

Original Article

The Effect of Ostracism at Workplace on Employees' Creative Behavior with Emphasis on the Role of Thriving, Job Engagement and Organization-based Self-esteem

Marziyeh Dehghanizadeh ^{1*}, Mehdi Bani Asad ²

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran (*Corresponding Author).

mdehghanizade@pnu.ac.ir

2. MSc., Department of Public Administration, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

mehdi.b70177017@gmail.com

Received: Aug. 08, 2023; Revised: Jan. 04, 2024; Accepted: Mar. 18, 2024

DOI: [10.48308/jpap.2024.232404.1320](https://doi.org/10.48308/jpap.2024.232404.1320)

Abstract

Purpose: Given the dynamics of the current century's environment, service organizations, including educational institutions, require creative behavior from their employees. Considering the importance of employee creative behavior, researchers have examined individual and contextual factors and barriers that either facilitate or hinder such behavior. Studies have shown that the level of employee creativity decreases under adverse conditions. Thus, the present study focuses on one of the barriers to creative behavior, namely, workplace ostracism. Workplace ostracism can be a stressor that depletes individual resources, thereby seriously hindering employee progress and thriving. Additionally, ostracism in the workplace is a factor that diminishes employees' enthusiasm for their work, indicating a lack of job engagement, which negatively impacts their creative behaviors. However, the severity of the negative effects of ostracism may vary depending on individual differences, such as organizational-based self-esteem. Therefore, this study aimed to investigate the impact of workplace ostracism on employee creative behavior, emphasizing the role of thriving, work engagement, and organizational-based self-esteem at Shiraz University of Medical Sciences.

Design/ methodology/ approach: This research is applied in nature and employs a descriptive-survey methodology for data collection. The study population consisted of all administrative staff at Shiraz University of Medical Sciences (400 individuals), from which 196 were selected through simple random sampling. The data collection tools used in this study were standardized questionnaires, including the Workplace Ostracism Scale by Ferris et al., the Work Engagement Scale by Schaufeli and Bakker, the Workplace thriving Scale by Imran et al., the Employee Creative Behavior Scale by Yasini, and the Organizational-Based Self-Esteem Scale by Pierce et al. The validity of the questionnaires was confirmed by a panel of experts, and the reliability of the measurement tools was assessed using Cronbach's alpha coefficient and composite reliability. Structural equation modeling was the analytical technique used in this study.

Research Findings: The findings from the research revealed that workplace ostracism has a significant negative relationship with work engagement and workplace thriving. Additionally, the relationship between work engagement and workplace thriving, as well as between work engagement and employees' creative behavior, was confirmed. The relationship between workplace thriving and employees' creative behavior was also validated. Moreover, workplace thriving and work engagement mediate the relationship between workplace ostracism and employees' creative behavior, while work engagement mediates the relationship between workplace ostracism and workplace thriving. Finally, workplace



Copyright: © 2024 by the authors. Published by Shahid Beheshti University. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

thriving serves as a mediator in the relationship between work engagement and employees' creative behavior.

Limitations & Consequences: The inability to generalize the research findings to all populations and the use of questionnaires to measure individuals' attitudes are among the limitations of this study.

Practical Consequences: The practical implications of this study, according to self-determination theory, suggest that employees with intrinsic motivation seek learning and progress, which enhances their thriving and creative behavior. By integrating the conservation of resources theory with the social embeddedness model of thriving, it can be argued that workplace ostracism is more detrimental to individuals with high organizational-based self-esteem in terms of their positive self-concept within the organization, posing a significant threat to their sense of thriving. Moreover, the decline in workplace thriving and work engagement due to workplace ostracism has negative consequences for employee creative behavior, as ostracized individuals feel less progress and thriving within the organization. Given the reduction in their vitality and learning, they also display lower levels of creative behavior. However, organizational managers can mitigate the negative effects of workplace ostracism on employee creative behavior by enhancing employees' thriving and work engagement.

Innovation or value of the Article: The study presents a model demonstrating the consequences of workplace ostracism.

Paper Type: Original Paper

Keywords: Ostracism at Workplace, Employees' Creative Behavior, Job Engagement, Thriving at Work, Organization-based Self-Esteem.

How to Cite: Dehghanizadeh, Marziyeh; Bani Asad, Mehdi (2024). The Effect of Ostracism at Workplace on Employees' Creative Behavior with Emphasis on the Role of Thriving, Job Engagement and Organization-based Self-esteem. *Public Adm Perspect.*, 15(2), 87-110 (In Persian).

مقاله پژوهشی

تأثیر پردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان با تأکید بر نقش کامیابی، تعلق خاطر کاری و عزت نفس مبتنی بر سازمان

مرضیه دهقانی‌زاده^۱، مهدی بنی‌اسد^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران (*نویسنده مسئول).

mdehghanizade@pnu.ac.ir

۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

mehdi.b70177017@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷، تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۱۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

DOI: [10.48308/jpap.2024.232404.1320](https://doi.org/10.48308/jpap.2024.232404.1320)

چکیده

هدف: با توجه به پویایی‌های محیط در قرن حاضر، سازمان‌های خدماتی از جمله سازمان‌های آموزشی نیاز به رفتار خلاقانه کارکنان دارند، بنابراین با توجه به اهمیت رفتار خلاقانه کارکنان، محققان عوامل و موانع فردی و زمینه‌ای موثر برای رسیدن یا نرسیدن به رفتار خلاقانه کارکنان را بررسی نموده‌اند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سطح خلاقیت کارکنان تحت تاثیر شرایط نامطلوب کاهش می‌یابد. لذا، پژوهش حاضر بر یکی از موانع رفتار خلاقانه کارکنان یعنی، پردشدگی در محیط کار تمرکز نموده است. پردشدگی در محیط کار، می‌تواند یک عامل استرس‌زا باشد که منابع فرد را تحلیل می‌برد و در نتیجه به طور جدی از پیشرفت و کامیابی کارکنان جلوگیری می‌کند. همچنین پردشدگی در محل کار به عنوان یک عامل کاهش دهنده‌ی شور و اشتیاق کارکنان به کارشان می‌باشد که نشان‌دهنده عدم تعلق کاری کارکنان است و بدین ترتیب بر رفتارهای خلاقانه کارکنان نیز تاثیر منفی می‌گذارد. البته شدت اثرات منفی پردشدگی، ممکن است تابع تفاوت‌های فردی مانند عزت نفس مبتنی بر سازمان باشد؛ لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر پردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان با تأکید بر نقش کامیابی، تعلق خاطر کاری و عزت نفس مبتنی بر سازمان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (۴۰۰ نفر) بودند که ۱۹۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد شامل پرسشنامه پردشدگی در محیط کار از مطالعه فریس و همکاران؛ پرسشنامه تعلق خاطر کاری از مطالعه اسپوفلی و باکر؛ پرسشنامه کامیابی در محیط کار از مطالعه ایمران و همکاران؛ پرسشنامه رفتار خلاقانه کارکنان از مطالعه یاسینی؛ و پرسشنامه عزت نفس مبتنی بر سازمان از مطالعه پیرسی و همکاران بود که روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات تعدادی از متخصصان این حوزه تأیید شد. برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. روش تحلیل مورد استفاده در این پژوهش، تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری بود.

یافته‌های پژوهش: یافته‌های حاصل از اجرای پژوهش نشان داد، پردشدگی در محیط کار با تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار رابطه منفی و معناداری دارد؛ همچنین رابطه تعلق خاطر کاری با کامیابی در محیط کار و رفتار خلاقانه کارکنان؛ و رابطه کامیابی در محیط کار با رفتار خلاقانه کارکنان نیز تأیید گردید. همچنین، کامیابی در محیط کار و تعلق خاطر کاری در رابطه بین پردشدگی و رفتار خلاقانه کارکنان؛ و تعلق خاطر کاری در رابطه بین پردشدگی در محیط کار و کامیابی در محیط کار؛ در نهایت کامیابی در محیط کار در رابطه بین تعلق خاطر کاری و رفتار خلاقانه کارکنان نقش میانجی دارند.

محدودیت‌ها و پیامدها: عدم امکان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به همه جوامع و استفاده از ابزار پرسشنامه برای سنجش نگرش افراد از جمله محدودیت‌های این پژوهش بود.



پیامدهای عملی: پیامدهای این پژوهش، طبق نظریه‌ی خودتعیینی بررسی نمود که کارکنان با انگیزه‌ی درونی، به دنبال یادگیری و پیشرفت بوده و کامیابی و رفتار خلاقانه آنان افزایش می‌یابد. با ادغام نظریه حفاظت از منابع با مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی، می‌توان استدلال نمود که طرد شدن در محیط کار از نظر خودپنداره مثبت کارکنان در سازمان برای افراد دارای عزت نفس بالا مضرت‌تر است؛ بنابراین، تهدیدی بزرگ بر احساس کامیابی کارکنان است. همچنین کاهش سطح کامیابی و تعلق خاطر کاری کارکنان به دلیل طرد شدن کارکنان، پیامدهای منفی برای رفتار خلاقانه کارکنان در پی خواهد داشت و افرادی که در سازمان طرد شده‌اند، احساس پیشرفت و کامیابی کمتری در سازمان داشته و با توجه به اینکه احساس سرزندگی و یادگیری در آن‌ها کاهش می‌یابد، رفتار خلاقانه‌ی کمتری را نیز از خود نشان می‌دهند. با این وجود، مدیران سازمان می‌توانند با افزایش سطح کامیابی و تعلق خاطر کاری کارکنان، اثرات منفی طردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان را کاهش دهند.

ابتکار یا ارزش مقاله: ارائه مدلی جهت نشان دادن پیامدهای طردشدگی در محیط کار.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلمات کلیدی: طردشدگی در محیط کار، رفتار خلاقانه کارکنان، تعلق خاطر کاری، کامیابی در محیط کار، عزت نفس مبتنی بر سازمان.

استناددهی: دهقانی‌زاده، مرضیه؛ بنی‌اسد، مهدی (۱۴۰۳). تاثیر طردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان با تاکید بر نقش کامیابی، تعلق خاطر کاری و عزت نفس مبتنی بر سازمان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۵(۲)، ۸۷-۱۱۰.

