

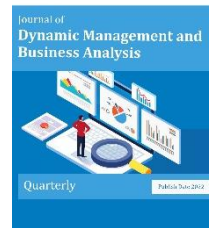


Journal Website

Article history:
Received 30 June 2025
Revised 06 November 2025
Accepted 15 November 2025
Initial Published 17 November 2025
Final Publication 06 December 2025

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 4, Issue 3, pp 213-235



E-ISSN: 3041-8933

The Impact of Workplace Bullying on Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Silence and Organizational Cynicism among Employees of the Alborz Province Ministry of Industry, Mine, and Trade

Saeed. Sadeghian Gharaghieh^{1*} 

¹ Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: Saeed.sadeghian@pnu.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Sadeghian Gharaghieh, S. (2025). The Impact of Workplace Bullying on Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Silence and Organizational Cynicism among Employees of the Alborz Province Ministry of Industry, Mine, and Trade. *Dynamic Management and Business Analysis*, 4(3), 213-235.

<https://doi.org/10.61838/dmbaj.2025.0403.259>



© 2025 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: This study aimed to investigate the effect of workplace bullying on turnover intention through the mediating roles of organizational silence and organizational cynicism among employees of the Alborz Province Ministry of Industry, Mine, and Trade.

Methodology: This applied correlational study employed a deductive approach and was conducted as a field survey. The statistical population consisted of 290 employees, from which 166 were selected using Cochran's formula. Standardized questionnaires were used to measure bullying (Pranjic et al.), organizational silence (Van Dyne et al.), organizational cynicism (Brandes et al.), and turnover intention (Mobley et al.). Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) in SmartPLS.

Findings: Path analysis results revealed that workplace bullying significantly influenced organizational cynicism ($\beta=0.814$, $t=33.113$, $p<0.001$) and organizational silence ($\beta=0.347$, $t=4.070$, $p<0.001$). Organizational cynicism significantly affected both organizational silence ($\beta=0.469$, $t=5.912$, $p<0.001$) and turnover intention ($\beta=0.447$, $t=4.179$, $p<0.001$), while organizational silence also had a positive impact on turnover intention ($\beta=0.166$, $t=1.979$, $p<0.05$). The direct path between bullying and turnover intention was not significant ($\beta=0.125$, $t=1.249$, $p>0.05$), confirming a full mediation effect.

Conclusion: Workplace bullying indirectly increases employees' turnover intention by fostering organizational cynicism and silence. Enhancing transparent communication, promoting trust, and preventing hostile behaviors can mitigate turnover and improve organizational well-being.

Keywords: Workplace bullying, organizational cynicism, organizational silence, turnover intention, structural equation modeling

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Workplace bullying, as a form of psychological aggression and persistent mistreatment in professional environments, has become one of the most detrimental organizational problems in the 21st century. It encompasses repeated hostile actions, humiliation, and social exclusion, often leading to emotional distress, loss of motivation, and higher turnover intention among employees (Tuckey et al., 2022). Bullying behaviors, which may be perpetrated by supervisors, colleagues, or subordinates, disrupt interpersonal trust and social capital within organizations (Gretton-Watson et al., 2025). Prolonged exposure to bullying undermines employees' psychological well-being and can lead to burnout, job dissatisfaction, and a decline in organizational commitment (Hori et al., 2024).

Workplace bullying is often linked to organizational factors such as toxic leadership, poor communication, and authoritarian management structures (Ghasempour & Viseh, 2020). In many bureaucratic organizations, employees subjected to humiliation and unjust treatment respond through psychological withdrawal or defensive silence rather than confrontation (Saeidipour et al., 2021). Organizational silence, which refers to employees' deliberate decision to withhold information, feedback, or ideas due to fear or distrust, is a common behavioral outcome of bullying (Mehter Gharadaghi et al., 2024). Over time, silence fosters stagnation, reduces innovation, and weakens problem-solving capacity. Research indicates that when employees perceive that speaking up is futile or risky, they are more likely to disengage and consider leaving their jobs (Yazdani et al., 2024).

Cynicism, another psychological response to workplace mistreatment, involves negative beliefs about the organization's integrity and fairness (Manzoor et al., 2020). Employees who perceive repeated injustices or manipulative behaviors develop a cynical attitude, believing that the organization prioritizes self-interest over ethical principles (Sawwaed & Otarri, 2025). This cynicism acts as a bridge between the experience of bullying and turnover intention, as it reduces employees' trust and emotional attachment to their workplace (Avey et al., 2011). Studies also show that cynicism and silence are mutually reinforcing: as cynicism grows, employees become more reluctant to communicate, which further isolates them from organizational processes (Shirin & Nazarzadeh, 2024).

