباطات بین فردی و گروهی درون سازمان است (۲۲). زمانی که کارکنان نمی‌توانند با همکاران خود ارتباطات و تعاملات مثبتی را ایجاد نمایند ممکن است، معنای کار و ارزش آن را نادیده بگیرند، بنابراین از نظر روان‌شناختی احساس تعلق خود به شغل و سازمان را از دست داده و در نتیجه احساس بیگانگی از کار را در خود ایجاد می‌کنند؛ احساسی که با منزوی شدن، از دست دادن هویت و عدم اصالت همراه است و کناره‌گیری روان‌شناختی از شغل را تقویت می‌نماید (۲۳). هنگامی که کارمندی دچار بیگانگی از کار می‌شود، انجام وظایف شغلی خود را به حداقل کاهش می‌دهد تا اندازه‌ای که بتواند شغل خود را حفظ نماید و عواملی مانند عزت‌نفس، توسعه حرفه‌ای، خودشکوفایی و رضایت را نادیده می‌گیرد که این امر استفاده کارمند از مهارت‌ها، تجربیات و دانش خود به نفع شغل و سازمان را محدود می‌نماید (۲۴)؛ همچنین بیگانگی از شغل یک نگرش منفی نسبت به کار است که هم با حالت جدایی بین یک فرد و کار خود (به عنوان مثال، جزء شناختی) و هم احساس درد و ناراحتی مرتبط با کار (یعنی جزء عاطفی) مشخص می‌شود که می‌تواند شکل‌دهنده رفتارهایی باشد که برای سازمان سودمند و مفید نیستند (۲۵). ژیا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) نیز در این خصوص بیان می‌کنند که بیگانگی کاری در پاسخ به ادراک تجربیات بد در محیط کار مانند بی‌نزاکتی از سوی دیگران که موجب ایجاد اختلاف بین کارمند و نیازها، ارزش‌ها، آرمان‌ها یا خواسته‌های او می‌شود، به وجود آمده و می‌تواند بهره‌وری کارمند را به حداقل کاهش دهد (۲۶).

به دلیل اهمیت بی‌نزاکتی در درون سازمان‌ها، تحقیقات بسیاری در خصوص پیامدهای آن انجام شده است. درخور و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند، در یک مطالعه که نمونه آن شامل ۲۲۱ کارمند شرکت ملی حفاری بود، بی‌نزاکتی در محیط کار دارای پیامدهایی مانند فرسودگی شغلی، عواطف منفی، کناره‌گیری روان‌شناختی از شغل و شکل‌گیری تفکرات خصمانه در قبال دیگران و سازمان است (۲۷). سوادکوهی و همکاران (۲۰۲۰) با انجام پژوهشی روی کارکنان شرکت توزیع برق اصفهان دریافتند، بین ادراک بی‌نزاکتی و جو اعتماد و احترام درون سازمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (۲۸). شیخی و ناستی‌زایی (۲۰۲۱) تحقیقی بر روی معلمان تربیت‌بدنی منطقه سیستان انجام داده و به این نتیجه دست یافتند، رابطه مثبت و معنی‌داری بین طردشدگی در محیط کار، بی‌نزاکتی سازمانی و قصد ترک شغل وجود دارد (۲۹). ماهرانی برزانی و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی روی ۶۶۰ نفر از کارکنان دانشگاه‌های چهارم‌حال و بختیاری دریافتند، سیاست‌های سازمانی ادراک شده از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار بر تاب‌آوری کارکنان اثر منفی می‌گذارد (۳۰). رحیمی کلور و ابراهیمی خراجو (۲۰۲۳) با مطالعه‌ای روی کارکنان پتروشیمی تبریز دریافتند، رابطه منفی و معنی‌داری بین بی‌نزاکتی و رفتار شهروندی سازمانی

1. Saleem

2. Xia



کارکنان وجود دارد (۳۱). حق<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) با انجام تحقیقی روی کارکنان سازمان‌های مختلف پاکستانی به این نتیجه دست یافتند که ادراک بی‌نزاکتی در محیط کار موجب افزایش انزوای شغلی کارکنان شده و عملکرد شغلی آن‌ها را تضعیف می‌کند (۳۲). نواز<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) با انجام پژوهشی بر روی پرستاران پاکستانی دریافتند بین بی‌نزاکتی ادراک شده و کامیابی شغلی پرستاران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد و خستگی عاطفی و انگیزه اجتماعی رابطه بین این دو متغیر را تعدیل می‌کنند (۳۳). زهید و نائومن<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که تعارض درون فردی تا حدی میانجی رابطه بی‌نزاکتی و رفتارهای کاری انحرافی در محیط کار است. بخش دیگری از نتایج این تحقیق مشخص نمود، اثرات مضر بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار انحرافی کاری کارکنان در حضور جو سازمانی به عنوان یک منبع، کاهش می‌یابد (۳۴). کوریاکاسی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی پیامدهای بی‌نزاکتی در محیط کار از دیدگاه کارکنان چند هتل در هند پرداختند. نتایج این تحقیق اثر مخرب بی‌نزاکتی در کار بر رفاه کارکنان را با نقش واسطه‌ای تنهایی در کار تأیید نمود (۳۵). اوموفووا و آخیدو-اوگوگو<sup>۵</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی که نمونه آن شامل ۲۴۶ کارمند شرکت‌های مختلف در جنوب نیجریه بود دریافتند، بی‌نزاکتی مرتبط با کار، بی‌نزاکتی مرتبط با شخص و ارباب فیزیکی تأثیر مثبتی بر بیگانگی کاری کارکنان دارند (۳۶).

در طول دو دهه اخیر، موضوع بی‌نزاکتی در بین معلمان وحتىی بین دانش‌آموزان به یک مشکل رو به رشد در محیط‌های آموزشی مانند مدارس تبدیل شده است (۳۷). بیشتر تحقیقات انجام شده در این خصوص روی بی‌نزاکتی و پیامدهای آن در بین دانش‌آموزان متمرکز شده‌اند و اثرات مخرب آن روی معلمان در تحقیقات اندکی مورد بررسی قرار گرفته است. افزایش استرس شغلی، کاهش تمایل به مشارکت فعال در مباحث گروهی، کاهش خلاقیت در فرآیندهای آموزشی، کاهش کیفیت تدریس و نهایتاً تمایل به ترک شغل تنها برخی از پیامدهای مخرب این پدیده سازمانی در محیط مدارس برای معلمان هستند (۳۸). به دلیل آن که اشکال مختلف بی‌نزاکتی در محیط کار معلمان می‌توانند به سرعت رشد کرده و به مواردی همچون پرخاشگری و خشونت فیزیکی تبدیل شوند؛ بنابراین، مدیران مدارس باید نگران افزایش چنین رفتاری در محیط کاری خود باشند. از سوی دیگر، رشد رفتارهای ضد اجتماعی مانند بی‌نزاکتی می‌تواند بر انگیزه و اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی اثرات منفی داشته و کیفیت تدریس آن‌ها را کاهش دهد. معلمانی که چنین رفتاری را تجربه می‌کنند ممکن است، دست به اقدام متقابل زده و یا به شکل نامحسوس تلاش نمایند تا به نوعی به بی‌نزاکتی ادراک شده خود پاسخ دهند که درگیر شدن در چنین فرایندی می‌تواند موجب کاهش تمرکز شغلی آن‌ها گردد؛ همچنین افزایش چنین رفتاری در محیط مدارس می‌تواند شکل دهنده یک فرهنگ نامناسب باشد؛ فرهنگی که در آن معلمان و همکاران به یکدیگر بی‌احترامی می‌کنند و چنین رفتارهایی ممکن است به آسانی به دانش‌آموزان منتقل گردد. از این‌رو مدیران مدارس بایستی نسبت به شکل‌های مختلف این پدیده غیراخلاقی آگاه بوده و با انجام دادن اقدامات مناسب زمینه بروز و توسعه آن را محدود نمایند. نتایج این مطالعه می‌تواند به افزایش آگاهی مدیران و معلمان تربیت‌بدنی در خصوص بی‌نزاکتی و پیامدهای آن کمک نماید. بنا بر موارد ذکر شده و اهمیت موضوع، هدف اصلی این پژوهش مطالعه نقش بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار بر بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی است.

