

the effect of Workplace Ostracism and Workplace Incivility on innovative work behavior with the mediating role of occupational anxiety

Abbas Ghaedamini Harouni  *

PhD in Cultural Management, , Visiting professor University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Maryam Salehi Farsani

Bachelor's student in cultural management, Farsan Center Applied Science University, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Alireza Jafari Farsani

Bachelor's student in cultural management, Farsan Center Applied Science University, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Elahe Musharraf ghahfarakhi 

Visiting professor University of Applied Sciences of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Somayeh Shah Bandari Guchani 

Visiting professor University of Applied Sciences of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Abstract

Context and Purpose: A suitable work environment keeps employees in a safe and relaxed state where they can reach their maximum efficiency, while rejection from the work environment and incivility in the work environment cause job anxiety and prevent innovative work behavior. so The purpose of this study was to investigate the effect of being rejected from the workplace and Workplace Incivility on innovative work behavior with the mediating role of occupational anxiety.

Methodology: . The present study was applied in terms of its purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of this research was all the employees of Chaharmahal and Bakhtiari provinces, whose number was 2255. According to the size of each region, the sample size was 660 using Cochran's formula, and the sample was selected using the stratified sampling method according to the size of each region. The class was not selected. The research tools were the standard questionnaire of Workplace Ostracism by Rasool et al. (2019), the standard questionnaire of incivility in the workplace by Rasool et al. (2020), the standard questionnaire of innovative work behavior by Steib and Stein (2017) and the standard questionnaire of job anxiety by De Klerk (2020). that the validity of the questionnaires was examined based on content, form and structure validity and after the necessary terms validity was confirmed and on the other hand the reliability of the questionnaires was 0.88, 0.88, 0.77 and 0.77 respectively with Cronbach's alpha method. 0 was estimated and data analysis was done at an inferential level including structural equation modeling.

Findings: The results of the research showed that Workplace Ostracism a negative and significant effect on innovative work behavior, and the coefficient of this effect was -0.57, and Workplace Incivility had a negative and significant effect on innovative work behavior, and the coefficient of this effect was -0.67. Job anxiety had a negative and significant effect on innovative work behavior, and the coefficient of this effect was -0.66.

Keywords: Workplace Ostracism, Workplace Incivility, Innovative Work Behavior, Job Anxiety.

* Corresponding Author: abbasghaedamini2020@gmail.com

How to Cite: Ghaedamini, A., Salehi, M., Jafari, A., Musharraf, E., Shah Bandari, S. (2025). the effect of Workplace Ostracism and Workplace Incivility on innovative work behavior with the mediating role of occupational anxiety. *Journal of Comparative Public Administration*, 3(1), 78-98. DOI: [10.22098/cpa.2025.14756.1037](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.14756.1037)

Extended Abstract

Introduction

The performance of people related to entrepreneurs of educational organizations in Iran is affected by the Ostracism of the work environment and impoliteness in the work environment. The direct relationship between Ostracism in the workplace and incivility in the workplace and job anxiety has been less investigated in previous researches. But the relationship between workplace Ostracism and incivility in the workplace, job anxiety and innovative work behavior has not been investigated yet. Especially job anxiety as a mediating role should be considered and investigated by researchers. Many employees experience Ostracism and rudeness in their workplace, but do not disclose their concerns for fear of discrimination. This affects their work efficiency and this reduces their interest in work and organization. Their work performance is also weakened due to the creation of a bad image that leads to the creation of a toxic work environment among peers and colleagues (Evans Lako and Knapp, 2018). Therefore, the current research is an attempt to help the employees of Chaharmahal and Bakhtiari universities to reduce the Ostracism of the work environment and incivility in the work environment and job anxiety to achieve innovative work behavior. This current research shows how the Ostracism of the workplace and rudeness in the workplace affect the work life, friends and family life of the employees, because the Ostracism of the workplace and rudeness in the workplace disturb the balanced work life of the employees, and as a result, life is very They create chaos, confusion and stress. Based on the literature discussed above, the present study analyzes the relationships between workplace Ostracism and workplace incivility, job anxiety, and innovative work behavior. Additionally, insights into workplace Ostracism and workplace incivility, job anxiety, and innovative work behavior are discussed. Therefore, based on the literature discussed above, the research questions were as follows: How does Ostracism in the workplace affect innovative work behavior? How does incivility in the workplace affect innovative work behavior? How does job anxiety play a mediating role between workplace Ostracism, workplace incivility and innovative work behavior?

Materials and Methods

The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data analysis of the correlation type (structural equation modeling). The statistical population of this research is 2250 employees working in the universities of Chaharmahal and Bakhtiari provinces. The use of Cochran's formula was 660 people. In this research, a stratified sampling method proportional to the volume was used. In order to take a sample, the researcher first took a preliminary sample and calculated the variance of the sample, and the maximum value of the variance was calculated as 0.601, then with Sample size was calculated using Cochran's formula.

Discussion and Results

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of Workplace Ostracism and incivility in the work environment on innovative work behavior with the mediating role of job anxiety in the universities of Chaharmahal and Bakhtiari provinces, and all research hypotheses were confirmed. The findings of the present research are in agreement with the researches of Karim et al. (2023), Abdullah et al. (2021), Maninin et al. (2023), Bakare et al. (2022), Lu et al. (2021), Kim et al. (2021), Rasool et al. (2020) and Mao et al. (2019) have an indirect alignment. In the interpretation of the findings of the present study, it should be said that Workplace Ostracism and Workplace Ostracism have attracted the attention of many researchers. A suitable environment keeps employees in a safe and calm state from which they can reach their maximum efficiency, while Workplace

Ostracism and incivility in the work environment cause job anxiety. Incivility in the workplace is a major source of job anxiety for employees.

Conclusions

The current research is based on the theory of conservation of resources and the results of this research confirm that the theory of conservation of resources supports the above. The connection of previous research on violence in the workplace also showed that the Ostracism of the workplace and rudeness in the workplace are important factors that affect the short-term performance of universities in Chaharmahal and Bakhtiari provinces. Similarly, innovative work behavior is a critical factor that increases the short-term and long-term performance of the universities of Chaharmahal and Bakhtiari province, which brings sustainability to the universities. By discussing the effect of workplace Ostracism and incivility in the workplace on innovative work behavior, the present study shows the potential long-term negative effects of Workplace Ostracism and incivility in the workplace on universities

Keywords: Workplace Ostracism , incivility in the work environment, innovative work behavior, job anxiety

تاثیر طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی اضطراب شغلی

عباس قائدامینی هارونی*

دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

مریم صالحی فارسانی

دانشجوی کارشناسی مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

علی رضا جعفری فارسانی

دانشجوی کارشناسی مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

الهه مشرف قهفرخی

مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

سمیه شاه بندری قوچانی

مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۷۸-۹۸

چکیده

زمینه و هدف: محیط کار مناسب، کارکنان را در حالتی مطمئن و آرام نگه می‌دارد که می‌توانند به حداکثر بازده خود برسند، در حالی که طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار باعث ایجاد اضطراب شغلی می‌شود و از رفتار کاری نوآورانه جلوگیری می‌کند. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی اضطراب شغلی بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بودند که تعداد آن‌ها ۲۲۵۵ نفر بود با توجه به حجم هر منطقه با استفاده از فرمول کوکران ۶۰۰ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد طرد شدن از محیط کار رسول و همکاران (۲۰۱۹)، پرسش‌نامه استاندارد بی‌نزاکتی در محیط کار رسول و همکاران (۲۰۲۰)، پرسش‌نامه استاندارد رفتار کاری نوآورانه سیتی و استین (۲۰۱۷) و پرسش‌نامه استاندارد

* نویسنده مسئول: abbasgheadamini2020@gmail.com

نحوه ارجاع دهی: قائدامینی، ع.، صالحی فارسانی، م.، جعفری فارسانی، ع.، مشرف قهفرخی، ا. و شاه بندری قوچانی، س. (۱۴۰۴). تاثیر طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی اضطراب شغلی. فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی، ۳(۱)، ۷۸-۹۸. <https://doi.org/10.22098/cpa.2025.14756.1037>

اضطراب شغلی دکلرک (۲۰۲۰) بود که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگرپایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ ، ۰/۸۸ ، ۰/۷۷ و ۰/۷۷ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد طرد شدن از محیط بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر منفی و معناداری داشت که ضریب این تأثیر ۰/۵۷ - بود و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر منفی و معناداری داشت که ضریب این تأثیر ۰/۶۷ - بود و اضطراب شغلی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر منفی و معناداری داشت که ضریب این تأثیر ۰/۶۶ - بود.

