Public Organizations Management *Open Access*

Vol. 13(2), (Series 50): 47-66/ 2025

DOI: https://doi.org/10.30473/ipom.2024.69635.4912

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

ORIGINALARTICLE

Identifying a Model for Faculty Members' Ostracism in the Workplace

Reza Salehzadeh[1], Hadi Teimouri[2*], Aliasghar Mobasheri[3]

1. Assistant Professor, Department of of Administrative, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2. Associate Professor, Department of of Administrative, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
3. . Ph.D Student, Department of of Administrative , University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Correspondence:
Hadi Teimouri
E-mail: h.teimouri@ase.ui.ac.ir

Receive: 29/Nov/2024
Revise: 14/Feb/2025
Publication Online:25/Mar/2025

How to cite
Salehzadeh, R., Teimouri, H., & Mobasheri. A.A. (2025). Identifying a Model for Faculty Members' Ostracism in the Workplace. *Public Organization Management*, 13(2), 47-66.

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 memers 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.

© 2025, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.
This is an open access article under the CC BY (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

سال سیزدهم، شماره دوم، پیاپی پنجاه، بهار ۱۴۰۴ (۶۶-۴۷)

DOI: https://doi.org/10.30473/ipom.2024.69635.4912

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

«مقاله پژوهشی- پیمایشی»

شناسایی مدلی برای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار

رضا صالح‌زاده[۱]، هادی تیموری[۲*]، علی‌اصغر مباشری[۳]

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

نویسنده مسئول: هادی تیموری
رایانامه: h.teimouri@ase.ui.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۹
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۲۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۰۵

صالح‌زاده، رضا؛ تیموری، هادی و مباشری، علی‌اصغر (۱۴۰۴). شناسایی مدلی برای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۳(۲)، ۶۶-۴۷.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مدلی برای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران تشکیل می‌دهند که در این میان ۱۹ نفر به روش هدفمند و نیز روش گلوله برفی و رعایت قاعده اشباع نظری به‌عنوان نمونه انتخاب و داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته گردآوری شده است. نتایج حاکی از آن است که طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار تحت تأثیر ۳ دسته عوامل علی (عوامل فردی، عوامل گروهی و عوامل سازمانی) قرار داشته و عوامل زمینه‌ای (عوامل مربوط به فرهنگ‌سازمانی، عوامل مربوط به ساختار سازمانی و عوامل مربوط به فرایندهای سازمانی) و عوامل مداخله‌گر نیز پیدایش این پدیده در دانشگاه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. راهبردهای پیشگیری از طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی در محیط کار ایجاد کرده و زمینه جلوگیری از آن را برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران نظام دانشگاهی فراهم آورد.

واژه‌های کلیدی

طردشدگی در محیط کار، طردشدگی اعضای هیئت‌علمی، دانشگاه، نظریه داده‌بنیاد.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. ۱۴۰۴ © . ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.
این مقاله تحت گواهی زیر منتشرشده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.
This is an open access article under the CC BY (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

شکل‌گیری مفهوم جامعه دانش‌بنیان در نتیجه ورود به عصر اطلاعات و تبدیل شدن دانش به‌عنوان 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،[1] ۲۰۲۲).

این محیط جدید، نقش‌آفرینی دانشگاه‌ها را از آموزش و پژوهش فراتر برده (کارنینکو،[2] ۲۰۱۵)، آنان را به‌عنوان متولیان اصلی تولید و انتشار دانش، پاسخگویی به نیازهای علمی، توسعه فناوری‌های نوین و افزایش نوآوری اجتماعی مطرح کرده است (وانگ و همکاران،[3] ۲۰۲۳). در این میان، از اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان ارکان اصلی فعالیت و نقش‌آفرینان محوری در تولید و انتشار دانش نام برده می‌شود که نقشی اصلی در پیشبرد اهداف دانشگاهی داشته (مک‌گی،[4] ۲۰۲۳) 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 وجود این، 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،[5] ۲۰۲۳). در این میان، طردشدگی در محیط کار[6] پدیده‌ای فراگیر در سازمان‌های دانش‌محور مانند دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی است که می‌تواند تأثیرات منفی بسیار بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی داشته و آنان را از فعالیت اثربخش بازدارد (زیمرمان و همکاران،[7] ۲۰۱۶؛ بیلال و همکاران، ۲۰۲۰).

طردشدگی در محیط کار که نوعی خشونت سرد[8] (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 هیئت‌علمی دارد (هالدورای و همکاران،[9] ۲۰۲۰؛ ویلیامز و نیدا، ۲۰۱۱) و پیامدهای منفی بسیاری برای مؤسسات آموزشی به دنبال خواهد داشت (کاریم و همکاران،[10] ۲۰۲۱). طردشدگی در محیط کار، رفتارهای ضد اخلاقی را افزایش می‌دهد (ژانگ، ۲۰۱۹)، روابط بین فردی اعضای هیئت‌علمی 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 (رابیول 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 غیراقتصادی 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 بلندمدت، موجب احساس درماندگی، از خودبیگانگی و افسردگی در اعضای هیئت‌علمی 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،[11] ۲۰۱۸). ازاین‌رو، 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 وجود این، علی‌رغم توجه بسیار به موضوع طردشدگی در محیط‌های کاری، این پدیده در محیط‌های دانشگاهی و در ارتباط با اعضای هیئت‌علمی تاکنون چندان مورد توجه قرار نگرفته (ماجید و همکاران، ۲۰۲۱) و شناسایی عوامل مؤثر بر این پدیده در محیط‌های دانشگاهی، توجه اندکی از سوی پژوهشگران را به خود جلب کرده است (کاریم و همکاران، ۲۰۲۱)؛ بنابراین، طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار موضوعی است که نیازمند مطالعات تجربی بیشتر به‌منظور بررسی گسترده‌تر آن از ابعاد مختلف است (وانگ و همکاران،

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.