## روش‌شناسی

این مطالعه به لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود که به شکل میدانی انجام گردید. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان به تعداد ۵۷۵ نفر در سال ۱۴۰۲ بود. حجم دقیق جامعه آماری پژوهش بر اساس اطلاعات کسب شده از بخش کارشناسی تربیت‌بدنی اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان مشخص گردید. بر اساس فرمول

1. Haq
2. Nawaz
3. Zahid and Nauman
4. Kuriakose
5. Omofowa and Akhidue-Ogogo





کوکران (سطح معنی‌داری ۰/۰۵)، حجم نمونه ۲۳۱ معلم تربیت‌بدنی برآورد گردید و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب نمونه آماری پژوهش استفاده شد. بر این اساس، جامعه پژوهش به دو طبقه معلمان تربیت‌بدنی دوره ابتدایی (۲۶۹ معلم) و دوره متوسطه (۳۰۶ معلم) تقسیم شدند و تعداد نمونه مورد نیاز از بین طبقات ذکر شده متناسب با نسبت آن‌ها مشخص گردید. در نهایت، گزینش نمونه‌ها از بین طبقات ذکر شده به صورت تصادفی منظم انجام شد. سه پرسش‌نامه استاندارد برای گردآوری داده‌های این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت که عبارتند از:

**بی‌نزاکتی ادراک شده:** بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار با پرسش‌نامه هفت گویه‌ای که توسط کورتینا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۱) ارائه شده است، اندازه‌گیری گردید. این پرسش‌نامه دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۵ تا کاملاً موافقم=۱) بوده و بی‌نزاکتی همکاران و سرپرستان را در قبال یک کارمند اندازه‌گیری می‌کند. به دلیل مناسب بودن این مقیاس در مطالعات بسیاری از آن استفاده شده است. رحیمی پردنجانی و قربانیان (۲۰۲۱) پایایی این ابزار در پژوهش خود را ۰/۷۱ گزارش نموده‌اند (۳۹).

**اعتماد بین فردی:** سنجش اعتماد بین فردی در بین نمونه این پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه شش گویه‌ای که توسط ژانگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) ارائه شده است، انجام شد. این پرسش‌نامه با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) امتیازگذاری می‌شود. ژانگ (۲۰۲۱) ضریب پایایی ۰/۸۹ را برای این پرسش‌نامه گزارش نموده و پیروی (۲۰۲۳) نیز در تحقیق خود مقدار آلفای کرونباخ این ابزار را ۰/۷۸ برآورد و گزارش کرده است (۴۰).

**بیگانگی شغلی:** بیگانگی شغلی با استفاده از پرسش‌نامه ده گویه‌ای معرفی شده توسط شانترز<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) اندازه‌گیری شد. این پرسش‌نامه دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت بوده (کاملاً مخالفم=۵ تا کاملاً موافقم=۱) و ضریب آلفای کرونباخ این ابزار توسط شانترز و همکاران (۲۰۱۵) مقدار ۰/۹۱ گزارش گردیده است. بای و همکاران (۲۰۱۸) در یک مطالعه که نمونه آن شامل کارکنان ادارات ورزش و جوانان بود از این ابزار استفاده نموده و مقدار پایایی آن را ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند (۴۱).

به منظور اطمینان در خصوص روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در پژوهش، از نظرات و پیشنهادات ۵ متخصص مدیریت ورزشی دارای مدرک دکتری استفاده گردید و تغییراتی در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها ایجاد شد. در راستای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، مطالعه‌ای مقدماتی انجام شد و ۴۰ نفر از معلمان تربیت‌بدنی پرسش‌نامه‌های بخش مقدماتی پژوهش را تکمیل نمودند که پس از تحلیل آن‌ها توسط آزمون آلفای کرونباخ، ضرایب پایایی ۰/۸۳، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ به ترتیب برای متغیرهای بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار، اعتماد بین فردی و بیگانگی شغلی محاسبه گردید که این اعداد نشان دهنده کیفیت مناسب ابزار پژوهش هستند. پس از اتمام مرحله روایی و پایایی سنجی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار نمونه پژوهش قرار گرفت و در نهایت ۲۳۱ پرسش‌نامه گردآوری شده و مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیل داده‌های گردآوری شده در این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه تحت بررسی و همچنین متغیرهای پژوهش استفاده گردید. در بخش استنباطی از مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون سوپل استفاده شد. بدین منظور، نرم‌افزارهای آماری اس‌پی‌اس‌اس<sup>۴</sup> نسخه ۲۵ و اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۵</sup> نسخه ۳ مورد استفاده قرار گرفتند.

## یافته‌ها

نتایج بخش توصیفی نشان داد، بیشترین درصد فراوانی در خصوص سابقه کار پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌های پژوهش مربوط به گروه سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال اختصاص دارد (۴۹/۳ درصد)؛ همچنین نتایج مشخص نمود، بیشتر نمونه پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی

1. Cortina
2. Zhang
3. Shantz
4. SPSS
5. Smart PLS



ارشد می‌باشند (۱۵۴ معلم). در نهایت، نتایج نشان داد، بیشترین درصد فراوانی در خصوص جنسیت شرکت کنندگان به جنسیت مرد اختصاص دارد (۵۲/۴ درصد) (جدول ۱).

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سابقه کار، تحصیلات و جنسیت

Table 1. Frequency and percentage of frequency of subjects by work experience education and gender

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کار	۱ تا ۱۰ سال	۴۲	۱۸/۲
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۱۴	۴۹/۳
	۲۱ سال و بالاتر	۷۵	۳۱/۵
تحصیلات	کارشناسی	۵۸	۲۵/۱
	کارشناسی ارشد	۱۵۴	۶۶/۷
	دکتری	۱۹	۸/۲
جنسیت	مرد	۱۲۱	۵۲/۴
	زن	۱۱۰	۴۷/۶

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار، اعتماد بین فردی و بیگانگی شغلی به ترتیب  $۲/۴۱ \pm ۰/۷۱$ ،  $۳/۵۹ \pm ۰/۸۲$  و  $۲/۴۹ \pm ۰/۷۸$  است.

جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

Table 2. Description of the research variables

متغیر	آماره	
	تعداد	میانگین
بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار	۲۳۱	۲/۴۱
اعتماد بین فردی	۲۳۱	۳/۵۹
بیگانگی شغلی	۲۳۱	۲/۴۹

در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ابتدا باید به بررسی برازش مدل اندازه‌گیری پرداخته و سپس آزمون فرضیه‌های پژوهش در قالب برازش مدل ساختاری انجام شوند. همان‌طور که در جدول ۳ و شکل ۲ مشخص است، تمامی بارهای عاملی گویه‌های متغیرهای پژوهش بالای ۰/۵ بوده و تمامی مسیرها معنی‌دار می‌باشند.

## جدول ۳. نتایج بار عاملی و معناداری گویه‌های مدل اندازه‌گیری تحقیق

Table 3. The results of factor loading and significance of the research measurement model questions

مقدار تی	بار عاملی	گویه‌ها	متغیر	مقدار تی	بار عاملی	گویه‌ها	متغیر	
۲۵/۸۴۷	۰/۸۶۸	WA 1	بیگانگی شغلی	۲۵/۵۴۴	۰/۷۶۵	WI 1	بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار	
۱۸/۷۷۰	۰/۶۴۰	WA 2		۱۹/۰۵۵	۰/۷۷۴	WI 2		
۱۳/۰۷۶	۰/۶۰۵	WA 3		۱۵/۲۶۴	۰/۷۱۸	WI 3		
۲۱/۰۵۹	۰/۷۲۹	WA 4		۲۰/۷۲۰	۰/۷۲۴	WI 4		
۴۳/۹۶۵	۰/۹۲۵	WA 5		۲۱/۴۸۴	۰/۷۶۱	WI 5		
۲۳/۹۰۷	۰/۸۷۸	WA 6		۱۰/۰۲۶	۰/۶۳۶	WI 6		
۲۰/۷۰۲	۰/۸۲۶	WA 7		۱۶/۴۴۹	۰/۷۰۹	WI 7		
۲۴/۰۸۲	۰/۸۷۲	WA 8		۲۳/۴۷۲	۰/۸۲۲	IT 1		اعتماد بین فردی
۴۳/۶۸۸	۰/۹۲۱	WA 9		۳۶/۹۱۸	۰/۸۷۸	IT 2		
۲۷/۸۹۸	۰/۸۶۹	WA 10		۵۲/۵۳۲	۰/۹۱۰	IT 3		
			۲۷/۸۰۴	۰/۷۷۹	IT 4			
			۱۵/۷۲۴	۰/۷۱۵	IT 5			
			۲۷/۱۰۵	۰/۸۶۸	IT 6			

برازش الگوی اندازه‌گیری با بررسی سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت بررسی پایایی الگوی اندازه‌گیری شاخص‌های پایایی ترکیبی<sup>۱</sup>،  $\rho$ -A، آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> و بارهای عاملی استفاده شدند. به دلیل آن که مقادیر پایایی ترکیبی،  $\rho$ -A و آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده و بارهای عاملی گویه‌ها نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ می‌باشند (جدول ۴ و شکل ۱)، لذا پایایی مدل‌های اندازه‌گیری مورد تأیید است (۴۲)؛ همچنین از شاخص میانگین واریانس مستخرج شده برای سنجش روایی سازه استفاده شد. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای مناسب بودن این شاخص تعیین نموده‌اند. با توجه به مقادیر میانگین واریانس استخراج شده برای متغیرهای پژوهش که در جدول ۴ قابل مشاهده هستند، می‌توان بیان نمود، متغیرهای پژوهش از روایی سازه مناسبی برخوردار هستند.

## جدول ۴. شاخص‌های پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری

Table 4. Reliability and validity indicators of the measurement model

متغیر	آلفای کرونباخ	$\rho$ -A	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس مستخرج شده
بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار	۰/۸۵۶	۰/۸۸۷	۰/۸۸۷	۰/۵۳۰
اعتماد بین فردی	۰/۹۱۰	۰/۹۱۸	۰/۹۳۰	۰/۶۹۱
بیگانگی شغلی	۰/۹۴۳	۰/۹۴۳	۰/۹۵۳	۰/۶۷۳

همچنین بررسی روایی مدل ساختاری پژوهش به منظور اطمینان از مناسب بودن کیفیت مدل ترسیم شده ضروری است. برای این که یک سازه از روایی تشخیصی یا واگرایی قابل قبولی برخوردار باشد، جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان چنین بیان کرد که سازه‌های مورد بررسی در پژوهش حاضر از روایی تشخیصی خوبی برخوردار می‌باشند.

1. Composite Reliability (CR)

2. Cronbach's Alpha



## جدول ۵. نتایج بررسی روایی تشخیصی سازه‌های پژوهش

Table 5. Diagnostic validity of research constructs

ردیف	سازه‌ها	۱	۲	۳
۱	بی نراکتی ادراک شده در محیط کار	۰/۷۲۸		
۲	اعتماد بین فردی	-۰/۶۸۷	۰/۸۳۱	
۳	بیگانگی شغلی	۰/۷۶۶	-۰/۶۲۱	۰/۸۲۱

