

شناسایی مدلی برای طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار

رضا صالح‌زاده^۱، هادی تیموری^{۲*}، علی اصغر مباشری^۳

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: (.....) تاریخ پذیرش: (.....)

Identifying a model for faculty members' ostracism in the workplace

Reza Salehzadeh¹, Hadi Teimouri^{2*}, Ali Asghar Mobasheri³

1. Assistant Professor, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. Associate Professor, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
3. Ph.D Candidate, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran,

Received: ((D/M/20...)) Accepted: (D/M/20...)

درج نوع مقاله: پژوهشی-پیمایشی

چکیده

Abstract

The current research was conducted to identify a model for faculty members' ostracism in the workplace. This study is an applied study by purpose and exploratory research in nature. It was conducted qualitatively using grounded theory in relation to the method. The participants of the research included faculty members of Iranian universities, 19 of them were selected through the purposeful and snowball methods and following the rule of theoretical saturation, and the data was collected through semi structured interviews. The results of this research indicate that three categories of causal factors including individual factors, group factors, and organizational factors, as well as contextual factors (factors related to organizational culture, factors related to organizational structure and factors related to organizational processes), and intervening factors also affect the emergence of this phenomenon in universities. Strategies to prevent the ostracism of faculty members and the consequences of this phenomenon in universities have been determined at both the individual and organizational levels. The findings of the research can create a suitable insight about the emergence of the phenomenon of faculty members' ostracism in the workplace and provide a basis for planners and policy makers of the university system to prevent it.

Keywords

Workplace Ostracism, Faculty Members's Ostracism, University, Grounded Theory

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مدلی برای طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار اجرا شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از لحاظ ماهیت اکتشافی و از لحاظ روش، به شیوه کیفی و با نظریه داده بنیاد انجام شده است. میدان پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران تشکیل می‌دهند که در این میان ۱۹ نفر به روش هدفمند و نیز روش گلوله برفی و رعایت قاعده اشباع نظری به عنوان نمونه انتخاب و داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری شده است. نتایج حاکی از آن است که طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار تحت تاثیر ۳ دسته عوامل علی (عوامل فردی، عوامل گروهی و عوامل سازمانی) قرار داشته و عوامل زمینه‌ای (عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی، عوامل مربوط به ساختار سازمانی و عوامل مربوط به فرایندهای سازمانی) و عوامل مداخله‌گر نیز پیدایش این پدیده در دانشگاه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهند. راهبردهای پیشگیری از طردشدگی اعضای هیأت علمی و پیامدهای این پدیده در دانشگاه‌ها نیز در دو سطح فردی و سازمانی مورد شناسایی قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش می‌تواند بینش مناسبی در ارتباط با چگونگی شکل‌گیری پدیده طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار ایجاد کرده و زمینه‌های جلوگیری از آن را برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران نظام دانشگاهی فراهم آورد.

واژه‌های کلیدی

طردشدگی در محیط کار، طردشدگی اعضای هیأت علمی، دانشگاه، نظریه داده‌بنیاد

مقدمه

شکل‌گیری مفهوم جامعه دانش‌بنیان در نتیجه ورود به عصر اطلاعات و تبدیل شدن دانش به عنوان هسته محوری ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار در سطوح ملی و سازمانی، دانشگاه‌ها را به یکی از مهمترین ارکان توسعه اقتصادی و اجتماعی در سراسر جهان تبدیل کرده است (گیرالدو و همکاران، ۲۰۲۲^۱). این محیط جدید، نقش-آفرینی دانشگاه‌ها را از آموزش و پژوهش فراتر برده (کارنیکو، ۲۰۱۵)، آنان را به عنوان متولیان اصلی تولید و انتشار دانش، پاسخگویی به نیازهای علمی، توسعه فناوری‌های نوین و افزایش نوآوری اجتماعی مطرح کرده است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳^۲). در این میان، از اعضای هیأت علمی به عنوان ارکان اصلی فعالیت و نقش‌آفرینان محوری در تولید و انتشار دانش نام برده می‌شود که نقشی اصلی در پیشبرد اهداف دانشگاهی داشته (مک‌گی، ۲۰۲۳^۳) و می‌توانند موجبات نقش‌آفرینی برتر دانشگاه‌ها در ارتباط با آموزش، پژوهش، نوآوری و کارآفرینی، در راستای توسعه جوامع را فراهم آورند (ایتزکویت و ژو، ۲۰۰۸؛ موکینیک و همکاران، ۲۰۲۲). با این وجود، بررسی‌ها نشان می‌دهد، اعضای سازمان‌های امروزی در معرض چالش‌ها و مشکلات بسیاری قرار دارند و این چالش‌ها می‌توانند عملکرد آنان را با موانع جدی مواجه سازند (پولات و همکاران، ۲۰۲۳^۴). در این میان، طردشدگی در محیط کار^۵ پدیده‌ای فراگیر در سازمان‌های دانش‌محور مانند دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی است که می‌تواند تأثیرات منفی بسیار بر عملکرد اعضای هیأت علمی داشته و آنان را از فعالیت اثربخش بازدارد (زیمرمان و همکاران، ۲۰۱۶^۶؛ بیلال و همکاران، ۲۰۲۰).

طردشدگی در محیط کار که نوعی خشونت سرد^۷ (جیانگ و همکاران، ۲۰۲۲) و توصیف‌کننده ادراک افراد از نادیده گرفته شدن، بیرون گذاشته شدن از گروه و کنار گذاشته شدن توسط سایرین است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). پدیده‌ای فراگیر در سطح جهان می‌باشد که تأثیرات منفی شدیدی بر احساسات و رفتارهای اعضای هیأت علمی دارد (هالدورای و همکاران، ۲۰۲۰^۸؛ ویلیامز و نیدا، ۲۰۱۱) و پیامدهای منفی بسیاری برای موسسات آموزشی به دنبال خواهد

داشت (کاریم و همکاران، ۲۰۲۱^{۱۰}). طردشدگی در محیط کار، رفتارهای ضد اخلاقی را افزایش می‌دهد (ژانگ، ۲۰۱۹)، روابط بین فردی اعضای هیأت علمی را تخریب می‌کند (بیلال و همکاران، ۲۰۲۰). بهزیستی آنان در محیط کار را به مخاطره می‌اندازد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳)، فعالیت‌های شغلی را به اقداماتی فاقد معنی تبدیل می‌کند و تنیدگی آنان را افزایش می‌دهد (رایبول و همکاران، ۲۰۲۳). پیدایش این پدیده همچنین، عملکردها را کاهش داده (ژائو و همکاران، ۲۰۲۰)، هماهنگی در سازمان را با چالش مواجه ساخته و هزینه‌های اقتصادی و غیر اقتصادی سنگینی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند (هیوآ و همکاران، ۲۰۲۳). طردشدگی در محیط کار همچنین می‌تواند رضایت شغلی و تمایل به اشتراک دانش را کاهش دهد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳)، اعتماد به نفس و احساس کنترل بر محیط را از بین ببرد (ویلیامز، ۲۰۰۷) و از طریق ممانعت از ارضای نیازهای روان‌شناختی در بلند مدت، موجب احساس درماندگی، از خودبیگانگی و افسردگی در اعضای هیأت علمی می‌شود (ویلیامز، ۲۰۰۹). طردشدگی در محیط کار همچنین ناراحتی و پریشانی روانی را افزایش می‌دهد (باکلی و همکاران، ۲۰۰۴) و می‌تواند خشونت و برخورد‌های خشن را در سازمان نهادینه سازد (مائو و همکاران، ۲۰۱۸). از این رو، طردشدگی در محیط کار موضوعی است که توجهات بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و از ابعاد متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است (خیو و همکاران، ۲۰۲۰؛ یان و همکاران، ۲۰۱۴؛ یانگ و تریدوی، ۲۰۱۶؛ فریس و همکاران، ۲۰۰۸).

با این وجود، علی‌رغم توجه بسیار به موضوع طردشدگی در محیط‌های کاری، این پدیده در محیط‌های دانشگاهی و در ارتباط با اعضای هیأت علمی تاکنون چندان مورد توجه قرار نگرفته (ماجید و همکاران، ۲۰۲۱) و شناسایی عوامل موثر بر این پدیده در محیط‌های دانشگاهی، توجه اندکی از سوی پژوهشگران را به خود جلب کرده است (کاریم و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار موضوعی است که نیازمند مطالعات تجربی بیشتر به منظور بررسی گسترده‌تر آن از ابعاد مختلف است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). زیرا، طردشدگی پدیده‌ای است که در شرایط زمینه‌های مختلف، تحت تأثیر عوامل و عناصر متفاوتی پدیدار می‌گردد (والدک و همکاران، ۲۰۲۳) و در سازمان‌های دانشگاهی به دلیل ویژگی‌های خاص این محیط‌ها می‌تواند متفاوت از سازمان‌های تجاری و تولیدی باشد. بنابراین، نتایج مطالعات انجام شده در سایر

¹ Giraldo et al.

² Kornienko

³ Wang et al.

⁴ McGee

⁵ Polat et al.

⁶ Workplace Ostracism

⁷ Zimmerman et al.

⁸ cold violence

⁹ Haldorai et al.

¹⁰ Karim et al.

¹¹ Mao et al.