In this context, bullying does not only affect individuals but also has structural implications for the organization's climate and long-term sustainability. According to the social exchange theory, when employees feel disrespected and mistreated, they withdraw psychologically from the organization and may ultimately leave as an act of self-protection (Zhang et al., 2022). Empirical studies confirm that workplace bullying directly contributes to emotional exhaustion, disengagement, and high turnover rates, particularly in high-stress sectors such as healthcare, education, and administration (Ramdhan et al., 2024; Tun et al., 2024).

Furthermore, evidence suggests that bullying often occurs in organizational settings characterized by weak managerial accountability and poor ethical culture (Rahpeyma et al., 2024). In such environments, employees perceive limited control over decision-making, and the absence of transparent feedback mechanisms fosters both cynicism and silence (Iqbal et al., 2022). The study by (Szabó, 2021) highlights that leaders with dark personality traits or despotic tendencies are more likely to perpetuate hostile climates that normalize psychological aggression and verbal harassment.

Despite the growing literature, limited research in the Iranian public sector has examined how bullying influences turnover intention through mediating mechanisms such as cynicism and silence. (Saeidipour et al., 2021) demonstrated that organizational mobbing and silence jointly increase the likelihood of employee turnover in governmental contexts. Similarly, (Mehter Gharadaghi et al., 2024) emphasized that silence in bureaucratic institutions often arises from hierarchical pressure and fear of retaliation rather than genuine organizational loyalty.

Therefore, understanding the psychological and behavioral processes that link workplace bullying to turnover intention is essential for designing interventions that enhance employee well-being and retention. This study aims to address this gap by developing and testing a structural model of bullying, organizational cynicism, organizational silence, and turnover intention among employees of the Alborz Province Ministry of Industry, Mine, and Trade.

Methods and Materials

This study adopted an applied and correlational research design with a deductive approach. It was conducted as a field study with a cross-sectional time horizon. The statistical population included all 290 employees of the Ministry of Industry, Mine, and Trade in Alborz Province. Using Cochran's formula, a sample of 166 participants was calculated; however, to ensure data reliability, 190 questionnaires were distributed, and 179 completed responses were returned and analyzed. Simple random sampling was used to ensure equal participation opportunity for all employees.

Four standardized instruments were used to measure the study variables. Workplace bullying was measured using the 17-item scale by Pranjic et al. (2006); organizational cynicism was assessed using the 8-item scale by Brandes et al. (1999); organizational silence was measured using the 9-item scale by Van Dyne et al. (2003); and turnover intention was evaluated using the 3-item scale by Mobley et al. (1981). All items were rated on a five-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Reliability was confirmed through Cronbach's alpha and composite reliability coefficients (all above 0.80).

Data analysis included both descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics summarized demographic characteristics, while inferential analysis used Structural Equation Modeling (SEM) through SmartPLS software. The model was evaluated using KMO and Bartlett's tests, factor loadings, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR), and Fornell-Larcker criteria to verify convergent and discriminant validity. Path coefficients, t-statistics, and p-values were used to test the hypotheses.

Findings

The demographic results indicated that 76.5% of respondents were male and 23.5% were female. Most employees (59.8%) held master's degrees or higher, and the majority (44.1%) had between 11 and 20 years of work experience.

The KMO value of 0.931 and the Bartlett's test significance ($\chi^2 = 6557.498$, $p < 0.001$) confirmed the adequacy of the sample and suitability for factor analysis. Cronbach's alpha values ranged from 0.787 to 0.930 across variables, indicating excellent reliability. Similarly, composite reliability values ranged from 0.883 to 0.940, and AVE values exceeded 0.60, confirming internal consistency and convergent validity. The Fornell-Larcker test showed discriminant validity, with square roots of AVE greater than inter-variable correlations.