به منظور ارزیابی مدل ساختاری معیارهای هم‌خطی متغیرهای پیش‌بین، معنی‌داری مقادیر  $t$ ، معیار  $R^2$  و برای پیش‌بینی قدرت مدل از پی‌ال‌اس پریدیکت استفاده گردید. در بررسی هم‌خطی چنانچه مقدار  $VIF$  کم‌تر از ۵ باشد، نشان از عدم خطی است و اگر کم‌تر از ۳ باشد، با اطمینان بیشتری می‌توان بیان کرد که هم‌خطی وجود ندارد. در این پژوهش میزان  $VIF$  برای دو متغیر پیش‌بین بی نراکتی ادراک شده در محیط کار و اعتماد بین فردی به ترتیب مقادیر ۲/۰۲۵ و ۱/۴۸۷ محاسبه گردید که این اعداد نشان دهنده وجود هم‌خطی می‌باشند. برای بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر از روش بوت‌استرپینگ استفاده شد. تعداد نمونه‌های بوت‌استرپ باید بیشتر از تعداد مشاهدات معتبر در مجموعه داده اصلی باشد. بر اساس تحقیق رجیبی و همکاران (۲۰۲۳)، از ده هزار نمونه بوت‌استرپ استفاده گردید (۴۳). در راستای برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار ضرایب معناداری یا همان مقادیر  $T$ -Value است. مقادیر  $t$  بزرگ‌تر از ۲/۵۷۶ ( $\alpha = ۰/۰۱$ )، ۱/۹۶۰ ( $\alpha = ۰/۰۵$ ) و ۱/۶۴۵ ( $\alpha = ۰/۱۰$ ) به ترتیب (دو دامنه و تک دامنه) باعث معنی‌داری ضرایب مسیر می‌شوند (۴۰)؛ همچنین  $R^2$  یک شاخص مهم برای ارزیابی مدل ساختاری محسوب می‌شود. چین<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) معتقد است که معیار  $R^2$  مهم‌ترین شاخص آزمون یک مدل علی می‌باشد که نشان دهنده میزان پیش‌بینی متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل است و با سه مقدار ۰/۱۹ (ضعیف)، ۰/۳۳ (متوسط)، ۰/۶۷ (قوی) مقایسه می‌شوند (۴۴). مقدار  $R^2$  متغیر بیگانگی شغلی در مدل پژوهش عدد ۰/۶۰۸ برآورد شده است که نشان می‌دهد، متغیرهای بی نراکتی ادراک شده در محیط کار و اعتماد بین فردی ۶۰/۸ درصد از مقدار متغیر بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی را پیش‌بینی می‌کنند که این پیش‌بینی در حد متوسط است. در ارزیابی قدرت پیش‌بینی مدل، بسیاری از محققان ضریب تعیین را به عنوان معیاری برای قدرت پیش‌بینی مدل خود در نظر می‌گیرند. با این حال، این تفسیر کاملاً درست نمی‌باشد، زیرا ضریب تعیین فقط قدرت توضیحی مدل را در نمونه نشان می‌دهد؛ بنابراین باید از الگوریتم پی‌ال‌اس پیش‌بین<sup>۲</sup> برای ارزیابی قدرت پیش‌بینی خارج از نمونه مدل استفاده گردد (۴۳). تجزیه و تحلیل پی‌ال‌اس با ۱۰ برابر و ۱۰ تکرار و تمرکز بر بیگانگی شغلی به عنوان متغیر وابسته مورد ارزیابی قرار گرفت. در الگوریتم پی‌ال‌اس پیش‌بین مقدار  $Q^2$  مهم بوده و باید بالاتر از صفر باشد. همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطا<sup>۳</sup> مدل پی‌ال‌اس و مدل خطی رگرسیون<sup>۴</sup> با هم مقایسه شده و چنانچه میانگین مربعات خطا مدل خطی از مدل پی‌ال‌اس بیشتر باشد، مدل پژوهش دارای قدرت پیش‌بینی بالایی خواهد بود (۴۳). همان‌گونه که در جدول ۶ قابل مشاهده است، تمامی مقادیر  $Q^2$  گویه‌های متغیر بیگانگی شغلی بالاتر از صفر است. علاوه بر آن، برای بیشتر موارد موجود در بخش نتایج پی‌ال‌اس خطاهای مدل خطی بیشتر است (به جز گویه‌های اول، چهارم و نهم) که این امر نشان دهنده قدرت قوی پیش‌بینی خارج از نمونه مدل قوی است.

1. Chin  
 2. PLSpredict Algorithm  
 3. Root Mean Square Error (RMSE)  
 4. Linear Regression Model (LM)



## جدول ۶. نتایج پی‌ال‌اس پریدیکت

Table 6. Results of PLS Predicate

گویه‌ها	LM results		PLS results	
	RMSEPLS- RMSELM	RMSE	RMSE	Q <sup>2</sup> predict
WA 1	۰/۰۱۳	۰/۵۷۴	۰/۵۶۱	۰/۶۴۴
WA 2	-۰/۰۲۹	۰/۷۱۶	۰/۶۸۷	۰/۳۱۰
WA 3	-۰/۰۶۴	۰/۷۷۳	۰/۷۰۹	۰/۲۶۳
WA 4	۰/۰۳۸	۰/۶۸۸	۰/۷۲۶	۰/۴۲۵
WA 5	-۰/۰۳۳	۰/۸۲۴	۰/۷۹۱	۰/۷۸۱
WA 6	-۰/۰۴۵	۰/۶۹۲	۰/۶۴۷	۰/۶۸۴
WA 7	-۰/۰۲۷	۰/۷۵۱	۰/۷۲۴	۰/۵۸۵
WA 8	-۰/۰۷۲	۰/۸۱۵	۰/۷۴۳	۰/۶۵۶
WA 9	۰/۰۳۵	۰/۶۳۲	۰/۶۶۷	۰/۷۱۹
WA 10	-۰/۰۱۲	۰/۸۶۴	۰/۸۵۲	۰/۶۲۰

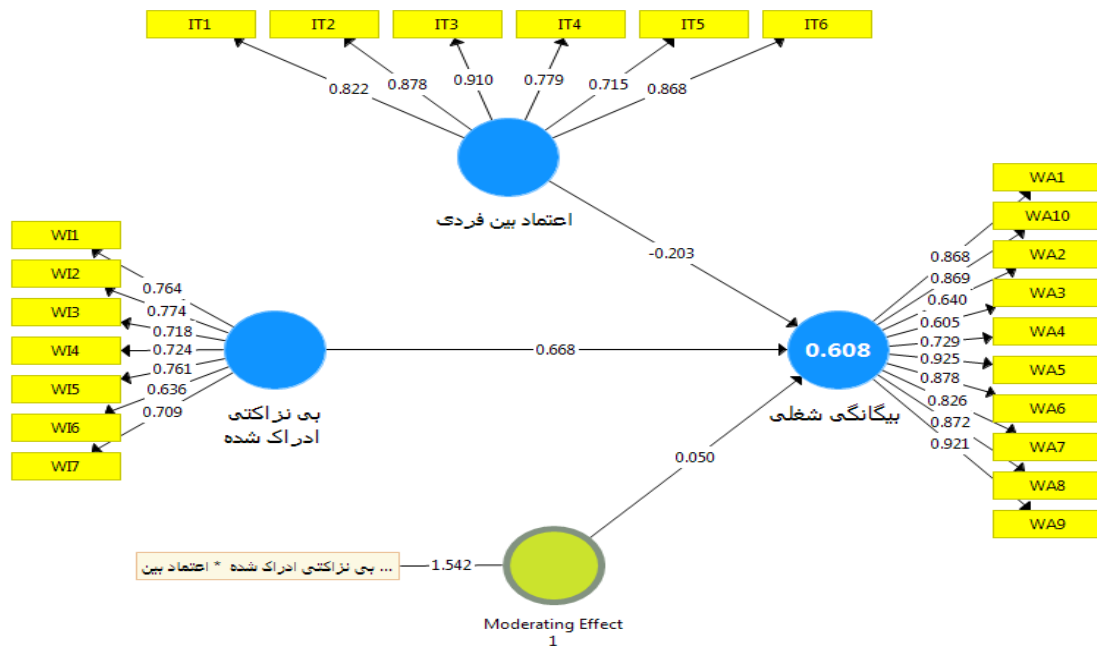
بعد از اطمینان در خصوص روایی و پایایی مدل پژوهش، آزمون فرضیه‌ها انجام شد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد، بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار رابطه مثبت و معنی‌داری با بیگانگی شغلی دارد ( $t=\beta, 123/13=0/668$ ). دیگر نتیجه پژوهش مشخص نمود، رابطه بین اعتماد بین فردی و بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی منفی و معنی‌دار است ( $t=\beta, 148/3=-0/203$ ). در نهایت نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی در ارتباط بین بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار و بیگانگی شغلی مورد تأیید قرار نگرفت ( $t=\beta, 292/1=0/050$ ).