کار در داخل کشور نیز بیانگر این است که علی‌رغم توجه پژوهشگران به این موضوع و بررسی پدیده پردشدگی در محیط کار از جنبه‌های مختلف و در بین جوامع آماری متفاوت مانند بانک‌ها (توکلی و همکاران، ۱۳۹۳)، سازمان‌های دولتی (وحدتی و مومنی، ۱۴۰۰)، دادگستری (طاهری و فاضلی، ۱۴۰۲)، نیروی انتظامی (صالحی صدقیانی و همکاران، ۱۳۹۸)، معلمان (شیخی و ناستی‌زایی، ۱۴۰۰)، شرکت نفت (حکاک و همکاران، ۱۴۰۰) و دانشجویان (گرمی و همکاران، ۱۴۰۰)، پردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار تاکنون مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است و پرسش‌های مرتبط با این موضوع، سوالاتی بدون پاسخ هستند. اینکه چه عواملی در ایجاد این وضعیت دخیل هستند؟ این موضوع چه پیامدهایی به دنبال خواهد داشت؟ و مدیریت این پدیده در بین اعضای هیأت علمی نیازمند چه راهکارهایی است؟ بنابراین، پژوهش حاضر به منظور شناسایی مدل پردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار و پاسخگویی به این سوالات انجام شده است.

ادبیات نظری

پردشدگی در محیط کار

پردشدگی یکی از واقعیت‌های اجتماعی است که می‌تواند در هر اجتماع انسانی مانند یک سازمان پدیدار گردد. پردشدگی در سازمان را یک پدیده منفی توصیف کرده‌اند (تخشا و همکاران، ۲۰۲۰) که در نتیجه تعامل ضعیف یا غلط بین کارکنان در یک سازمان و یا بین مدیران و کارکنان ایجاد می‌گردد (پولات و همکاران، ۲۰۲۳). این پدیده، گویای وضعیتی منفی استرس‌زا است که در آن یکی یا برخی از کارکنان احساس می‌کنند توسط دیگران نادیده گرفته شده و یا از گروه بیرون گذاشته شده‌اند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). پردشدگی در محیط کار را همچنین به عنوان یکی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر زندگی اجتماعی و سازمانی توصیف کرده‌اند که در آن، فرد یا گروهی از افراد در سازمان سعی می‌کنند فرد یا گروه دیگری را گوشه‌گیر کرده، در حاشیه قرار داده و یا نادیده بگیرند (رابینسون و همکاران، ۲۰۱۳). به طور کلی، پردشدگی در محیط کار که توسط پژوهشگران مختلف در قالب عبارت‌های متفاوتی مانند محروم‌سازی اجتماعی (تیوانگ و همکاران، ۲۰۰۲)^۸، رد کردن و مورد پذیرش قرار ندادن (پرینستین و آیکینز، ۲۰۰۴)^۹، رها کردن (باثومیستر و همکاران، ۱۹۹۳)^{۱۰}، از حلقه خارج بودن (جونز و کلی، ۲۰۱۰)^{۱۱} و مانند آن مورد اشاره قرار گرفته

محیطها در ارتباط با پردشدگی نمی‌تواند به راحتی به محیط‌های دانشگاهی تعمیم یابد (ایمرمان و همکاران، ۲۰۱۶)^۱. چراکه فضای شناختی و روان‌شناختی خاص محیط‌های دانشگاهی، یکی از عوامل اصلی تمایز این محیطها با محیط‌های بازرگانی و تولیدی است (دامیلر و همکاران، ۲۰۲۳)^۲.

فضای دانشگاهی به گونه‌ای است که رفتارهای اعضای هیأت علمی نه تنها تحت تاثیر ویژگی‌های شغلی خود، همکاران، امکانات و تجهیزات در دسترس و استانداردهای سازمانی قرار دارد، بلکه مواردی مانند گفت‌وگوهای اجتماعی و سیاست‌های نهادی گاه‌ا غیرحمایتی نیز در شکل‌دهی این رفتارها به شدت اثرگذار است (کیوتس، ۲۰۲۰). به علاوه، اعضای هیأت علمی در سیستم‌هایی پیچیده از فعالیت قرار دارند که واقعیت‌های زمینه‌ای^۳ مانند استانداردهای رشد حرفه‌ای، ارزش‌ها و باورهای دانشجویان، فرهنگ و خرده‌فرهنگ‌های متفاوت سازمانی، ساختار فیزیکی، محدودیت‌های زمانی، در کنار مواردی مانند دانش، نگرش‌ها و باورهای فردی و تجربیات شخصی، رفتارهای آنان در سازمان را به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد (بهیزاده، ۲۰۲۳). تحقیقات همچنین نشان می‌دهد علی‌رغم نیاز به روابط و همکاری‌های بین‌فردی بسیار، دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌هایی با محیط‌هایی سرد شناخته می‌شوند که می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری احساس پردشدگی در اعضای هیأت علمی باشد (میر و همکاران، ۲۰۱۹). زیرا تحقیقات نشان داده است عوامل زمینه‌ای^۴ می‌توانند نقشی تعیین کننده در پیدایش احساس پردشدگی در افراد و پیامدهای آن داشته باشند (فاتیما و همکاران، ۲۰۲۰). از طرفی، علی‌رغم تاکید پژوهشگران بر ضرورت در نظر گرفتن زمینه‌های فرهنگی و ساختاری محیط‌های دانشگاهی در تحقیقات منابع انسانی و رفتار سازمانی (پاجالیک و همکاران، ۲۰۲۳)، بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه رفتار سازمانی نشان می‌دهد پژوهش‌ها در این حوزه بیشتر بر محیط‌های غیر دانشگاهی متمرکز بوده و رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی و عوامل موثر بر آن آنچنان که باید در ادبیات مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین، ضرورت بررسی متغیرهای مربوط به رفتار سازمانی در بافت‌های دانش‌محور مانند دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

بررسی پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با پردشدگی در محیط

¹ immerman et al.

² Daumiller et al.

³ contextual realities

⁴ contextual factors

⁵ Fatima et al.

⁶ Pajalic et al.

⁷ Robinson et al.

⁸ Twenge et al.

⁹ Prinstein & Aikins

¹⁰ Baumeister et al.

¹¹ Jones & Kelly

کنند. برای مثال، عدم توجه به نظرات و دیدگاه‌های فرد یا گروهی از افراد به دلیل مشغولیت به نظرات و دیدگاه‌های فرد یا گروهی دیگر. این شکل از طردشدگی در محیط کار نیز پیامدهایی منفی به دنبال داشته و می‌تواند اعتماد به نفس، خودکارآمدی و احساس تعلق کارکنان را کاهش داده و فعالیت‌های کاری را به اقداماتی بی‌معنی و مفهوم تبدیل سازد (هیوتا و همکاران، ۲۰۲۳^۵).

طردشدگی اعضای هیأت علمی

هرچند طردشدگی اعضای هیأت علمی یکی از پدیده‌های رایج در محیط‌های آموزشی در مناطق مختلف جهان است (زیمیرمان و همکاران، ۲۰۱۶)، تاکنون مطالعات معدودی در این ارتباط انجام شده است. مطالعه انجام شده در کشور پاکستان نشان می‌دهد طردشدگی در محیط کار می‌تواند احساس ناامنی شغلی را در اعضای هیأت علمی ایجاد کرده و این موضوع، عملکرد آنان را به صورت منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد (ماجید، ۲۰۲۱). مطالعه انجام شده توسط بیلال و همکاران (۲۰۲۰) نیز ضمن تاکید بر این نکته که طردشدگی می‌تواند در ارتباط با اعضای هیأت علمی در تمامی سطوح مطرح باشد، نشان می‌دهد طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار می‌تواند روابط بین فردی را تخریب کند، مشارکت در فعالیت‌های گروهی را کاهش دهد و فرهنگ مشارکت در سازمان را تخریب نماید و روابط بلندمدت اعضای هیأت علمی را به صورت منفی تحت تاثیر قرار دهد. نتایج مطالعه مذکور همچنین بیانگر این است که طردشدگی در محیط کار، عملکرد اعضای هیأت علمی را کاهش داده و تمایل آنان استعفا و خروج از سازمان را افزایش می‌دهد. مطالعه انجام شده به منظور بررسی ارتباط طردشدگی در محیط کار با بهزیستی زنان اعضای هیأت علمی در سال‌های نخستین ورود به دانشگاه نگزاس نیز نشان می‌دهد زنان نسبت به مردان در سال‌های اولیه خدمت بیشتر در معرض طردشدگی قرار داشته و این پدیده را بیشتر از مردان همکار خود درک کرده‌اند. نتایج مطالعه مورد بحث همچنین حاکی است، طردشدگی در محیط کار، بهزیستی حرفه‌ای (از طریق کاهش تعهد سازمانی عاطفی و افزایش تمایل به ترک خدمت) و بهزیستی روان‌شناختی (از طریق کاهش خودکارآمدی آکادمیک و تخریب ادراک آنان از آینده مسیر شغلی) زنان اعضای هیأت علمی را به صورت منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد (مینر و همکاران، ۲۰۱۹). در مطالعه‌ای دیگر، فاتیما و همکاران (۲۰۲۰) پیامدهای طردشدگی اعضای هیأت علمی را در دو بعد پیامدهای روان‌شناختی (تهدید نیازهای اساسی مانند احساس تعلق، رفتن عزت نفس، معنای وجود، احساس افسردگی و خشم) و پیامدها

است؛ گویای وضعیتی است که برخی تلاش می‌کنند برخی دیگر را از انزوا قرار داده و روابط اجتماعی آنان با دیگران در سازمان را مسدود سازند (رایینسون و همکاران، ۲۰۱۳).