۲۰۲۳). زیرا، طردشدگی پدیده‌ای است که در شرایط و 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 محیط‌ها در ارتباط با طردشدگی نمی‌تواند به‌راحتی به محیط‌های دانشگاهی تعمیم یابد (ایمرمان و همکاران،[1] ۲۰۱۶). چراکه فضای شناختی و روان‌شناختی خاص محیط‌های دانشگاهی، یکی از عوامل اصلی تمایز این محیط‌ها با محیط‌های بازرگانی و تولیدی است (دامیلر و همکاران،[2] ۲۰۲۳).

فضای دانشگاهی به‌گونه‌ای است که رفتارهای اعضای هیئت‌علمی نه‌تنها تحت تأثیر ویژگی‌های شغلی خود، همکاران، امکانات و تجهیزات در دسترس و استانداردهای سازمانی قرار دارد، بلکه مواردی مانند گفتمان‌های اجتماعی و سیاست‌های نهادی گاهی غیرحمایتی نیز در شکل‌دهی این رفتارها به‌شدت اثرگذار است (کیوتس، ۲۰۲۰). به‌علاوه، اعضای هیئت‌علمی در سیستم‌هایی پیچیده از فعالیت قرار دارند که واقعیت‌های زمینه‌ای[3] 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 به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (بهیزاده، ۲۰۲۳).

تحقیقات همچنین نشان می‌دهد علی‌رغم نیاز به روابط و همکاری‌های بین فردی بسیار، دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌هایی با محیط‌هایی سرد شناخته می‌شوند که می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری احساس طردشدگی در اعضای هیئت‌علمی باشد (مینر و همکاران، ۲۰۱۹). زیرا تحقیقات نشان داده است عوامل زمینه‌ای[4] می‌توانند نقشی تعیین‌کننده در پیدایش احساس طردشدگی در افراد و پیامدهای آن داشته باشند (فاتیما و همکاران،[5] ۲۰۲۰). از طرفی، علی‌رغم تأکید پژوهشگران بر ضرورت در نظر گرفتن زمینه‌های فرهنگی و ساختاری محیط‌های دانشگاهی در تحقیقات منابع انسانی و رفتار سازمانی (پاجالیک و همکاران،[6] ۲۰۲۳)، بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه رفتار سازمانی نشان می‌دهد پژوهش‌ها در این حوزه بیشتر بر محیط‌های غیردانشگاهی متمرکز بوده و رفتار سازمانی اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر بر آن آن‌چنان که باید در ادبیات مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین، ضرورت بررسی متغیرهای مربوط به رفتار سازمانی در بافت‌های دانش محور مانند دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

بررسی پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با طردشدگی در محیط کار در داخل کشور نیز بیانگر این است که علی‌رغم توجه پژوهشگران به این موضوع و بررسی پدیده طردشدگی در محیط کار از جنبه‌های مختلف و در بین جوامع آماری متفاوت مانند بانک‌ها (توکلی و همکاران، ۲۰۱۵)، سازمان‌های دولتی (وحدتی و مؤمنی، ۲۰۲۱)، دادگستری (طاهری و فاضلی، ۲۰۲۳)، نیروی انتظامی (صالحی صدقیانی و همکاران، ۲۰۱۹)، معلمان (شیخی و ناستی‌زایی، ۲۰۲۱)، شرکت نفت (حکاک و همکاران، ۲۰۲۱) و دانشجویان (گرمی و همکاران، ۲۰۲۱)، طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار تاکنون مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است و پرسش‌های مرتبط با این موضوع، سؤالاتی 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 هیئت‌علمی نیازمند چه راهکارهایی است؟ بنابراین، پژوهش حاضر به‌منظور شناسایی مدل طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار و پاسخگویی به این سؤالات انجام شده است.

مبانی نظری

طردشدگی در محیط کار

طردشدگی یکی از واقعیت‌های اجتماعی است که می‌تواند در هر اجتماع انسانی مانند یک سازمان پدیدار گردد. طردشدگی 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). طردشدگی در محیط کار را همچنین به‌عنوان 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

1. immerman et al.
2. Daumiller et al.
3. contextual realities
4. contextual factors
5. Fatima et al.
6. Pajalic et al.