The structural model analysis demonstrated that workplace bullying significantly affected organizational cynicism ($\beta = 0.814$, $t = 33.113$, $p < 0.001$) and organizational silence ($\beta = 0.347$, $t = 4.070$, $p < 0.001$). Organizational cynicism significantly influenced both silence ($\beta = 0.469$, $t = 5.912$, $p < 0.001$) and turnover intention ($\beta = 0.447$, $t = 4.179$, $p < 0.001$). Moreover, organizational silence had a positive effect on turnover intention ($\beta = 0.166$, $t = 1.979$, $p < 0.05$). However, the direct relationship between bullying and turnover intention was not statistically significant ($\beta = 0.125$, $t = 1.249$, $p > 0.05$), confirming a full mediation effect through cynicism and silence.

The R^2 values for endogenous variables indicated that bullying explained 66% of the variance in cynicism, 60% in silence, and 48% in turnover intention. Model fit indices showed satisfactory results: SRMR = 0.06, NFI = 0.79, and Chi-square = 657.50, all within acceptable ranges.

Discussion and Conclusion

The findings revealed that workplace bullying indirectly increases employees' turnover intention through the mediating roles of organizational cynicism and organizational silence. This confirms that the psychological effects of bullying manifest not through immediate resignation but through a gradual process of emotional withdrawal and cognitive disengagement. The non-significant direct path between bullying and turnover intention suggests that employees may tolerate abusive environments initially; however, sustained exposure leads to cynicism, silence, and eventual departure.

The strong effect of bullying on organizational cynicism aligns with previous studies showing that mistreatment and perceived injustice foster negative organizational beliefs (Hori et al., 2024; Sawwaed & Otari, 2025). In environments where employees perceive manipulation or favoritism, cynicism becomes a rational response to protect oneself from further disappointment (Manzoor et al., 2020). The current results also support (Ghasempour & Viseh, 2020), who argued that toxic leadership styles directly contribute to cynicism and disengagement by eroding fairness and transparency.

Likewise, the significant relationship between bullying and organizational silence reflects employees' avoidance coping strategies. When workers fear retaliation or distrust management, they refrain from expressing opinions or reporting problems, thereby reinforcing a culture of silence (Mehter Gharadaghi et al., 2024; Shirin & Nazarzadeh, 2024). This silence not only perpetuates the problem of bullying but also diminishes organizational learning and performance.

The mediating role of cynicism between bullying and silence suggests a sequential mechanism: bullying generates negative cognitive evaluations about the organization, which then suppresses employees' willingness to communicate. This result corroborates the findings of (Saeidipour et al., 2021), who emphasized that cynicism precedes silence in the process of psychological withdrawal. Furthermore, both cynicism and silence jointly predict turnover intention, indicating that disengaged employees perceive exit as the only viable coping mechanism.

The research contributes to the theoretical understanding of bullying as an organizational pathology rather than an individual conflict (Tuckey et al., 2022). It highlights the need for systemic interventions targeting both leadership behavior and communication culture. In line with the findings of (Ramdhan et al., 2024) and (Tun et al., 2024), this study underscores that workplace mistreatment and emotional violence are strong predictors of employee burnout and eventual departure. Therefore, addressing bullying requires preventive policies, ethical leadership, and transparent communication structures.

In conclusion, workplace bullying exerts a profound but indirect influence on employees' turnover intentions through the erosion of trust and communication. Organizational cynicism and silence emerge as the psychological and behavioral pathways linking abusive climates to employee withdrawal. Creating respectful, inclusive, and responsive organizational environments can significantly mitigate these outcomes.



تأثیر اوباشگری بر قصد ترک سازمان: نقش میانجی سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی در میان کارکنان سازمان صمت استان البرز

سعید صادقیان قراقیه^۱

۱. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: Saeed.sadeghian@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