بررسی ادبیات مربوط به طردشدگی در محیط کار نشان می‌دهد، اندیشمندان این پدیده را در اشکال و ابعاد متفاوت مورد بررسی قرار داده‌اند. در یک دسته‌بندی، طردشدگی در محیط کار در قالب سه بعد اصلی محروم‌سازی اجتماعی، رد کردن و عدم پذیرش اجتماعی^۱ و محروم‌سازی روان‌شناختی دسته‌بندی شده است (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). منظور از محروم‌سازی اجتماعی، یکی از اشکال رایج طرد کردن دیگران در سازمان و توصیف‌کننده شکلی از تحریم اجتماعی غیرخوشنونت‌آمیز (نادیده‌گرفتن، دوری کردن از) افراد یا گروه‌هایی است که هنجارهای سازمانی و انتظارات را مورد توجه قرار نداده و پایداری جمعی را تهدید می‌کنند (رایینسون و همکاران، ۲۰۱۳). رد کردن و عدم پذیرش اجتماعی نیز زمانی رخ می‌دهد که فرد یا گروهی از افراد به صورت آشکار اعلام می‌کنند که به دلیل ویژگی‌ها یا دلایلی مشخص، تمایلی به برقراری ارتباط با فرد یا گروه دیگر ندارند (ویلیامز، ۲۰۰۷b). در این حالت، فرد یا گروه ردکننده به صورت آشکار اعلام می‌کند که روابط خود با فرد یا گروه رد شونده را قطع کرده و تمایلی به ایجاد ارتباط ندارد. محروم‌سازی روان‌شناختی نیز شکل دیگری از طرد کردن افراد در محیط کار است که در آن، فرد یا گروه طردکننده از هر نوع برقراری ارتباط روان‌شناختی مانند تماس چشمی با فرد یا گروه طرد شونده پرهیز کرده و هیچ ارتباطی احساسی و غیرکلامی با آنان برقراری نکرده (پولات و همکاران، ۲۰۲۳) و هر نوع رفتار آنان نادیده گرفته شده و حتی جواب سلام و احوالپرسی فرد یا گروه هدف هم داده نمی‌شود (رایبول و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهشگران همچنین بر این باورند که طردشدگی در محیط کار می‌تواند در دو شکل آگاهانه و هدفدار^۲ یا غیرآگاهانه و بی‌هدف^۳ پدیدار گردد. طردشدگی هدفدار زمانی اتفاق می‌افتد که عامل (عاملین) از رفتارهای خود و پیامدهای آن آگاهی داشته و با هدف آسیب‌رساندن به فرد یا گروه هدف به دنبال منزوی کردن آنان در سازمان می‌باشند. این شکل از طردشدگی در محیط کار می‌تواند واکنش قربانی (قربانیان) را به دنبال داشته و به شکل‌گیری یک هنجار تقابلی منفی^۴ در سازمان منجر گردد (رایینسون و همکاران، ۲۰۱۳). در مقابل، طردشدگی غیرهدفمند زمانی اتفاق می‌افتد که عامل (عاملین) از رفتارهای خود و پیامدهای آن برای دیگران غافل هستند و هدف خاصی را دنبال نمی‌-

¹ Social rejection

² Purposeful ostracism

³ non-purposeful ostracism

⁴ a negative reciprocity norm

بررسی را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار دهد (پاتون، ۲۰۰۲^۱). روش گلوله برقی نیز زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که شناسایی و دسترسی به اعضای نمونه (مشارکت‌کنندگان در پژوهش) به راحتی برای پژوهشگران ممکن نباشد (زیکر و کیت، ۲۰۲۳^۲). در این شرایط، پس از شناسایی اولین گزینه‌ها از طریق روش هدفمند، از آنان خواسته می‌شود نسبت به معرفی افراد مناسب جهت انجام پژوهش اقدام نمایند. به عنوان معیارهای انتخاب اعضای نمونه نیز عضویت به عنوان هیأت علمی در یکی از دانشگاه‌های کشور، تجربه پردشدگی در محیط کار به صورت مستقیم یا غیر مستقیم، تمایل به مشارکت در پژوهش و توانایی انتقال تجربیات خود از موضوع مورد توجه قرار گرفته است. چراکه داشتن دانش و تجربه مرتبط و نیز علاقه‌مندی به مشارکت و توانایی انتقال ایده‌ها از مهمترین موضوعاتی است که در انتخاب مشارکت‌کنندگان در پژوهش‌های کیفی می‌بایست مورد توجه قرار گیرند (پالینکاس و همکاران، ۲۰۱۵^۳).

داده‌های مورد نیاز نیز از طریق انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به صورت انفرادی گردآوری شده است. در این ارتباط نسبت به برگزاری مصاحبه‌ها به صورت حضوری و نیز آنلاین (با استفاده از ابزار ارتباطی گوگل میت) اقدام گردید و هر کدام از مصاحبه‌ها به صورت میانگین ۸۰ دقیقه به طول انجامید. سوالات مورد استفاده در فرایند مصاحبه‌ها نیز با توجه به اصول روش داده‌بنیاد، مطرح گردید (چه عواملی در ایجاد پردشدگی اعضای هیأت علمی دخیل هستند؟ پردشدگی اعضای هیأت علمی چه پیامدهایی می‌تواند به دنبال داشته باشد؟ چگونه می‌توان این پدیده در دانشگاه‌ها را مدیریت و کنترل کرد؟). به منظور حفظ تمامی داده‌ها نیز، پس از کسب رضایت و موافقت مصاحبه‌شوندگان در ارتباط با محرمانه بودن گفتگو، نسبت به ضبط مصاحبه‌ها اقدام شد. تعداد مصاحبه‌ها نیز بر اساس قاعده اشباع نظری تعیین شد؛ در این فرایند، پس از انجام ۱۶ مصاحبه، اشباع نظری حاصل گردید؛ با این وجود، به منظور اطمینان بیشتر، فرایند انجام مصاحبه ادامه یافت و در مجموع ۱۹ مصاحبه انجام شد. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

برای ارزیابی اعتبار تحلیل‌ها در مطالعات کیفی، استراتژی‌های مختلفی از سوی اندیشمندان ارائه شده است که برخی از مهمترین این استراتژی‌های عبارت‌اند از: استفاده از منابع اطلاعاتی مختلف، دستیابی به اشباع نظری در فرایند گردآوری داده‌ها، ارزیابی درونی تحلیل‌ها (آتارو، ۲۰۲۰^۴)، بررسی نظرات مشارکت‌کنندگان نسبت به نتایج نهایی

یا واکنش‌های رفتاری (واکنش‌های رفتاری ضداجتماع در ارتباط با کارکنان و سازمان) مورد شناسایی قرار داده‌اند. مطالعه انجام شده در دانشگاه‌های کشور چین نیز نشان می‌دهد پردشدگی از طریق افزایش تنیدگی شغلی، تمایل اعضای هیأت علمی به اشتراک دانش و همکاری علمی را کاهش می‌دهد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعه انجام شده توسط زیرمرمان و همکاران (۲۰۱۶) نیز بیانگر این است که زنان هیأت علمی بیشتر از مردان و اعضای هیأت علمی رنگین پوست نیز بیشتر از همکاران سفیدپوست خود در معرض پردشدگی در محیط کار قرار دارند.

بررسی پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با پردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار نشان می‌دهد با وجود رایج بودن این پدیده در محیط‌های کاری دانشگاهی، این موضوع از غنای تجربی مناسبی برخوردار نیست و تاکنون مطالعات چندانی در ارتباط با آن انجام نشده است. معدود مطالعات انجام شده در این ارتباط نیز به صورت تک‌بعدی با موضوع برخورد کرده‌اند و این موضوع را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار نداده‌اند. به علاوه، در این مطالعات، بیشتر پیامدهای پردشدگی اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار گرفته‌اند و چگونگی شکل‌گیری این پدیده و مکانیزم‌های اثرگذار بر شکل‌گیری پردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط‌های دانشگاهی تاکنون به صورت یکپارچه بررسی و مطالعه نشده‌اند. بنابراین، پردشدگی اعضای هیأت علمی موضوعی است که نیازمند مطالعات تجربی بیشتر و مطالعه در ابعاد و جنبه‌های مختلف می‌باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ ماهیت، کیفی و به لحاظ روش، اکتشافی است. در این پژوهش در راستای طراحی پردشدگی اعضای هیأت علمی، از نظریه‌پردازی داده‌بنیاد از نوع رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین (۲۰۱۱) استفاده شده است که به شیوه استقرایی و با بکارگیری فرایندی نظام‌مند درصدد طراحی الگو در مورد موضوع مورد بررسی می‌باشد. با توجه به اینکه پردشدگی اعضای هیأت علمی از غنای تجربی مناسبی برخوردار نیست، به نظر می‌رسد روش داده‌بنیاد می‌تواند از طریق شناسایی ابعاد مختلف این موضوع بر غنای تجربی آن بیفزاید.

میدان پژوهش متشکل است از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران که در این میان ۱۹ نفر به روش هدفمند و نیز روش گلوله‌برقی به عنوان مصاحبه‌شونده انتخاب شده‌اند. نمونه‌گیری هدفمند، یکی از مناسب‌ترین روش‌ها جهت انتخاب اعضای نمونه به شکلی است که افراد انتخاب شده از اطلاعاتی غنی و بالارزش برخوردار بوده (توماس، ۲۰۲۲) و پژوهشگر بتواند با استفاده از نمونه‌ای کوچک، موضوع مورد

¹ Patton

² Zickar & Keith

³ Palinkas et.