کلیدواژه‌ها: طرد شدن از محیط کار، بی‌نزاکتی در محیط کار، رفتار کاری نوآورانه، اضطراب شغلی.

مقدمه

طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارند. پژوهش‌های قبلی به طور مختصر در مورد آن بحث کرده‌اند (Anjem et al., 2017; Scott, 2018). با این حال، اضطراب شغلی مرتبط با آن هنوز نیاز به بحث بیشتری دارد. این اضطراب شغلی که در زندگی کارکنان رخ می‌دهد به طرق مختلف بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، مانند زندگی شغلی و خانوادگی آن‌ها. همچنین منجر به بار روانی بالایی در بین کارکنان می‌شود. برخی از کارکنان از نظر ذهنی قوی هستند و جرات دارند در برابر این چالش‌ها روبه رو می‌شوند، در حالی که برخی دیگر از نظر ذهنی ضعیف‌تر هستند و سعی می‌کنند از این چالش‌ها فرار کرده و از کار خود استعفا دهند تا خشونت محیط کار ناشی از طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار را تأیید کنند (Xing Y, Li, 2022).

نقش میانجی اضطراب شغلی بین طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتار کاری نوآورانه برای تعیین پیامدهای آن برای پژوهشگران و دانشگاهیان است (Sama et al., 2020). افرادی که در محیط کار با یکدیگر تعامل دارند ممکن است ابعاد مختلفی داشته باشند که ممکن است مثبت یا منفی باشد. این تعاملات مختلف به نتایج متفاوتی منجر می‌شود. تعاملات مثبت سطح بهره‌وری را در یک محیط کاری نوآورانه افزایش می‌دهد، در حالی که تعامل منفی منجر به خشونت در محیط کار می‌شود که منجر به کاهش سطح رفتار کاری نوآورانه کارکنان می‌شود (Rasoul et al., 2019). طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار برای کارکنان خوب نیست و بر عملکرد، رفتار کاری نوآورانه، کارایی اثر می‌گذارد و باعث ایجاد اضطراب شغلی در بین کارکنان می‌شود. وضعیت ناآرامی را در مدیران سازمان ایجاد می‌کند تا کارایی و سود سازمانی کارکنان خود را اندازه‌گیری کنند. مدیران سازمانی پس از تجسم عوامل ایجاد طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار تلاش خود را برای بررسی مجدد شیوه‌های منابع انسانی انجام می‌دهند (Wang & et al, 2002). محیط کاری سالم و رفتار کاری نوآورانه با بازنگری در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی توسط مدیران سازمانی در سازمان حاصل می‌شود. در سال‌های اخیر، طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده‌اند، زیرا طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار طرد شدن محیط کار به شدت بر بهره‌وری سازمان تأثیر منفی دارد (Daniels et al., 2017; Rasool et al., 2019). از نظر حذف طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار و اثرات آن بر رفتار کاری نوآورانه، ادبیات موجود بینش‌های فکری متفاوتی را ارائه می‌کند و برای مدیران و پژوهشگران یافتن راه‌هایی برای حل این مسئله محیط کار سمی بسیار مهم است (Kosir et al., 2019). طرد شدن در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد. اندازه‌گیری این رفتارها نیازمند شفاف سازی بیشتر توسط روسای سازمان‌ها است زیرا کارکنان ستون فقرات سازمان‌ها محسوب می‌شوند. هنگامی که یک محیط کار

حمایتی وجود داشته باشد، رفتار کاری نوآورانه کارکنان را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، طرد شدن در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار سطوح عملکرد کارکنان را کاهش می‌دهند (Rosoul et al., 2019; Kosir et al., 2019). طبق پژوهش‌های قبلی، طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار باعث کاهش عملکرد سازمانی و رفتار کاری نوآورانه می‌شود (Rosoul et al., 2019; Zhou, 2020). این مشکل عملکرد متاثر از طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار توجه پژوهشگران را به بررسی و رسیدگی به این موضوع با توجه بیشتر به منظور شناسایی ریشه‌ها و علل طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار برای سازمان و همچنین برای سایر ذینفعان جلب کرد (Daniels et al., 2017; Hair et al., 2018). عملکرد افراد نوآور در سازمان‌های آموزشی تحت تأثیر طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار قرار دارد. رابطه مستقیم بین طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار و اضطراب شغلی در پژوهش‌های قبلی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. اما رابطه بین طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار، اضطراب شغلی و رفتار کاری نوآورانه هنوز مورد بررسی قرار نگرفته است. به ویژه اضطراب شغلی به عنوان یک نقش میانجی باید توسط پژوهشگران مورد توجه و بررسی قرار گیرد. بسیاری از کارکنان در محیط کار خود با طرد شدن و بی‌نزاکتی مواجه می‌شوند، اما به دلیل ترس از تبعیض، نگرانی‌های خود را فاش نمی‌کنند. این امر بر راندمان کاری آن‌ها اثر می‌گذارد و همین امر باعث کاهش علاقه آن‌ها به کار و سازمان می‌شود. عملکرد کاری آن‌ها نیز به دلیل ایجاد تصویر بدی که منجر به ایجاد یک محیط کاری سمی در بین همسالان و همکاران می‌شود، تضعیف می‌شود (Evans-Laco and Knapp, 2018). بنابراین، پژوهش حاضر به کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری برای کاهش طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار و اضطراب شغلی برای دستیابی به رفتار کاری نوآورانه کمک می‌کند. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار چگونه بر زندگی کاری و خانوادگی کارکنان تأثیر می‌گذارد، زیرا طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار زندگی متعادل کاری کارکنان را مختل می‌کنند و در نتیجه زندگی بسیار آشفته، گیج‌کننده و پر استرسی ایجاد می‌کنند. بر اساس ادبیات بحث شده در بالا، پژوهش حاضر روابط بین طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار، اضطراب شغلی و رفتار کاری نوآورانه را تحلیل می‌کند. علاوه بر این، بینش‌هایی در مورد طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار، اضطراب شغلی و رفتار کاری نوآورانه مورد بحث قرار می‌گیرد. بنابراین، بر اساس ادبیات بحث شده در بالا، سؤالات پژوهش به شرح زیر بود: چگونه طرد شدن در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد؟ بی‌نزاکتی در محیط کار چگونه بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد؟ چگونه اضطراب شغلی بین طرد شدن در محل کار، بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی ایفا می‌کند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار کاری نوآورانه

رفتار نوآورانه کارکنان به یک فرآیند کامل در محیط کار اشاره دارد که در آن افراد ایده‌های جدید را تولید، ترویج و اجرا می‌کنند (Wang & et al, 2022). تحقیقات در مورد رفتار نوآورانه کارکنان در چند دهه گذشته با سرعت فزاینده‌ای افزایش یافته است و به طور کلی اعتقاد بر این است که رفتار نوآورانه کارکنان منبع مهمی از مزیت رقابتی سازمانی است که منجر به توسعه یک سازمان می‌شود (Wang & et al, 2021).

بی نزاکتی در محیط کار

بی نزاکتی در محیط کار توسط اندرسون و پیرسون^۱ (۱۹۹۹) به عنوان رفتار با تمرکز پایین با برخی از اهدافی که ماهیت آنها نامشخص است به منظور پایین آوردن کارمندی که هدف قرار گرفته است، مشخص شده است. این رفتارها خلاف ارزش‌های اخلاقی یک سازمان است و به طور مرتبط نشان دهنده عدم توجه به دیگران است. علاوه بر این، برای درک واضح تر از این موضوع گسترده، زمانی است که کارکنان دست به اعمالی می‌زنند که به صورت کلامی و غیرکلامی خصمانه و پرخاشگرانه هستند، و در آن آسیب فیزیکی به دیگران حذف می‌شود. بی‌نزاکتی در محیط کار اغلب توسط پژوهشگران به عنوان یک ویژگی مهم یا مظهر رفتارهای انحرافی در محیط کار تلقی می‌شود (Sama et al., 2020).