نادیده بگیرند (رابینسون و همکاران،[1] ۲۰۱۳). به‌طور کلی، طردشدگی در محیط کار که توسط پژوهشگران مختلف در قالب عبارت‌های متفاوتی مانند محروم‌سازی اجتماعی (تیوانگ و همکاران،[2] ۲۰۰۲)، رد کردن و مورد پذیرش قرار ندادن (پرینشتین و آیکینز،[3] ۲۰۰۴)، رها کردن (بائومیستر و همکاران،[4] ۱۹۹۳)، از حلقه خارج بودن (جونز و کلی،[5] ۲۰۱۰) و مانند آن مورد اشاره قرار گرفته است؛ گویای وضعیتی است که برخی تلاش می‌کنند برخی دیگر را در انزوا قرار داده و روابط اجتماعی آنان با دیگران در سازمان را مسدود سازند (رابینسون 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[6] 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 غیرخشونت‌آمیز (نادیده گرفتن، دوری کردن از) افراد یا گروه‌هایی است که هنجارهای سازمانی و انتظارات را مورد توجه قرار نداده و پایداری جمعی را تهدید می‌کنند (رابینسون 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 رد کننده به صورت آشکار اعلام می‌کند که روابط خود با فرد یا گروه رد شونده را قطع کرده و تمایلی به ایجاد ارتباط ندارد. محرم‌سازی روان‌شناختی نیز شکل دیگری از طرد کردن افراد در محیط کار است که در آن، فرد یا گروه طرد کننده 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 (رابیول و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهشگران همچنین بر این باورند که طردشدگی در محیط کار می‌تواند در دو شکل آگاهانه و هدف‌دار[7] یا غیرآگاهانه و بی‌هدف[8] 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[9] در سازمان منجر گردد (رابینسون 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 نمی‌کنند. 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 تنش می‌تواند اعتماد به نفس، خودکارآمدی و احساس تعلق کارکنان را کاهش داده و فعالیت‌های کاری را به اقداماتی بی‌معنی و مفهوم تبدیل سازد (هیوئا و همکاران،[10] ۲۰۲۳).

طردشدگی اعضای هیئت‌علمی

هرچند طردشدگی اعضای هیئت‌علمی یکی از پدیده‌های رایج در محیط‌های آموزشی در مناطق مختلف جهان است (زیمرمان 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 هیئت‌علمی ایجاد کرده و این موضوع، عملکرد آنان را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (ماجید، ۲۰۲۱).

مطالعه انجام شده توسط بیلال و همکاران (۲۰۲۰)، نیز ضمن تأکید بر این نکته که طردشدگی می‌تواند در ارتباط با اعضای هیئت‌علمی در تمامی سطوح مطرح باشد، نشان می‌دهد طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی را به صورت منفی تحت تأثیر قرار دهد. نتایج مطالعه مذکور همچنین بیانگر این است که طردشدگی در محیط کار، عملکرد اعضای هیئت‌علمی را کاهش

1. Robinson et al.
2. Twenge et al.
3. Prinstein & Aikins
4. Baumeister et al.
5. Jones & Kelly
6. Social Rejection
7. Purposeful Ostracism
8. Non-Purposeful Ostracism
9. A Negative Reciprocity Norm
10. Hua et al.

داده و تمایل آنان استعفا و خروج از سازمان را افزایش می‌دهد. مطالعه انجام شده به‌منظور بررسی ارتباط طردشدگی در محیط کار با بهزیستی زنان اعضای هیئت‌علمی در سال‌های نخستین ورود به دانشگاه تگزاس نیز نشان می‌دهد زنان نسبت به مردان در سال-های 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 هیئت‌علمی را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (مینر و همکاران، ۲۰۱۹).

در مطالعه‌ای دیگر، فاتیما و همکاران (۲۰۲۰)، پیامدهای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی را در دو بعد پیامدهای روان‌شناختی (تهدید نیازهای اساسی مانند احساس تعلق، رفتن عزت‌نفس، معنای وجود، احساس افسردگی و خشم) و پیامدها یا واکنش‌های رفتاری (واکنش‌های رفتاری ضد اجتماع در ارتباط با کارکنان و سازمان) مورد شناسایی قرار داده‌اند. مطالعه انجام شده در دانشگاه‌های کشور چین نیز نشان می‌دهد طردشدگی از طریق افزایش تنیدگی شغلی، تمایل اعضای هیئت‌علمی به اشتراک دانش و همکاری علمی را کاهش می‌دهد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعه انجام شده توسط زیمرمان و همکاران (۲۰۱۶)، نیز بیانگر این است که زنان هیئت‌علمی بیشتر از مردان و اعضای هیئت‌علمی رنگین پوست نیز بیشتر از همکاران سفیدپوست خود در معرض طردشدگی در محیط کار قرار دارند.