## جدول ۷. روابط مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

Table 7. Direct and indirect relations of research variables

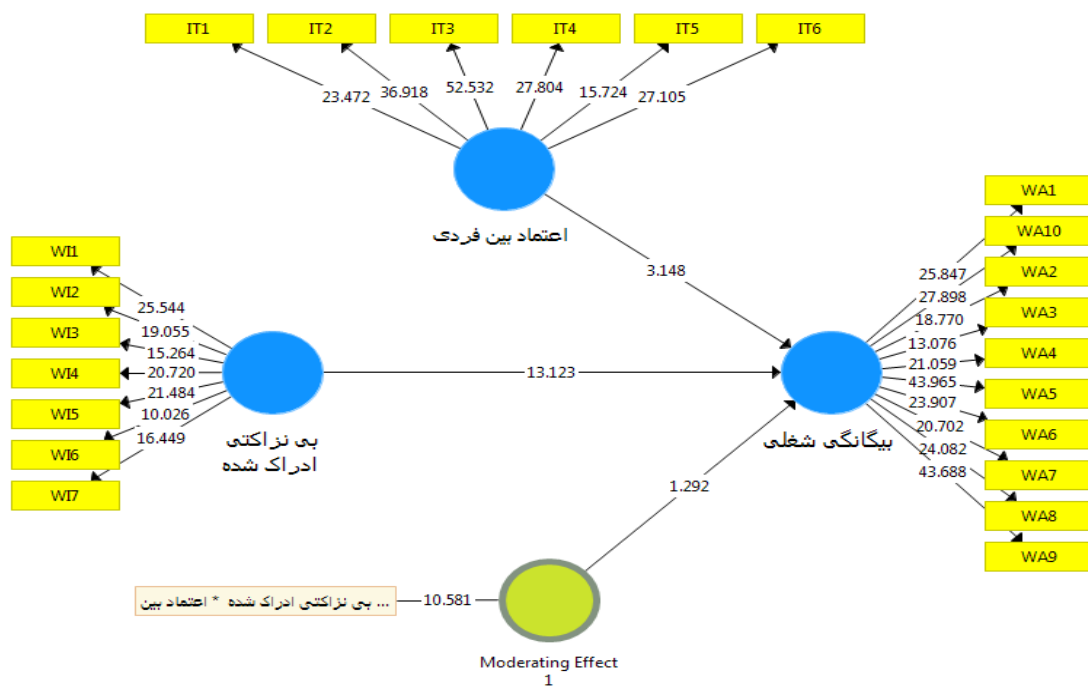
روابط موجود در مدل	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی‌داری
بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار -> بیگانگی شغلی	۰/۶۶۸	۱۳/۱۲۳	۰/۰۰۱
اعتماد بین فردی -> بیگانگی شغلی	-۰/۲۰۳	۳/۱۴۸	۰/۰۰۲
بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار * اعتماد بین فردی -> بیگانگی شغلی	۰/۰۵۰	۱/۲۹۲	۰/۱۹۷

در شکل شماره ۱ میزان بارهای عاملی نشانگرهای (گویه‌ها) متغیرهای پژوهش قابل مشاهده هستند. به دلیل آن‌که تمامی بارهای عاملی بالاتر از سطح مبنا یعنی ۰/۵ هستند؛ بنابراین پایایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد

Figure 1. The tested model in the standard estimation mode



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی‌داری

Figure 2. The tested model in the significant numbers' mode

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، مطالعه نقش بی نزاکتی ادراک شده در محیط کار بر بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی بود. نتایج پژوهش نشان داد، رابطه بین بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار با بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است که این یافته با یافته‌های تحقیقات ژیا و همکاران (۲۰۲۲) و اوموفووا و آخیدو-اوگوگو (۲۰۲۳) همخوانی دارد (۲۶ و ۳۶). تعاملات



اجتماعی شکل گرفته در بین معلمان یک ضرورت مهم برای برآورده نمودن نیازهای اجتماعی آن‌ها محسوب می‌شود؛ همچنین تعاملات اجتماعی به معلمان اجازه می‌دهد تا با یکدیگر همکاری کنند، ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند و از یکدیگر یاد بگیرند. از طریق بحث‌ها، گفتگوها و مکالمات غیررسمی که در بستر تعاملات اجتماعی رخ می‌دهند معلمان می‌توانند دانش، اطلاعات، تجربیات و بهترین شیوه‌های انجام وظایف شغلی را در بین خود تبادل نمایند. علاوه بر آن، چنین تعاملاتی می‌تواند با توسعه مستمر مهارت‌های آموزشی معلمان به پیشرفت حرفه‌ای آن‌ها کمک نماید. علاوه بر آن، بر اساس نظریه تبادل اجتماعی روابط بین فردی با کیفیت نه تنها فشار کاری کارکنان را کاهش می‌دهد، بلکه احساس موفقیت، ارزشمند بودن و با اهمیت بودن شغل را نیز در آن‌ها تقویت می‌نماید (۱). با این وجود، عوامل درون سازمانی بسیاری مانند ادراک بی‌نزاکتی می‌توانند موجب تضعیف تعاملات اجتماعی و ارتباطات فردی و گروهی معلمان شده و پیامدهای مخربی مانند بیگانگی معلمان از شغل خود را به همراه داشته باشند. ادراک بی‌نزاکتی توسط معلمان در محیط کار خود می‌تواند به عدم مشارکت و کناره‌گیری روانشناختی آن‌ها در موضوعات شغلی و تدریس منجر شود. بر این اساس، زمانی که یک معلم توسط دیگران مورد بی‌نزاکتی قرار گیرد ممکن است، نگرشی بدبینانه نسبت به عامل اعمال کننده بی‌نزاکتی در خود ایجاد کند. با تکرار این عمل، معلم قربانی بی‌نزاکتی به مرور زمان علاقه و اشتیاق خود را نسبت به شغل و محیط کار خود از دست داده و از نظر عاطفی و روانی از شغل خود جدا خواهد شد که این امر می‌تواند منجر به احساس بیگانگی و کاهش تعهد به سازمان شود. لن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) نیز در این خصوص بیان می‌کنند، درک بی‌نزاکتی از سوی همکاران در هر محیط سازمانی موجب می‌شود تا کارکنان در دستیابی به نیازها و انتظارات شغلی خود بی‌انگیزه و ناتوان شوند. در چنین شرایطی، کارکنان تمایلی به انجام دادن وظایف شغلی خود نخواهند داشت که این امر می‌تواند به جدایی فکری و ذهنی کارکنان از شغل خود منجر شده و شکل‌گیری رفتارهای پویای شغلی را در آن‌ها محدود نماید (۸). از سوی دیگر، بی‌نزاکتی ادراک شده می‌تواند معنا و ارزش شغل معلمان را کاهش دهد. هنگامی که معلمان به‌طور مداوم مورد بی‌نزاکتی همکاران قرار گیرند، نگرش بی‌ارزش بودن در آن‌ها شکل خواهد گرفت که این امر با کاهش حس تعلق و وابستگی معلمان به شغل خود تشدید بیگانگی شغلی را به همراه خواهد داشت. علاوه بر آن، بی‌نزاکتی ادراک شده می‌تواند هنجارهای اجتماعی شکل گرفته در محیط کاری معلمان را مختل نموده و در مورد رفتارهای متقابل و انتظارات معلمان در محیط کار ابهاماتی ایجاد نماید. ابهامات ایجاد شده می‌توانند در جهت‌یابی مؤثر نقش‌ها و وظایف شغلی معلمان مشکلاتی ایجاد کنند و منجر به احساس سردرگمی و جدایی آن‌ها از شغل خود شوند. زمانی که معلمان نتوانند رفتارها و اقدامات خود را با هنجارهای تدوین شده درون سازمان خود هماهنگ کنند، به احساس بیگانگی دچار خواهند شد.