طرد شدگی در محیط کار

طرد شدگی توسط فریس^۲ (۲۰۰۸) به عنوان، ادراک محدوده‌ای که در آن یک کارمند فکر می‌کند که توسط دیگران در یک سازمان نادیده گرفته شده است، برای درک واضح تر، رابینسون و بنت^۳ (۲۰۱۳) مثالی ارائه می‌دهند که فرض کنید شخصی به دیگری سلام می‌کند. کارمند و فردی در محیط کار احوال پرسى شما را جواب نمی‌دهد، چندان واضح نیست که آیا آن فرد شما را نادیده می‌گیرد یا شاید به صدای شما را نشنیده است و همچنین به عنوان مغایر با هنجارهای احترام گنجانده شده است. رابینسون و همکاران (۲۰۱۳) در یک اصطلاح گسترده‌تر تعریف می‌کنند که طردگرایی در محیط کار محدوده‌ای است که در آن کارمند یا گروهی از کارمندان عضوی را که از اعضای دیگر سازمان است حذف می‌کنند و درگیر آن دسته از اقداماتی می‌شوند که از نظر اجتماعی مناسب نیستند و این محرومیت یا حذف اجتناب ممکن است متفاوت باشد و به انگیزه و شدت کار، پروژه و همچنین به فرهنگ سازمانی بستگی دارد. کار تکمیلی اهمیت طرد شدن در محیط کار را نشان می‌دهد و توجه زیادی به آن دسته از پیامدها و تأثیراتی دارد که از طرد شدن محیط کار ناشی می‌شوند، زیرا بسیاری از محققین مشاهده کردند که باعث پنهان شدن دانش و تبدیل شدن به مقدمه آن می‌شود تأثیر طرد شدن محیط کار نه تنها بر سازمان‌ها بلکه بر کارگران نیز تأثیر منفی می‌گذارد و این موارد عمدتاً به دو بخش تقسیم می‌شوند^۱. تأثیری که روانی است^۲. تأثیری عملگرا است (Robinson & et al, 2013).

تئوری حفاظت از منابع

کارکنانی که در معرض محیط کار مخرب قرار می‌گیرند، علاقه کمتری به کار تعیین شده در مقایسه با محیط کار تعاونی، نگرش کاری منفی‌تری دارند. بر اساس این رفتارهای منفی، کارکنان نیز کاهش منابع را تجربه می‌کنند. این نشان دهنده یک انگیزه بعدی در حفظ منابع در تلاش‌های مرتبط با کار است (Miner and Cortina, 2016) تئوری حفاظت از منابع توضیح می‌دهد که کارکنان در هنگام تجربه تعارض کار-خانواده یا سیاست‌های ناکارآمد در سازمان، علاقه‌ای به نگرش کاری مثبت نشان نمی‌دهند. به طور مشابه، استدلال می‌شود که از دست دادن منابع می‌تواند به دلیل قرار گرفتن در معرض طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار کارکنان رخ دهد. این ضررها ممکن است به شکل آسیب رساندن به احترام و جذب خود در مورد عملکرد سازمانی که در آن کار می‌کنند، باشد (Hershkovis et al., 2017) به طوری که آن‌ها به سلامتی همکاران خود اهمیت نمی‌دهند و سعی می‌کنند انرژی خود را حفظ کنند. آن زبان‌ها را جبران کنند (Hobfull, 2001) کارکنانی که توانایی بازپایی منابع از دست

¹ - Andersson and Pearsons

² - Ferris

³ - Robinson and Bennett

رفته و ایفای نقش در حفاظت از منابع باقی مانده را دارند، برای مقاومت در برابر پیامدهای منفی ناشی از سمیت در محیط کار بسیار مناسب هستند (Khan et al., 2020).

علاوه بر این، حفظ تئوری منابع و ایده اصلی بر اساس از دست دادن منابع می‌چرخد (Hobfud, 2011). ادراک کارکنان از مشکلات و موانع محیط کار می‌تواند اثرات بد و خطرناکی ایجاد کند. این تصورات مضر از کارکنانی که در معرض این شرایط قرار می‌گیرند به حدی است که در تغییر ویژگی‌های فردی نقش دارند یا فعالیت در چنین محیطی می‌تواند تجربه از دست دادن منابع را تشدید کند. به عنوان مثال، در حضور یک جو سیاسی و سازمانی، عملکرد شغلی کارکنان به دلیل تجربه ارائه ناعادلانه اطلاعات کاهش می‌یابد (Declerc, 2017). طبق پیش‌بینی‌های، به‌ویژه در زمینه تجربی پژوهش حاضر در ایران، وقتی با کارکنان مرد با سطح تحصیلات بالا با بی‌احترامی رفتار می‌شود، آنها با ضایعات بیشتری در حیثیت شخصی خود مواجه می‌شوند. زیرا در فرهنگ آموزشی ایران، مردان در مقایسه با زنان غالب‌تر هستند. بنابراین، بی‌نزاکتی در محیط کار باعث افزایش اضطراب شغلی و مسخ شخصیت در بین کارکنان می‌شود.

اضطراب در مشاغل و افزایش درک از دست دادن منابع به دلیل بی‌نزاکتی در محیط کار رخ می‌دهد و باعث مسخ شخصیت همکاران می‌شود. این احساسات اضطراب که کارکنان در طول کار خود تجربه می‌کنند، نگرانی‌هایی را در مورد عملکرد سازمانی و تکمیل وظایفی که به آنها محول شده است ایجاد می‌کند. کارکنانی که بر این باورند که همکارانشان به احترام و احساسات آنها صدمه می‌زنند، منجر به نگرانی در مورد وضعیت شغلی آنها می‌شود. این وضعیت باعث می‌شود که کارکنان به دلیل این رفتار غیرانسانی به کار خود و رفاه کارکنان خود اهمیتی ندهند (Shilpasandu et al., 2016; Slater and Boyd, 2015). پژوهش‌های قبلی ثابت کرده است که بی‌نزاکتی در محیط کار ذخیره انرژی مثبت را کاهش می‌دهد، اما توسط پژوهشگران مورد بررسی قرار نگرفته است که چقدر این انرژی در قالب اضطراب مرتبط با شغل و مسخ شخصیت در بین کارکنان تأثیر می‌گذارد (Abu Bakr, 2018; Goldart et al., 2018; Lim et al., 2008; Khan et al., 2020). بنابراین، نقش اضطراب مرتبط با شغل، که به دلیل مصرف منابع، بی‌نزاکتی در محیط کار و مسخ شخصیت نسبت به همکاران در میان کارکنان مرد و تحصیلات عالی، یک مشکل تحقیقاتی بسیار مهم است.

توسعه فرضیه‌ها

طرد شدن محل کار رابطه مستقیم منفی با رفتار کاری نوآورانه را نشان می‌دهد. نتایج پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که وقتی کارکنان احساس می‌کنند نادیده گرفته شده‌اند و بخشی از گفتگو نیستند، گروه‌های کاری دچار تضعیف روحیه می‌شوند و احساس می‌کنند در سازمان نادیده گرفته می‌شوند. این امر بر اعتماد به نفس و بهره‌وری کارکنان طرد شده تأثیر می‌گذارد که منجر به رفتار کاری ناکارآمد و کم نوآورانه می‌شود. طرد شدن مداوم باعث می‌شود کارکنان احساس کند کم ارزش هستند (Samiro Baumeister, 2002). عزت نفس کارکنان به دلیل طرد شدن تحت تأثیر قرار می‌گیرد. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند نادیده گرفته شده‌اند، آسیب می‌بینند، علاقه خود را نسبت به کار تعیین شده خود از دست می‌دهند، که در نهایت آنها را به رفتار کاری نوآورانه کمتر می‌رساند (Warburton et al., 2006). بین طردگرایی و رفتار کاری نوآورانه رابطه منفی وجود دارد. اگر طرد شدن در محل کار زیاد باشد، رفتار کاری نوآورانه کارکنان کاهش می‌یابد. هنگامی که طرد شدن در محیط کار کم است، سطح رفتار نوآورانه کار در کارکنان بالاتر است. بنابراین، با توجه به ادبیات فوق، این رابطه منفی بین طرد شدن در محیط کار با رفتار کاری نوآورانه به صورت فرضیه‌های زیر نشان داده شده است.

فرضیه ۱. طرد شدن در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر منفی می‌گذارد.

بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه

بی‌نزاکتی در محیط کار رابطه مستقیمی با رفتار کاری نوآورانه دارد. این یک رابطه منفی مستقیم بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه است. پژوهش‌های که قبلاً انجام شده است، رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه را نشان می‌دهد که کارکنانی که در محیط کار در معرض بی‌نزاکتی قرار می‌گیرند، احساس بی‌احترامی می‌کنند، عزت و احترام خود را از دست می‌دهند. این نوع رفتار منجر به کاهش کارایی و بهره‌وری آن‌ها می‌شود که در نهایت منجر به سطوح پایین بهره‌وری می‌شود که برای کارکنان و همچنین برای سازمانی که آن کارکنان در آن کار می‌کنند خوب نیست (Gosh, 2017). بی‌نزاکتی در مواجهه با کارکنان باعث می‌شود که آن‌ها احساس پرخاشگری کنند که بر سطح رفتار کاری نوآورانه آن‌ها تأثیر می‌گذارد و در نتیجه بهره‌وری کارکنان پایین می‌آید (Handio et al., 2018). بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه رابطه منفی وجود دارد. بنابراین، با توجه به ادبیات فوق، اگر بی‌نزاکتی در محیط کار بیشتر باشد، سطح رفتار کاری نوآورانه کاهش می‌یابد. اگر بی‌نزاکتی در محیط کار کم باشد، سطح بهره‌وری کارکنان افزایش می‌یابد. این رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه منجر به فرضیه زیر شد:

فرضیه ۲. بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر منفی می‌گذارد.

نقش میانجی اضطراب شغلی

ادبیات زیادی در مورد اضطراب شغلی وجود دارد که نشان دهنده ارتباط آن با طرد شدن از محیط کار همراه با بی‌نزاکتی در محیط کار است (Inarsen and Nielsen, 2015). نظریه حفاظت از منابع فرض می‌کند که اضطراب ناشی از عواملی است که ممکن است منجر به یک تهدید واقعی یا بالقوه برای منابع ارزشمند سازمان می‌شود (Rasoul and Sama, 2019). مشخص شده است که اضطراب بر منابع ناملموس و ناملموس مانند عزت نفس، اعتماد به نفس و تسلط و غیره تأثیر منفی می‌گذارد. پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که اضطراب شغلی میانجی بین طرد شدن از محیط کار، بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه است؛ (Cortina et al., 2017). این روابط نشان می‌دهد که اگر با کارکنان در دانشگاه‌ها با بی‌احترامی رفتار شود، رفتار نوآورانه را از دست خواهند داد (Othman et al., 2020). نظریه حفاظت از منابع همچنین اضافه می‌کند که رفتار بی‌ادبانه بین کارکنان می‌تواند آن‌ها را عصبانی و مضطرب کند و بیشتر منجر به کاهش عملکرد شغلی شود (سلیتیرو همکاران ۲۰۱۲، ۱). رفتار بی‌احترامی نسبت به کارکنان از همکاران و سازمان‌ها می‌تواند منجر به کاهش انرژی در کار شود (Chu et al., 2016) و منجر به ناتوانی در برآورده کردن انتظارات عملکرد مرتبط با شغل آن‌ها شود (McCarthy, 2016). بنابراین، اگر اضطراب شغلی به سطح بالاتری می‌رسد، ممکن است به این دلیل باشد که همکارشان رفتار محترمانه‌ای نسبت به احساسات و منزلت خود نشان نداده است. در مجموع، این استدلال‌ها نشان می‌دهند که اضطراب مرتبط با شغل کارکنان واسطه طرد شدن محیط کار، بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه است.

فرضیه ۴: اضطراب شغلی رابطه بین طرد شدن در محیط کار با رفتار کاری نوآورانه میانجی می‌کند.

فرضیه ۵: اضطراب شغلی رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتار کاری نوآورانه میانجی می‌کند.

پیشینه پژوهش

مروری بر سابقه ی تحقیق‌های انجام شده در موضوع طرد شدن در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتار کاری نوآورانه نشان می‌دهد که بیشتر تحقیقات در این حوزه، به بررسی طرد شدن در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کاری با دیگر موضوعات پرداخته‌اند و رابطه این این متغیرها مورد بررسی قرار نگرفته است. در زیر بخشی از این تحقیقات ارائه می‌گردد. کریم و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان مشارکت کاری به عنوان میانجی رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتارهای انحرافی در محیط کار در میان کارکنان موسسات عالی در ایالت زامفارا نیجریه که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۲۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت داشت و مشارکت کاری این رابطه را میانجی کرد. عبدالله و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار در مالزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۹۷ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار رابطه معناداری وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی به طور معناداری رفتار انحرافی و بی‌نزاکتی در محیط کار را پیش‌بینی کرد. مانینن و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان طرد محیط کار در مراقبت‌های بهداشتی: ارتباط با رضایت شغلی، استرس و سلامت درک شده که با روش توصیفی از نوع همبستگی با ۵۶۹ نفر از کارکنان در اروپا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که طرد شدن از محیط کار ارتباط مستقیم مستقیمی با رضایت شغلی، استرس و سلامت درک شده داشت. تنهایی رابطه بین طرد محیط کار، استرس و سلامت ادراک شده را به طور کامل واسطه کرد و تا حدی ارتباط بین طرد از محیط کار و رضایت شغلی را واسطه کرد. عزت نفس تا حدی واسطه ارتباط بین طرد شدن از محیط کار، استرس، رضایت شغلی و سلامت ادراک شد. باکاره و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان طرد شدگی محیط کار و رفتار کاری غیرمولد در میان کارکنان دانشگاه فدرال گوسائو، زامفارا: نقش واسطه‌ای خستگی عاطفی مالزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که طرد شدگی محیط کار بر رفتار کاری غیرمولد تاثیر مثبت داشت و خستگی عاطفی این رابطه را واسطه کرد. لو و همکاران^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان چگونه و چه زمانی طرد محیط کار بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر می‌گذارد: دیدگاه تئوری خودمختاری که با روش توصیفی از نوع همبستگی با ۲۴۷ نفر از کارکنان در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که (۱) طرد شدن از محیط کار تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار انحرافی کارکنان داشت (۲) نیازهای روانشناختی اساسی رابطه بین طرد شدن محیط کار و رفتار انحرافی کارکنان را واسطه کرد و (۳) کارکنان 'ادراک جو فراگیر تأثیر منفی طرد شدن محیط کار بر نیازهای اساسی روانشناختی را تضعیف کرد. ژینگ و لی^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان چگونه طرد محیط کار بر رفتار نوآوری کارکنان تأثیر می‌گذارد: تجزیه و تحلیل اثر واسطه گری زنجیره ای که با روش توصیفی از نوع همبستگی با ۴۰۹ نفر از کارکنان در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که طرد شدن در محیط کار به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق پنهان کردن دانش و شناسایی سازمانی با رفتار نوآورانه ارتباط منفی داشت و همچنین وابستگی متقابل وظیفه، رابطه مثبت بین طرد شدن محیط کار و پنهان کردن دانش را تضعیف کرد.

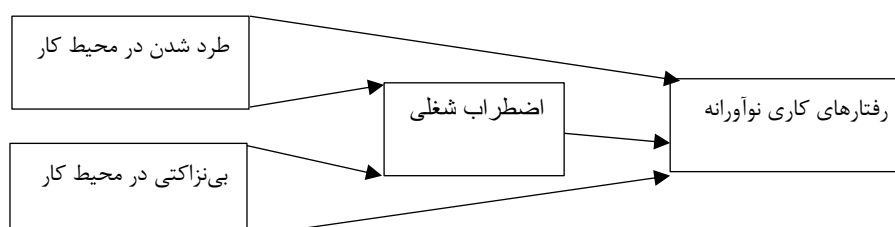
^۱ - Manninen & et al

^۲ - Bakare& et al

^۳ - Luo & et al

^۴ - Xing & Li

با توجه به موارد مطرح شده فوق به نظر می‌رسد که کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری نیازمند ارزیابی تاثیر تاثیر طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی اضطراب شغلی می‌باشد طرد شدن در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر کاهش رفتار کاری نوآورانه کارکنان دانشگاه‌ها تأثیرگذار هستند. بر اساس مطالب فوق تا الان پژوهش‌های اندکی در زمینه طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار در دانشگاه انجام گرفته و خلاء پژوهشی این پژوهش در دانشگاه‌ها در ایران احساس می‌شود بخصوص در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری که تا کنون چنین پژوهشی که طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی اضطراب شغلی انجام نگرفته است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش (ساما و همکاران، ۲۰۲۰)

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادلات ساختاری) است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۰ نفر است که نمونه‌گیری از بین این افراد صورت گرفته و تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۶۶۰ نفر بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. به منظور نمونه‌گیری، پژوهش‌گر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید. فرمول شماره (۱) نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)\varepsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن شرکت استخراج گردید. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده است نمونه‌گیری صورت گرفت.