بررسی پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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. به‌علاوه، در این مطالعات، بیشتر پیامدهای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی مورد بررسی قرار گرفته‌اند و چگونگی شکل‌گیری این پدیده و مکانیزه‌های اثرگذار بر شکل‌گیری طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط‌های دانشگاهی تاکنون به صورت یکپارچه بررسی و مطالعه نشده‌اند. بنابراین، طردشدگی اعضای هیئت‌علمی موضوعی است که نیازمند مطالعات تجربی بیشتر و مطالعه در ابعاد و جنبه‌های مختلف می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ ماهیت، کیفی و به لحاظ روش، اکتشافی است. در این پژوهش در راستای طراحی طردشدگی اعضای هیئت‌علمی، از نظریه‌پردازی داده‌بنیاد از نوع رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین (۲۰۱۱) استفاده شده است که به شیوه استقرایی و با به‌کارگیری فرایندی نظام‌مند درصدد طراحی الگو در مورد موضوع مورد بررسی می‌باشد. با توجه به اینکه طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران که در این میان ۱۹ نفر به روش هدفمند و نیز روش گلوله برفی به‌عنوان مصاحبه‌شونده انتخاب شده‌اند. نمونه-گیری هدفمند، یکی از مناسب‌ترین روش‌ها جهت انتخاب اعضای نمونه به شکلی است که افراد انتخاب شده از اطلاعاتی غنی و باارزش برخوردار بوده (توماس، ۲۰۲۲) و پژوهشگر بتواند با استفاده از نمونه‌ای کوچک، موضوع مورد بررسی را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار دهد (پاتون،[1] ۲۰۰۲). روش گلوله برفی نیز زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که شناسایی و دسترسی به اعضای نمونه (مشارکت‌کنندگان در پژوهش) به‌راحتی برای پژوهشگران ممکن نباشد (زیکر و کیت،[2] ۲۰۲۳). 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. به‌عنوان معیارهای انتخاب اعضای نمونه نیز عضویت به‌عنوان هیئت‌علمی در یکی از دانشگاه‌های کشور، تجربه طردشدگی در محیط کار به صورت مستقیم یا غیرمستقیم، 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،[3] ۲۰۱۵).

داده‌های موردنیاز نیز از طریق انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته به صورت انفرادی گردآوری شده است. در این ارتباط نسبت به برگزاری مصاحبه‌ها به صورت حضوری و نیز آنلاین (با استفاده از ابزار ارتباطی گوگل‌میت) اقدام گردید و هر کدام از مصاحبه‌ها به

1. Patton
2. Zickar & Keith
3. Palinkas et al

صورت میانگین ۸۰ دقیقه به طول انجامید. سؤالات مورد استفاده در فرایند مصاحبه‌ها نیز با توجه به اصول روش داده‌بنیاد، مطرح گردید (چه عواملی در ایجاد طردشدگی اعضای هیئت‌علمی دخیل هستند؟ طردشدگی اعضای هیئت‌علمی چه پیامدهایی می‌تواند به دنبال داشته باشد؟ چگونه می‌توان این پدیده در دانشگاه‌ها را مدیریت و کنترل کرد؟). به‌منظور 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 براساس قاعده اشباع نظری تعیین شد؛ در این فرایند، پس از انجام ۱۶ مصاحبه، اشباع نظری حاصل گردید؛ با وجود این، به‌منظور 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،[1] ۲۰۲۰)، بررسی نظرات مشارکت‌کنندگان نسبت به نتایج نهایی (حاجی حسنی و حاجی حسنی، ۲۰۲۱)، مشاهده بلندمدت، بی‌طرفی و دوری پژوهشگران از تعصبات (مریام[2]، 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، به‌منظور اطمینان از قابلیت اعتماد به داده‌ها، نسبت به مصاحبه با افراد مختلف از نظر جنسیت، دانشگاه محل خدمت، درجه دانشگاهی (مربی، استادیار، دانشیار و استاد) اقدام شده است؛

ب) دست‌یابی به اشباع نظری در فرایند گردآوری داده‌ها. 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 تأیید کردند که پژوهش به‌درستی دیدگاه آنان را بازنمایی می‌کند؛

د) مشاهده بلندمدت. به‌منظور 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. ازاین‌رو، انجام مصاحبه‌ها در حدود ۴ ماه به طول انجامید که این مدت‌زمان، 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) ارزیابی درونی تحلیل‌ها. در نهایت، به‌منظور 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 به‌عنوان 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 شده توسط پژوهشگران به‌منظور 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 این‌که درصد توافق درون موضوعی بالاتر از ۶۰ درصد به‌عنوان اعتبار قابل‌قبول در این روش شناخته می‌شود (اوکانر و جافی،[3] ۲۰۲۰)، نتایج بیانگر قابلیت اعتبار یافته‌ها می‌باشد.

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

1. Ataro
2. Merriam
3. O'Connor & Joffe

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

Table 1. Characteristics of Participants

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

یافته‌های پژوهش

پس از پایان هر مصاحبه، مباحث به‌دقت 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