مقدمه

با توجه به پویایی‌های محیط در قرن حاضر، سازمان‌های خدماتی از جمله سازمان‌های آموزشی نیاز به رفتار خلاقانه کارکنان دارند (Wu et al., 2023: 178) و رفتار خلاقانه کارکنان به دلیل اینکه به بقاء و بهره‌وری سازمان‌ها کمک می‌نماید، بسیار ارزشمند بوده و هنگامی که کارکنان در محل کار خود، رفتار خلاقانه‌ای از خود نشان می‌دهند، ایده‌های آن‌ها، می‌تواند جهت بهبود محصولات یا خدمات شرکت مفید واقع شود (Alikaj et al., 2021: 857). آنچه امروزه، باعث متمایز شدن سازمان‌ها از هم شده، نیروی انسانی باانگیزه، متعهد و خلاق می‌باشد؛ لذا، سازمان‌ها به کارکنانی که توانایی ارائه راه‌حل‌های تازه و خلاقانه برای مسائل داشته باشند، نیازمندند، در واقع سازمان‌ها به منظور اینکه بتوانند خود را با تحولات امروزی وفق داده و قدرت پاسخگویی خود را به نیازهای جامعه افزایش دهند، باید کارکنانی خلاق داشته باشند (Azimpour & Jalilian, 2019: 25)، بنابراین با توجه به اهمیت رفتار خلاقانه کارکنان، محققان به بررسی عوامل موثر بر رفتار خلاقانه کارکنان پرداخته‌اند. با این وجود تحقیقات جدید، تمرکز متعادل‌تری بین عوامل فردی و زمینه‌ای موثر (مانند شخصیت کنشگر؛ سبک رهبری؛ حمایت سازمانی) (Alikaj et al., 2023; Hamour, 2023; Aldabbas et al., 2021) و موانع فردی و زمینه‌ای (مانند استرس؛ عدم تناسب فرد - سازمان) (Ding et al., 2019; Farabee, 2011) به منظور رسیدن یا عدم رسیدن به رفتار خلاقانه کارکنان بررسی نموده‌اند. مطالعه عوامل زمینه‌ای به طور گسترده بر روی ویژگی‌های زمینه‌ای متمرکز شده است که رفتار خلاقانه کارکنان را تقویت می‌کند. اگر چه این مطالعات، دانش ما را در مورد توانمندسازهای زمینه‌ای رفتار خلاقانه تسهیل کرده‌اند، اما ادبیات موجود تا حد زیادی از موانع زمینه‌ای که مانع رسیدن به رفتار خلاقانه کارکنان می‌شود، غفلت کرده است. درک تأثیر این موانع بسیار مهم است، زیرا سطح خلاقیت کارکنان تحت تأثیر شرایط نامطلوب کاهش می‌یابد و ادغام توانمندسازهای زمینه‌ای ممکن است برای خنثی کردن اثرات مخرب موانع زمینه‌ای کافی نباشد (Jiang et al., 2019; Spreitzer & Porath, 2014). لذا، پژوهش حاضر بر یکی از موانع رفتار خلاقانه کارکنان یعنی، پردردگی در محیط کار تمرکز نموده است؛ پردردگی در محیط کار، یک ویژگی اجتماعی ناکارآمد است که به عنوان «میزانی که فرد درک می‌کند که توسط دیگران نادیده گرفته یا طرد شده است» تعریف می‌شود (Ferris et al., 2008: 1348). طبق نظریه حفاظت از منابع (Hobfoll, 1989)، مفاهیم منفی ایجاد شده توسط همکاران (به دلیل طرد کردن همکاران خود)، می‌تواند یک عامل استرس‌زا باشد که منابع فرد را تحلیل می‌برد و در نتیجه به طور جدی از پیشرفت و کامیابی کارکنان جلوگیری می‌کند (Kleine et al., 2019) و بدین ترتیب بر رفتارهای خلاقانه کارکنان نیز تأثیر منفی گذاشته (Zhang et al., 2023) و رفتارهای کاری ضد بهره‌وری (Sepahvand et al., 2020: 220) و رفتاری‌های کاری مخرب (Tavakoli et al., 2015: 22) را تقویت می‌نماید. به دلیل اینکه، پردردگی یک زمینه غیرتعاملی است که در آن نه تعامل مثبت و نه منفی بین مرتکب و قربانی اتفاق می‌افتد؛ بنابراین، نسبت به سایر رفتارهای همکار که منابع اجتماعی زمینه‌ای را تحلیل می‌برند، به طور منحصربه‌فردی برای نیازهای اساسی فرد، جهت بقای معنادار در محل کار، تهدیدکننده‌تر است (Ferris et al., 2017: 318).

با این وجود، تحقیقات نشان داده‌اند، یکی از عواملی که می‌تواند اثرات منفی پردردگی در محیط کار را کاهش دهد و باعث افزایش رفتار خلاقانه کارکنان شود، کامیابی در محیط کار است (Alikaj et al., 2021)، کامیابی در محیط کار، حالت روانشناختی است که در آن افراد، هم حس سرزندگی و هم یادگیری را در محل کار تجربه می‌کنند (Spreitzer et al., 2005: 538). تحقیقات تجربی نیز اثرات مثبت سرزندگی و یادگیری را بر خلاقیت کارکنان نشان داده‌اند (Alikaj et al., 2021). بدین ترتیب، یکی از رایج‌ترین نگرانی‌ها در مورد کارکنان در محل کار این است که آیا آن‌ها در حین کار احساس سرزندگی و شادی می‌کنند (Wu et al., 2023: 178) و احساس کامیابی (سرزندگی و یادگیری) به عنوان یک تجربه ذهنی مطلوب، کارکنان را قادر می‌سازد تا در جهت مثبت رشد کنند و خود را با محل کارشان تطبیق دهند و به طور موثر عمل کنند (Jiang et al., 2020). تحقیقات نشان داده است که کامیابی یک عامل هسته‌ای و مهم است و کارکنان خلاق و نوآور را (Wallace et al., 2016) که محرک‌های

کلیدی جهت موفقیت پایدار سازمان‌ها هستند (Ruiz-Palomino & Lara, 2020) پرورش می‌دهد. دلیل اصلی چنین موضوعی، این است که افراد کامیاب از یادگیری برای به دست آوردن مهارت‌های منحصر به فرد و جدید استفاده می‌کنند و حس سرزندگی آن‌ها را قادر می‌سازد تا به طور خلاقانه، این مهارت‌ها را به اجرا درآورند (Wallace et al., 2016).

تحقیقات نشان داده‌اند، علی‌رغم اینکه، کامیابی و رفتار خلاقانه کارکنان تحت تاثیر طرد شدن در محل کار کاهش می‌یابد؛ شدت اثرات منفی طرد شدن، ممکن است تابع تفاوت‌های فردی باشد. همانطور که رابینسون و همکاران^۱ (۲۰۱۳) پیشنهاد کردند، اگر چه طرد شدن به طور کلی دردناک است، اما ممکن است اثرات قوی‌تری را در میان قربانیانی ایجاد کند که می‌پندارند در محل کار ارزشمند و دارای عزت نفس بالا هستند. عزت نفس مبتنی بر سازمان به عنوان میزانی که اعضای سازمان خود را توانا و شایسته می‌دانند تعریف شده است (Pierce et al., 1989). این عزت نفس تصویری است که کارکنان از ارزش خود به عنوان عضو سازمان دارند و افراد دارای عزت نفس سازمانی بالا، خود را معنادار، مهم و ارزشمند می‌دانند (Ghaffari et al., 2018). بر این اساس، در این پژوهش پیشنهاد شده که عزت نفس مبتنی بر سازمان، یک شرط مشخص است که تأثیر طردشدگی بر کامیابی را تعدیل می‌کند. بنابراین، با ادغام نظریه حفاظت از منابع (Hobfoll, 1989) و مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی^۲ (Spreitzer et al., 2005)، استدلال می‌شود که طرد شدن در محیط کار از نظر خودپنداره مثبت کارکنان، برای افراد دارای عزت نفس بالا مضرتر و تهدیدی بزرگ برای احساس کامیابی آن‌ها است. همچنین کاهش سطح کامیابی، پیامدهایی برای رفتار خلاقانه کارکنان در پی خواهد داشت و افرادی که در سازمان طرد شده‌اند، احساس پیشرفت و کامیابی کمتری در سازمان داشته و با توجه به اینکه احساس سرزندگی و یادگیری در آن‌ها کاهش می‌یابد، رفتار خلاقانه‌ی کمتری را نیز از خود نشان می‌دهند (Zhang et al., 2023).

از طرفی، طرد شدن در محل کار مانع از احساس تعلق در میان کارکنان نیز می‌شود و مشارکت در شغل را به خطر می‌اندازد (O'Reilly & Robinson, 2009)؛ تقریباً پذیرفته شده است که طرد شدن، باعث شده افراد از نظر جسمی و روانی رنج ببرند و سطح رضایت از شغل و تعهد کارکنان کاهش یابد (Wu et al., 2012). لئونگ و همکاران^۳ (۲۰۱۱) رابطه طرد شدن در محیط کار و احساس تعلق کارکنان را مورد مطالعه قرار داده و به این نتیجه رسیدند که طرد شدن در محیط کار رابطه منفی با احساس تعلق کارکنان دارد. لذا، طرد شدن در محل کار به عنوان یک عامل کاهش دهنده‌ی شور و اشتیاق کارکنان به کارشان، مورد مطالعه قرار گرفته است که نشان دهنده عدم تعلق کاری کارکنان است (Kwan et al., 2018). زمانی که کارکنان احساس تعلق کمتری به کار خود داشته باشند، رفتارهای خلاقانه‌ی کمتری از آن‌ها سر می‌زند (Ismail et al., 2019: 506). علی‌رغم این موضوع، تحقیقات نشان داده‌اند، یکی از عوامل دیگری که می‌تواند، اثرات منفی طردشدگی در محیط کار را کاهش دهد و باعث افزایش رفتار خلاقانه کارکنان شود، تعلق خاطر کاری کارکنان است (Kwan et al., 2018).

بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده در بالا، این پژوهش قصد دارد به این سوال پاسخ دهد که تأثیر طردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان با توجه به نقش کامیابی در محیط کار، تعلق خاطر کاری و عزت نفس مبتنی بر سازمان در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز چگونه است. به دلیل اهمیت دانشگاه در توسعه پایدار کشورها و اینکه، دانشگاه رکنی اثرگذار در فرآیند توسعه، مدیریت جامعه، روابط بین الملل، اقتصاد و اشتغال است، لذا نحوه‌ی رفتار و عملکرد کارکنان در دانشگاه که متولی تربیت و پرورش انسان‌ها هستند، بسیار مهم بوده و رفتارهای خلاقانه و ایده‌های بدیع آن‌ها می‌تواند در ارائه خدمات با کیفیت و مطلوب به دانشجویان بسیار تاثیرگذار باشد. دانشگاه نسل سوم که اخیراً در جوامع توسعه یافته، مطرح شده است، دانشگاهی است که مبتنی بر کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری بوده و نیاز هست که دانشگاه‌های کشور ما نیز به این سمت حرکت نمایند. لذا، انجام این پژوهش ضرورت داشته و به توسعه ادبیات موجود کمک می‌نماید، زیرا، در درجه اول، شواهدی را در مورد تأثیر طردشدگی بر رفتار خلاقانه

1. Robinson et al.

2. Socially embedded model of thriving

3. Leung et al.

کارکنان ارائه می‌دهد که به عنوان یک مانع زمینه‌ای مطرح بوده و تا به امروز تحقیقات کمی در زمینه این موانع انجام شده است. دوم اینکه، با شناسایی عزت نفس مبتنی بر سازمان به عنوان تعدیل‌کننده‌ی اثر منفی طردشدگی بر کامیابی، این پژوهش افرادی را شناسایی می‌نماید که این آسیب برای آن‌ها شدت بیشتری دارد. علاوه بر این، به بررسی این موضوع می‌پردازد که آیا از طریق کامیابی در محیط کار، طردشدگی و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معناداری دارند و آیا از طریق تعلق خاطر کاری، طردشدگی و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معناداری با هم دارند یا خیر.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

طردشدگی و کامیابی در محیط کار

طردشدگی در محیط کار، شامل رفتارهایی مانند پنهان کردن اطلاعات یا امتناع از تعامل یا برقراری تماس چشمی با یک کارمند است (Leung et al., 2011). طردشدگی اغلب در زمینه‌های اجتماعی رخ می‌دهد (Nezlek et al., 2015: 433) و افراد طرد شده احساس می‌کنند یا خارج از گروه قرار دارند یا عضوی متفاوت از دیگر اعضای سازمان‌اند (Hosseini et al., 2020: 573). اگر چه طردشدگی در محیط کار، ویژگی‌های مشترکی با سایر رفتارهای محل کار مانند آزار و اذیت، بی‌ادبی و انحراف بین فردی دارد، اما دارای برخی ویژگی‌های منحصر به فرد و متمایز نیز است (Zhu et al., 2017)، به عنوان مثال، در مقایسه با بدرفتاری مستقیم و آشکار مانند قلدری، طردشدگی در محل کار، نوعی پرخاشگری غیرمستقیم، منفعلانه و پنهان‌تر است و ماهیت آن غیرتعاملی است. اگرچه طردشدگی می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی فرد تأثیر منفی بگذارد، اما ممکن است بدون قصد سوء رخ دهد (Robinson et al., 2013).