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۱

جدول ۱: اطلاعات مربوط به جامعه آماری

منطقه	تعداد پرسنل	حجم نمونه
شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
آزاد اسلامی	۷۰۰	۱۸۰
پیام نور	۳۰۰	۸۰
علمی و کاربردی	۲۰۰	۶۰
موسسه غیر انتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش نامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر است.

جدول شماره ۲: ترکیب سئوالات پرسش نامه

متغیرهای مورد بررسی	تعداد سوالات	نگارنده
طرد شدن در محیط کار	۷	رسول و همکاران (۲۰۱۹)
بی نزاکتی در محیط کار	۷	رسول و همکاران (۲۰۲۰)
رفتار کاری نوآورانه	۷	ستیب و استین (۲۰۱۷)
اضطراب شغلی	۶	دکلرک (۲۰۲۰)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش نامه ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسش نامه های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص های برازش، سوال ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه ها است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالات ۱ تا ۷ طرد شدن در محیط کار		$GFI = 0.960 = /df\chi^2$, $RMSEA = 0.001$, $AGFI = 0.999$	برآزش مدل مناسب است
سوالات ۸ تا ۱۴ بی نزاکتی در محیط کار		$GFI = 0.970 = /df\chi^2$, $RMSEA = 0.001$, $AGFI = 0.999$	برآزش مدل مناسب است
سوالات ۱۵ تا ۲۱ رفتار کاری نوآورانه		$GFI = 0.950 = /df\chi^2$, $RMSEA = 0.001$, $AGFI = 0.999$	برآزش مدل مناسب است
سوالات ۲۲ تا ۲۷ اضطراب شغلی		$GFI = 0.980 = /df\chi^2$, $RMSEA = 0.001$, $AGFI = 0.999$	برآزش مدل مناسب است

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۱

به منظور سنجش پایایی یک نمونه ی اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که تمامی متغیرها بالای ۰/۷ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است.

جدول ۴: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
طردشدن در محیط کار	۰/۸۸
بی‌نزاکتی در محیط کار	۰/۸۸
رفتار کاری نوآورانه	۰/۷۷
اضطراب شغلی	۰/۷۷

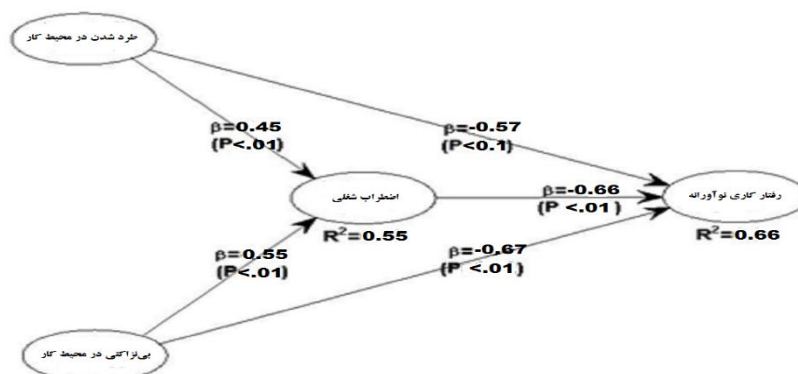
یافته‌های تحقیق

بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کننده‌ها نشان داد که ۹۷٪ متاهل و ۳٪ مجرد بودند. ۳۰٪ دارای مدرک کارشناسی، ۶۰٪ کارشناسی ارشد و ۱۰٪ هم دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سن آن‌ها ۴۴ سال و میانگین سابقه کاری ۱۰ سال بود.

جدول ۵: وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف-اسمیرنوف	مقدار معناداری
طردشدن در محیط کار	۴/۲۲	۰/۵۰	۱/۷۷۷	۰/۱۴۴
بی‌نزاکتی در محیط کار	۴/۴۰	۰/۷۰	۱/۶۶۶	۰/۱۲۲
رفتار کاری نوآورانه	۴/۱۱	۰/۶۶	۱/۵۵۵	۰/۱۳۳
اضطراب شغلی	۴/۳۳	۰/۴۴	۱/۶۶۵	۰/۱۱۱

با توجه به جدول (۴) سطح معناداری متغیرها از سطح ۰/۰۵ بزرگتر است ($P > 0/05$) پس نرمال بودن داده‌ها تایید می‌شود و می‌توان برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. فرضیه اصلی: طردشدن در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار با نقش میانجی اضطراب شغلی بر جو رفتار کاری نوآورانه تاثیر دارد.



شکل ۲ مدل اصلی پژوهش

جدول ۶: برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۲۰	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۷۷	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

جدول ۷: شاخص های برازش مدل ساختاری پژوهش با استفاده از نرم افزار «وارپ پی ال اس»

سازه / شاخص	طرشدن در محیط کار	بی نزاکتی در محیط کار	اضطراب شغلی	رفتار کاری نوآورانه
شاخص قدرت پیش بینی			۰/۵۵۵	۰/۶۶۶
ضریب تعیین			۰/۵۵۰	۰/۶۶۰
ضریب تعیین تعدیل شده			۰/۵۳۳	۰/۶۲۲
پایایی مرکب	۰/۹۲۲	۰/۹۱۱	۰/۸۸۰	۰/۸۷۰
آلفای کرونباخ	۰/۸۸۰	۰/۸۸۵	۰/۷۷۷	۰/۷۷۵
میانگین واریانس استخراج شده	۰/۵۵۵	۰/۴۸۰	۰/۵۵۰	۰/۵۴۴
تورم واریانس	۴/۰۴۴	۴/۰۲۲	۳/۷۷۷	۳/۸۸۸

با توجه به جدول (۵) مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

جدول ۸: همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

طرشدن در محیط کار	بی نزاکتی در محیط کار	اضطراب شغلی	رفتار کاری نوآورانه
(۰/۹۵)	۰/۵۵	۰/۴۴	۰/۴۵
۰/۵۴	(۰/۹۴)	۰/۵۵	۰/۴۸
۰/۵۷	۰/۵۵	(۰/۹۳)	۰/۵۵
۰/۵۶	۰/۵۲	۰/۵۰	(۰/۹۲)

جدول ۹: نتیجه کلی آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه	ادعای فرضیه های پژوهش	β	R^2	آماره t	نتیجه
اول	طرشدن در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه	-۰/۵۷۷	۰/۶۶۶	< ۰/۰۰۱	تأیید
دوم	بی نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه	-۰/۶۷۶	۰/۶۷۷	< ۰/۰۰۱	تأیید
سوم	اضطراب شغلی بر رفتار کاری نوآورانه	-۰/۶۶۵	۰/۶۸۸	< ۰/۰۰۱	تأیید

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت استرپ^۱ بررسی شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۱۰ مشاهده نمود. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۱۰ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای اضطراب شغلی، به عنوان متغیر میانجی بین طردشدن در محیط کار با رفتارکاری نوآورانه در محیط کار (۰/۰۸۸۸) و حد بالای آن (۰/۰۲۲۲) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین اضطراب شغلی در بین رابطه بین طردشدن در محیط کار با رفتارکاری نوآورانه، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند؛ همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای اضطراب شغلی، به عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتارکاری نوآورانه (۰/۰۷۷۷) و حد بالای آن (۰/۰۱۱۱) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین برای اضطراب شغلی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتارکاری نوآورانه، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول ۱۰: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵
				حد بالا	حد پایین
طردشدن در محیط کار - اضطراب شغلی - رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۳۵۵	۰/۰۳۳۳	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۷۰	۰/۰۸۸۸
بی‌نزاکتی در محیط کار - اضطراب شغلی - رفتار کاری نوآورانه	۰/۰۲۲۲	۰/۰۱۷۷	۰/۰۰۰۲	۰/۰۲۰۰	۰/۰۷۷۷

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانی، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۱۰) ارائه شده است.