عبارت استخراج شده	کد اولیه
محدودیت‌های جنسیتی نیز خیلی مهم است. محدودیت سنی نیز باید در نظر گرفته شود. برای مثال، یک فرد جوان در بین اساتید مسن خودبه‌خود به حاشیه می‌رود و برعکس آن هم صادق است.	وجود گروه‌های اقلیت در سازمان (سنی، جنسیتی و ...)
مدیران بی‌تدبیر و مدیران خودپسند هم مشکل را بیشتر می‌کنند. مدیران خودپسندی که توان تحمل غیر را ندارند و مدیرانی که احساس ضعف می‌کنند معمولاً سعی می‌کنند افراد توانمند را نادیده بگیرند.	غرور و خودشیفتگی مدیران
اختلافات سیاسی و مشکلات سیاست زدگی هم که هرچی آزش 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 صحبت‌ها و انتقادها هم مطرح بشه شما برچسب خواهی خورد	سیاست‌زدگی در دانشگاه
کاملاً بدیهی است که در یک جمع آکادمیک افرادی که توان کمتری دارند کمتر مورد توجه قرار بگیرن. چون در دانشگاه محل تلاقی ایده‌ها و میدان حکمرانی استدلال هست	فقدان توانمندی علمی و دانشگاهی
وجود باندبازی و برتری روابط بر ضوابط هم تأثیرگذار است. عضو گروه خودی مدیر بودن و یا نبودن وضعیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد	رواج گروه‌بندی و باندبازی در سازمان
ویژگی‌های فردی افراد هم نباید فراموش شود. بسیار دیده‌ام استادان قابلی که اعتماد به نفس ندارند. حالا یا تحت تأثیر جو بعضی سنگین دانشگاه و فشار گروهی اساتید باسابقه یا هر چیز دیگه ای، حرف و ایده خوشون رو در جمع مطرح نمی‌کنند.	عدم اعتماد به نفس
.....	.....
.....	.....
داشتن رویکرد انتقادی هم باعث می‌شود فرد در حاشیه قرار بگیرد	داشتن روحیه انتقادی
روحیه رقابتی خود فرد هم بسیار مهم است. گاهی فرد به صورتی منفی رقابتی است و بسیار فخرفروشی می‌کند، خودنمایی می‌کند و همکاران این رفتار را نمی‌پسندند	خودشیفتگی فردی
دانشگاه همه را به رنگ سازمان می‌خواهد و افراد متفاوت کنار گذاشته می‌شوند	حاکمیت رویکرد دیگ ذوب در سازمان
وقتی شما به‌عنوان یک فرد توانمند وظیفه‌شناس فعالیت کنی به یک وصله ناجور تبدیل میشی که نگو و نپرس. وضعیت به‌گونه‌ای پیش خواهد رفت که نه‌تنها همکاران که کارمندان اداری و دانشجوها هم برعلیه شما خواهند شد.	داشتن وجدان کاری بالا
گروه‌های غیررسمی هم گاهی برعلیه فرد فعالیت می‌کنند و او را گوشه‌گیر می‌سازند. گاهی افراد با شبکه‌سازی مانع ارتقا گرفتن فرد می‌شوند	رواج گروه‌بندی و باندبازی در سازمان
متأسفانه برخی موفقیت دوستان در بیرون دانشگاه را هم تحمل نمی‌کنند و کاری می‌کنند که از دانشگاه فراری شود و تا بتوانند اونو بد میکنن.	حسادت همکاران

عوامل علی عناصری هستند که طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی در محیط کار

Table 3. The Causal Factors of Faculty Members' Ostracism in the Workplace

عوامل فردی	عدم توانایی سازگاری با فرهنگ سازمان
	متفاوت 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
	منفعت‌طلبی 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
	قدرت‌طلبی مدیران
	غرور و خودشیفتگی مدیران
	انسداد سازمانی ادراک شده
	فقدان صمیمت در محیط کار
	وجود گروه‌های خودی و غیرخودی در سازمان

پدیده محوری معرف اشکال طردشدگی اعضای هیئت‌علمی و به عبارت دیگر، توضیف‌کننده رفتارها و اقداماتی است که بدان وسیله احساس طردشدگی در برخی اعضای هیئت‌علمی شکل می‌گیرد. 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 سؤال بردن کارهای پژوهشی فرد هدف، نحوه مدیریت کلاس توسط او و مانند آن بدون نام بردن از وی)
	قرار دادن فرد در گروه‌های غیرخودی
طردشدگی آشکار	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، دربرگیرنده عناصری است که می‌توانند زمینه شکل‌گیری پدیده طردشدگی اعضای هیئت‌علمی را ایجاد کنند. کدهای نهایی مرتبط با عوامل زمینه‌ای در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. عوامل زمینه‌ای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی

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 ضد شهروندی
	فضای رقابتی ناسالم و عدم پایبندی به اخلاق حرفه‌ای
عوامل مربوط به ساختار سازمان	رویه‌های تصمیم‌گیری متمرکز
	ساختار سازمانی سلسله مراتبی
	وجود رسمیت بالا
	پیچیدگی ساختار
عوامل مربوط به فرایندهای سازمانی	ضعف فرایندهای مدیریت و ارزیابی عملکرد
	جزیره‌ای بودن سازمان و ضعف فرایندهای ارتباطی
	ضعف سیستم ارتقاء و جانشین‌پروری
	ضعف سیستم‌های کنترل مدیریت

عوامل مداخله‌گر، معرف ویژگی‌هایی است که می‌تواند بر چگونگی و شدت طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار تـأثیر اقتضـایی باشد. کدهای نهایی مرتبط با عوامل مداخله‌گر در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. عوامل مداخله‌گر طردشدگی اعضای هیئت‌علمی

Table 6. The Intervening Factors of Faculty Members' Ostracism in the Workplace

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

منظور از راهبردها، استراتژی‌ها و اقـداماتی اسـت کـه مـدر صـورت اجرایی شدن می‌توانند طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را از بین برده و یا شدت و میزان آن را کاهش دهد. مقوله‌های نهایی مرتبط با راهبردهای مقابله بـا طردشـدگی اعضـای هیئـت‌علمی در محیط کار در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷. راهبردهای کنترل طردشدگی اعضای هیئت‌علمی