با این حال، طردشدگی به دلیل ماهیت غیرتعاملی و طردکننده‌اش به نیازهای اولیه انسانی قربانی برای تعلق، عزت نفس، کنترل و زندگی معنادار آسیب می‌رساند (Zhang et al., 2023). علاوه بر این، مطالعات قبلی، اثرات مخرب طردشدگی در محل کار را بر حالات روانشناختی کارکنان (مانند اضطراب؛ افسردگی و پرخاشگری) (Ferris et al., 2008; Hosseini et al., 2020)؛ نگرش‌های شغلی (مثلاً قصد ترک کار و عدم رضایت شغلی) (Ferris et al., 2008)؛ و پیامدهای رفتاری (به عنوان مثال، کاهش رفتار نوع‌دوستانه) (Balliet & Ferris, 2013) نشان داده‌اند. اکثر مردم ترجیح می‌دهند، درگیر یک بحث شوند تا نادیده گرفته شوند؛ زیرا دومی نه وجود فرد را تصدیق می‌کند و نه آن‌ها را قادر می‌سازد که کنترلی بر موقعیت داشته باشند (Ferris et al., 2017: 318). تجربه مستمر ادراک طردشدگی در بسیاری از موارد می‌تواند باعث اتمام منابعی شود که برای انگیزش فرد، ضروری به نظر می‌رسد (Bekhradi Nasab & Jolanjad, 2021: 77). این نوع رفتارها هم برای سازمان و هم برای افراد هزینه‌بر است (Hosseini et al., 2020: 570).

طردشدگی در محیط کار ممکن است بر کامیابی فردی که نشان‌دهنده‌ی وجود معناداری درک شده و رشد فرد در محل کار است، تأثیر منفی بگذارد. کامیابی، پایه‌های شناختی (یادگیری) و عاطفی (سرزندگی) رشد شخصی را در بر می‌گیرد. یادگیری نوعی خودشناسی است که به رشد و پیشرفت در کار از طریق کسب و استفاده از دانش و مهارت اشاره دارد، در حالی که سرزندگی به درک خود از انرژی و سرزندگی اشاره دارد. اگر افراد فاقد هر یک از این دو بعد باشند، نمی‌توانند رشد کنند. اگر کارکنان در مورد کار خود پرا انرژی و هیجانی باشند، اما نتوانند پیشرفت کنند یا مهارت‌های جدیدی برای بهبود عملکرد خود بیاموزند، نشاط آن‌ها به تدریج تحلیل می‌رود. بر عکس، کسانی که به طور مداوم در حال یادگیری هستند، اما فاقد انرژی برای به کار بردن آن در کار خود هستند، نیز موفق نمی‌شوند. بنابراین، تجربه‌ی کامیابی، ترکیبی از یادگیری و سرزندگی است که منجر به پیشرفت، پرورش نتایج مثبت و پایدار می‌شود که هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها مفید است (Jiang et al., 2019). نظریه حفاظت از منابع معتقد

است که منابع، نقش مهمی بر بهزیستی افراد و خروجی کار دارد (Xia et al., 2019). نظریه حفاظت از منابع بیان می‌کند که کارکنان، دائماً در معرض تنش منابع مادی، ارتباطی، روانی و ... قرار دارند که یا در برابر تهدیدات، منابع را حفظ می‌نمایند و یا در مواجهه با فرصت‌ها، منابع را کسب می‌نمایند. کارکنان منابع خود را یا در جهت از دست ندادن منابع پیشین خود و یا در جهت کسب منابع جدید مصرف می‌کنند (Hamidian et al., 2020: 93). از طرفی، تعاملات مثبت با همکاران، منابع اجتماعی ارزشمندی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد. در مقابل، یک زمینه اجتماعی ناکارآمد (مثلاً تعاملات بین فردی منفی)، فرصت کارکنان را برای کسب اطلاعات مرتبط با کار و حمایت از همکاران خود کاهش داده و منجر به کاهش منابع می‌شود. برای جلوگیری از اتلاف بیشتر منابع، کارکنان تمایل دارند از منابع کلیدی و مهم باقیمانده‌ی خود با کاهش یا برداشت سرمایه‌گذاری‌های انرژی و منابع خود در سایر زمینه‌ها محافظت کنند. ادغام دیدگاه نظریه حفاظت از منابع با مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی، پایه محکمی را برای توضیح چگونگی مانع شدن پردشدگی در محیط کار از کامیابی کارکنان به وجود می‌آورد (Zhao & Xia, 2017).

دیدگاه حفاظت از منابع، اشاره به چگونگی مانع بودن پردشدگی محیط کار از کامیابی فردی دارد. مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که منابع زمینه‌ای در کار، با ترویج کنش‌های عاملی افراد، باعث رونق کاری می‌شوند. برای مثال، کامیابی در محیط کار، زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان انگیزه داشته باشند تا در رفتارهای کاری عاملی^۱ (مانند اکتشاف، تمرکز بر کار، و شبکه‌سازی آگاهانه) شرکت کنند که آن‌ها را قادر می‌سازد، سرزندگی و یادگیری را تجربه کنند. حس کامیابی که در این فرآیند ایجاد شده است به نفع پیشرفت شخصی، سلامت روانی و نتایج عملکرد است. در مقابل، ویژگی‌های زمینه‌ای نامطلوب (مانند عدم احترام) می‌تواند منابع اجتماعی، شناختی و عاطفی افراد را تحلیل ببرد و مانع از آن می‌شود که افراد به طور عاملی عمل کنند (مثلاً ایجاد روابط آگاهانه با همکاران) و در محل کار کامیاب شوند (Spreitzer & Porath, 2014).

حمایت اجتماعی - عاطفی (مانند تشویق و مراقبت) از سوی همکاران می‌تواند منابع ارتباطی و عاطفی ارزشمندی را در محل کار فراهم نماید. با این حال، مطابق با نظریه حفاظت از منابع، از آنجایی که افراد طرد شده توسط همکاران شان منزوی یا کنار گذاشته می‌شوند، قادر به دریافت این منابع مهم نیستند. این تهدید از دست دادن منابع ممکن است منجر به کمبود روحیه و انرژی مثبت شود. احساس نادیده گرفته شدن یا پردشدگی از نظر اجتماعی می‌تواند اضطراب کارکنان را در مورد روابط محل کارشان افزایش دهد و معنای شغلی ادراک شده آن‌ها را تضعیف کند (Robinson et al., 2013) و منابعی را که آن‌ها نیاز دارند تا به صورت عاملی عمل کنند و انرژی عاطفی و فیزیولوژیکی آن‌ها را تأمین کنند، کاهش می‌دهد. پردشدگی از شبکه‌های اجتماعی همکاران، کارکنان را از بیان نظرات و تبادل دانش با دیگران باز می‌دارد (Chang et al., 2014) و می‌تواند فرصت‌های یادگیری و توسعه آن‌ها را به میزان قابل توجهی کاهش دهد. در حمایت بیشتر از این استدلال، تحقیقات نشان می‌دهند که فقدان تعامل اجتماعی هدفمند، کارکنان را از کسب دانش جدید و دستیابی به منابع کاری تجدیدپذیر و غیرکاری مانند مشاوره، پشتیبانی و بازخورد که برای بهبود مهارت‌ها و تجارب یادگیری ضروری است، باز می‌دارد. در مجموع، این استدلال‌ها نشان می‌دهند که پردشدگی در محیط کار که منابع فرد را تحلیل می‌برد، احتمالاً مانعی برای پیشرفت کارکنان است (Zhu et al., 2017).

بنابراین، با تکیه بر نظریه حفاظت از منابع، ما استدلال می‌کنیم که تجربه طرد شدن در محل کار، منابع کارکنان را کاهش می‌دهد (شامل جنبه‌های فیزیکی و عاطفی)، که به نوبه خود، بر نتایج مرتبط با کار مانند عملکرد تأثیر بیشتری خواهد داشت. اگرچه برخی از محققان تلاش کرده‌اند، پیامدهای محل کار را از طریق دیدگاه حفاظت از منابع توضیح دهند، اما نتوانستند، نوسانات منابع را در این فرآیند درک کنند. در این پژوهش، با شناسایی کاهش قدرت بدنی و انرژی عاطفی پس از طرد شدن، نشان داده می‌شود که طرد شدن در محل کار نه تنها بر شناخت و خلق و خوی کارکنان تأثیر می‌گذارد، همچنین به منابع بنیادی نیز آسیب عمیقی وارد خواهد کرد. علاوه بر این، پردشدگی به طور گسترده هم منابع فیزیکی و هم منابع عاطفی را به خطر می‌اندازد (Xia et al.,

355: 2019) و مانع از آن می‌شود که کارکنان به طور عاملی عمل کنند و در محل کار کامیاب شوند، بنابراین، با مرور ادبیات پژوهش، فرضیه زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه ۱: طردشدگی در محیط کار و کامیابی در محیط کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه منفی و معنادار دارند.

اثر میانجی کامیابی در محیط کار

کامیابی در محیط کار، نشان دهنده‌ی احساس سرزندگی و یادگیری کارکنان می‌باشد. هنگامی که فردی کامیاب است، احساس حرکت و پیشرفت که شامل احساس یادگیری بیشتر و احساس پرنرژی بودن است، می‌نماید. احساس یادگیری و سرزندگی سبب ایجاد احساس روانشناختی از رشد فردی می‌شود. دو مؤلفه‌ی کامیابی در صورتی که همزمان با هم عمل نمایند، کامیابی را ایجاد می‌نمایند و اگر افراد در حال یادگیری باشند، ولی احساس تحلیل رفتگی نمایند، کامیاب نخواهند بود (Imani et al., 2016). یکی از عواملی که کامیابی را در محل کار کاهش می‌دهد، طردشدگی در محیط کار می‌باشد. طردشدگی در محیط کار علاوه بر اثرگذاری منفی بر کامیابی کارکنان، پیامدهای منفی بر رفتار خلاقانه کارکنان نیز دارد. افراد کامیاب در حالت یادگیری مستمر و تسلط بر دانش جدید هستند؛ بنابراین قادر به کشف، ایجاد و اجرای ایده‌های نوآورانه می‌باشند (Kleine et al., 2019).