⁴ Ataro

شده توسط پژوهشگران به منظور استفاده در پژوهش (۱۳۶) و کدهای ایجاد شده توسط فرد همکار (۱۱۹) و نیز تعداد کدهای مورد توافق طرفین یعنی کدهای مشترک در هر دو کدگذاری (۸۶)، مطابق با رابطه ۱، توافق درون موضوعی مرتبط با تحلیل‌ها در پژوهش حاضر (۶۷ درصد) مورد محاسبه قرار گرفته است. با توجه به این که درصد توافق درون موضوعی بالاتر از ۶۰ درصد به عنوان اعتبار قابل قبول در این روش شناخته می‌شود (اوکانر و جافی،^۲ ۲۰۲۰)، نتایج بیانگر قابلیت اعتبار یافته‌ها می‌باشد.

$$\text{رابطه (1)} \quad \text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{کل کدها} \times 2}$$

(حاجی حسنی و حاجی حسنی، ۱۴۰۰)، مشاهده بلندمدت، بی‌طرفی و دوری پژوهشگران از تعصبات (مریام،^۱ ۱۹۹۸). در این خصوص، در پژوهش حاضر اقدامات زیر در ارتباط با ارزیابی اعتبار تحلیل‌های کیفی انجام شد:

(الف) استفاده از منابع اطلاعاتی مختلف. همانگونه که در جدول ۱ قابل مشاهده است، به منظور اطمینان از قابلیت اعتماد به داده‌ها، نسبت به مصاحبه با افراد مختلف از نظر جنسیت، دانشگاه محل خدمت، درجه دانشگاهی (مری، استادیار، دانشیار و استاد) اقدام شده است:

(ب) دستیابی به اشباع نظری در فرایند گردآوری داده-

ها. در فرایند انجام مصاحبه‌ها و گردآوری داده‌ها، قاعده اشباع نظری مورد توجه قرار گرفت و مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافت که انجام مصاحبه جدید، داده جدیدی برای پژوهشگران به همراه نداشته باشد؛

(ج) بررسی نظرات مشارکت‌کنندگان نسبت به نتایج

نهایی. پس از پایان تحلیل‌ها، نتایج نهایی در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظر آنان در ارتباط با یافته‌ها بررسی شد. در این مرحله، مشارکت‌کنندگان تایید کردند که پژوهش به درستی دیدگاه آنان را بازنمایی می‌کند؛

(د) مشاهده بلندمدت. به منظور تحقق این هدف، فرایند انجام

مصاحبه با مشارکت‌کنندگان به صورتی بسیار دقیق و با رعایت تمامی جوانب انجام گرفت و پس از هر مصاحبه نسبت به تحلیل داده‌های حاصل از آن اقدام شد. از این رو، انجام مصاحبه‌ها در حدود ۴ ماه به طول انجامید که این مدت زمان، فرصت کافی برای درک و شناخت دقیق موضوع در اختیار پژوهشگران قرار داده است؛

(ه) بی‌طرفی و دوری پژوهشگران از تعصبات. با توجه به

این موضوع که پژوهش حاضر، مطالعه‌ای اکتشافی است و پژوهشگران در آن به دنبال کشف و شناسایی زوایای پنهان موضوع مورد بررسی بوده‌اند، هیچگونه پیش‌داوری نسبت به موضوع نداشته‌اند و به صورتی جدی تلاش کرده‌اند که نظرات و ایده‌های خود را در فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها دخیل نسازند؛ و

(و) ارزیابی درونی تحلیل‌ها. در نهایت، به منظور ارزیابی

درونی تحلیل‌ها نیز، روش توافق درون موضوعی استفاده شده است. در این راستا، از یک نفر دانش‌آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی درخواست شده است به عنوان همکار در فرایند کدگذاری داده‌ها با پژوهشگران مشارکت نماید. پس از اتمام کدگذاری‌ها، از طریق شمارش تعداد کل کدهای ایجاد شده (۲۵۵)، متشکل از کدهای ایجاد

² O'Connor & Joffe

¹ Merriam

جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان

Table 1. Characteristics of participants

نوع دانشگاه	طبقه	دولتی	پیام نور	غیر دولتی	درجه دانشگاهی	طبقه	مربی	استادیار	دانشیار	استاد
محل	فراوانی	۱۱	۳	۵	فراوانی	۲	۵	۸	۴	
خدمت	درصد	۵۷/۸۹	۱۵/۷۸	۲۶/۳۱	درصد	۱۰/۵۲	۲۶/۳۱	۴۲/۱۰	۲۱/۰۵	
	فراوانی				فراوانی					
سابقه خدمت	طبقه	کمتر از ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	بالاتر از ۲۰ سال	طبقه	زن	مرد			
	فراوانی	۶	۹	۴	فراوانی	۶	۱۳			
	درصد	۳۱/۵۷	۴۷/۳۶	۲۱/۰۵	درصد	۳۱/۵۷	۶۸/۴۲			
	فراوانی				فراوانی					

یافته‌های پژوهش

پس از پایان هر مصاحبه، مباحث به دقت بررسی و نسبت به تحلیل و کدگذاری عبارت‌های مستخرج از هر مصاحبه اقدام و در این مرحله، طی فرایند کدگذاری باز، ۱۳۶ کد اولیه توسط پژوهشگران شناسایی شده است. نمونه‌ای از اقدامات انجام شده در این مرحله در جدول ۲ ارائه شده است.

در مرحله بعد (کدگذاری محوری) تمامی کدهای اولیه شناسایی شده بررسی و ضمن حذف کدهای تکراری و ادغام کدهای مشابه، در پایان این مرحله ۷۳ کد نهایی شناسایی و در نهایت، در قالب ابعاد ۶ گانه نظریه‌پردازی داده‌بنیاد یعنی عوامل علی، پدیده محوری، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها به شرح زیر دسته‌بندی گردید.

جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری باز

Table 2. An example of open coding

ردیف	عبارت استخراج شده	کد اولیه
۱	محدودیت های جنسیتی نیز خیلی مهم است. محدودیت سنی نیز باید در نظر گرفته شود. برای مثال، یک فرد جوان در بین اساتید مسن خودبخود به حاشیه می رود و برعکس آن هم صادق است.	وجود گروه‌های اقلیت در سازمان (سنی، جنسیتی و ...)
۲	مدیران بی تدبیر و مدیران خودپسند هم مشکل را بیشتر می کنند. مدیران خودپسندی که توان تحمل غیر را ندارند و مدیرانی که احساس ضعف می کنند معمولاً سعی می کنند افراد توانمند را نادیده بگیرند.	غرور و خودشیفتگی مدیران
۳	اختلافات سیاسی و مشکلات سیاست زدگی هم که هرچی ارزش صحبت نکنیم بهتر هست. اگر بیشتر همکاران شما یا همکاران اثرگذار شما مثل مدیر بخش، مدیر دانشکده و به بالا وابسته به یک قشر سیاسی باشند و شما نباشید حتی اگر منطقی‌ترین صحبت ها و انتقادات هم مطرح بشه شما برچسب خواهی خورد	سیاست‌زدگی در دانشگاه
۴	کاملاً بدیهی است که در یک جمع آکادمیک افرادی که توان کمتری دارند کمتر مورد توجه قرار بگیرن. چون در دانشگاه محل تلاقی ایده ها و میدان حکمرانی استدلال هست	فقدان توانمندی علمی و دانشگاهی
۵	وجود باندبازی و برتری روابط بر ضوابط هم تاثیرگذار است. عضو گروه خودی مدیر بودن و یا نبودن وضعیت را تحت تاثیر قرار می‌دهد	رواج گروه‌بندی و باندبازی در سازمان

۶	ویژگی های فردی افراد هم نباید فراموش شود. بسیار دیده‌ام اساتید قابلی که اعتماد به نفس ندارند. حالا یا تحت تاثیر جو بعضا سنگین دانشگاه و فشار گروهی اساتید باسابقه یا هرچیز دیگه ای، حرف و ایده خوشون رو در جمع مطرح نمی کنند.	عدم اعتماد به نفس
.....
.....
۱۳۱	داشتن رویکرد انتقادی هم باعث می‌شود فرد در حاشیه قرار بگیرد	داشتن روحیه انتقادی
۱۳۲	روحیه رقابتی خود فرد هم بسیار مهم است. گاهی فرد به صورتی منفی رقابتی است و بسیار فخرفروشی می کند، خودنمایی می کند و همکاران این رفتار را نمی پسندند	خودشیفتگی فردی
۱۳۳	دانشگاه همه را به رنگ سازمان می خواهد و افراد متفاوت کنار گذاشته می شوند	حاکمیت رویکرد دیگ ذوب در سازمان
۱۳۴	وقتی شما به عنوان یک فرد توانمند وظیفه شناس فعالیت کنی به یک وصله ناجور تبدیل میشی که نگو و نپرس. وضعیت به گونه ای پیش خواهد رفت که نه تنها همکاران که کارمندان اداری و دانشجوها هم بر علیه شما خواهند شد.	داشتن وجدان کاری بالا
۱۳۵	گروه های غیر رسمی هم گاهی بر علیه فرد فعالیت می کنند و او را گوشه گیر می سازند. گاهی افراد با شبکه سازی مانع ارتقاء گرفتن فرد می شوند	رواج گروه‌بندی و باندبازی در سازمان
۱۳۶	متأسفانه برخی موفقیت دوستان در بیرون دانشگاه را هم تحمل نمی کنند و کاری می کنند که از دانشگاه فراری شود و تا بتوانند اونو بد می کنن.	حسادت همکاران

عوامل علی

عوامل علی عناصری هستند که طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار معلول وجود آنها است. کدهای نهایی مرتبط با عوامل علی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: عوامل علی طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار

Table 3. The causal factors of faculty members' ostracism in the workplace

عوامل فردی	عدم توانایی سازگاری با فرهنگ سازمان
	تفاوت بودن فرد در اندیشه و عمل
	غرور و خودشیفتگی فرد
	داشتن تعارضات سیاسی با مدیران
	ضعف مهارت‌های ارتباطی فرد
	فقدان توانمندی علمی و دانشگاهی
عوامل گروهی	حسادت همکاران
	منفعت طلبی همکاران
	روحیه رقابتی همکاران
	احساس تهدید همکاران از جناب فرد
	فشار همکاران
	وجود گروه‌های اقلیت در سازمان (سنی، جنسیتی و ...)
	سلطه افراد با سابقه بر بحث‌های گروهی
عوامل سازمانی	عدم انتقادپذیری مدیران
	قدرت طلبی مدیران
	غرور و خودشیفتگی مدیران

انسداد سازمانی ادراک شده
فقدان صمیمیت در محیط کار
وجود گروه‌های خودی و غیرخودی در سازمان

پدیده محوری

پدیده محوری معرف اشکال طردشدگی اعضای هیأت علمی و به عبارت دیگر، توضیف‌کننده رفتارها و اقداماتی است که بدان وسیله کدهای نهایی مرتبط با پدیده محوری در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مقوله‌های مرتبط با پدیده محوری

Table 4. Categories related to the central phenomenon

طردشدگی ضمنی	عدم توجه به نظرات و دیدگاه‌های فرد هدف در جلسات رسمی و غیررسمی
	خودداری همکاران از ارائه اطلاعات به فرد هدف
	خودداری همکاران از همکاری علمی و پژوهشی با فرد هدف
	ایجاد نگرش منفی در دانشجویان نسبت به فرد هدف به صورت ضمنی (از طریق زیر سوال بردن کارهای پژوهشی فرد هدف، نحوه مدیریت کلاس توسط او و مانند آن بدون نام بردن از وی)
طردشدگی آشکار	قرار دادن فرد در گروه‌های غیرخودی
	انتقاد شدید از عملکرد فرد هدف
	جبهه گرفتن همکاران در مقابل فرد هدف و انتقاد شدید از نظرات و ایده‌های وی در جلسات رسمی و غیررسمی
	تمسخر و تهدید فرد
	بدگویی از فرد هدف و تخریب روابط فردی و اجتماعی او در بین سایر همکاران

عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای، دربرگیرنده عناصری است که می‌توانند زمینه شکل‌گیری پدیده طردشدگی اعضای هیأت علمی را ایجاد کنند. کدهای نهایی مرتبط با عوامل زمینه‌ای در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. عوامل زمینه‌ای طردشدگی اعضای هیأت علمی

Table 5. The contextual factors of faculty members' ostracism in the workplace

عوامل مربوط به فرهنگ سازمان	حاکمیت رویکرد دیگ ذوب در دانشگاه
	حاکمیت رویکرد فردگرایی در دانشگاه
	سیاست‌زدگی در دانشگاه
	رواج رفتارهای ضدشهروندی
عوامل مربوط به ساختار سازمان	فضای رقابتی ناسالم و عدم پابندی به اخلاق حرفه‌ای
	رویه‌های تصمیم‌گیری متمرکز
	ساختار سازمانی سلسله مراتبی
	وجود رسمیت بالا
عوامل مربوط به فرایندهای سازمانی	پیچیدگی ساختار
	ضعف فرایندهای مدیریت و ارزیابی عملکرد
	جزیره‌ای بودن سازمان و ضعف فرایندهای ارتباطی
	ضعف سیستم ارتقاء و جانشین‌پروری
	ضعف سیستم‌های کنترل مدیریت

باشد. کدهای نهایی مرتبط با عوامل مداخله‌گر در جدول ۶ ارائه شده است.

عوامل مداخله‌گر

عوامل مداخله‌گر، معرف ویژگی‌هایی است که می‌تواند بر چگونگی و شدت طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار تاثیر اقتضایی

جدول ۶ عوامل مداخله‌گر طردشدگی اعضای هیأت علمی

Table 6. The intervening factors of faculty members' ostracism in the workplace

عوامل	داشتن روحیه انتقادی
نگرشی	عدم اعتماد به نفس
	عدم پابندی به اخلاق حرفه‌ای از سوی فرد
	تفاوت باورهای مذهبی فرد
	داشتن وجدان کاری بالا
عوامل	استخدام شدن مبتنی بر روابط
رفتاری-	داشتن پروژه های علمی پرتعداد در بیرون دانشگاه
عملکردی	داشتن مشکلات شخصی در بیرون دانشگاه

راهبردها

منظور از راهبردها، استراتژی‌ها و اقداماتی است که مدر صورت اجرایی شدن می‌توانند طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار را از بین برده و یا شدت و میزان آن را کاهش دهد. مقوله‌های نهایی مرتبط با راهبردهای مقابله با طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷. راهبردهای کنترل طردشدگی اعضای هیأت علمی

Table 7. Strategies to control the ostracism of faculty members

	تعریف اخلاق حرفه ای و تلاش برای ترویج آن در تمامی سطوح سازمانی
	پرهیز از گرایش‌های سیاسی در عزل و نصب‌های سازمانی
	بازنگری معیارهای استخدامی در راستای افزایش تناسب شغل - شاغل
راهبردهای سطح سازمانی	افزایش تنوع در اعضای هیات علمی و ایجاد فرهنگ پذیرش تنوع
	افزایش امکان تعامل بین افراد از طریق برگزاری جلسات غیررسمی مانند باشگاه‌های ورزشی و گردهمایی‌های غیررسمی
	اصلاح فرایند مدیریت عملکرد اعضای هیأت علمی
	توجه به پرورش افراد کمتر توسعه یافته با برنامه های ضمن خدمت در تمامی سطوح سازمانی
	کاهش سیاست‌زدگی در سازمان
	افزایش صمیمیت سازمانی و ایجاد جو و فضای همکاری در سازمان
	بهبود روحیه انتقاد پذیری مدیران
راهبردهای سطح فردی	بهبود اعتماد به نفس از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی
	همکاری‌های علمی با سایر همکاران (به ویژه) در شروع فعالیت حرفه‌ای
	مشارکت و تعامل با همکاران در فعالیت‌های غیررسمی مانند فعالیت‌های ورزشی
	افزایش مشارکت و ابراز نظر در جلسات تصمیم‌گیری

افزایش مشارکت و همکاری در برگزاری رویدادهای علمی (مانند پذیرش مسئولیت در برگزاری همایش‌های علمی)
بهبود مهارت‌های بین فردی از طریق مشارکت در دوره‌های آموزشی مناسب
بهبود توانمندی‌های شغلی و حرفه‌ای

پیامدها

پیامدهای طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار در دو دسته پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی دسته‌بندی شده‌اند. کدهای نهایی مرتبط با پیامدهای طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار در جدول ۸ ارائه شده است. پس از پایان کدگذاری محور، در فرایند کدگذاری انتخابی (مرحله سوم داده‌بنیاد)، ضمن ایجاد ارتباط بین مقوله‌های شش‌گانه شناسایی شده، نسبت به تدوین مدل پارادایمی پژوهش در قالب شکل ۱ اقدام شده است.

جدول ۸: پیامدهای طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار

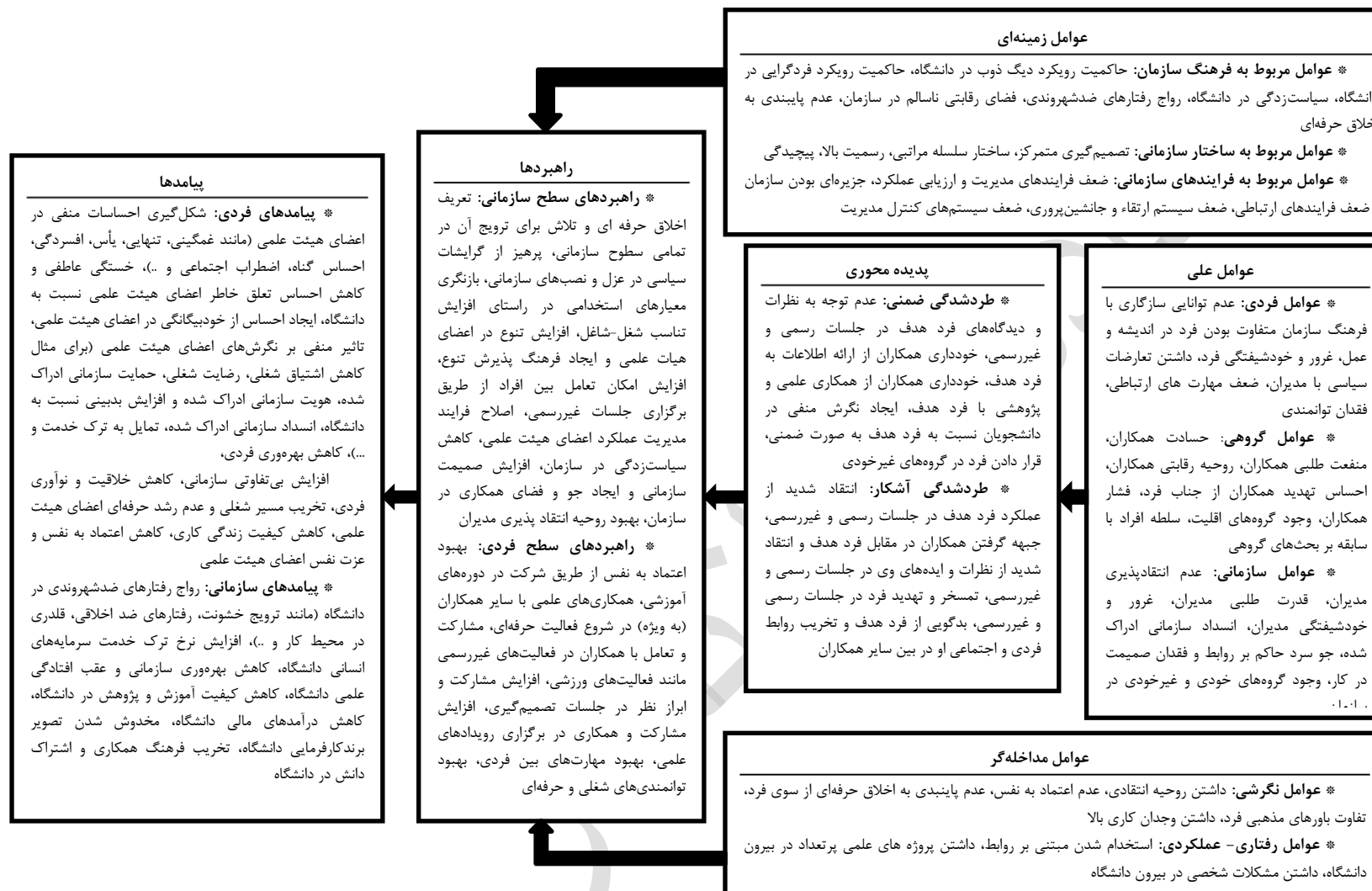
Table 8. The consequences the ostracism of faculty members in the workplace