جدول ۱۱: شاخص‌های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس ^۲	۳/۷۷۷	۵ < قابل قبول، ایده آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^۳	۰/۶۶۶	۰/۱ > ضعیف، ۰/۲۵ > متوسط، ۰/۳۶ > عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر ^۴	۰/۵۸۸	۰/۰۵ <	۰/۰۰۱ <	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین ^۵	۰/۶۰۵	۰/۰۵ <	۰/۰۰۱ <	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

^۱ - Bootstrap

^۲ - Average Variance Inflation Factor (AVIF)

^۳ - Goodness-of Fit Index (GOF)

^۴ - Average path coefficient (APC)

^۵ - Average R-squared (ARS)

طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. یک محیط کاری مناسب کارکنان را در حالتی مطمئن و آرام نگه می‌دارد که می‌توانند به حداکثر بازده خود برسند، در حالی که طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار باعث ایجاد اضطراب شغلی می‌شوند. سازمانی که از طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار رنج می‌برد، منبع اصلی اضطراب شغلی برای کارکنان است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی اضطراب شغلی در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام شد و تمام فرضیه‌های پژوهش تایید شد. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های کریم و همکاران (۲۰۲۳)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، مانینین و همکاران (۲۰۲۳)، باکاره و همکاران (۲۰۲۲)، لو و همکاران (۲۰۲۲)، ژینگ و لی (۲۰۲۲)، ژو و ژانگ (۲۰۲۱)، کیم و همکاران (۲۰۲۱)، رسول و همکاران (۲۰۲۰) و مائو و همکاران (۲۰۱۹) هم راستایی غیر مستقیم دارد. در تفسیر یافته‌های پژوهش حاضر باید گفت که طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. یک محیط مناسب کارکنان را در حالتی مطمئن و آرام نگه می‌دارد که از آن می‌توان به حداکثر بازدهی خود برسد، در حالی که طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار باعث ایجاد اضطراب شغلی می‌شوند، سازمانی که از طرد شدن از محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار رنج می‌برد، منبع اصلی اضطراب شغلی برای کارکنان است. اول، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که طرد شدن از محیط کار به طور مستقیم با رفتار کاری نوآورانه مرتبط است. این از فرضیه ۱ تایید می‌کند که در آن سطوح بالاتر طرد شدن از محیط کار منجر به سطح پایین رفتار کاری نوآورانه می‌شود. این نتیجه با نظریه حافظت از منابع نیز مطابقت دارد. بر اساس اعتماد و صداقت، سازمان‌ها، کارکنان و ذینفعان را می‌توان به عنوان همکار در نظر گرفت، اما گاهی اوقات روابط به دلیل طرد شدن در محیط کار نامناسب می‌شوند. بنابراین، یافته‌ها نشان داد که طرد شدن از محیط کار، اضطراب شغلی، افسردگی و بی‌خوابی را در بین کارکنان به ارمغان می‌آورد و بر رفتار کاری نوآورانه آن‌ها تأثیر می‌گذارد. ثانیاً، نتایج این تحقیق نشان داد که بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه رابطه منفی وجود دارد. سطح بالای بی‌نزاکتی در محیط کار در میان کارکنان در محیط کار در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری احتمالاً رفتار کاری نوآورانه کمتری ایجاد می‌کند. این از فرضیه ۲ تایید می‌کند که در آن سطوح بالاتر بی‌نزاکتی در محیط کار منجر به سطوح پایین تر رفتار کاری نوآورانه می‌شود. به طور مشابه، رسول و همکاران (۲۰۲۰) کارکنان شاغل در بانک‌های چین را مورد بررسی قرار دادند و یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که بی‌نزاکتی در محیط کار مستقیماً با رفتار کاری نوآورانه مرتبط است. این یافته‌ها همچنین با نظریه حافظت از منابع و نظریه مشاهده مبتنی بر منابع مطابقت دارند. این با پژوهش‌های قبلی که رابطه منفی بین بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه را نشان داده‌اند مطابقت دارد. ثالثاً، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اضطراب شغلی با رابطه بین طرد شدن محیط کار، بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتار کاری نوآورانه واسطه می‌شود که از فرضیه‌های ۳ و ۴ تایید می‌کند. علاوه بر این، پژوهش‌های قبلی نیز از نتایج این پژوهش حاضر حمایت می‌کنند. نظریه حافظت از منابع نیز از نتایج این پژوهش حاضر تایید می‌کند. پریم و همکاران (۲۰۲۰) استدلال کردند که به دلیل اضطراب شغلی، کارکنان نمی‌توانند عملکرد خوبی در محیط کار داشته باشند که بر زندگی شخصی آن‌ها نیز تأثیر می‌گذارد. بنابراین کارکنان که با اضطراب شغلی مواجه هستند سردرد دارند و نمی‌توانند راحت بخوابند. دکلرک و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی در سازمان‌های مخابراتی بخش دولتی و خصوصی پاکستان انجام داد. نتایج نشان داد که اضطراب شغلی مکانیسمی حیاتی است که از طریق آن بی‌نزاکتی در محیط کار و طرد شدن از محیط کار باعث می‌شود کارکنان از محیط کار فوری خود کناره‌گیری کنند و منجر به غیرانسانی شدن روابط با

همکاران می‌شود. پژوهش حاضر با بررسی مفاهیم توسعه یافته در یک مجموعه غربی در یک فرهنگ غیر غربی، کمک‌های عمده‌ای به ادبیات موجود ارائه می‌دهد. این اولین باری است که پژوهشی، برخلاف بیشتر انتظارات نظری، تأثیر منفی بالقوه بر رفتار کاری نوآورانه از حضور خشونت در محیط کار را نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش حاضر به شرح زیر است: نتایج برای دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری نشان داد که وقتی کارکنان احساس می‌کنند، نادیده گرفته می‌شوند و بخشی از گفتگو نیستند و گروه دچار تضعیف روحیه می‌شوند و احساس می‌کنند که هستند. در دانشگاه به حساب نمی‌آید. این امر بر نفس، اعتماد به نفس و بهره‌وری کارکنان طرد شده تأثیر می‌گذارد که منجر به رفتار کاری ناکارآمد و کم نوآورانه می‌شود. بدین ترتیب، بی‌نزاکتی در محیط کار باعث افزایش اضطراب شغلی و مسخ شخصیت در بین کارکنان می‌شود. علاوه بر این، نظریه حفاظت از منابع از طریق پژوهش حاضر ثابت کرده است که اضطراب ناشی از عواملی است که ممکن است منجر به تهدید واقعی یا بالقوه برای منابع ارزشمند کارکنان شود. مشخص شده است که بر منابع ناملموس و ناملموس مانند عزت نفس، اعتماد به نفس، تسلط و غیره تأثیر منفی می‌گذارد. پژوهش حاضر بر اساس نظریه حفاظت از منابع انجام شده است و نتایج پژوهش حاضر تایید می‌کند که نظریه حفاظت از منابع موارد فوق را پشتیبانی می‌کند. ارتباط پژوهش‌های قبلی در مورد خشونت در محیط کار همچنین نشان داد که طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار عوامل مهمی هستند که بر عملکرد کوتاه مدت دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری تأثیر می‌گذارند. به طور مشابه، رفتار کاری نوآورانه یک عامل حیاتی است که عملکرد کوتاه مدت و بلندمدت دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری را افزایش می‌دهد که پایداری را برای دانشگاه‌ها به ارمغان می‌آورد. پژوهش حاضر با بحث در مورد تأثیر طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه، اثرات منفی بلندمدت بالقوه طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار را بر دانشگاه‌ها نشان می‌دهد. علیرغم نتایج، محدودیت‌های کمی در ارتباط با پژوهش حاضر وجود دارد که ممکن است بر تفسیر نتایج تأثیر بگذارد. اولین محدودیت این بود که پاسخ دهندگان فقط از دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انتخاب شده بودند. این یک محدودیت از نظر تعمیم پذیری تحت تأثیر سوگیری‌های فرهنگی و زمینه‌ای است. محدودیت دوم حجم نمونه مطالعه بود که ممکن است بر تعمیم پذیری نتایج تأثیر بگذارد. محدودیت دوم متغیرهای دیگری مانند فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و غیره می‌تواند بر طرد شدن محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار کاری نوآورانه به عنوان نقش میانجی عمل کنند که در پژوهش حاضر در نظر گرفته نشده است.