Table 7. Strategies to control the Ostracism of Faculty Members

راهبردهای سطح سازمانی	تعریف اخلاق حرفه‌ای و تلاش برای ترویج آن در تمامی سطوح سازمانی
	پرهیز از گرایش‌ها سیاسی در عزل و نصب‌های سازمانی
	بازنگری معیارهای استخدامی در راستای افزایش تناسب شغل- شاغل
	افزایش تنوع در اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی
	توجه به پرورش افراد کمتر توسعه‌یافته با برنامه‌های ضمن خدمت در تمامی سطوح سازمانی
	کاهش سیاست‌زدگی در سازمان

ادامه جدول ۷. راهبردهای کنترل طردشدگی اعضای هیئت‌علمی

راهبردهای سطح سازمانی	افزایش صمیمت سازمانی و ایجاد جو و فضای همکاری در سازمان
	بهبود روحیه انتقادپذیری مدیران
راهبردهای سطح فردی	بهبود اعتماد به نفس از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی
	همکاری‌های علمی با سایر همکاران (به‌ویژه) 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

پیامدهای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار در دودسته پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی دسته‌بندی شده‌اند. کدهای نهایی مرتبط با پیامدهای طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی در محیط کار

Table 8. The Consequences the Ostracism of Faculty Members in the Workplace

پیامدهای سازمانی	رواج رفتارهای ضد شهروندی در دانشگاه (مانند ترویج خشونت، رفتارهای ضد اخلاقی، قلدری در محیط کار و ...)
	افزایش نرخ ترک خدمت سرمایه‌های انسانی دانشگاه
	کاهش بهره‌وری سازمانی و عقب‌افتادگی 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
پیامدهای فردی	شکل‌گیری احساسات منفی در اعضای هیئت‌علمی (مانند غمگینی، تنهایی، یأس، افسردگی، احساس گناه، اضطراب اجتماعی و ...)
	خستگی عاطفی و کاهش احساس تعلق‌خاطر اعضای هیئت‌علمی نسبت به دانشگاه
	ایجاد احساس از خودبیگانگی در اعضای هیئت‌علمی
	تأثیر منفی بر نگرش‌های اعضای هیئت‌علمی (برای مثال کاهش اشتیاق شغلی، رضایت شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، هویت‌سازمانی 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 هیئت‌علمی
	کاهش کیفیت زندگی کاری
	کاهش اعتماد به نفس و عزت‌نفس اعضای هیئت‌علمی

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.

شکل ۱. مدل پارادایمی طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار

Figure 1. The Paradigm Model of Faculty Members' Ostracism in The Workplace

بحث و نتیجه‌گیری

طردشدگی اعضای هیئت‌علمی پدیده‌ای رایج در محیط‌های کاری است که می‌تواند دانشگاه‌ها را با چالش‌ها و محدودیت-های بسیاری مواجه سازد و لازم است این پدیده از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفته و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری آن مورد شناسایی قرار گیرند. ازاین‌رو، مطالعه حاضر به‌منظور طراحی الگوی طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار در قالب الگوی پارادایمی داده‌بنیاد طراحی و اجرا گردید. عوامل مؤثر بر طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 تأثیر مستقیم بر این پدیده داشته و طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار معلول آن‌ها به شمار می‌رود. نتایج نشان می‌دهد عوامل علی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌تواند طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را به دنبال داشته باشد. برخی عوامل علی شناسایی شده در سایر پژوهش‌ها نیز مورد تأکید قرار گرفته و پژوهش حاضر از این نظر با مطالعات پیشین هم‌راستا است. برای مثال، عدم توانایی سازگاری با شرایط جدید مانند فرهنگ‌سازمانی (پولات، ۲۰۲۳)، ضعف مهارت‌های ارتباطی فرد (ماجید، ۲۰۲۱)، جو سرد حاکم بر روابط، وجود گروه‌های اقلیت در سازمان (بیلال و همکاران، ۲۰۲۰) در مطالعات پیشین به‌عنوان عواملی شناخته شده‌اند که می‌توانند در طردشدگی در محیط کار نقشی مؤثر 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 مؤمنی (۲۰۲۱)، رهبری اقتدار مآب را عاملی مهم در ایجاد احساس طردشدگی کارکنان در یک سازمان می-دانند. 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 هیئت‌علمی در محیط کار را فراهم آورد. این عوامل بسترساز در این پژوهش در سه بعد عوامل مربوط به فرهنگ‌سازمانی 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 (۲۰۲۳)، فرایندهای سازمانی را به‌عنوان 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 ضد شهروندی مانند قلدری در محیط کار می‌تواند نقش بسیاری در طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی نسبت به دانشگاه و پیدایش احساس طردشدگی در بین آنان است (زیمرمان و همکاران، ۲۰۱۶). در مطالعه انجام شده توسط توکلی و همکاران (۲۰۱۵) نیز از فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل زمینه‌ای مؤثر در پیدایش طردشدگی کارکنان در محیط کار نام برده شده است. هرچند این پژوهشگران، ویژگی‌های فرهنگی (شاخص‌های فرهنگی) تأثیرگذار بر این موضوع را به‌خوبی توصیف نکرده‌اند. عوامل مداخله‌گر (که در دو بعد عوامل نگرشی و عوامل رفتاری- عملکردی دسته‌بندی شده‌اند) نیز توصیف‌کننده پاره‌ای از شرایط است که می‌توانند تأثیر اقتضایی بر طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 پایبندی به اخلاق حرفه‌ای از سوی فرد، عدم اعتماد به نفس و مانند آن می‌توانند طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 می-دهد طردشدگی اعضای هیئت‌علمی 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 به‌عنوان 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. به‌علاوه، قرار دادن فرد در گروه‌های غیرخودی 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 هیئت‌علمی در محیط کار نیز در دو سطح سازمانی و فردی دسته‌بندی شده‌اند. در حالی که تعریف اخلاق حرفه‌ای و تلاش برای ترویج آن در تمامی سطوح سازمانی، پرهیز از گرایش‌ها سیاسی در عزل و نصب‌های سازمانی، بازنگری معیارهای استخدامی در راستای افزایش تناسب شغل- شاغل، افزایش تنوع در اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی، کاهش سیاست‌زدگی در سازمان، افزایش صمیمت سازمانی و ایجاد جو و فضای همکاری در سازمان و بهبود روحیه انتقادپذیری 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 (به‌ویژه) 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 هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی نیز می‌تواند در دو سطح سازمانی و فردی دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی 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 محیط-های 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 هیئت‌علمی در محیط‌های کاری موضوعی است که به صورت شایسته و بایسته مورد بررسی قرار نگرفته است. مطالعات انجام شده در سایر جوامع آماری نیز به‌گونه‌ای اجرا شده‌اند که نگاهی محدود و ساده به موضوع داشته و مکانیزه‌های اثرگذار در پیدایش این پدیده در محیط‌های کاری را مورد پژوهش قرار نداده‌اند. بنابراین، بررسی این موضوع در قالب مدلی چندبعدی و مطالعه طردشدگی اعضای هیئت‌علمی از جنبه‌های مختلف آن، می‌تواند به‌عنوان 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.