پیامدهای سازمانی	رواج رفتارهای ضدشهروندی در دانشگاه (مانند ترویج خشونت، رفتارهای ضد اخلاقی، قلدری در محیط کار و ..)
	افزایش نرخ ترک خدمت سرمایه‌های انسانی دانشگاه
	کاهش بهره‌وری سازمانی و عقب افتادگی علمی دانشگاه
	کاهش کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه
	کاهش درآمدهای مالی دانشگاه
	مخدوش شدن تصویر برند کارفرمایی دانشگاه
	تخریب فرهنگ همکاری و اشتراک دانش در دانشگاه
	شکل‌گیری احساسات منفی در اعضای هیأت علمی (مانند غمگینی، تنهایی، یأس، افسردگی، پیامدهای فردی احساس گناه، اضطراب اجتماعی و ..)
	خستگی عاطفی و کاهش احساس تعلق خاطر اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه
	ایجاد احساس از خودبیگانگی در اعضای هیأت علمی
	تأثیر منفی بر نگرش‌های اعضای هیأت علمی (برای مثال کاهش اشتیاق شغلی، رضایت شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، هویت سازمانی ادراک شده و افزایش بی‌تفاوتی و بدبینی نسبت به دانشگاه، انسداد سازمانی ادراک شده، تمایل به ترک خدمت و ...)
	کاهش بهره‌وری فردی
	افزایش بی‌تفاوتی سازمانی
	کاهش خلاقیت و نوآوری فردی

تخریب مسیر شغلی و عدم رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی
کاهش کیفیت زندگی کاری
کاهش اعتماد به نفس و عزت نفس اعضای هیأت علمی

پس از پایان کدگذاری محوری، در فرایند کدگذاری انتخابی (مرحله سوم داده‌بنیاد)، ضمن ایجاد ارتباط بین مقوله‌های شش‌گانه شناسایی‌شده، نسبت به تدوین مدل پارادایمی پژوهش در قالب شکل ۱ اقدام گردید.

آماده به انتشار



شکل ۱. مدل پارادایمی طردشدگی اعضای هیات علمی در محیط کار

Figure 1. The Paradigm model of faculty members' ostracism in the workplace

بحث و نتیجه گیری

طردشدگی اعضای هیأت علمی پدیده‌ای رایج در محیط‌های کاری است که می‌تواند دانشگاه‌ها را با چالش‌ها و محدودیت‌های بسیاری مواجه سازد و لازم است این پدیده از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفته و عوامل موثر بر شکل‌گیری آن مورد شناسایی قرار گیرند. از این رو، مطالعه حاضر به منظور طراحی الگوی طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار در قالب الگوی پارادایمی داده‌بنیاد طراحی و اجرا گردید. عوامل موثر بر طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار در این مطالعه در قالب سه مقوله عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل مداخله‌گر دسته‌بندی شده‌اند. عوامل علی، مبین عناصری است که تاثیر مستقیم بر این پدیده داشته و طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار معلول آنها به شمار می‌رود. نتایج نشان می‌دهد عوامل علی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌تواند طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار را به دنبال داشته باشد. برخی عوامل علی شناسایی شده در سایر پژوهش‌ها نیز مورد تاکید قرار گرفته و پژوهش حاضر از این نظر با مطالعات پیشین همراستا می‌باشد. برای مثال، عدم توانایی سازگاری با شرایط جدید مانند فرهنگ سازمانی (پولات، ۲۰۲۳)، ضعف مهارت‌های ارتباطی فرد (ماجدی، ۲۰۲۱)، جو سرد حاکم بر روابط، وجود گروه‌های اقلیت در سازمان (بیلال و همکاران، ۲۰۲۰) در مطالعات پیشین به عنوان عواملی شناخته شده‌اند که می‌توانند در طردشدگی در محیط کار نقشی موثر داشته باشند. مواردی مانند قدرت‌طلبی مدیران و غرور و خودشیفتگی مدیران نیز در قالب عباراتی دیگر در پژوهش‌های پیشین مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. برای مثال، وحدتی و مومنی (۱۴۰۰)، رهبری اقتدارمآب را عاملی مهم در ایجاد احساس طردشدگی کارکنان در یک سازمان می‌دانند. در حالی که برخی عوامل علی مانند داشتن تعارضات سیاسی با مدیران، انسداد سازمانی ادراک‌شده، سلطه افراد با سابقه بر بحث‌های گروهی و غیره در مطالعات پیشین مورد توجه قرار نگرفته‌اند.

منظور از عوامل زمینه‌ای شرایطی است که می‌تواند بستر و زمینه لازم برای طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار را فراهم آورد. این عوامل بسترساز در این پژوهش در سه بعد عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی دانشگاه، عوامل مربوط به ساختار سازمانی دانشگاه و عوامل مربوط به فرایندهای سازمانی دانشگاه دسته‌بندی شده‌اند که برخی از این عوامل، توسط سایر پژوهشگران نیز مورد شناسایی قرار گرفته است. برای مثال،

طاهری و فاضلی (۱۴۰۲)، فرایندهای سازمانی را به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیدایش احساس طردشدگی کارکنان در سازمان‌ها می‌دانند. این پژوهشگران شاخص‌هایی مانند مکانیسم‌های پرتعداد و مطمئن برای دریافت گزارش، عدم استفاده از ظرفیت کارکنان در جلسات و انحصارگرایی را برای فرایندهای سازمانی ذکر کرده‌اند که به نظر می‌رسد این موارد با برخی یافته‌های پژوهش حاضر یعنی رویه‌های تصمیم‌گیری متمرکز و وجود رسمیت بالا، همراستا می‌باشند.

سایر تحقیقات نیز نشان داده است وجود رفتارهای ضدشهروندی مانند قلدری در محیط کار می‌تواند نقش بسیاری در طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط‌های کاری داشته باشد (فاتیما و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات همچنین حاکی از این است که برخی ویژگی‌های سازمانی مانند رویکرد فردگرایی، ویژگی‌های ساختاری مانند رسمیت و پیچیدگی از مهمترین موانع احساس تعلق اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه و پیدایش احساس طردشدگی در بین آنان است (زبیرمان و همکاران، ۲۰۱۶). در مطالعه انجام شده توسط توکلی و همکاران (۱۳۹۳) نیز از فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل زمینه‌ای موثر در پیدایش طردشدگی کارکنان در محیط کار نام برده شده است. هرچند این پژوهشگران، ویژگی‌های فرهنگی (شاخص‌های فرهنگی) تاثیرگذار بر این موضوع را به خوبی توصیف نکرده‌اند. عوامل مداخله‌گر (که در دو بعد عوامل نگرشی و عوامل رفتاری - عملکردی دسته‌بندی شده‌اند) نیز توصیف‌کننده پاره‌ای از شرایط است که می‌تواند تاثیر اقتضایی بر طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار داشته باشند. برای مثال، مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر این باورند که داشتن مشکلات شخصی در بیرون دانشگاه، داشتن پروژه‌های علمی پرتعداد، عدم پایداری به اخلاق حرفه‌ای از سوی فرد، عدم اعتماد به نفس و مانند آن می‌تواند طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار را تسریع نمایند. علی‌رغم عوامل مداخله‌گر در ایجاد احساس طردشدگی در محیط کار، این عوامل تاکنون در مطالعات پیشین مورد توجه قرار نگرفته‌اند.

پدیده محوری نیز توصیف‌کننده ماهیت پدیده مورد بررسی و به عبارت بهتر، ابعاد و ویژگی‌های آن است. نتایج نشان می‌دهد طردشدگی اعضای هیأت علمی به دو شکل اصلی در محیط کار رخ می‌دهد که عبارت‌اند از طردشدگی ضمنی و طردشدگی آشکار. در سایر پژوهش‌ها نیز بر برخی از این موارد به عنوان اشکال طردشدگی اشاره شده است. برای مثال، وانگ

و همکاران (۲۰۲۳) بر این باورند که نادیده گرفته شدن از سوی دیگران و عدم توجه همکاران به نظرات و ایده‌های فرد یکی از رایج‌ترین شکل‌های طردشدگی در محیط کار است. رابینسون و همکاران (۲۰۱۳) نیز منزوی کردن فرد هدف و خودداری از ارائه اطلاعات به وی و مسدود ساختن روابط اجتماعی فرد را از شکل‌های متداول طردشدگی در محیط کار می‌دانند. به علاوه، قراردادن فرد در گروه‌های غیر خودی نیز یکی دیگر از اشکال طردشدگی در مطالعات پیشین (جونز و کلی، ۲۰۱۰) است که در این پژوهش نیز مورد شناسایی قرار گرفته است. با این حال، مواردی مانند تمسخر و تهدید فرد در جلسات رسمی و غیررسمی، ایجاد نگرش منفی در دانشجویان نسبت به فرد هدف به صورت ضمنی و مانند آن، اشکالی از طردشدگی در محیط کار است که نخستین بار در این مطالعه مورد شناسایی قرار گرفته‌اند.