صادقیان قراقیه، سعید. (۱۴۰۴). تأثیر اوباشگری بر قصد ترک سازمان: نقش میانجی سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی در میان کارکنان سازمان صمت استان البرز. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۴(۳)، ۲۳۵-۲۱۳.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر اوباشگری بر قصد ترک سازمان با نقش میانجی سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز بود. **روش‌شناسی:** پژوهش حاضر از نوع کاربردی و همبستگی است که با رویکرد قیاسی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل ۲۹۰ نفر از کارکنان سازمان صمت البرز بود که با استفاده از فرمول کوکران، ۱۶۶ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اوباشگری پرانجیک، سکوت سازمانی ون داین، بدبینی سازمانی براندس و قصد ترک سازمان موبلی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS تحلیل گردید. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل مسیر نشان داد که اوباشگری اثر معناداری بر بدبینی سازمانی ($\beta=0.814$, $t=33.113$, $p<0.001$) و سکوت سازمانی ($\beta=0.347$, $t=4.070$, $p<0.001$) دارد. همچنین بدبینی سازمانی به طور معناداری بر سکوت سازمانی ($\beta=0.469$, $t=5.912$, $p<0.001$) و قصد ترک سازمان ($\beta=0.447$, $t=4.179$, $p<0.001$) اثرگذار بود. سکوت سازمانی نیز تأثیر مثبتی بر قصد ترک سازمان داشت ($\beta=0.166$, $t=1.979$, $p<0.05$). در مقابل، رابطه مستقیم اوباشگری و قصد ترک سازمان معنادار نبود ($\beta=0.125$, $t=1.249$, $p>0.05$) و اثر غیرمستقیم از طریق بدبینی و سکوت تأیید شد. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد اوباشگری از طریق ایجاد بدبینی و سکوت سازمانی، به طور غیرمستقیم موجب افزایش قصد ترک سازمان می‌شود. بنابراین، بهبود ارتباطات، ارتقای اعتماد و پیشگیری از رفتارهای خصمانه می‌تواند نقش مهمی در کاهش ترک خدمت کارکنان ایفا کند.

کلیدواژه‌گان: اوباشگری، بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی، قصد ترک سازمان، مدل‌یابی معادلات ساختاری

مقدمه

در دهه‌های اخیر، یکی از چالش‌های پیچیده و پنهان در محیط‌های کاری که تأثیر عمیقی بر سلامت روانی، کارکرد سازمانی و وفاداری شغلی کارکنان داشته است، پدیده اوباشگری یا آزار روانی در محیط کار بوده است. اوباشگری سازمانی یا Workplace Bullying به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای مکرر، خصمانه و تحقیرآمیز تعریف می‌شود که از سوی مدیران، همکاران یا زیردستان نسبت به یک فرد اعمال می‌گردد و موجب فشار روانی، کاهش بهره‌وری و در نهایت تمایل به ترک خدمت در کارکنان می‌شود (Tuckey et al., 2022). این رفتارها شامل بی‌احترامی، بی‌اعتنایی، تمسخر، تهمت و یا حذف اجتماعی است که در بلندمدت سلامت روان کارکنان را تخریب کرده و انگیزش شغلی را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد (Gretton-Watson et al., 2025). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که در جوامع کاری امروزی، اوباشگری نه تنها پیامدهای فردی چون اضطراب، فرسودگی و افسردگی ایجاد می‌کند، بلکه آثار مخربی نیز بر پویایی روابط درون سازمانی، اعتماد متقابل و سرمایه اجتماعی برجای می‌گذارد (Hori et al., 2024).

از منظر روان‌شناسی سازمانی، اوباشگری نوعی خشونت روانی است که در ساختارهای سلسله‌مراتبی و محیط‌های فشارزا بیشتر بروز می‌یابد و در صورت استمرار، منجر به انزوا، بی‌اعتمادی و شکل‌گیری سکوت سازمانی می‌شود (Saeidipour et al., 2021). سکوت سازمانی حالتی است که در آن کارکنان از بیان ایده‌ها، انتقادات و پیشنهادات خود به دلایل مختلف از جمله ترس از پیامدها یا بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت خودداری می‌کنند (Mehter Gharadaghi et al., 2024). این پدیده در واقع به منزله‌ی نوعی واکنش دفاعی به تجارب منفی در محیط کار است که منجر به کاهش نوآوری، کندی تصمیم‌گیری و افت مشارکت کارکنان می‌شود (Yazdani et al., 2024). در بسیاری از سازمان‌ها، تداوم اوباشگری و بی‌توجهی مدیران به پیامدهای آن، فضای روانی کار را مسموم کرده و رفتارهای انفعالی را در کارکنان تقویت می‌کند (Ghasempour & Viseh, 2020).

مطالعات متعددی رابطه بین اوباشگری سازمانی و قصد ترک شغل را مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که هرچه میزان مواجهه کارکنان با رفتارهای خصمانه بیشتر باشد، احتمال تمایل آنان به ترک سازمان افزایش می‌یابد (Ramdhan et al., 2024). این پدیده در میان مشاغلی که فشار کاری بالا و تعاملات بین‌فردی مستمر دارند، از جمله حوزه سلامت و آموزش، شدت بیشتری دارد (Hori et al., 2024; Tun et al., 2024). بر اساس دیدگاه تئوری تبادل اجتماعی، کارکنان زمانی که احساس می‌کنند در محیط کار با بی‌عدالتی، تحقیر و بی‌احترامی مواجه‌اند، تمایل به قطع رابطه روان‌شناختی با سازمان پیدا کرده و خروج از آن را به عنوان نوعی پاسخ جبرانی تلقی می‌کنند (Zhang et al., 2022).