در این راستا، اسپرینتز و همکاران (۲۰۰۵)، بر اساس نظریه خودتعیینی (Deci & Ryan, 2000)، یک مطالعه اکتشافی جامع در مورد کامیابی در محیط کار با استفاده از مدل درهم تنیدگی اجتماعی انجام دادند. نظریه خودتعیینی بر ارضای نیازهای استقلال، شایستگی و روابط بین فردی^۱ تمرکز می‌کند و فرآیند اصلی اینکه چگونه افراد از منابع درونی خود برای رفتارهای خودتنظیمی و توسعه شخصی خود استفاده نمایند را توضیح می‌دهد. با توجه به نظریه خودتعیینی، انگیزه‌ی درونی کارکنان افزایش یافته و کارکنان با انگیزه درونی، تمایل دارند به دنبال ایده‌های جدیدی باشند که وضعیت فعلی را به چالش می‌کشد و رفتار ریسک‌پذیری و خلاقانه را تشویق می‌کند (Hur et al., 2018).

همان طور که بیان شد، اسپرینتز و همکاران (۲۰۰۵) توضیح دادند که کامیابی در محیط کار یک حالت روانشناختی است که ترکیبی از احساسات سرزندگی و یادگیری است و رفتارهای کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (Wu et al., 2023: 178) و با توجه به نظریه خودتعیینی، انگیزه یادگیری بیشتری در کارکنان ایجاد می‌شود (Sun et al., 2017: 277) و به کامیابی دست پیدا می‌کنند. داشتن دانش و مهارت‌های جدید به کارکنان کمک می‌کند تا نسبت به شایستگی‌ها و توانایی‌های خود اعتماد بیشتری داشته و به نوبه خود شجاعت و انگیزه بیشتری برای توسعه ایده‌های خلاقانه و به چالش کشیدن امور و رویه‌های موجود داشته باشند (Chen et al., 2021). همچنین کارکنان موفق، حالات عاطفی مثبت (یعنی احساس نشاط، انرژی و سرزندگی) را تجربه کرده و این منابع عاطفی، آن‌ها را تشویق می‌کند تا فعالانه ایده‌های خلاقانه را در محل کار کشف کنند (Zhou & Hoever, 2014).

بدین ترتیب یک مزیت حیاتی ناشی از کامیابی (سرزندگی و یادگیری)، ایجاد رفتار خلاقانه در کارکنان هست که به عنوان خلق ایده‌ها یا راه‌حلی که برای سازمان‌ها، نوآورانه و ارزشمند هستند، تعریف می‌شود (Zhou & Shalley, 2003). تحقیقات تجربی موجود نیز اثرات مثبت سرزندگی و یادگیری را بر خلاقیت کارکنان نشان داده‌اند (Alikaj et al., 2021; Zhang et al., 2023). اما، طردشدگی کارکنان باعث شده که انرژی کارکنان کاهش یافته و تمایلی برای یادگیری نداشته باشند و در پی آن، رفتارهای خلاقانه آن‌ها نیز کمتر شود. بنابراین، کامیابی در محل کار ممکن است واسطه‌ی رابطه منفی بین طردشدگی در محیط کار و رفتارهای خلاقانه کارکنان باشد. بنابراین، با مرور ادبیات پژوهش، فرضیات زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه ۲: کامیابی در محیط کار و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه مثبت و معنادار دارند.

فرضیه ۳: طردشدگی در محیط کار و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه منفی و معنادار دارند.

فرضیه ۴: کامیابی در محیط کار در رابطه طردشدگی در محیط کار و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش

تأثیر طردشدگی میانی دارد.

در محیط ...

اثر تعدیل‌گر عزت نفس مبتنی بر سازمان

۹۶ | صفحه

عزت نفس سازمانی بیانگر احساس فرد از میزان اهمیت، ارزشمندی و توانمندی او در سازمان است. وجود عزت نفس در کارکنان می‌تواند باعث کاهش ترک خدمت آن‌ها و ارائه خدمات بهتر به کارفرمایان، همکاران، ارباب رجوع و مشتریان باشد (Hosseini et al., 2020: 572). کارکنانی که عزت نفس بیشتری دارند و خود را به عنوان اعضای سازمانی ارزشمند تلقی می‌کنند، می‌توانند با تغییر ماهیت مشاغل، منابع شغلی خود را بدست آورند. عزت نفس بالا به کارکنان اجازه می‌دهد با شناسایی و اقدام بر اساس ویژگی‌های شغلی خود به نفع خود و سازمان عمل کنند (Sadouqi & Mirzaei Aliabadi, 2018). در واقع عزت نفس سازمانی، ارزش را به عنوان عامل مرتبطی با سازمان می‌داند که در محیط اجتماعی سازمان رشد یافته و نتیجه پیام‌هایی بوده که فرد در خصوص صلاحیت‌های خود از دیگران دریافت می‌کند. عزت نفس سازمانی در موقعیت‌هایی که سرپرستان چالش‌ها و موقعیت‌های تشویقی را ایجاد می‌نمایند، افزایش می‌یابد (Hosseini Kukmari et al., 2015). همان‌طور که بیان شد، نظریه حفاظت از منابع، نشان می‌دهد که ارزیابی از دست دادن منابع در بین افراد متفاوت است که ممکن است نسبت به همان شرایطی که باعث از دست دادن منابع می‌شود واکنش متفاوتی نشان دهند (Morelli & Cunningham, 2012). اگر چه طردشدگی در محیط کار به طور کلی دردناک است، اما میزان کاهش منابع کارکنان بسته به ویژگی‌های فردی آنان متفاوت است، یکی از این ویژگی‌ها، عزت نفس مبتنی بر سازمان می‌باشد.

همان‌طور که بیان شد، عزت نفس مبتنی بر سازمان بیانگر درک اهمیت، شایستگی و ارزش خود در یک سازمان است. عزت نفس، بر اساس تجارب سازمانی و کاری، نقش مهمی در شکل دادن به انگیزه، نگرش‌های کاری و رفتارهای فرد ایفا می‌کند. کارکنانی که دارای سطوح بالای عزت نفس مبتنی بر سازمان هستند، معتقدند که برای سازمان‌شان ارزشمند و مهم هستند. با توجه به ماهیت خودپنداره مثبت، خود ارزشمندی و عزت نفس مبتنی بر سازمان، یک منبع روانشناختی شخصی در نظر گرفته می‌شود که پس از کسب آن، کارکنان می‌خواهند آن را حفظ نمایند (Yang et al., 2018). بنابراین، طبق نظریه حفاظت از منابع، افراد سعی دارند آنچه برای آن‌ها ارزشمند است جذب، حفظ و محافظت نمایند (Hamidian et al., 2020: 95). با ادغام نظریه حفاظت از منابع با مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی، این نظریه مطرح می‌شود که عزت نفس مبتنی بر سازمان با طردشدگی در محل کار در ایجاد کاهش شدید منابع در تعامل است. از این رو، کارکنان طرد شده، انگیزه کمتری برای درگیر شدن در رفتارهای عاملی برای دستیابی به وضعیت پر رونق و کامیابی خواهند داشت. همان‌طور که قبلاً بحث شد، کارکنان با سطوح بالای عزت نفس مبتنی بر سازمان معتقدند که در سازمان خود و در بین همکاران خود ارزشمند، شایسته و تأثیرگذار هستند. بنابراین، طرد شدن از نظر اجتماعی یا نادیده گرفته شدن توسط همکاران، می‌تواند مانع دید مثبت فرد از خود شود (Hobfoll et al., 2018; Xia et al., 2019). از منظر نظریه حفاظت از منابع، از دست دادن این منابع ممکن است منجر به تلاش قربانیان برای محافظت و حفظ منابع باقیمانده خود برای مقابله با شرایط تهدیدآمیز با کاهش تعهد کاری و تلاش‌های عملکردی شود. به عبارتی، زمانی که کارکنان با فقدان منابع اجتماعی مواجه می‌شوند، تلاش بیشتری برای حفظ و بقای خود در سازمان انجام می‌دهند و خود ارزشمندی (مثلاً عزت نفس مبتنی بر سازمان)، ممکن است آن‌ها را در رسیدن به کامیابی محدود کند. مدل درهم‌تنیدگی اجتماعی کامیابی نیز نشان می‌دهد که در این وضعیت (یعنی از دست دادن منابع رابطه‌ای در محل کار)، افراد ممکن است از درگیر شدن در رفتارهای

عاملی که مواد مغذی ضروری برای کامیابی هستند، دست بکشند. بنابراین، قربانیان طردشده از محل کار که دارای سطوح بالای عزت نفس مبتنی بر سازمان هستند، احتمال بیشتری دارد که منابع شخصی و اجتماعی خود را از دست بدهند و ممکن است انگیزه کمتری برای درگیر شدن در رفتارهای عاملی داشته باشند، زیرا تلاش می‌کنند منابع باقی مانده خود را حفظ کنند. در نتیجه، آن‌ها ممکن است کمتر در محل کار پیشرفت کنند و کامیاب شوند. بنابراین، انتظار می‌رود قربانیان طرد شده در محیط کار که دارای عزت نفس مبتنی بر سازمان بالاتری هستند، واکنش روانی نامطلوب‌تری داشته باشند، در حالی که افراد دارای عزت نفس مبتنی بر سازمان پایین‌تر، تأثیر منفی کمتری از طردشدگی در محیط کار را بر رشد و کامیابی خود تجربه کنند. بنابراین، با مرور ادبیات پژوهش، فرضیه زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه ۵: عزت نفس مبتنی بر سازمان در رابطه طردشدگی در محیط کار و کامیابی در محیط کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش تعدیگر دارد.