یافته‌های پژوهش مشخص نمود، رابطه بین اعتماد بین فردی و بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی منفی و معنی‌دار است که این نتیجه با نتایج مطالعه ژیا و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد (۲۶). بیگانگی شغلی یک عامل مخرب است که می‌تواند هر محیط کاری مشاهده شده و به جدایی شناختی، عاطفی و جسمانی کارکنان از شغل خود منجر شود (۲۴). در محیط مدارس، معلمان نیز ممکن است بیگانگی شغلی را به شکل‌های مختلفی مانند احساس کم ارزش شدن، عدم کنترل بر تصمیمات کلاس، عدم تمایل به انجام اقدامات گروهی و مشارکتی و یا درک ناهماهنگی بین ارزش‌های شخصی و خواسته‌های شغلی خود تجربه نمایند که این عوامل می‌توانند بر رضایت شغلی، انگیزه و رفاه کلی آن‌ها تأثیر منفی بگذارند. با این وجود، محیط کاری و عوامل موجود در آن همچون اعتماد شکل گرفته بین معلمان می‌تواند به کاهش بیگانگی شغلی کمک نمایند. اعتماد بین فردی می‌تواند توسعه روابط حمایتی بین معلمان، مدیران و همکاران خود را تسهیل نماید. افزایش اعتماد بین معلمان یک پیش‌نیاز مهم برای شکل دادن یک محیط کاری حمایت‌کننده است. در چنین محیطی معلمان می‌توانند مشکلات، ایده‌ها و نظرات خود را مطرح نموده و از تجارب و کمک همکاران خود بهره‌مند شوند که این امر می‌تواند به افزایش تعاملات کاری، کاهش انزوا و بهبود اعتماد به نفس آن‌ها منجر شود. علاوه بر آن، اعتماد در روابط بین فردی معلمان می‌تواند به شکل‌گیری ارتباطات کاری مبتنی بر صداقت و احترام کمک نماید. معلمان که به همکاران و مدیران خود اعتماد دارند، دارای احساس راحتی در

ارتباطات خود با همکاران هستند و می‌توانند بدون نگرانی از تنبیه و یا توبیخ شدن نظرات و تجارب کاری خود را به اشتراک بگذارند و به دنبال بازخورد باشند. چنین ارتباطات باز و چندجانبه‌ای می‌توانند حس تعلق و وابستگی معلمان به یکدیگر را افزایش داده و از بیگانگی شغلی آن‌ها جلوگیری نمایند. از سوی دیگر، اعتماد یک عامل مهم برای توسعه همکاری‌ها و کارهای گروهی موثر در بین معلمان است. زمانی که معلمان به یکدیگر اعتماد داشته باشند، تمایل بیشتری به همکاری، به اشتراک گذاشتن منابع و کمک به اهداف جمعی خواهند داشت. اقدامات تیمی و مسئولیت‌پذیری جمعی میزان تعهد معلمان به شغل خود را افزایش داده و پیوندهای عاطفی آن‌ها را با همکاران و حرفه خود تقویت خواهد نمود که این عوامل می‌توانند احتمال بیگانگی آن‌ها از شغل خود را کاهش دهند؛ همچنین اعتماد بین فردی می‌تواند به شکل‌گیری جو مثبت سازمانی در مدارس کمک نماید. در چنین فضایی معلمان احساسات مثبتی مانند احترام، ارزشمند بودن و قدردانی را تجربه خواهند نمود که این امر می‌تواند به افزایش درگیر شدن در شغل آن‌ها منجر شده و از بیگانگی شغلی جلوگیری نماید. بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد، رابطه بین بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار و بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش تعدیل‌گر اعتماد بین فردی منفی و معنی‌دار نمی‌باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش ژیا و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی ندارد (۲۶). ادراک بی‌نزاکتی در محیط مدارس می‌تواند تأثیر عمیقی بر روابط بین فردی معلمان با دیگران داشته باشد. زمانی که یک معلم مورد بی‌نزاکتی دیگران قرار گیرد، نگرشی منفی نسبت به عامل ایجاد کننده بی‌نزاکتی در او ایجاد خواهد شد که این امر می‌تواند به شکل‌گیری روابط مبتنی بر احتیاط بین طرفین منجر شود؛ همچنین به گفته هان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، در محیط‌های کاری کارمندی که بی‌نزاکتی را تجربه می‌کنند ممکن است، نگرش‌های منفی نسبت به خود ایجاد کنند که این امر می‌تواند منجر به کاهش عزت‌نفس و اعتماد به نفس آن‌ها شده و به تعاملات اجتماعی آن‌ها با دیگران آسیب وارد نماید (۹). با ادامه تکرار رفتار بی‌نزاکتی و تجربه مجدد آن توسط معلم قربانی، به مرور زمان اعتماد بین طرفین از بین خواهد رفت که این امر می‌تواند منجر به کاهش کلی ارتباطات، تعاملات و همکاری بین فردی شده و کار کردن موثر آن‌ها با یکدیگر را دشوار نماید. با ادامه چنین شرایطی، معلمی که احساس می‌نماید قربانی بی‌نزاکتی دیگران شده است، تلاش خواهد کرد تا بتواند به نوعی فشار وارد شده بر خود را کاهش دهد و حتی بتواند پاسخ‌های متقابلی را برای فرد ایجاد کننده بی‌نزاکتی ارائه دهد که این امر می‌تواند منجر به انتقام‌جویی یا رفتارهای انتقام‌جویانه شود. درگیر شدن معلمان در چنین رفتارهایی پیامدهایی همچون کاهش تمرکز بر انجام وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری کم‌تر، انجام دادن کم‌تر رفتارهای فرانقشی، کاهش تعهد شغلی و سازمانی را به همراه خواهد داشت که این عوامل می‌توانند زمینه احساس بیگانگی شغلی بیشتر را فراهم سازند. علاوه بر آن، بی‌اعتمادی شکل گرفته بین معلمان به دلیل بی‌نزاکتی اعمال شده می‌تواند محیطی ایجاد کند که در آن معلمان احساس می‌کنند از سوی همکاران خود حمایت نمی‌شوند. بر این اساس، هنگامی که معلمان به همکاران خود اعتماد نداشته باشند ممکن است در صورت نیاز به کمک یا راهنمایی دچار تردید شوند؛ بنابراین عدم حمایت از سوی همکاران می‌تواند به افزایش احساس بیگانگی از شغل کمک کند. از سوی دیگر، بی‌اعتمادی مانع همکاری موثر و کار گروهی می‌شود. هنگامی که معلمان به یکدیگر بی‌اعتماد شوند، ممکن است تمایلی به اشتراک گذاشتن اطلاعات، ارائه کمک یا همکاری در جهت اهداف مشترک نداشته باشند که این می‌تواند منجر به شکست همکاری، مانع از بهره‌وری و ایجاد احساس انزوا در آن‌ها شده و بیگانگی معلمان از شغل خود را افزایش دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده؛ تعیین شاخص‌های اخلاقی توسط مدیران مدارس و الزام تمامی معلمان به رعایت نمودن آن‌ها، تدوین قوانین مشخص و بازدارنده برای برخورد قاطع با عوامل ایجاد کننده بی‌نزاکتی در محیط مدارس، تقویت ارتباطات باز بین معلمان تربیت‌بدنی با دیگران با تأکید بر احترام متقابل، ایجاد فرصت‌هایی برای معلمان تربیت‌بدنی جهت تقویت مهارت‌های بین فردی، روش‌های حل تعارض و هوش هیجانی خود، ایجاد یک فضای کاری ایمن برای معلمان تربیت‌بدنی جهت بیان نمودن انتظارات شغلی خود، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در مورد موضوعاتی مانند توسعه روابط بین فردی، ارتباطات موثر و ایجاد روابط مثبت، در نظر گرفتن برنامه‌های حمایتی مانند مشاوره برای معلمان قربانی بی‌نزاکتی، افزایش درگیر شدن در شغل معلمان تربیت‌بدنی با روش‌هایی مانند دادن استقلال شغلی، مشارکت

دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و تشویق به انجام کارهای گروهی و ارزیابی منظم حجم کاری معلمان تربیت‌بدنی و قدردانی از موفقیت‌های شغلی آن‌ها پیشنهاد می‌شود. در این پژوهش نقش بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار در اعتماد بین فردی و بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار گرفت و پیشنهاد می‌شود، رابطه بی‌نزاکتی ادراک شده با سایر متغیرها همچون رفتارهای انحرافی در محیط کار، پنهان‌سازی دانش، رضایت از شغل و کناره‌گیری روان‌شناختی معلمان تربیت‌بدنی از شغل توسط سایر محققان بررسی شود؛ همچنین، در این مطالعه اعتماد بین فردی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد و پیشنهاد می‌شود در تحقیقی نقش میانجی سایر متغیرها مانند تاب‌آوری روان‌شناختی در ارتباط بین بی‌نزاکتی ادراک شده در محیط کار و بیگانگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی مورد مطالعه قرار گیرد. علاوه بر آن، جامعه آماری این پژوهش تنها معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان بود و پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آتی با افزایش حجم جامعه آماری پژوهش و مشارکت دادن معلمان تربیت‌بدنی سایر استان‌ها، پیامدهای بی‌نزاکتی از دیدگاه این معلمان مورد بررسی قرار گیرد.

**ملاحظات اخلاقی:** در این پژوهش، شرکت آزمودنی‌ها جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها اختیاری بود. به منظور حفظ حقوق آزمودنی‌ها، به آن‌ها در خصوص اطلاعات حاصل از تحلیل داده‌ها اطمینان داده شد که این اطلاعات محرمانه خواهد بود و غیرقابل شناسایی بودن افراد نیز تضمین گردید؛ همچنین اصول امانت‌داری علمی در خصوص منابع مورد استفاده رعایت گردید.

**حامی مالی:** برای اجرای این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های دولتی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نشده است.

**مشارکت نویسندگان:** نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش بخش‌های مختلف این تحقیق مشارکت داشته‌اند.

**تعارض منافع:** بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

**تقدیر و تشکر:** از کلیه معلمان تربیت‌بدنی که در این پژوهش همکاری نمودند تقدیر و تشکر می‌شود.

## منابع

1. Turner K. Workplace incivility and organizational outcomes: is the quality of social relationships at work important for employee attitudes, behaviors, and mental health? [Dissertation]: Acadia University, Nova Scotia; 2020.
2. Lee S, Byun G, Kim S. Effects of coworkers' helping behavior on employees' knowledge sharing and creativity: the moderating role of interactional justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18:13302. DOI: 10.3390/ijerph182413302
3. Hur WM, Kim BS, Park, SJ. The relationship between coworker incivility, emotional exhaustion, and organizational outcomes: The mediating role of emotional exhaustion. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. 2015; 25:701–712. DOI: 10.1002/hfm.20587
4. Anderson LM, Pearson CM. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*. 1999; 24(3):452–471.
5. Yao J, Lim S, Guo CY, Ou AY, Ng JWX. Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network. *Journal of Applied Psychology*. 2022; 107(2):193-220. DOI: 10.1037/apl0000870
6. Cho M, Bonn MA, Han SJ, Lee KH. Workplace incivility and its effect upon restaurant frontline service employee emotions and service performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2016; 28:2888–2912. DOI: 10.1108/IJCHM-04-2015-0205
7. Gui W, Bai Q, Wang L. Workplace incivility and employees' personal initiative: a moderated mediation model of emotional exhaustion and meaningful work. *SAGE Open*. 2022; 12(1):1-15. DOI: 10.1177/21582440221079899