از سوی دیگر، بدبینی سازمانی به عنوان سازه‌ای روان‌شناختی، نقش مهمی در تبیین واکنش‌های منفی کارکنان به رفتارهای ناعادلانه و استبدادی ایفا می‌کند. بدبینی سازمانی شامل باور به این است که سازمان و مدیران آن، بیشتر به منافع خود می‌اندیشند و ارزش‌ها یا تعهدات اخلاقی را رعایت نمی‌کنند (Manzoor et al., 2020). کارکنانی که تجربه اوباشگری یا بی‌عدالتی دارند، به تدریج دیدگاهی منفی نسبت به انگیزه‌ها و صداقت سازمان پیدا می‌کنند، که این امر در نهایت بر اعتماد و انگیزش آنان اثر منفی می‌گذارد (Sawwaed & Otarri, 2025). بدبینی سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی می‌تواند مسیر اثر اوباشگری بر قصد ترک سازمان را تقویت کند، چرا که احساس ناامیدی نسبت به اصلاح ساختارها و روابط در سازمان، تمایل به جدایی را افزایش می‌دهد (Avey et al., 2011).

در کنار بدبینی، سکوت سازمانی نیز یکی از پیامدهای رفتاری مهم اوباشگری محسوب می‌شود. کارکنانی که به طور مکرر در معرض رفتارهای توهین‌آمیز قرار می‌گیرند، برای محافظت از خود و کاهش تنش، از ابراز نظر و بیان مشکلات خودداری می‌کنند (Shirin &



(Nazarzadeh, 2024). این وضعیت منجر به انباشته شدن مشکلات حل نشده در محیط کار می شود و چرخه ای از نارضایتی و انفعال را در کل سیستم تقویت می کند. بررسی ها نشان داده اند که سکوت سازمانی می تواند به طور غیرمستقیم موجب افزایش قصد ترک شغل از طریق تضعیف حس تعلق و تعهد سازمانی گردد (Mehter Gharadaghi et al., 2024).

بر اساس شواهد تجربی، اوباشگری به عنوان یکی از مصادیق فرهنگ های سازمانی ناسالم، غالباً در محیط هایی دیده می شود که ساختار قدرت متمرکز، ارتباطات ناکارآمد و ضعف شفافیت اداری وجود دارد (Rahpeyma et al., 2024). در چنین محیط هایی، مدیران اقتدارگرا تمایل دارند رفتارهای خصمانه را ابزار کنترل بدانند، در حالی که در بلندمدت، این الگوها به افزایش اضطراب، فرسودگی و کاهش عملکرد کارکنان منجر می شود (Iqbal et al., 2022). به همین ترتیب، پژوهش های انجام شده در محیط های دانشگاهی نیز نشان داده اند که وجود رهبران مستبد و بی توجه به ارزش های انسانی، به شکل گیری محیط های کاری سمی منجر شده و تمرکز کارکنان را بر اهداف سازمانی کاهش می دهد (Szabó, 2021).

تأثیر اوباشگری بر قصد ترک سازمان تنها از مسیرهای مستقیم محدود نمی شود، بلکه این پدیده با برهم زدن تعادل روانی کارکنان، موجب کاهش تاب آوری، تعهد عاطفی و سرمایه روان شناختی آنان نیز می شود (Tetteh et al., 2021). کارکنان در چنین شرایطی احساس می کنند که فرصت رشد، عدالت و احترام در محیط کار از آنان سلب شده است؛ در نتیجه، راه حل را در ترک سازمان و جستجوی محیطی سالم تر می بینند (Syahrul et al., 2024). از منظر نظریه سرمایه روان شناختی، عواملی مانند امید، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی، نقش حفاظتی در برابر تنش های سازمانی ایفا می کنند (Avey et al., 2011). با این حال، اوباشگری موجب فرسایش این سرمایه های روانی و در نتیجه کاهش انگیزش درونی و تمایل به ماندگاری در سازمان می شود.