اثر میانجی تعلق خاطر کاری

تعلق خاطر کاری را حالت ذهنی رضایت‌بخش، مثبت و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که به وسیله سه شاخص نیرومندی، جذب و وقف متمایز می‌شود (Ghanbari & Abdulmaleki, 2020: 18). با ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان، هم‌افزایی‌های مثبتی بین فرد و سازمان بوجود می‌آید (Babaei Khalji, 2014: 42). مطالعات نشان داده‌اند که طردشدگی در محیط کار بر تعلق خاطر کاری کارکنان و در پی آن بر رفتار خلاقانه کارکنان تأثیر منفی دارد. تعدادی از مطالعات اخیر، نشان داده‌اند که کارکنانی که احساس تعلق به شغل خود دارند، در ایجاد راه‌حل‌های خلاقانه، تفکر نوآورانه و استفاده از استدلال انعطاف‌پذیر در موقعیت‌های سازمانی چالش برانگیز، بهتر عمل می‌کنند (Eldor, 2017). بنابراین، کارکنانی که به‌طور کامل درگیر کار خود هستند و احساس تعلق به کار خود می‌کنند، اغلب احساسات مثبتی مانند شادی، علاقه و اشتیاق را تجربه می‌کنند که مجموع فکر و عمل آن‌ها را بزرگ‌تر می‌نماید، بنابراین، گشودگی خود را نسبت به تجربیات جدید افزایش می‌دهند و از این رو به احتمال زیاد خارج از چارچوب، فکر می‌کنند و در نتیجه در کار خود خلاق‌تر می‌شوند (Eldor & Harpaz, 2016)، همچنین حس تعلق و علاقه نسبت به کار، باعث افزایش تلاش کارکنان برای یادگیری و در نهایت پیشرفت و کامیابی کارکنان نیز می‌شود (Van der Walt, 2018). اما، طبق نظر یانگ^۱ (۲۰۱۲)، طردشدگی در محل کار، تأثیرات مخربی بر نقش‌های اجتماعی و شناختی افراد دارد و احساس تعلق کارکنان که نیاز اساسی است را از بین می‌برد. لوستنبرگر و جاگاسینسکی^۲ (۲۰۱۰) اذعان می‌کنند، احساس طرد شدن، افراد را دچار ناراحتی طولانی‌مدت و استرس روانی می‌کند و در نتیجه باعث می‌شود تا وظایف محوله خود را به خوبی انجام ندهند (Ashraf et al., 2020). بنابراین، طردشدگی در محیط کار، مانع از احساس تعلق خاطر کاری در کارکنان شده و باعث به خطر افتادن حس تعلق کارکنان به شغل‌شان می‌شود. طردشدن می‌تواند افراد را از نظر جسمی و روانی رنج و سطح رضایت از شغل و سطح تعهد را در بین آن‌ها کاهش دهد (Wu et al., 2012). لئونگ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی، رابطه طردشدگی در محیط کار و تعلق خاطر کاری کارکنان را مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که طردشدگی در محیط کار رابطه منفی با تعلق خاطر کاری کارکنان دارد و طبق نظریه حفاظت از منابع، طردشدگی در محیط کار به عنوان یک عامل کاهش دهنده برای رفتار پرشور کارکنان به شغل‌شان می‌باشد که نشان دهنده عدم تعلق خاطر کاری کارکنان است (Kwan et al., 2018). زمانی که کارکنان به شغل خود احساس تعلق نداشته باشند، رفتارهای خلاقانه از خود نشان نمی‌دهند (Waheed et al., 2021). لذا با توجه به تحقیقات دانشمندان استدلال می‌شود، کارکنانی که احساس تعلق به کار خود دارند، اغلب احساسات مثبتی مانند شادی، علاقه و اشتیاق را تجربه می‌کنند که مجموع فکر و عمل آن‌ها را بزرگ‌تر می‌نماید، بنابراین، گشودگی خود را نسبت به تجربیات جدید افزایش

1. Yang

2. Lustenberger & Jagacinski

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، بر اساس هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی می‌باشد که سعی در بهبود وضع موجود دارد. همچنین سعی پژوهشگر بر این است تا یک مساله و پرسش واقعی را طی یک فرایند پژوهش پاسخ دهد، لذا می‌توان ادعا نمود که از نظر گردآوری داده‌ها، یک تحقیق توصیفی می‌باشد و نهایتاً بر حسب نحوه اجراء از نوع پیمایشی می‌باشد که به شیوه میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (۴۰۰ نفر) بودند و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۹۶ نفر تعیین شد. البته در این پژوهش، روش به دست آوردن تعداد حجم نمونه در نرم‌افزار PLS که از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده می‌نماید، نیز بررسی شد؛ روش آن بدین گونه است که عدد ده در تعداد شاخص‌های مدل اندازه‌گیری که دارای بیشترین شاخص در میان مدل‌های اندازه‌گیری مدل اصلی پژوهش است، ضرب می‌شود (Davari & Rezazadeh, 2014: 75)، قابل ذکر است که در پژوهش حاضر، بیشترین شاخص، مربوط به متغیر عزت نفس مبتنی بر سازمان می‌باشد که ده گویه دارد و ده برابر آن، عدد ۱۰۰ می‌شود، لذا حجم نمونه برای مدل پژوهش کفایت می‌کند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد بود و از پرسشنامه طردشدگی در محیط کار فریس و همکاران (۲۰۰۸)؛ تعلق خاطر کاری اسپوفلی و باکر^۱ (۲۰۰۴)؛ کامیابی در محیط کار ایمران و همکاران^۲ (۲۰۲۰)؛ رفتار خلاقانه کارکنان یاسینی (۱۳۹۳)؛ و عزت نفس مبتنی بر سازمان پیرسی و همکاران^۳ (۱۹۸۹) استفاده شد که روایی محتوای آن به وسیله اساتید و خبرگان مدیریت مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین برای بررسی روایی از شاخص روایی واگرا، همگرا و بارهای عاملی نیز استفاده شد و پایایی ابزار پژوهش نیز از دو روش ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

مدل‌یابی معادلات ساختاری، در دو مرحله انجام می‌گیرد، ابتدا به کمک مدل اندازه‌گیری روایی و پایایی ابزار پژوهش بررسی می‌شود و سپس به کمک مدل ساختاری، روابط بین متغیرها و فرضیه‌ها بررسی می‌گردد، در ادامه، نتایج پایایی و روایی ابزار پژوهش ارائه شده است.

جهت بررسی پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، کلیه مقادیر پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ، بالای ۰/۷ می‌باشد و در نتیجه پایایی ابزار پژوهش تأیید شد.

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE (منبع: پژوهشگر)

| متغیر | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | AVE |
|-------------------------|---------------|---------------|-------|
| طردشدگی در محیط کار | ۰/۸۷۷ | ۰/۹۰۵ | ۰/۵۸۰ |
| تعلق خاطر کاری | ۰/۷۴۹ | ۰/۸۴۲ | ۰/۵۷۱ |
| کامیابی در محیط کار | ۰/۸۸۱ | ۰/۹۰۷ | ۰/۵۸۳ |
| رفتار خلاقانه کارکنان | ۰/۷۸۴ | ۰/۸۵۳ | ۰/۵۳۸ |
| عزت نفس مبتنی بر سازمان | ۰/۸۵۸ | ۰/۸۹۰ | ۰/۵۰۲ |

جهت بررسی روایی ابزار پژوهش، از روایی محتوا استفاده شد که چند تن از خبرگان رشته‌ی مدیریت، روایی گویه‌های پژوهش را بررسی و در نهایت تایید کردند. همچنین برای بررسی روایی مدل اندازه‌گیری از شاخص روایی واگرا و همگرا استفاده شد. همانطور

1. Schaufeli & Bakker
2. Imran et al.
3. Pierce et al.

که در جدول ۱ نشان داده شده است، تمامی مقادیر میانگین واریانس‌های استخراجی از مقدار ۰/۵ بالاتر هستند، در نتیجه روایی همگرا تأیید می‌گردد.

جدول ۲. ماتریس فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرا (منبع: پژوهشگر)

| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
|-------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|
| | | | | ۰/۷۵۶ | تعلق خاطر کاری |
| | | | ۰/۷۳۴ | ۰/۶۵۹ | رفتار خلاقانه کارکنان |
| | | ۰/۷۶۱ | -۰/۴۱۹ | -۰/۳۰۳ | طردشدگی در محیط کار |
| | ۰/۷۰۹ | ۰/۷۱۲ | -۰/۵۱۸ | -۰/۳۸۷ | عزت نفس مبتنی بر سازمان |
| ۰/۷۶۴ | -۰/۶۶۸ | -۰/۶۵۱ | ۰/۵۴۱ | ۰/۴۱۳ | کامیابی در محیط کار |

تأثیر طردشدگی
در محیط ...
۱۰۰ | صفحه

در جدول ۲ مشاهده می‌شود، کلیه مقادیر روی قطر اصلی بیشتر از سطر و ستون متناظر هستند، بنابراین شرط روایی واگرا نیز تأیید گردید. در شاخص بار عاملی، باید بار عاملی سؤالات به دست آمده، بیشتر از ۰/۴ باشد. همانطور که در شکل ۲ نشان داده شده است، نتایج بار عاملی برای گویه‌های پژوهش مناسب می‌باشد. در این پژوهش برای بررسی روابط موجود بین متغیرهای پژوهش که در مدل مفهومی ارائه شد، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شده است. لذا در ادامه ابتدا به بررسی برازش مدل و سپس آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

به منظور برازش مدل توسعه داده شده از معیار R^2 ؛ ضرایب معناداری t و برازش مدل کلی استفاده شد. همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضریب تعیین برای متغیرهای درون‌زا مناسب می‌باشد و ضرایب معناداری t نیز در شکل ۳ مناسب می‌باشند. به منظور ارزیابی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار نیکویی برازش (GOF) بر اساس فرمول زیر استفاده شد.

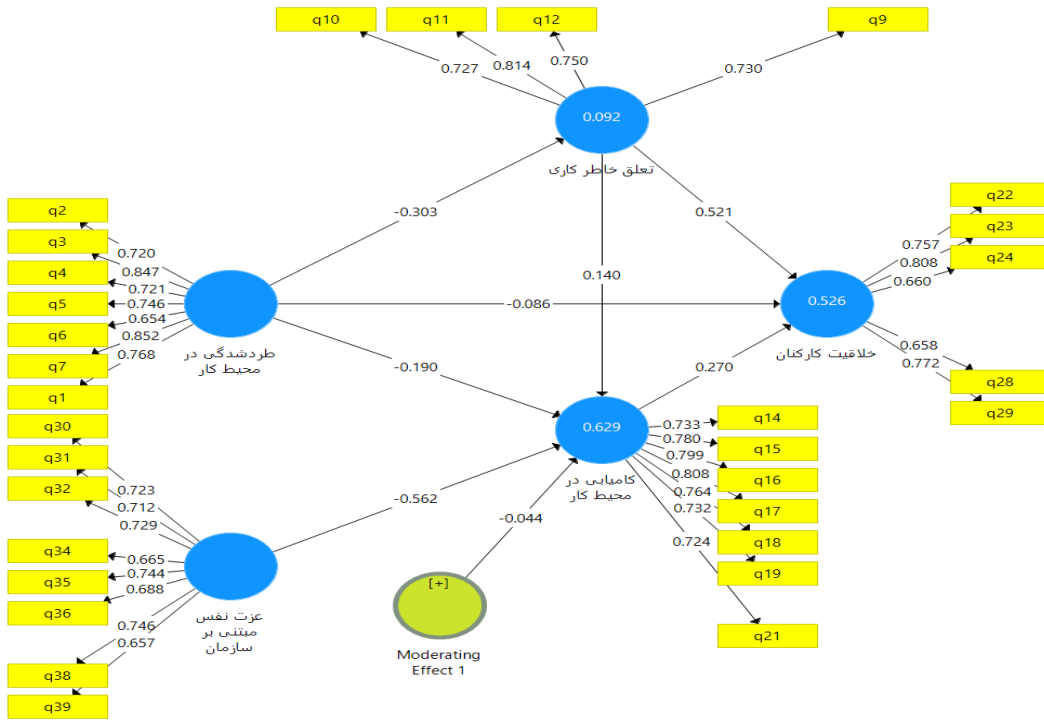
$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

جدول ۳. معیار نیکویی برازش مدل پژوهش (منبع: پژوهشگر)