پیشنهادها

علاوه‌بر افزایش بینش و درک نظری، مدیران و سیاست‌گذاران نظام دانشگاهی ضمن شناسایی عوامل مؤثر در بروز این پدیده و درک پیامدهای منفی آن می‌توانند راهبردهای شناسایی شده در پژوهش را به‌منظور جلوگیری از بروز پدیده طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار مورد استفاده قرار دهند. در این راستا، برخی پیشنهادها کاربردی مبتنی بر یافته‌های پژوهش عبارت‌اند از:

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

✓ طراحی و برگزاری دوره‌های مدیریت رفتار سازمانی ویژه مدیران دانشگاهی؛

✓ توجه به جامعه‌پذیری اعضای هیئت‌علمی تازه استخدام شده از طریق دوره‌های آموزشی مناسب به‌منظور تسهیل تطابق آنان با فرهنگ و شرایط دانشگاه؛

✓ برگزاری جشن‌های مشترک خانوادگی و اجرای برنامه‌ها تفریحی و سیاحتی دسته‌جمعی به‌منظور بهبود صمیمت سازمانی؛

✓ تغییر سبک مدیران دانشگاه از مدیریت دستوری به سبک-های رفتاری منعطف و مشارکتی؛

✓ اجرای برنامه‌های حمایت از اعضای هیئت‌علمی در امور کاری و غیرکاری آنان به‌منظور بهبود حمایت سازمانی ادراک شده؛

✓ در نظر گرفتن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مشترک بین اعضای هیئت‌علمی؛

✓ بهبود روحیه و انگیزه کار گروهی و تیمی از طریق بازنگری در معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی؛

✓ افزایش اعتماد به نفس و خودباوری اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی به‌منظور ترغیب آنان نسبت به همکاری-های مشترک و ایجاد گرایش‌ها 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 طردشدگی در محیط‌های دانشگاهی، پژوهشگران می‌توانند نسبت به توسعه مقیاسی مناسب به‌منظور سنجش طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار اقدام نمانید. به‌علاوه، پژوهش‌های آتی می‌تواند پیرامون واکاوی واکنش‌های اعضای هیئت‌علمی نسبت به طردشدگی در محیط کار اقدام نمایند. همچنین، به‌منظور شناخت بهتر موضوع، لازم است مطالعاتی به‌منظور بررسی ادراک مدیران دانشگاهی نسبت به پدیده طردشدگی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار طراحی و اجرا گردد.

محدودیت‌های پژوهش

مواردی مانند مقطعی بودن، عدم امکان تعمیم‌پذیری نتایج به سایر جوامع آماری، استفاده از روش مصاحبه به‌منظور گردآوری داده‌ها و عدم استفاده از سایر روش‌های گردآوری داده‌ها به علت محدودیت زمانی نیز می‌توانند به‌عنوان 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.