مطالعات منطقه ای در ایران نیز نشان داده اند که رفتارهای اقتدارگرایانه، فضای گفت و گو را در سازمان ها محدود کرده و سکوت سازمانی را به یک الگوی رفتاری نهادینه تبدیل نموده است (Saeidipour et al., 2021). این نوع سکوت که ریشه در ترس و بی اعتمادی دارد، به کاهش اثربخشی تصمیم گیری و افت کیفیت تعاملات انسانی در محیط کار منجر می شود (Yazdani et al., 2024). همچنین، بررسی ها در سازمان های ایرانی مرتبط با صنعت، معدن و تجارت نشان می دهد که نبود کانال های ارتباطی باز، کمبود بازخورد سازنده و وجود فشارهای سیاسی یا شخصی در سطوح مدیریتی، بستر مناسبی برای بروز اوباشگری و بدبینی سازمانی فراهم می سازد (Rahpeyma et al., 2024).

در ادبیات جهانی نیز پژوهش ها بر رابطه مثبت بین اوباشگری و فرسودگی شغلی تأکید دارند (Ramdhan et al., 2024; Tun et al., 2024). این فرسودگی در نهایت منجر به خروج ذهنی و سپس فیزیکی از سازمان می شود، زیرا کارکنان احساس می کنند ارزش های شخصی شان با ارزش های سازمان در تضاد است (Zhang et al., 2022). همچنین یافته های (Tuckey et al., 2022) نشان می دهد که اوباشگری نه تنها محصول خصومت فردی، بلکه نتیجه ضعف در شیوه های مدیریت منابع انسانی و عدم پاسخگویی مدیریتی است. به عبارت دیگر، اگر سیستم های ارزیابی عملکرد و بازخورد در سازمان ها به درستی عمل نکنند، محیط برای رشد رفتارهای پرخاشگرانه و تداوم سکوت سازمانی فراهم می شود.

از سوی دیگر، یافته های جدید نشان می دهد که اوباشگری و سکوت سازمانی رابطه ای دوطرفه دارند؛ به این معنا که اوباشگری موجب سکوت می شود و سکوت نیز به تداوم اوباشگری کمک می کند، زیرا در غیاب بازخورد، رفتارهای ناهنجار بدون کنترل باقی می ماند (Shirin & Nazarzadeh, 2024). در این میان، بدبینی سازمانی مانند حلقه ای واسط میان تجربه منفی و واکنش رفتاری عمل می کند؛ کارکنانی که

از عدالت و صداقت سازمان ناامید می‌شوند، ابتدا در سکوت فرو می‌روند و سپس به تدریج تمایل به خروج از سازمان پیدا می‌کنند (Sawwaed & Otari, 2025).

بر اساس پژوهش‌های مقایسه‌ای در زمینه آموزش و بهداشت، شدت تأثیر اوباشگری بر قصد ترک سازمان در جوامعی که حمایت مدیریتی ضعیف و انسجام سازمانی پایین است، بیشتر گزارش شده است (Hori et al., 2024; Tun et al., 2024). این امر نشان می‌دهد که حمایت عاطفی و اداری از کارکنان می‌تواند به عنوان عاملی تعدیل‌گر در این رابطه عمل کند. یافته‌های (Gretton-Watson et al., 2025) نیز بیانگر آن است که وجود ساختارهای حمایتی، شفافیت در فرآیندها و ترویج رفتارهای احترام‌آمیز در محیط کار، از شدت رفتارهای اوباشگرانه کاسته و احتمال ترک سازمان را کاهش می‌دهد.

از این‌رو، پژوهش حاضر با درک ضرورت پرداختن به ابعاد روانی و رفتاری اوباشگری در محیط‌های کاری دولتی، به‌ویژه در ساختارهای بوروکراتیک ایران، به دنبال تبیین مدل روابط میان اوباشگری، بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و قصد ترک خدمت در کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز است. هدف این مطالعه بررسی تأثیر اوباشگری بر قصد ترک سازمان با نقش میانجی سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی در میان کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز می‌باشد.