راهبردهای پیشگیری و مقابله با طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار نیز در دو سطح سازمانی و فردی دسته‌بندی شده‌اند. درحالی که تعریف اخلاق حرفه‌ای و تلاش برای ترویج آن در تمامی سطوح سازمانی، پرهیز از گرایش‌های سیاسی در عزل و نصب‌های سازمانی، بازنگری معیارهای استخدامی در راستای افزایش تناسب شغل - شاغل، افزایش تنوع در اعضای هیأت علمی و ایجاد فرهنگ پذیرش تنوع، افزایش امکان تعامل بین افراد از طریق برگزاری جلسات غیررسمی مانند باشگاه‌های ورزشی و گردهمایی‌های غیررسمی، اصلاح فرایند مدیریت عملکرد اعضای هیأت علمی، کاهش سیاست‌زدگی در سازمان، افزایش صمیمیت سازمانی و ایجاد جو و فضای همکاری در سازمان و بهبود روحیه انتقاد پذیری مدیران، راهبردهای سطح سازمانی را تشکیل می‌دهند؛ راهبردهای سطح فردی نیز عبارت‌اند از: بهبود اعتماد به نفس از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی، همکاری‌های علمی با سایر همکاران (به ویژه) در شروع فعالیت حرفه‌ای، مشارکت و تعامل با همکاران در فعالیت‌های غیررسمی مانند فعالیت‌های ورزشی، افزایش مشارکت و ابراز نظر در جلسات تصمیم‌گیری، افزایش مشارکت و همکاری در برگزاری رویدادهای علمی، بهبود مهارت‌های بین فردی از طریق مشارکت در دوره‌های آموزشی مناسب و بهبود توانمندی‌های شغلی و حرفه‌ای. با بررسی ادبیات موضوع به نظر می‌رسد راهبردهای پیشگیری و مدیریت طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار تاکنون در مطالعات پیشین مورد توجه قرار نگرفته و در این پژوهش برای اولین بار مطرح می‌شوند.

در نهایت، مراجعه به نتایج نشان می‌دهد پیامدهای طردشدگی اعضای هیأت علمی نیز می‌تواند در دو سطح سازمانی و فردی دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی را با چالش‌ها و محدودیت‌هایی مواجه سازد. بررسی ادبیات مرتبط با طردشدگی در محیط‌های کاری نشان می‌دهد بیشتر تحقیقات انجام شده در این ارتباط، بر پیامدهای طردشدگی در محیط‌های کاری متمرکز بوده و پژوهش حاضر از این لحاظ با سایر مطالعات (زیمرمان و همکاران، ۲۰۱۶؛ ماجید، ۲۰۲۱؛ مینر و همکاران، ۲۰۱۹؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ هالدرای و همکاران، ۲۰۲۰؛ ویلیامز و نیدا، ۲۰۱۱؛ ژانگ، ۲۰۱۹؛ رابیول و همکاران، ۲۰۲۳) همخوانی دارد.

هرچند پدیده طردشدگی در محیط‌های کاری در مطالعات داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفته است و پژوهشگران تلاش کرده‌اند این موضوع را از جنبه‌های مختلف و در جوامع آماری متفاوت مورد بررسی قرار دهند، با این حال، طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط‌های کاری موضوعی است که به صورت شایسته و بایسته مورد بررسی قرار نگرفته است. مطالعات انجام شده در سایر جوامع آماری نیز به گونه‌ای اجرا شده‌اند که نگاهی محدود و ساده به موضوع داشته و مکانیزم‌های اثرگذار در پیدایش این پدیده در محیط‌های کاری را مورد پژوهش قرار نداده‌اند. بنابراین، بررسی این موضوع در قالب مدلی چند بعدی و مطالعه طردشدگی اعضای هیأت علمی از جنبه‌های مختلف آن، می‌تواند به عنوان وجه تمایز این پژوهش با مطالعات پیشین مطرح گردد. شناسایی راهبردهای مدیریت این پدیده در محیط کار نیز از دیگر نقاط تمایز این مطالعه است. زیرا به نظر می‌رسد شناسایی راهبردهای مدیریت این پدیده در سازمان‌ها به صورت کلی و یا در محیط‌های آموزشی به صورت خاص در ادبیات مورد توجه قرار نگرفته است.

پیشنهادات

علاوه بر افزایش بینش و درک نظری، مدیران و سیاست‌گذاران نظام دانشگاهی ضمن شناسایی عوامل موثر در بروز این پدیده و درک پیامدهای منفی آن می‌توانند راهبردهای شناسایی شده در پژوهش را به منظور جلوگیری از بروز پدیده طردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار مورد استفاده قرار دهند. در این راستا، برخی پیشنهادات کاربردی مبتنی بر یافته‌های پژوهش عبارت‌اند از:

✓ ایجاد و توسعه فرهنگ انتقادپذیری در دانشگاه از طریق برگزاری دوره‌های آموزش و توسعه مرتبط؛

نسبت به همکاری‌های مشترک و ایجاد گرایش‌ات جمع‌گرایانه در محیط کار؛

✓ تعریف کدهای اخلاقی و رفتاری و تلاش برای ترویج آن در تمامی سطوح سازمانی.

نتایج همچنین می‌تواند رهنمودهایی برای پژوهش‌های آتی به دنبال داشته باشد. برای مثال، با توجه به اهمیت شناخت پردشدگی در محیط‌های دانشگاهی، پژوهشگران می‌توانند نسبت به توسعه مقیاسی مناسب به منظور سنجش پردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار اقدام نمایند. به علاوه، پژوهش‌های آتی می‌تواند پیرامون واکاوی واکنش‌های اعضای هیأت علمی نسبت به پردشدگی در محیط کار اقدام نمایند. همچنین، به منظور شناخت بهتر موضوع، لازم است مطالعاتی به منظور بررسی ادراک مدیران دانشگاهی نسبت به پدیده پردشدگی اعضای هیأت علمی در محیط کار طراحی و اجرا گردد.

محدودیت‌های پژوهش

مواردی مانند مقطعی بودن، عدم امکان تعمیم پذیری نتایج به سایر جوامع آماری، استفاده از روش مصاحبه به منظور گردآوری داده‌ها و عدم استفاده از سایر روش‌های گردآوری داده‌ها به علت محدودیت زمانی نیز می‌توانند به عنوان محدودیت‌های مطالعه حاضر مطرح گردند.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی کسانی که در فرایند انجام پژوهش با آنان همکاری کرده‌اند تقدیر و تشکر نمایند.

- ✓ طراحی و برگزاری دوره‌های مدیریت رفتار سازمانی ویژه مدیران دانشگاهی؛
- ✓ توجه به جامعه‌پذیری اعضای هیأت علمی تازه استخدام شده از طریق دوره‌های آموزشی مناسب به منظور تسهیل تطابق آنان با فرهنگ و شرایط دانشگاه؛
- ✓ برگزاری جشن‌های مشترک خانوادگی و اجرای برنامه‌ها تفریحی و سیاحتی دسته جمعی به منظور بهبود صمیمیت سازمانی؛
- ✓ تغییر سبک مدیران دانشگاه از مدیریت دستوری به سبک‌های رفتاری منعطف و مشارکتی؛
- ✓ اجرای برنامه‌های حمایت از اعضای هیأت علمی در امور کاری و غیرکاری آنان به منظور بهبود حمایت سازمانی ادراک شده؛
- ✓ در نظر گرفتن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مشترک بین اعضای هیأت علمی؛
- ✓ بهبود روحیه و انگیزه کار گروهی و تیمی از طریق بازنگری در معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی؛
- ✓ افزایش اعتماد به نفس و خودباوری اعضای هیأت علمی به‌ویژه افراد متعلق به گروه‌های اقلیت از طریق شناسایی و تقدیر از عملکردهای موفق آنان؛
- ✓ استفاده از تست‌های شخصیتی مناسب به هنگام انتخاب و استخدام کارکنان در راستای افزایش تناسب فرد با شغل و سازمان؛
- ✓ بازبینی و بازنگری ضوابط و معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی به منظور ترغیب آنان

منابع

- توکلی، عبدالله، جمالی کاپک، شهرام و خراسانی، ویدا. (۱۳۹۳). طراحی مدل پردشدگی سازمانی در بانک‌های منتخب. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۵ (۲۰)، ۴۳-۱۵.
- حاجی حسنی، مهرداد و حاجی حسنی، فریده. (۱۴۰۰). مدل شادی: یک مطالعه نظریه داده‌بنیاد. پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت، ۱۷ (۲)، ۱-۱۶.
- حکاک، محمد، مومنی مفرد، معصومه و تقی‌پور، صابر. (۱۴۰۰). تأثیر پردشدگی، قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان شرکت پالایش نفت تهران با نقش تعدیلگری حمایت همسر. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۲ (۵۰)، ۲۳۲-۲۱۳.
- شیخی، راضیه و ناستی زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر پردشدگی در محیط کار بر بی‌نزاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان. پژوهش در ورزش تربیتی، ۲۴، ۱۸۶-۱۶۱.
- صالحی صدقیانی، جمشید، کرمی، حامد و قربانی پاجی، عقیل. (۱۳۹۸). تأثیر پردشدگی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی گر بدبینی سازمانی و تعدیل گر روان رنجوری. مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۴ (۲)، ۲۱۶-۱۹۵.