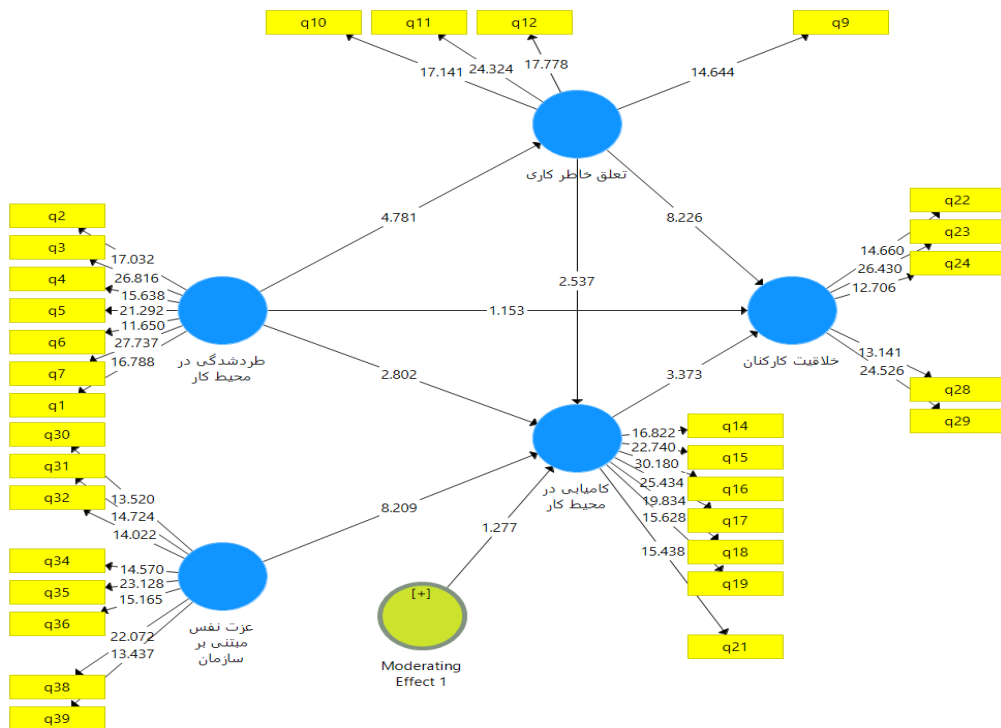
| متغیرها | تعلق خاطر کاری | رفتار خلاقانه کارکنان | طردشدگی در محیط کار | عزت نفس مبتنی بر سازمان | کامیابی در محیط کار |
|----------------|----------------|-----------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|
| معیار R^2 | ۰/۰۹۲ | ۰/۵۲۶ | - | - | ۰/۶۲۹ |
| مقادیر اشتراکی | ۰/۲۵۵ | ۰/۲۹۸ | ۰/۳۹۱ | ۰/۳۳۷ | ۰/۴۲۶ |
| GOF | ۰/۳۷۷ | | | | |

چنانکه در جدول ۳ قابل مشاهده است، مقدار برازش کلی مدل بالاتر از ۰/۳۶ است و این عدد، حاکی از برازندگی قوی مدل است (Davari & Rezazadeh, 2014).

همان‌طور که اشاره شد، جهت آزمون فرضیه‌های این پژوهش، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر این اساس، نتایج حاصل در دو حالت استاندارد و معناداری در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است و در جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی پس از اصلاح مدل (منبع: پژوهشگر)



شکل ۳. ضرایب معناداری مدل پژوهش (منبع: پژوهشگر)

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌ها

| نتیجه آزمون فرضیه | مقدار t | ضریب مسیر | متغیر وابسته | متغیر میانجی | متغیر مستقل |
|-------------------|---------|-----------|-----------------------|--|---|
| تأیید | ۲/۸۰۲ | -۰/۱۹۰ | کامیابی در محیط کار | - | پردشدگی در محیط کار |
| تأیید | ۳/۳۷۳ | ۰/۲۷۰ | رفتار خلاقانه کارکنان | - | کامیابی در محیط کار |
| عدم تأیید | ۱/۱۵۳ | -۰/۰۸۶ | رفتار خلاقانه کارکنان | - | پردشدگی در محیط کار |
| تأیید | ۲/۰۴۳ | -۰/۰۵۱ | رفتار خلاقانه کارکنان | کامیابی در محیط کار | پردشدگی در محیط کار |
| عدم تأیید | ۱/۲۷۷ | -۰/۰۴۴ | کامیابی در محیط کار | - | عزت نفس مبتنی بر سازمان*پردشدگی در محیط کار |
| تأیید | ۴/۷۸۱ | -۰/۳۰۳ | تعلق خاطر کاری | - | پردشدگی در محیط کار |
| تأیید | ۲/۵۳۷ | ۰/۱۴۰ | کامیابی در محیط کار | - | تعلق خاطر کاری |
| تأیید | ۸/۲۲۶ | ۰/۵۲۱ | رفتار خلاقانه کارکنان | - | تعلق خاطر کاری |
| تأیید | ۳/۹۸۸ | -۰/۱۵۸ | رفتار خلاقانه کارکنان | تعلق خاطر کاری | پردشدگی در محیط کار |
| تأیید | ۲/۰۶۵ | -۰/۰۴۲ | کامیابی در محیط کار | تعلق خاطر کاری | پردشدگی در محیط کار |
| تأیید | ۱/۹۶۴۸ | ۰/۰۲۸ | رفتار خلاقانه کارکنان | کامیابی در محیط کار | تعلق خاطر کاری |
| تأیید | ۱/۶۴۷ | -۰/۰۱۱ | رفتار خلاقانه کارکنان | تعلق خاطر کاری- کامیابی در محیط کار | پردشدگی در محیط کار |

با توجه به نتایج جدول ۴، عدد معناداری در سطح خطای ۵ درصد، برای تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه ۳ و ۵ بالاتر از ۱/۹۶ است، بنابراین تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه ۳ و ۵ تایید شدند و فرضیه میانجی متوالی نیز با خطای ۱۰ درصد تایید شد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر پردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان با تأکید بر نقش کامیابی، تعلق خاطر کاری و عزت نفس مبتنی بر سازمان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد. این پژوهش سعی داشت که طبق نظریه‌ی خودتعیینی بررسی نماید که کارکنان با انگیزه‌ی درونی، به دنبال یادگیری و پیشرفت بوده و کامیابی و رفتار خلاقانه آنان افزایش می‌یابد. با ادغام نظریه حفاظت از منابع با مدل دره‌متمندگی اجتماعی کامیابی، استدلال شد که طرد شدن در محیط کار از نظر خودپنداره مثبت کارکنان در سازمان برای افراد دارای عزت نفس بالا مضرتر است؛ بنابراین، تهدیدی بزرگ بر احساس کامیابی کارکنان است. همچنین کاهش سطح کامیابی و تعلق خاطر کاری کارکنان، پیامدهایی برای رفتار خلاقانه کارکنان در پی خواهد داشت. افرادی که در سازمان طرد شده‌اند، احساس پیشرفت و کامیابی کمتری در سازمان داشته و با توجه به اینکه احساس سرزندگی و یادگیری در آن‌ها کاهش می‌یابد، رفتار خلاقانه‌ی کمتری را نیز از خود نشان می‌دهند. با این وجود، مدیران سازمان می‌توانند با افزایش سطح کامیابی و تعلق خاطر کاری کارکنان، اثرات منفی پردشدگی در محیط کار را بر رفتار خلاقانه کارکنان کاهش دهند.

یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه اول در این پژوهش نشان داد که پردشدگی در محیط کار و کامیابی در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه منفی و معنادار دارند. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد، در صورتی که کارکنان نادیده گرفته شوند، انگیزه آن‌ها برای یادگیری، توسعه و پیشرفت فردی تقلیل می‌یابد. نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۲۳) می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه دوم در این پژوهش نشان داد که کامیابی در محیط کار رابطه مثبتی با رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که یادگیری مستمر و پیشرفت فردی و همچنین

احساس سرزندگی می‌تواند باعث خلق ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید گردد. نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش یانگ و همکاران (۲۰۲۱)؛ و آلیکاج و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه سوم در این پژوهش نشان داد که طردشدگی در محیط کار و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معناداری با هم ندارند. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که نادیده گرفته شدن کارکنان توسط همکاران و مدیران در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، اثر معناداری بر رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه ندارد، البته این فرضیه به صورت میانجی با نقش کامیابی در محیط کار و تعلق خاطر کاری تایید شد. نتایج این فرضیه مغایر با نتایج پژوهش کوان و همکاران (۲۰۱۸)؛ و سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم در این پژوهش نشان داد که کامیابی در محیط کار در رابطه طردشدگی در محیط کار و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش میانجی دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که طردشدگی کارکنان در محیط کار، کامیابی کارکنان را کاهش داده و به واسطه‌ی آن رفتار خلاقانه کارکنان نیز کاهش می‌یابد.

نتیجه آزمون فرضیه پنجم در این پژوهش نشان داد که عزت نفس مبتنی بر سازمان در رابطه طردشدگی در محیط کار و کامیابی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش تعدیگر ندارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که عزت نفس مبتنی بر سازمان رابطه بین طردشدگی در محیط کار و کامیابی در محیط کار را تضعیف یا تقویت نمی‌کند و تاثیری در این رابطه نخواهد داشت. نتایج این فرضیه مغایر با نتایج پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۲۳) می‌باشد.

نتایج آزمون فرضیه ششم در این پژوهش نشان داد که طردشدگی در محیط کار و تعلق خاطر کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه منفی و معنادار دارند و کارکنانی که در سازمان توسط دیگران نادیده گرفته می‌شوند، تمایل، علاقه و اشتیاق خود را به شغل‌شان از دست می‌دهند و در نتیجه احساس تعلق خاطر کاری آن‌ها نسبت به شغل‌شان کاهش می‌یابد. نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش اشرف و همکاران (۲۰۲۰)؛ و رستگار و همکاران (۱۴۰۰) می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه هفتم در این پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری و کامیابی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه مثبت و معنادار دارند. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، تمایل و علاقه کارکنان به شغل خود، باعث می‌گردد کارکنان مدام خود را در حال بهبود و یادگیری ببینند و احساس سرزندگی نمایند. نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش روزبهانی و گلزاری (۱۳۹۶)؛ و مساح و همکاران (۱۳۹۶) می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه هشتم در این پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری رابطه مثبتی با رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد، هنگامی که کارکنان شیفته کار خود باشند، محیط شغلی خود را به روش‌هایی ایجاد می‌کنند که برای حل مسائل و مشکلات از طریق کسب تجربه، تخصص و صرف وقت روی ایده‌های غیر معمول و جدید گام‌های موثری بردارند. نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش ایسمایل و همکاران (۲۰۱۹)؛ پنتایک و ساهو^۱ (۲۰۲۱) می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه نهم در این پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری کارکنان در رابطه طردشدگی در محیط کار و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش میانجی دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که طردشدگی

کارکنان در محیط کار، احساس تعلق خاطر کارکنان را به شغل خود کاهش داده و به واسطه‌ی آن رفتار خلاقانه کارکنان نیز کاهش می‌یابد.

نتیجه آزمون فرضیه دهم در این پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری در رابطه طردشدگی در محیط کار و کامیابی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش میانجی دارد و با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که طردشدگی کارکنان در محیط کار، احساس تعلق خاطر کارکنان را به شغل خود کاهش داده و به واسطه‌ی آن پیشرفت و کامیابی کارکنان نیز کاهش می‌یابد.