References

- Abbas, M.; Raja, U.; Darr, W.; Bouckennooghe, D. (2014) Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *J. Manag.*, 40(4), 1813–1830.
- Abdullah, N.-A., Nasruddin, A. N. M., & Mokhtar, D. M. (2021). The Relationship Between Personality Traits, Deviant Behavior and Workplace Incivility. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 169-184.
- Abubakar, A.M. (2018) Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress. *J. Manag. Dev.*, 37(3), 226–242.
- Afsar, B.; Badir, Y. (2017) Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. *J. Workplace Learn.*, 29(2), 95–109.
- Afsar, B.; Badir, Y.F.; Saeed, B.B. (2014) Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Manag. Data Syst.*, 28(114), 1270–1300.
- Ali, F.; Malik, A.; Pereira, V.; Al Ariss, A. (2017) A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: Future research agenda. *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 28(2), 1163–1181.
- Anjum, A.; Ming, X.; Siddiqi, A.F.; Rasool, S.F. (2018), An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 5(15), 1035.

- Bakare, M., Salisu, U., Bugaje, I., & Abubakar, H. (2022). Workplace ostracism and counterproductive work behaviour among employees of Federal University of Gusau, Zamfara state: The mediating role of emotional exhaustion. *Sokoto Journal of Management Studies*, 32(3), 65–84.
- Bar-David, S. (2018) What's in an eye roll? It is time we explore the role of workplace incivility in healthcare. *Isr. J. Health Policy Res.*, 7(1), 15-35.
- Birdi, K.; Leach, D.; Magadley, W. (2016) The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *J. Prod. Innov. Manag.*, 33(3), 19–35.
- Cho, M.; Bonn, M.A.; Han, S.J.; Lee, K.H. (2016) Workplace incivility and its effect upon restaurant frontline service employee emotions and service performance. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, 10(28), 2888–2912.
- Chung, Y.W. (2018) Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety Stress Coping*, 31(1), 304–317.
- Cortina, J.M.; Aguinis, H.; DeShon, R.P. (2017) Twilight of dawn or of evening? A century of research methods in the Journal of Applied Psychology. *J. Appl. Psychol.*, 26(102), 274-294.
- Daniels, K.; Watson, D.; Gedikli, C. (2017) Well-being and the social environment of work: A systematic review of intervention studies. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 14(4), 918-938.
- De Clercq, D.; Haq, I.U.; Azeem, M.U. (2017) Perceived threats of terrorism and job performance: The roles of job-related anxiety and religiousness. *J. Bus. Res.*, 78(2), 23–32.
- De Clercq, D.; Haq, I.U.; Azeem, M.U. (2018) The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *J. Bus. Res.*, 21(82), 117–126.
- De Clercq, D.; Haq, I.U.; Azeem, M.U. (2020) The relationship between workplace incivility and depersonalization towards co-workers: Roles of job-related anxiety, gender, and education. *J. Manag. Organ.*, 26(2), 219–240.
- Einarsen, S.; Nielsen, M.B. (2015) Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: A five-year prospective and representative study. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*, 22(88), 131–142.
- Evans-Lacko, S.; Knapp, M. (2018) Is manager support related to workplace productivity for people with depression: A secondary analysis of a cross-sectional survey from 15 countries. *BMJ Open*, 8(4), e021795.
- Fiset, J.; Robinson, M.A. (2018) Considerations related to intentionality and omissive acts in the study of workplace aggression and mistreatment. *Ind. Organ. Psychol.*, 11(1), 112–116.
- Geldart, S.; Langlois, L.; Shannon, H.S.; Cortina, L.M.; Grieth, L.; Haines, T. Workplace incivility, psychological distress, and the protective effect of co-worker support. *Int. J. Workplace Health Manag.* 2018, 11, 96–110.
- Ghosh, R. (2017) Workplace Incivility in Asia-How do we take a Socio-Cultural Perspective? Taylor & Francis: Milton, UK.
- Goepel, M.; Hölzle, K.; zu Knyphausen-Aufseß, D. (2012) Individuals' innovation response behaviour: A framework of antecedents and opportunities for future research. *Creat. Innov. Manag.*, 21(1), 412–426.
- Handoyo, S.; Samian, D.S.; Suhariadi, F. (2018) The measurement of workplace incivility in Indonesia: Evidence and construct validity. *Psychol. Res. Behav. Manag.*, 11(1), 217-227.
- Heeringa, S.G.; West, B.T.; Berglund, P.A. (2017) Applied Survey Data Analysis; Chapman and Hall/CRC: New York, NY, USA.
- Herr, R.M.; Barrech, A.; Riedel, N.; Gündel, H.; Angerer, P.; Li, J. (2018) Long-Term Effectiveness of Stress Management at Work: Effects of the Changes in Perceived Stress Reactivity on Mental Health and Sleep Problems Seven Years Later. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15(2), 255.
- Herscovis, M.S.; Cameron, A.F.; Gervais, L.; Bozeman, J. (2018) The effects of confrontation and avoidance coping in response to workplace incivility. *J. Occup. Health Psychol.*, 23(3), 163-183.
- Herscovis, M.S.; Ogunfowora, B.; Reich, T.C.; Christie, A.M. (2017) Targeted workplace incivility: The roles of belongingness, embarrassment, and power. *J. Organ. Behav.*, 38(3), 1057–1075.
- Hobfoll, S.E. (2001) The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Appl. Psychol.*, 13(50), 337–421.
- Hobfoll, S.E. (2011) Conservation of resource caravans and engaged settings. *J. Occup. Organ. Psychol.*, 21(84), 116–122.
- Hoel, H.; Cooper, C.L. (2001) Origins of Bullying: Theoretical Frameworks for Explaining Workplace Bullying, in Building a Culture of Respect; CRC Press: Boca Raton, FL, USA, 21–38.
- Hui, R.T.; Sue-Chan, C. (2013) The impacts of adaptive behavior and affect on the relationships between coaching and work outcomes. In Academy of Management Proceedings; Academy of Management Briarcliff Manor: Briarcliff Manor, NY, USA; 10510.
- Jelas, Z.M.; Ali, M.M. (2014) Inclusive education in Malaysia: Policy and practice. *Int. J. Incl. Educ.*, 18(1), 991–1003.

- Kareem, R. F., Ojeleye, C. I., & Sodamade, I. O. (2023). Work Engagement as the Mediator of the Relationship between Workplace Civility and Workplace Deviant Behaviour among Employees of Tertiary Institutions in Zamfara State. *Lapai Journal of Economics*, 7(1), 70–87.
- Khan, T.M.; Gang, B.; Fareed, Z.; Khan, A. (2020) How does CEO tenure affect corporate social and environmental disclosures in China? Moderating role of information intermediaries and independent board. *Environ. Sci. Pollut. Res.*, 10(1), 1–17.
- Khan, T.M.; Gang, B.; Fareed, Z.; Yasmeen, R. (2020) The impact of CEO tenure on corporate social and environmental performance: An emerging country's analysis. *Environ. Sci. Pollut. Res.*, 27(2), 19314–19326.
- Kim YH, Son SY, Kang SW. (2021) Effects of Anger and Moral Identity on the Relationship between Supervisors' Incivility and Deviant Behavior: A Study of Public Service Officers in Republic of Korea. *Int J Environ Res Public Health*; 18(20):10585.
- Kim, W.; Park, J. (2017) Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(1), 205–225.
- Koser, M.; Rasool, S.F.; Samma, M. . (2018) High Performance Work System is the Accelerator of the Best Fit and Integrated HR-Practices to Achieve the Goal of Productivity: A Case of Textile Sector in Pakistan. *Glob. Manag. J. Acad. Corp. Stud* 2(8), 10–21.
- Kruff, T.; Gamber, M.; Kock, A. (2018) Substitutes or complements? The role of corporate incubator support and innovation climate for innovative behavior in the hosting firm. *Int. J. Innov. Manag.*, 22(2), 1840006.
- Lee, C.; Hallak, R.; Sardeshmukh, S.R. . (2019) Creativity and innovation in the restaurant sector: Supply-side processes and barriers to implementation. *Tour. Manag. Perspect*, 31(1), 54–62.
- Lim, S.; Cortina, L.M.; Magley, V.J. (2008) Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *J. Appl. Psychol.*, 93, 95.
- Luksyte, A.; Unsworth, K.L.; Avery, D.R. (2018) Innovative work behavior and sex-based stereotypes: Examining sex differences in perceptions and evaluations of innovative work behavior. *J. Organ. Behav.*, 39(3), 292–305.
- Luo J, Li S, Gong L, Zhang X, Wang S. (2022) How and when workplace ostracism influences employee deviant behavior: A self-determination theory perspective. *Front Psychol.* 18(3)1–20.
- Manninen SM, Koponen S, Sinervo T, Laulainen S. (2023) Workplace ostracism in healthcare: Association with job satisfaction, stress, and perceived health. *J Adv Nurs.* 3(3), 1–22.
- Mao, C., Chang, C.H., Johnson, R. E., & Sun, J. (2019). Incivility and employee performance, citizenship, and counterproductive Behaviors: Implications of the social context. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 213–227.
- McCarthy, J.M.; Trougakos, J.P.; Cheng, B.H. (2016) Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *J. Appl. Psychol.*, 26(101), 279–299.
- Mikkelsen, M.F.; Jacobsen, C.B.; Andersen, L.B. (2017) Managing employee motivation: Exploring the connections between managers' enforcement actions, employee perceptions, and employee intrinsic motivation. *Int. Public Manag. J.*, 20(2), 183–205.
- Miner, K.N.; Cortina, L.M. (2016) Observed workplace incivility toward women, perceptions of interpersonal injustice, and observer occupational well-being: Differential effects for gender of the observer. *Front. Psychol.* 7(1), 482.
- Nauman, S.; Malik, S.Z.; Jalil, F. (2019) How Workplace Bullying Jeopardizes Employees' Life Satisfaction: The Roles of Job Anxiety and Insomnia. *Front. Psychol.*, 10(4), 2292.
- Ng, T.W.; Feldman, D.C. (2012) The effects of organizational and community embeddedness on work-to-family and family-to-work conflict. *J. Appl. Psychol.*, 25(97), 1233–1253.
- Nielsen, M.B.; Knardahl, S. (2015) Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work Stress*, 29(2), 128–149.
- Odoardi, C.; Montani, F.; Boudrias, J.S.; Battistelli, A. (2015) Linking managerial practices and leadership style to innovative work behavior. *Leadersh. Organ. Dev. J.*, 36(3), 545–569.
- Rasool, S.F.; Maqbool, R.; Samma, M.; Zhao, Y.; Anjum, A. (2019) Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, 3(11), 2589.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203–231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- Rasool, S.F.; Samma, M.; Anjum, A.; Munir, M.; Khan, T.M. (2019) Relationship between modern human resource management practices and organizational innovation: Empirical Investigation from banking sector of China. *Int. Trans. J. Eng. Manag. Appl. Sci. Technol.*, 3(10), 1–11.