References

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. https://doi.org/10.1016/j.amsu.2019.11.013

Baumeister, R. F., Wotman, S. R., & Stillwell, A. M. (1993). Unrequited love: On heartbreak, anger, guilt, scriptlessness, and humiliation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(3), 377-394. https://doi.org/10.1037//0022-3514.64.3.377

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. https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103912

Bilal, A. R., Fatima, T., & Imran, M. K. (2019). 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. https://doi.org/10.1108/jarhe-12-2018-0267

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. https://doi.org/10.1016/s0022-1031(03)00064-7

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), 709–728. https://doi.org/10.1080/09518398.2020.1753258

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. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2022.102139

Etzkowitz, H., & Zhou, C. (2008). Introduction to special issue
Building the entrepreneurial university: a global perspective. *Science and Public Policy*, 35(9), 627–635. https://doi.org/10.3152/030234208x363178

Fatima, T., Raza Bilal, A., & Kashif Imran, M. (2020). Phenomenology of Retaliating to Workplace Ostracism in Academia. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(2), 313–335. https://doi.org/10.33824/pjpr.2020.35.2.17

Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. https://doi.org/10.1037/a0012743

Bermeo Giraldo, M. C., Patiño Toro, O. N., Valencia Arias, A., Benjumea Arias, M. L., & Bran Piedrahita, L. (2022). Research trends of the knowledge-based economy: A bibliometric study. *Intangible Capital*, 18(2), 290. https://doi.org/10.3926/ic.2048

Hajihasani, M., & Hajihasni, 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. (Justin). (2020). Left out of the office "tribe": the influence of workplace ostracism on employee work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2717–2735. https://doi.org/10.1108/ijchm-04-2020-0285

Haldorai, K., Kim, W. G., Phetvaroon, K., & Li, J. (Justin). (2020). Left out of the office "tribe": the influence of workplace ostracism on employee work engagement. I*nternational Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2717–2735. https://doi.org/10.1108/ijchm-04-2020-0285

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. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113554

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. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113554

Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358–371. https://doi.org/10.1108/md-06-2019-0848

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(9), 1186–1201. https://doi.org/10.1177/0146167210380406

Karim, D. N., Abdul Majid, A. H., 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), e07280. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07280

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. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.065

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. (2021). *Journal of Entrepreneurship and Business Venturing*, 1(1). https://doi.org/10.56536/jebv.v1i1.5

Mao, Y., Liu, Y., Jiang, C., & Zhang, I. D. (2017). Why am I ostracized and how would I react? — A review of workplace ostracism research. *Asia Pacific Journal of Management*. https://doi.org/10.1007/s10490-017-9538-8

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. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.04.006

Shepard, K. F. (1991). Case Study Research in Education: A Qualitative Approach. Merriam SB. San Francisco, CA, Jossey-Bass Inc, Publishers, 1988, cloth, 226 pp, $22.95. *Journal of Physical Therapy Education*, 5(1), 44. https://doi.org/10.1097/00001416-199101000-00021

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. https://doi.org/10.1108/edi-07-2018-0127

Močinić, S., Lazarić, L., & P. Gortan-Carlin, I. (2021). Competencies of University Teachers and Changes

for Working in the Knowledge Society. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 19(4), 429–453. https://doi.org/10.7906/indecs.20.4.9

O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Intercoder Reliability in Qualitative Research: Debates and Practical Guidelines. *International Journal of Qualitative Methods*, 19. https://doi.org/10.1177/1609406919899220

Pajalic, Z., Saplacan, D., Borgen, I., G. 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(1), 100548. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100548

Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2013). 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(5), 533–544. https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*, (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Polat, H., Karakose, T., Ozdemir, T. Y., Tülübaş, 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. https://doi.org/10.3390/bs13020164

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(2), 147–158. https://doi.org/10.1023/b:jacp.0000019767.55592.63

Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2012). Invisible at Work. *Journal of Management*, 39(1), 203–231. https://doi.org/10.1177/0149206312466141

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) 10.22089/res.2021.9742.1996

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) https://doi.org/10.22089/res.2021.9742.1996

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) https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.68468.4164

Takhsha, M., Barahimi, N., Adelpanah, A., & 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. https://doi.org/10.1108/jwl-07-2019-0088

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, F. B. (2022). The role of purposive sampling technique as a tool for informal choices in a social Sciences in research methods. *Just Agriculture*, 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(3), 606–615. https://doi.org/10.1037//0022-3514.83.3.606

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. https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112325

Wang, G.-H., Li, J.-H., Liu, H., & Zaggia, C. (2023). Corrigendum: 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. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1156498

Williams, K. D. (2007). Ostracism: The Kiss of Social Death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236–247. Portico. https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00004.x

Williams, K. D. (2007b). Ostracism. *Annu. Rev. Psychol*., 58, 425-452.

Williams, K. D. (2009). Chapter 6 Ostracism. Advances in Experimental Social Psychology, 275–314. https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)00406-1

Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71–75. https://doi.org/10.1177/0963721411402480

Xu, X., Kwan, H. K., & Li, M. (2020). Experiencing workplace ostracism with loss of engagement. Journal of Managerial Psychology, 35(7/8), 617–630. https://doi.org/10.1108/jmp-03-2020-0144

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. https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.881

Yang, J., & Treadway, D. C. (2016). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 879–891. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x

Zhang, S. (2019). Impact of workplace ostracism on unethical pro-organizational behaviors. *Personnel Review*, 49(8), 1537–1551. https://doi.org/10.1108/pr-05-2019-0245

Zhao, Y., Wang, X., Chen, C., & Shi, K. (2019). A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance. *Chinese Management Studies*, 14(1), 51–67. https://doi.org/10.1108/cms-10-2018-0716

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(1), 315–337. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-052946

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. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00753