8. Lan Y, Xia Y, Li S, Wu W, Hui J, Deng H. Thwarted enthusiasm: Effects of workplace incivility on newcomer proactive behaviors. *Chinese Management Studies*. 2020; 14:1035–1056. DOI: 10.1108/CMS-05-2019-0167
9. Han S, Harold CM, Oh IS, Kim JK, Agolli A. A meta-analysis integrating 20 years of workplace incivility research: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Organizational Behavior*. 2022; 43(3):497-523. DOI: 10.1002/job.2568
10. Martin LD, Zadinsky JK. Frequency and outcomes of workplace incivility in healthcare: A scoping review of the literature. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(7): 3496-3518. DOI: 10.1111/jonm.13783
11. Mitchell MS, Ambrose ML. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*. 2007; 92:1159–1168. DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.1159
12. Mohammadi Moghadam Y, Shoghi B. Impact of organizational wisdom on interpersonal trust with the mediating role of emotional intelligence. *Management Studies in Development and Evolution*. 2021; 30(101):67-90. DOI: 10.22054/jmsd.2021.47951.3463
13. Sun B, Yu X, Yuan X, Sun C, Li W. The effect of social perspective-taking on interpersonal trust under the cooperative and competitive contexts: The mediating role of benevolence. *Psychology Research and Behavior Management*. 2021; 14:817–826. DOI: 10.2147/PRBM.S310557
14. Brewster KN. The effect of interpersonal and institutional trust on organizational commitment in voluntary settings on organizational commitment in voluntary settings. [Dissertation]: University of Northern Colorado; 2019.
15. Alkaabi O, Wong C. Relationships among authentic leadership, manager incivility and trust in the manager. *Leadership in Health Services*. 2020; 33(1):27-42. DOI: 10.1108/LHS-06-2019-0030
16. Saleem F, Malik MI, Asif I, Qasim A. Workplace incivility and employee performance: does trust in supervisors matter? (A dual theory perspective). *Behavioral Science*. 2022; 12:513-538. DOI: 10.3390/bs12120513
17. Rawat PS, Bhattacharjee SB, Ganesh V. Selective incivility, trust and general well-being: a study of women at workplace. *Journal of Indian Business Research*. 2019; 12(3):303–326. DOI: 10.1108/JIBR-04-2018-0107
18. Welbourne JL, Sariol, AM. When does incivility lead to counterproductive work behavior? Roles of job involvement, task interdependence, and gender. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017; 22:194–206. DOI: 10.1037/ocp0000029
19. Kavakli BD, Yildirim N. The relationship between workplace incivility and turnover intention in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30:1235–1242. DOI: 10.1111/jonm.13594
20. Wu LZ, Zhang H, Chiu RK, Kwan HK, He XG. Hostile attribution bias and negative reciprocity beliefs exacerbate incivility's effects on interpersonal deviance. *Journal of Business Ethics*. 2014; 120:189–199. DOI: 10.1007/s10551-013-1658-6
21. Schilpzand P, Huang L. When and how experienced incivility dissuades proactive performance: An integration of sociometer and self-identity orientation perspectives. *Journal of Applied Psychology*. 2018; 103(8):828–841. DOI: 10.1037/apl0000303
22. Wang H, Yan M, Wu G, Li J, Wang X. Hostile retaliation or identity motivation? The mechanisms of how newcomers' role organizational socialization affects their workplace ostracism. *Acta Psychologica Sinica*. 2019; 51(1):128–140. DOI: /10.3724/SP.J.1041.2019.00128
23. Shantz A, Alfes K, Truss C. Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *International Journal of Human Resource Management*. 2014; 25:2529–2550. DOI: 10.1080/09585192.2012.667431



24. Garcia-Contreras R, Muñoz-Chávez JP, Muñoz-Chávez RL, Lezama-León E, Barrios-Quiroz H. Work Alienation, deviant workplace behavior and performance in public sector. *Sustainability*. 2022; 14:1-14. DOI: /10.3390/su141710490
25. Amarat M, Akbolat M, Ünal Ö, GüneşKarakay B. The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27(3):553-559. DOI: 10.1111/jonm.12710
26. Xia B, Wang X, Li Q, He Y, Wang, W. How workplace incivility leads to work alienation: A moderated mediation model. *Frontiers Psychology*. 2022; 13:1-13. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.921161
27. Darkhor S, Arshadhi N, Hashemi I. Designing and testing a model of some consequences of observing incivility in the workplace. *Social Psychology Researches*. 2018; 28:23-40. [In Persian]
28. Savadkouhi S, Oreyzi HR, Asgari K. Investigating the relationship between civility, respect and enhancement relationship with relational energy: the mediating role of the climate of trust and respect. *Journal of Research in Cognitive and Behavioral Sciences*. 2020; 10(1):18, 1-20. [In Persian] DOI: 10.22108/cbs.2020.124320.1426
29. Sheykhi R, Nastiezaie N. The effect of workplace ostracism on workplace incivility through the mediating role of turnover intention of physical education teachers in Sistan Region. *Research on Educational Sport*. 2021; 9(24):161-86. [In Persian] DOI: 10.22089/res.2021.9742.1996
30. Maharani Barzani M, Sadeghi Deh Cheshmeh M, Rashidpour A. Investigating the effects of perceived organizational policies on incivility in the workplace through employees' perceived resilience. *Human Resources Excellence*. 2022; 3(2):1-20. [In Persian]
31. Rahimi Kolor H, Ebrahimi Kharajo V. The effect of the dark triad of personality on organizational citizenship behavior: The role of rudeness in work environment and Islamic work ethics. *Journal of Sustainable Human Resource Management*. 2023; 5(8):265-285. [In Persian] DOI: 10.22080/shrm.2023.4169
32. Haq IU, De Clercq D, Azeem MU. The danger of feeling sorry for oneself: How coworker incivility diminishes job performance through perceived organizational isolation among self-pitying employees. *Australian Journal of Management*. 2023; 48(1):130-146. DOI: 10.1177/03128962221092088
33. Nawaz M, Abid G, Quartey-Papafio TK. Relation of workplace incivility, prosocial motivation and emotional exhaustion to thriving of nurses. *Nursing Research and Reviews*. 2022; 12:207-222. DOI: 10.2147/NRR.S373694
34. Zahid A, Nauman S. Does workplace incivility spur deviant behaviors: roles of interpersonal conflict and organizational climate? *Personnel Review*. 2023; <https://doi.org/10.1108/PR-01-2022-0058>.
35. Kuriakose V, Paul V, Bishwas SK. Examining the pathway linking workplace incivility and employee well-being: a study among frontline hotel employees in India. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2022; 35(7):2465-2480. DOI: 10.1108/IJCHM-01-2022-0142
36. Omofowa S, Akhidue-Ogogo RO. Predictors of work incivility on alienation sensitivity in Organization. Conference Paper, August 2023; <https://www.researchgate.net/publication/373682897>.
37. Cahyadi A, Hendryadi H, Mappadang A. Workplace and classroom incivility and learning engagement: the moderating role of locus of control. *International Journal for Educational Integrity*. 2021; 17(4):1-14. DOI: 10.1007/s40979-021-00071-z
38. Orunbon NO, Ibikunle GA. Principals' toxic leadership behavior and teachers' workplace incivility in public senior secondary schools, Lagos State, Nigeria. *Journal of Education and Learning Innovation*. 2023; 3(2):202-213. DOI: 10.35877/454RI.eduline1717
39. Rahimi Pordanjani T, Ghorbanian A. The relationship between job demands and workplace incivility in an industrial company: the mediating role of emotional exhaustion and moderating role of perceived organizational support. *Occupational Medicine Quarterly*. 2021; 13(1):24-33. [In Persian] DOI: 10.18502/tkj.v13i1.6576



40. Peyravi M. The effect of emotional regulation self-efficacy on interpersonal trust and moral decision-making of physical education teachers. [Thesis]: Azadshahr Islamic Azad University; 2023. **[In Persian]**
41. Bai N, Ghanbarpour Nosrati, A. & Sadegh Khiji, I. (2018). Studying effects of organizational factors on work alienation among employers of sport and youth offices in Golestan province. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2018; 5(2):235-247. **[In Persian]** DOI: 10.22044/shm.2018.5068.1422
42. Seyed Abbaszade MM, Amani Saribegloo J, Khezri Azar H, Pashoi, G. An introduction to structural equation modeling by PLS method and its application in behavioral sciences. Uromia University Publication; 2012. **[In Persian]**
43. Rajabi M, Rasoolimanesh SM, Andam R, Abdollahnezhad F. A systematic review of PLS in sports management. *Human Resource Management in Sport*. 2023; 10(1):167-192. **[In Persian]** DOI: 10.22044/shm.2023.12856.2541
44. Chin WW. The partial least squares approach for structural equation modeling. Lawrence Erlbaum Associates Publishers; 1998.