- Rasool, S.F.; Samma, M.; Wang, M.; Zhao, Y.; Zhang, Y (2019) How Human Resource Management Practices Translate Into Sustainable Organizational Performance: The Mediating Role Of Product, Process And Knowledge Innovation. *Psychol. Res. Behav. Manag*, 12(2), 1009–1025.
- Rasool, S.F.; Wang, M.; Zhang, Y.; Samma, M. (2020) Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 5(17), 912.
- Roby, D.D.; Lyons, D.E.; Craig, D.P.; Collis, K.; Visser, G.H. (2003) Quantifying the effect of predators on endangered species using a bioenergetics approach: Caspian terns and juvenile salmonids in the Columbia River estuary. *Can. J. Zool.*, 21(81), 250–265.
- Saeed, B.B.; Afsar, B.; Cheema, S.; Javed, F. (2019) Leader-member exchange and innovative work behavior. *Eur. J. Innov. Manag.*, 22(2), 105–124.
- Samma M, Zhao Y, Rasool SF, Han X, Ali S. (2020) Exploring the Relationship between Innovative Work Behavior, Job Anxiety, Workplace Ostracism, and Workplace Incivility: Empirical Evidence from Small and Medium Sized Enterprises (SMEs). *Healthcare (Basel)*. Nov 23;8(4):508. doi: 10.3390/healthcare8040508. PMID: 33238510; PMCID: PMC7711530.
- Sameer, Y.M. (2018) Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *J. Econ. Manag.*, 32(2), 75–101.
- Schilpzand, P.; Leavitt, K.; Lim, S. (2016) Incivility hates company: Shared incivility attenuates rumination, stress, and psychological withdrawal by reducing self-blame. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process*. 33(133), 33–44.
- Scott, H.S. (2018) Extending the Duluth model to workplace bullying: A modification and adaptation of the workplace power-control wheel. *Workplace Health Saf.*, 27(66), 444–452.
- Sethibe, T.; Steyn, R. (2017) The impact of leadership styles and the components of leadership styles on innovative behaviour. *Int. J. Innov. Manag.*, 6(21), 1750015.
- Shafraan-Tikva, S.; Chinitz, D.; Stern, Z.; Feder-Bubis, P. (2017) Violence against physicians and nurses in a hospital: How does it happen? A mixed-methods study. *Isr. J. Health Policy Res.*, 6(1), 59–79.
- Sliter, M.; Sliter, K.; Jex, S. (2012) The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. *J. Organ. Behav.*, 33(3), 121–139.
- Sliter, M.T.; Boyd, E.M. (2015) But we're here to help! Positive buffers of the relationship between outsider incivility and employee outcomes. *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, 24(4), 225–238.
- Sommer, K.L.; Baumeister, R.F. (2002) Self-evaluation, persistence, and performance following implicit rejection: The role of trait self-esteem. *Personal. Soc. Psychol. Bull.*, 6(28), 926–938.
- Strachan, G.; Adikaram, A.; Kailasapathy, P. (2015) Gender (in) Equality in South Asia: Problems, Prospects and Pathways; SAGE Publications Sage India: New Delhi, India; 1–11.
- Taylor, S.G.; Bedeian, A.G.; Cole, M.S.; Zhang, Z. (2017) Developing and testing a dynamic model of workplace incivility change. *J. Manag.*, 11(43), 645–670.
- Xing Y, Li Y. (2022) How does workplace ostracism affect employee innovation behavior: An analysis of chain mediating effect. *Front Psychol*. 17;13:920914. doi: 10.3389/fpsyg.2022.920914. PMID: 36059754; PMCID: PMC9431768.
- Usman, M.; Liu, Y.; Li, H.; Zhang, J.; Ghani, U.; Gul, H. (2020) Enabling the engine of workplace thriving through servant leadership: The moderating role of core self-evaluations. *J. Manag. Organ.*, 1–19.
- Waldeck, D.; Tyndall, I.; Riva, P.; Chmiel, N. (2017) How do we cope with ostracism? Psychological flexibility moderates the relationship between everyday ostracism experiences and psychological distress. *J. Contextual Behav. Sci.*, 6(2), 425–432.
- Wang, Z.; Zaman, S.; Rasool, S.F.; uz Zaman, Q.; Amin, A. (2020) Exploring the Relationships Between a Toxic Workplace Environment, Workplace Stress, and Project Success with the Moderating Effect of Organizational Support: Empirical Evidence from Pakistan. *Risk Manag. Healthc. Policy*, 13(3), 1055–1067.
- Xie, J.L. (1996) Karasek's model in the People's Republic of China: Effects of job demands, control, and individual differences. *Acad. Manag. J.*, 39(3), 1594–1618.
- Xing Y, Li Y. (2022) How does workplace ostracism affect employee innovation behavior: An analysis of chain mediating effect. *Front Psychol*. 12(2)-1-22.
- Warburton, W.A.; Williams, K.D.; Cairns, D.R. (2006) When ostracism leads to aggression: The moderating effects of control deprivation. *J. Exp. Soc. Psychol.*, 11(42), 213–220.
- Wang H, Chen X, Wang H, Xie M. (2022) Employee innovative behavior and workplace wellbeing: Leader support for innovation and coworker ostracism as mediators. *Front Psychol*. 2022 Nov 29;13:1014195. doi: 10.3389/fpsyg.1014195. PMID: 36524195; PMCID: PMC9744940.
- Wang Y., Chen Y., Zhu Y. (2021). Promoting innovative behavior in employees: The mechanism of leader psychological capital. *Front. Psychol*. 11:598090. 10.3389/fpsyg.2020.598090.
- Yang, Q.; Wei, H. (2018) The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism. *Leadersh. Organ. Dev. J.*, 39, 100–113.

- Yuan, F.;Woodman, R.W. (2010) Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Acad. Manag. J.*, 13(53), 323–342.
- Zhou, X.; Rasool, S.F.; Ma, D. (2020)The relationship between workplace violence and innovative work behavior: The mediating roles of employee wellbeing. *Healthcare*, 8(2), 332.
- Zhu Y and Zhang D (2021) Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behaviors: The Chain Mediating Role of Anger and Turnover Intention. *Front. Psychol.* 12(2),761560.