تأثیر طردشدگی
در محیط ...
کاهش می‌یابد.
۱۰۴ | صفحه

نتیجه آزمون فرضیه یازدهم در این پژوهش نشان داد که کامیابی در محیط کار در رابطه تعلق خاطر کاری و رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نقش میانجی دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که احساس تعلق خاطر کارکنان در شغل خود باعث می‌شود که پیشرفت و کامیابی بیشتری در محل کار خود داشته باشند و به واسطه‌ی آن رفتار خلاقانه‌ی بیشتری در محل کار خود داشته باشند. همچنین در این پژوهش، نقش میانجی‌های متوالی تعلق خاطر کارکنان و کامیابی در محیط کار در روابط بین طردشدگی و رفتار خلاقانه کارکنان نیز تایید شد. با توجه به ضریب مسیر آن، اینگونه استنباط می‌گردد که طردشدگی کارکنان در محیط کار، احساس تعلق خاطر کارکنان را کاهش داده و متعاقباً پیشرفت و کامیابی کارکنان در محیط کار کاهش یافته و در پی آن، رفتار خلاقانه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز کاهش می‌یابد.

بنابراین یافته‌های این پژوهش نشان داد، طردشدگی در محیط کار می‌تواند از کامیابی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز جلوگیری کند و این بدان معناست که اگر روابط در محیط کار ناسالم باشد و تعاملات بین فردی منفی بوده و برخی همکاران، توسط برخی دیگر طرد شوند، کارکنان احساس انرژی کمتری می‌کنند و نمی‌توانند یاد بگیرند و کامیاب شوند. این مسئله، ظرفیت خلاقیت آن‌ها، مانند تولید ایده‌های جدید؛ شناسایی راه‌حل‌های بهتر برای برآورده نمودن نیازهای ارباب رجوع و دانشجویان؛ و همچنین توسعه پروتکل‌های جدید جهت بهبود کارایی را تهدید می‌نماید. لذا پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز استراتژی‌هایی در نظر بگیرند و در پی آن اقداماتی انجام دهند که طرد شدن کارکنان خود را به حداقل برسانند تا کامیابی کارکنان را تقویت نمایند. این امر به نوبه خود باعث ارتقای رفتارهای خلاقانه در کارکنان خواهد شد. برای این امر، مدیران باید بر اهمیت ایجاد روابط بین فردی سالم در محیط کار تاکید نمایند و به همان اندازه که با سایر انواع بدرفتاری در محیط کار مقابله می‌نمایند، اقداماتی را در جهت رفع طردشدگی در محیط کار انجام دهند. برای مثال، باید کارکنان را تشویق کرد تا مشکلات را به روشی مستقیم از طریق ارتباط باز با مدیران حل کنند تا از سوءتفاهم یا درک نادرست رفتارهای دیگران جلوگیری شود. همچنین مدیران باید به این نکته توجه نمایند که به هر میزان مبادله رهبر-عضو در دانشگاه بهتر باشد، کارکنان احساس طردشدگی کمتری می‌نمایند، لذا، مدیران باید به روش‌های مختلفی با زیردستان خود ارتباط‌های تبادلی مناسبی برقرار نمایند.

در این پژوهش، اثر تعدیل‌گر عزت نفس مبتنی بر سازمان در روابط بین طردشدگی بر کامیابی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رد شد و این امر نشان داد که کارکنانی که عزت نفس بالایی دارند، کامیابی و احساس سرزندگی آن‌ها، تحت تأثیر طردشدگی در محیط کار قرار نمی‌گیرد. اما، با توجه به اینکه نتایج پژوهش‌های قبلی (Zhang et al., 2023) نشان داد، اثرات منفی طردشدگی بر کامیابی در محیط کار و متعاقباً بر رفتار خلاقانه کارکنان در میان کارکنانی که عزت نفس بالایی دارند، بیشتر می‌باشد و قربانیان طردشده از محل کار که دارای سطوح بالای عزت نفس مبتنی بر سازمان هستند، احتمال بیشتری دارد که منابع شخصی و اجتماعی خود را از دست بدهند و ممکن است انگیزه کمتری برای درگیر شدن در رفتارهای عاملی داشته باشند، زیرا تلاش می‌نمایند، منابع باقی مانده خود را حفظ کنند. در نتیجه، آن‌ها ممکن است کمتر در محل کار پیشرفت کنند و کامیاب شوند. بنابراین، انتظار می‌رود قربانیان طرد شده در محیط کار که دارای عزت نفس مبتنی بر سازمان بالاتری هستند، واکنش روانی نامطلوب‌تری داشته باشند.

لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز احتیاط نمایند و از کارکنان طرد شده با عزت نفس بالا که خود را عضو ارزشمندی برای سازمان می‌دانند، حمایت بیشتری نمایند و در نتیجه به کاهش اثرات منفی طردشدگی کمک نمایند.

همچنین طبق نظریه حفاظت از منابع، از آنجایی که افراد طرد شده توسط همکاران‌شان منزوی یا کنار گذاشته می‌شوند و از دست دادن منابع رابطه‌ای در محل کار را تجربه می‌نمایند، قادر به دریافت منابع مهم نیستند. این تهدید از دست دادن منابع ممکن است، منجر به کمبود روحیه و انرژی مثبت شود و احساس نادیده گرفته شدن یا طردشدگی از نظر اجتماعی می‌تواند، اضطراب و استرس کارکنان را در مورد روابط محل کارشان افزایش دهد و حتی سلامت جسمی آن‌ها را نیز به خطر اندازد و معنای شغلی ادراک شده آن‌ها را تضعیف کند و منابعی که آن‌ها نیاز دارند تا به صورت عاملی عمل کنند و انرژی عاطفی و فیزیولوژیکی آن‌ها را تأمین کنند، کاهش یافته؛ طردشدگی از شبکه‌های اجتماعی همکاران، کارکنان را از بیان نظرات و تبادل دانش با دیگران باز می‌دارد و می‌تواند فرصت‌های یادگیری و توسعه آن‌ها را به میزان قابل توجهی کاهش دهد و احتمالاً مانعی برای پیشرفت و کامیابی کارکنان است. کارکنانی که انرژی نداشته باشند و به دنبال یادگیری نباشد، متعاقباً، رفتار خلاقانه‌ای نیز از خود نشان نمی‌دهند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که حمایت‌های اجتماعی - عاطفی مدیران و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مانند تشویق و مراقبت از سوی همکاران، می‌تواند منابع ارتباطی و عاطفی ارزشمندی را برای کارکنان در محل کار فراهم نماید و متعاقباً احساس کامیابی و تعلق خاطر کاری را افزایش داده و در نهایت باعث افزایش رفتار خلاقانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز گردد.

همچنین به دلیل اینکه، ویژگی‌های زمینه‌ای نامطلوب (مانند عدم احترام؛ و نادیده گرفتن همکاران در محیط کار) می‌تواند منابع اجتماعی، شناختی و عاطفی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز را تحلیل ببرد و مانع از آن شود که کارکنان به‌طور عاملی عمل کنند (مثلاً ایجاد روابط آگاهانه با همکاران، اکتشاف، تمرکز بر کار، و شبکه‌سازی آگاهانه) و در محل کار کامیاب شوند؛ لذا به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز خصوصاً واحد مدیریت منابع انسانی پیشنهاد می‌شود که اقدامات لازم را در زمینه‌ای از بین بردن و یا کاهش ویژگی‌های زمینه‌ای نامطلوب انجام دهند؛ برای مثال آموزش رفتارهای بین‌فردی و توسعه کارکنان در این زمینه می‌تواند نگرش، طرز رفتار و برخورد کارکنان را تغییر دهد.

همچنین با توجه به اینکه کامیابی کارکنان در محیط کار که ترکیبی از دیدگاه‌های عاطفی و شناختی (سرزندگی و یادگیری) است (Spreitzer et al., 2005) نتایج این پژوهش نشان داد، احساس کامیابی کارکنان یک کاتالیزور قوی در ترویج رفتارهای خلاقانه‌ی کارکنان است. لذا، حس ضعیف کامیابی در کارکنان می‌تواند، عامل کلیدی برای کشف آسیب‌های احتمالی ناشی از طردشدگی باشد که منجر به کاهش رفتار خلاقانه در کارکنان شده است. به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز توصیه می‌شود که اگر در کارکنان خود احساس عدم سرزندگی و بی‌انگیزگی در یادگیری دیدند، احتمالاً یکی از دلایل آن می‌تواند، طردشدگی کارکنان باشد که بر رفتارهای کارکنان در محیط کار تاثیر دارد؛ مدیران باید به دنبال انجام اقداماتی برای برطرف کردن طردشدگی در محیط کار باشند. همچنین با توجه به اینکه تعلق خاطر کاری نیز کاتالیزور قوی در ترویج رفتارهای خلاقانه‌ی کارکنان است، لذا، عدم تعلق خاطر شغلی کارکنان و اینکه کارکنان علاقه و اشتیاق چندانی به شغل خود نشان نمی‌دهند؛ می‌تواند، عامل کلیدی دیگری برای کشف آسیب‌های احتمالی ناشی از طردشدگی باشد که منجر به کاهش رفتار خلاقانه در کارکنان شده است. به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز توصیه می‌شود که اگر در کارکنان خود شواهدی مبنی بر عدم تعلق خاطر کارکنان نمی‌بینند و اینکه کارکنان علاقه و اشتیاق چندانی به شغل خود ندارند، احتمالاً یکی از دلایل آن می‌تواند، طردشدگی کارکنان در محیط کار باشد. مدیران باید به دنبال انجام اقداماتی برای برطرف کردن طردشدگی در محیط کار باشند و در این امر، مدیران باید به این نکته توجه داشته باشند که سیستم‌ها و شیوه‌های مدیریتی که تعلق خاطر کاری و کامیابی در محیط کار را تشویق نماید، ابزارهای مهم سازمانی برای کاهش آسیب‌های طردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان می‌باشند. همچنین با توجه به تأیید نقش میانجی‌های متوالی تعلق خاطر کارکنان و کامیابی در محیط کار در روابط بین طردشدگی و رفتار خلاقانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی

شیراز پیشنهاد می‌شود که مدیران، ابتدا اقداماتی که احساس تعلق خاطر کارکنان را افزایش می‌دهد، انجام دهند و لذا با این اقدام؛ به دنبال آن، پیشرفت و کامیابی کارکنان در محل کار افزایش یافته و در این صورت، آسیب‌های پردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان کاهش یابد.

همچنین، از آن‌جا که پردشدگی در محیط کار، تأثیرات مخربی بر نقش‌های اجتماعی و شناختی مردم دارد و احساس تعلق کارکنان که نیاز اساسی است را از بین می‌برد، احساس طرد شدن، افراد را دچار ناراحتی طولانی مدت و استرس روانی می‌نماید. در نتیجه باعث می‌شود تا وظایف محوله خود را به خوبی انجام ندهند. لذا، پردشدگی در محیط کار، مانع از احساس تعلق خاطر کاری در کارکنان و باعث به خطر افتادن حس تعلق کارکنان به شغل‌شان می‌شود. طردشدن می‌تواند افراد را از نظر جسمی و روانی رنج دهد، سطح رضایت از شغل و سطح تعهد را در بین آن‌ها کاهش دهد. طبق نظریه حفاظت از منابع، پردشدگی در محل کار به عنوان یک عامل کاهش دهنده برای رفتار پرشور کارکنان به شغل‌شان می‌باشد که نشان دهنده عدم تعلق خاطر کاری کارکنان است. در نهایت، زمانی که کارکنان به شغل خود احساس تعلق ننمایند، از خود رفتارهای خلاقانه نیز نشان نمی‌دهند. لذا، به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز پیشنهاد می‌شود، علاوه بر اینکه، باید اقدامات لازم برای از بین بردن رفتارهای نامناسب مانند پردشدگی در محیط کار را انجام دهند، همچنین، مشاغل جالب‌تری را برای کارمندان خود فراهم نمایند که بتواند به جذب افراد در محل کار کمک نماید. این عمل، شامل مشاغلی می‌شود که بازخورد رشد مداوم؛ تنوع بیشتر؛ و استقلال بالاتر را ارائه می‌دهند.