- طاهری، فاطمه و فاضلی، مهدی (۱۴۰۲). واکاوی عوامل موثر بر طردشدگی در محیط کار در چارچوب مدل سه شاخگی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۱۰۸ (۳۲)، ۷۶-۴۵.
- وحدتی، حجت و مومنی، مریم. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری اقتدارمآب بر طردشدگی منابع انسانی با نقش میانجی فرسودگی احساسی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۱۰۲ (۳۰)، ۱۲۳-۹۷.
- Ataro, G. (2020). Methods, methodological challenges and lesson learned from phenomenological study about OSCE experience: Overview of paradigm-driven qualitative approach in medical education. *Annals of Medicine and Surgery*, 49, 19-23.
- Baumeister, R. f., Wotman, S. R., & Stillwell, A. M. (1993). unrequited love: On heartbreak, anger, guilt, scriptless-ness, and humiliation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64: 377-394.
- Behizadeh, N. (2023). Complexities in social justice teacher preparation: A CHAT analysis of a preservice teacher navigating university and school contexts. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103912.
- Bilal, A. R., Fatima, T., & Imran, M. K. (2020). Why ostracized full-time faculty should not be labeled as “low performer”? A qualitative insight from higher education in Pakistan. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(5), 805-827.
- Buckley, K. E., Winkel, R. E., & Leary, M. R. (2004). Reactions to acceptance and rejection: Effects of level and sequence of relational evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(1), 14-28.
- Cutts, Q. M. (2020). More than casual concern: Critical Black pedagogical excellence and the Asa G. Hilliard, III teacher preparation framework. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 33(7), 709e728.
- Daumiller, M., Janke, S., Rinas, R., Hein, J., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2023). Different time and context= Different goals and emotions? Temporal variability and context specificity of achievement goals for teaching and associations with discrete emotions. *Contemporary Educational Psychology*, 72, 102139.
- Etzkowitz, H., & Zhou, C. (2008). Introduction to special issue Building the entrepreneurial university: a global perspective. *Science and Public Policy*, 35(9), 627-635.
- Fatima, T., Bilal, A. R., & Imran, M. K. (2020). Phenomenology of Retaliating to Workplace Ostracism in Academia. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35 (2), 313-335.
- Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93 (6), 1348-1366.
- Giraldo, M. C. B., Toro, O. N. P., Arias, A. V., Arias, M. L. B., & Piedrahita, L. B. (2022). Research trends of the knowledge-based economy: A bibliometric study. *Intangible Capital*, 18 (2), 290-313.
- Hajihassani, M., & Hajihassani, F. (2021). Happiness Model: A Qualitative Grounded Theory Study. *Positive Psychology Research*, 7(2), 1-16. (in Persian)
- Haldorai, K., Kim, W.G., Phetvaroon, K., & Li, J.J. (2020). Left out of the office “tribe”: the influence of workplace ostracism on employee work engagement. *Int. J. Contemp. Hospit. Manag*, 32 (8), 2717-2735.
- Hakak M, Momeni Mofrad M, Taghipour S. (2021). The Effect of Workplace Ostracism, Physical Strength and Emotional Energy on Task Performance of Employees of Tehran Oil Refining Company, Considering Mediating Role of Spouse Support. *Strategic studies in the oil and energy industry*, 13 (50), 213-232. (in Persian)
- Hua, C., Zhao, L., He, Q., & Chen, Z. (2023). When and how workplace ostracism leads to interpersonal deviance: The moderating effects of self-control and negative affect. *Journal of Business Research*, 156, 113554.
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2021). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358-371.
- Jones, e. e., & Kelly, J. R. (2010). “Why am I out of the loop?” Attributions influence responses to information exclusion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36: 1186-1201.
- Karim, D. N., Majid, A. H. A., Omar, K., & Aburumman, O. J. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher education institutions. *Heliyon*, 7(6), 1-8.
- Kornienko, A. (2015). University education in the development of knowledge-based society: network technologies of scientific research and cyberscience as factors of education professionalization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 206, 359-364.
- Majeed, M. (2021). A Study Of Private Higher Education Universities In Punjab, Pakistan, To Examine The Effect Of Job Insecurity On Ostracism And Employee Outcomes. *Journal of Entrepreneurship and Business Venturing*, 1 (1), 72-87.
- Mao, Y., Liu, Y., Jiang, C., & Zhang, I. D. (2018). Why am I ostracized and how would I react?. A review of workplace ostracism research. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 745-767.

- McGee, P. L. (2023). The relationship among faculty-to-faculty incivility and job satisfaction or intent to leave in nursing programs in the United States. *Journal of professional nursing, 47*, 73-80.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from "Case Study Research in Education..* Jossey-Bass Publishers, San Francisco, USA.
- Miner, K. N., January, S. C., Dray, K. K., & Carter-Sowell, a. R. (2019). Is it always this cold? Chilly interpersonal climates as a barrier to the well-being of early-career women faculty in STEM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 38* (2), 226-245.
- Močinić, S., Lazarić, L., & Gortan-Carlin, I. P. (2022). Competencies of university teachers and changes for working in the knowledge society. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS, 20*(4), 429-453.
- O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Intercoder reliability in qualitative research: debates and practical guidelines. *International journal of qualitative methods, 19*, 1-13.
- Pajalic, Z., Saplacan, D., Borgen, I., Olsen, S. E., & Wesseltoft-Rao, N. N. (2023). Female university academics' reflections on the development of their academic careers in the Norwegian higher education context. *Social Sciences & Humanities Open, 8*, 100548.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and policy in mental health and mental health services research, 42*, 533-544.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*, (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Polat, H., Karakose, T., Ozdemir, T. Y., Tülübaşı, T., Yirci, R., & Demirkol, M. (2023). An Examination of the Relationships between Psychological Resilience, Organizational Ostracism, and Burnout in K-12 Teachers through Structural Equation Modelling. *Behavioral Sciences, 13*(2), 164-184.
- Prinstein, M. J., & Aikins, J. W. (2004). Cognitive moderators of the longitudinal association between peer rejection and adolescent depressive symptoms. *Journal of Abnormal Child Psychology, 32*: 147-158.
- 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.
- Salehi-Sadaghiani, J., Karami, H., & Ghorbani-Paji, A. (2019). Effect of Perceived Dismissal on Deviant Behaviors of Employees with the Role of Organizational Pessimism Mediator and Neuroticism Moderator. *Police Management Studies Quarterly, 14*(2), 195-216. (in Persian)
- Sheykhi, R., & Nastiezaie, N. (2021). 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, 9*(24), 161-186. (in Persian)
- Taheri, F., & Fazeli, M. (2023). Exploring the Factors Affecting Workplace Ostracism In The Framework Of The Three-Pronged Model. *Management Studies in Development and Evolution, 32*(108), 45-76. (in Persian)
- Takhsha, M., Barahimi, N., Adelpanah, A. and Salehzadeh, R. (2020), The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: the mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence, *Journal of Workplace Learning, 32*(6), 417-435.
- Tvakoli, A., Jamali Kapak, Sh., & Khorasani, V. (2015). Designing A Model of Organizational Ostracism In Selected Banks. *Public Administration Perspective, 5*(4), 13-30. (in Persian)
- Thomas, B. (2022). The Role of Purposive Sampling Technique as a Tool for Informal Choices in a Social Sciences in Research Methods. *Just Argiculture, 2* (5), 1-8.
- Twenge, J. M., Catanese, K. R., & Baumeister, R. f. (2002). Social exclusion causes self-defeating behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*: 606-615.
- Vahdati, H., & Moumeni, M. (2021). The Effect of Authoritarian Leadership on Human Resource Ostracism with Mediating role Emotional Burnout. *Management Studies in Development and Evolution, 30*(102), 97-123. (in Persian)
- Waldeck, D., Smyth, C., Riva, P., Adie, J., Holliman, A. J., & Tyndall, I. (2023). Who is more likely to feel ostracized? A latent class analysis of personality traits. *Personality and Individual Differences, 213*, 112325.
- Wang, G. H., Li, J. H., Liu, H., & Zaggia, C. (2023). The association between workplace ostracism and knowledge-sharing behaviors among Chinese university teachers: The chain mediating model of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 14*, 1030043.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass, 1*(1), 236-247.
- Williams, K. D. (2007b). Ostracism. *Annu. Rev. Psychol., 58*, 425-452.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. *Advances in Experimental Social Psychology, 41*, 275-314.
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science, 20*(2), 71-75.

- Xu, X., Kwan, H. K., & Li, M. (2020). Experiencing workplace ostracism with loss of engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 35(7/8), 617-630.
- Yan, Y., Zhou, E., Long, L., & Ji, Y. (2014). The influence of workplace ostracism on counterproductive work behavior: The mediating effect of state self-control. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(6), 881-890.
- Yang, J., & Treadway, D. C. (2018). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 148, 879-891.
- Zhang, S. (2020). Impact of workplace ostracism on unethical pro-organizational behaviors. *Personnel Review*, 49(8), 1537-1551.
- Zhao, Y., Wang, X., Chen, C., & Shi, K. (2020). A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance: roles of knowledge sharing and task interdependence. *Chinese Management Studies*, 14(1), 51-67.
- Zickar, M. J., & Keith, M. G. (2023). Innovations in sampling: improving the appropriateness and quality of samples in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 315-337.
- Zimmerman, C. A., Carter-Sowell, A. R., & Xu, X. (2016). Examining workplace ostracism experiences in academia: understanding how differences in the faculty ranks influence inclusive climates on campus. *Frontiers in psychology*, 7, 753.