در عین حال، تمام استراتژی‌ها و ابتکارات سازمانی که هدف آن، بهبود تعلق خاطر کاری کارکنان است، باید در چارچوب فرهنگی اتفاق بیفتد که خلاقیت کارکنان را به عنوان پیوند بین این دو ارتقا دهد. هنگامی که کارکنان از تجربه‌شان در کار خود راضی هستند، نه تنها نسبت به کارشان احساس تعهد، خشنودی و افتخار می‌کنند، بلکه تمایل به بروز رفتار خلاقانه دارند. کارکنانی که کار خود را ارزیابی و آن را به عنوان کاری معنی‌دار درک می‌کنند و از نظر عاطفی به کار خود وابسته هستند، احتمالاً تلاش‌های مضاعفی را برای دستیابی به فراتر از آنچه مورد نیاز آن‌هاست، انجام می‌دهند. کارکنان دارای تعلق خاطر شغلی بالا، احتمالاً در هنگام انجام وظیفه خود که منجر به بروز رفتار خلاقانه می‌شود، خود را در کار خود غوطه‌ور می‌کنند و اشتیاق نشان می‌دهند.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود؛ که راه‌هایی را برای پژوهش‌های آتی فراهم می‌کند. اول این که پژوهش حاضر در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد و ممکن است در سایر سازمان‌ها، نتایج متفاوتی حاصل شود؛ که در این خصوص پیشنهاد می‌شود، این پژوهش در سایر سازمان‌های آموزشی و همچنین سازمان‌های دولتی، خدماتی و تولیدی نیز آزمون شود. همچنین با روش مدل ساختاری تفسیری، می‌توان اثر هر یک از متغیرها بر روی متغیرهای دیگر و روابط شاخص‌ها و سطح‌بندی آن‌ها را شناسایی نمود. همچنین در این پژوهش، داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که با انجام مصاحبه با کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز و شناسایی سایر متغیرهای تاثیرگذار بر رفتار خلاقانه کارکنان، با رویکرد کیفی داده‌بنیاد، مدل پژوهش توسعه داده شود.

سپاسگزاری

در انجام این پژوهش از هیچ نهاد و موسسه‌ای کمک مالی دریافت نشده است.

منابع

1. Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501-6515.
2. Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 857-869.

3. Ashraf, M., Mangi, R. A., & Laghari, M. K. (2020). Study of workplace ostracism, employee engagement and interacting effect of psychological capital (PSCAP): A conservation of resources theory perspective. *Pakistan Business Review*, 22(1), 43-59.
4. Azimpour, E., & Jalilian, S. (2019). Causal model of the effect of job tenacity on teachers' job enthusiasm with the mediating role of innovative work behaviors. *Journal of New Developments in Behavioral Sciences*, 4 (31), 21-42. (In Persian)
5. Babaei Khalji, M., Ahmadi, S. A. A. & Shahbazi M. (2014). Investigating effective factors in nursing job engagement in Farabi Eye Hospital affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Public Administration*, 5 (4), 39-56. (In Persian)
6. Balliet, D., & Ferris, D. L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), 298-308.
7. Bekhradi Nasab, V., & Jolanjad, F. (2021). The role of spirituality in the relationship between the perception of ostracism and deviant behaviors at workplace. *Khatam New Management Research*, 2(1), 73-99. (In Persian)
8. Chang, S., Jia, L., Takeuchi, R., & Cai, Y. (2014). Do high-commitment work systems affect creativity? A multilevel combinational approach to employee creativity. *Journal of applied psychology*, 99(4), 665-680.
9. Chen, Y., Liu, D., Tang, G., & Hogan, T. M. (2021). Workplace events and employee creativity: A multistudy field investigation. *Personnel Psychology*, 74(2), 211-236.
10. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2014). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Academic Jahad Publishing Organization. (In Persian)
11. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
12. Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2019). Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study. *Information & Management*, 56(8), 103165.
13. Eldor, L., & Harpaz, I. (2016). A process model of employee engagement: The learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 213-235.
14. Eldor, L. (2017). Looking on the bright side: The positive role of organisational politics in the relationship between employee engagement and performance at work. *Applied Psychology*, 66(2), 233-259.
15. Farabee, A. M. (2011). *Person-organization fit as a barrier to employee creativity*. University of Missouri-Saint Louis.
16. 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.
17. Ferris, D. L., Chen, M., & Lim, S. (2017). Comparing and contrasting workplace ostracism and incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 315-338.
18. Ghaffari, K., Hosseini, S. S., Davoudi, H., & Lak, S. (2018) The relationship between self-esteem and organizational performance and job adaptability of managers. *A new approach in educational management*, 1 (33), 207-223. (In Persian)
19. Ghanbari, S., & Abdulmaleki, J. (2020). The role of ethical leadership in organizational loyalty with the mediation of work engagement. *Strategic Researches of Iran's Social Issues*, 8(4), 17-36. (In Persian)
20. Hamidian, M., Hadizadeh Moghadam, A., Tabarsa, Gh. A., & Rezaian, A. (2020). Presenting a predictive model of employee behavior, based on leader-follower perceptual interactions in the situation of social support threat (with the resource protection approach). *Organizational Resource Management Research*, 9(4), 91-115. (In Persian)
21. Hamour, H. M. J. A. (2023). The Effect of Leadership Styles on Creative Behavior: the Mediating Role of Succession an Applied Study in Jordanian Medium and Small Companies. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 12.
22. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.

23. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
24. Hosseini, A., Ghorbani paji, A., & Akbari, A. (2020). The effect of workplace ostracism on deviant behaviors at workplace with the mediating role of organizational self-esteem and the moderator of organizational justice. *Management of Organizational Culture*, 4(54), 569-586. (In Persian)
25. Hosseini Kukmari, P., Mashaalahi, A.R., & Baqaei, R. (2015). The mediating role of organizational self-esteem in the relationship between perceived organizational support and organizational commitment and nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing and Midwifery*, 13(1), 55-63. (In Persian)
26. Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: Mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629-644.
27. Imani, H., Qolipour, A., & Seyedjavadin, S. (2016). Investigating the effect of job characteristics model on Thriving at work (case study: Refah Bank). *Public Administration Journal*, 7 (4), 783-802. (In Persian)
28. Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82-99.
29. Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523.
30. Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 800-818.
31. Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103373.
32. Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9), 973-999.
33. Kwan, H. K., Zhang, X., Liu, J., & Lee, C. (2018). Workplace ostracism and employee creativity: An integrative approach incorporating pragmatic and engagement roles. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1358.
34. Leung, A. S., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
35. Lustenberger, D. E., & Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*, 23(4), 283-304.
36. Mesah, H., Arizi Samani, S.H.R., & Kalantari, M. (2017). The role of work enthusiasm in the relationship between Thriving at work and commitment to teaching, job satisfaction and sense of job engagement: presenting the self-directed model. *Career and organizational counseling*, 9(30), 48-72. (In Persian)
37. Morelli, N. A., & Cunningham, C. J. (2012). Not all resources are created equal: COR theory, values, and stress. *The Journal of Psychology*, 146(4), 393-415.
38. Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., & Williams, K. D. (2015). Ostracism in everyday life: The effects of ostracism on those who ostracize. *The Journal of social psychology*, 155(5), 432-451.
39. O'reilly, J. A. N. E., & ROBINSON, S. L. (2009). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions. In *Academy of management proceedings*, 1, 1-7.
40. Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227-241.

41. Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
42. Rastegar, A. A., Farhadinejad, M., & Jabari, E. (2022). Examining the role of workplace ostracism on job engagement: with the mediation of emotional intelligence (case study: employees of the General Department of Sports and Youth of Tehran province). *Knowledge and research in applied psychology*, 22(4), 150-159. (In Persian)
43. 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.
44. Rozbahani, M. & Golzari, F. (2017), investigating the relationship between Thriving at work and engagement with the flexibility of human resources among teachers, the first national conference of sports sciences and federations with an emphasis on triathlon sports federation, Tehran. (In Persian)
45. Ruiz-Palomino, P., & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2020). How and when servant leaders fuel creativity: The role of servant attitude and intrinsic motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 89, 102537.
46. Sadouqi, M., & Mirzaei Aliabadi, F. (2018). Explanation of psychological well-being based on the components of positive psychology. *Roish Scientific Journal of Psychology*, 7(3), 177-198. (In Persian)
47. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
48. Sepahvand, R., Arefnejad, M., Fathi Chegini, F., & Sepahvand, M. (2020). The mediating role of organizational silence in the relationship between workplace ostracism and employee creativity (case study: Lorestan University employees), *Innovation and Creativity in Human Sciences*, 10(2), 209-240. (In Persian)
49. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, 16(5), 537-549.
50. Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2014). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 90, 245-258.
51. Sun, H., Li, W., & Shen, B. (2017). Learning in physical education: A self-determination theory perspective. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(3), 277-291.
52. Tavakoli, A., Jamali Kapek, Sh., & Khorasani, V. (2015). Designing a model of organizational ostracism in selected banks. *Public Management Perspective*, 5(4), 13-30. (In Persian)
53. Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
54. Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982–1004.
55. Waheed, J., Jun, W., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Hussain, H. (2021). Towards employee creativity in the healthcare sector: Investigating the role of polychronicity, job engagement, and functional flexibility. In *Healthcare*, 9(7), 937-951.
56. Wu, C. M., Chen, T. J., & Wang, Y. C. (2023). Formation of hotel employees' service innovation performance: Mechanism of thriving at work and change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 178-187.
57. Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
58. Xia, A., Wang, B., Song, B., Zhang, W., & Qian, J. (2019). How and when workplace ostracism influences task performance: Through the lens of conservation of resource theory. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 353-370.

59. Yang, J. (2012). *Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories*. State University of New York at Buffalo.
60. Yang, Y., Li, Z., Liang, L., & Zhang, X. (2021). Why and when paradoxical leader behavior impact employee creativity: Thriving at work and psychological safety. *Current Psychology*, 40(4), 1911-1922.
61. Yang, Z., Zhang, H., Kwan, H. K., & Chen, S. (2018). Crossover effects of servant leadership and job social support on employee spouses: The mediating role of employee organization-based self-esteem. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 595-604.
62. Yasini, M. (2014). Investigating the effect of leader-member exchange on employee creativity with the mediating role of job independence of headquarters employees of Iran's National Drilling Company, Master's thesis of Islamic Azad University, Shushtar branch. (In Persian)
63. Zhang, R., Kang, H., Jiang, Z., & Niu, X. (2023). How does workplace ostracism hurt employee creativity? Thriving at work as a mediator and organization-based self-esteem as a moderator. *Applied Psychology*, 72(1), 211-230.
64. Zhao, H., & Xia, Q. (2017). An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge hoarding. *Management Decision*, 55(2), 331-346.
65. Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in personnel and human resources management*, 22, 165-217.
66. Zhu, H., Lyu, Y., Deng, X., & Ye, Y. (2017). Workplace ostracism and proactive customer service performance: A conservation of resources perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 62-72.
67. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 333-359.