روش پژوهش

از جمله ویژگی‌های مطالعه علمی که هدف آن کشف حقیقت و دستیابی به پاسخ دقیق پرسش‌های تحقیق است، استفاده از روش تحقیق مناسب می‌باشد. انتخاب روش تحقیق در این پژوهش بر اساس اهداف، ماهیت و امکانات اجرایی انجام گرفته است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی با رویکرد همبستگی محسوب می‌شود. از لحاظ نوع رویکرد، قیاسی و از نظر محیط انجام پژوهش، میدانی است. واحد تحلیل در این پژوهش فردی بوده و افق زمانی تحقیق مقطعی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز می‌باشد که تعداد آن‌ها ۲۹۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که بر اساس آن حجم نمونه ۱۶۶ نفر محاسبه گردید. برای اطمینان بیشتر از بازگشت پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۹۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد که در نهایت ۱۷۹ پرسشنامه تکمیل شده بازگردانده شد و مبنای تحلیل داده‌ها قرار گرفت. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی ساده بود تا به همه کارکنان فرصت برابر برای انتخاب داده شود. بدین منظور به هر یک از کارکنان عددی تخصیص داده شد و با استفاده از نرم‌افزار اکسل و به صورت قرعه‌کشی نمونه‌های نهایی انتخاب شدند.

در این پژوهش برای سنجش متغیرهای اصلی تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر بین‌المللی استفاده شد. برای سنجش سکوت سازمانی از پرسشنامه استاندارد ون داین و همکاران (۲۰۰۳) بهره گرفته شد که شامل ۹ گویه می‌باشد. نمونه‌ای از گویه‌ها عبارت‌اند از: «اطلاعات مربوط به کارم را برای خودم نگه می‌دارم زیرا از واکنش رهبرم می‌ترسم» و «من از صحبت کردن دریغ می‌کنم زیرا از واکنش‌های رهبرم واهمه دارم». برای سنجش اوباشگری در محیط کار، از پرسشنامه استاندارد پرانجیک و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد که دارای ۱۷ گویه است. برخی نمونه گویه‌ها عبارت‌اند از: «من نادیده گرفته می‌شوم»، «حوزه مسئولیت من بدون مشورت با مدیریت ارشد محدود شده است» و «ایده‌های من به عنوان ایده‌های دیگران معرفی می‌شود».

برای سنجش قصد ترک سازمان از پرسشنامه استاندارد موبلی و همکاران (۱۹۸۱) استفاده شد که شامل ۳ گویه اصلی است، از جمله «من این سازمان را در اولین فرصت ممکن ترک خواهم کرد»، «به‌طور فعال به دنبال شغل جایگزین هستم» و «به فکر ترک شغل هستم». در نهایت، برای سنجش بدبینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد براندس و همکاران (۱۹۹۹) استفاده شد که شامل ۸ گویه است؛ مانند «من

معتقدم شرکت من یک چیز می‌گوید و چیز دیگری انجام می‌دهد» و «وقتی شرکت من قول انجام کاری را می‌دهد، مطمئن نیستم که واقعاً اتفاق بیفتد».

پرسشنامه‌های مذکور بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شدند که از گزینه‌های «کاملاً مخالفم» (۱) تا «کاملاً موافقم» (۵) متغیر می‌باشند. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط اساتید دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و برای بررسی پایایی، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای همه متغیرها بالاتر از ۰.۷ و در حد قابل قبول بود. پیش از توزیع نهایی پرسشنامه‌ها، یک پیش‌آزمون مقدماتی با نمونه‌ای کوچک از کارکنان انجام شد تا از وضوح و فهم‌پذیری سؤالات اطمینان حاصل شود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه خدمت و وضعیت تأهل بررسی و به‌صورت توصیفی گزارش شد. در بخش آمار استنباطی، جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) بهره گرفته شد. این تحلیل با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS انجام گرفت، زیرا این نرم‌افزار امکان تحلیل هم‌زمان مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری را فراهم می‌آورد و برای مدل‌هایی با متغیرهای میانجی و نمونه نسبتاً محدود بسیار مناسب است.

در فرآیند تحلیل، ابتدا نرمال‌بودن داده‌ها بررسی گردید و سپس پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و روایی واگرا و همگرا محاسبه شد. همچنین آزمون‌های KMO و بارتلت جهت بررسی کفایت نمونه و مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی انجام شد. برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌هایی مانند R^2 ، اندازه اثر (f^2)، و شاخص نیکویی برازش کلی مدل استفاده شد. جهت ارزیابی نقش متغیرهای میانجی سکوت سازمانی و بدبینی سازمانی از آزمون سوبل استفاده گردید. کلیه تحلیل‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد انجام گرفت.

در نهایت، نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری مبنای آزمون فرضیه‌ها قرار گرفت و مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای اوباشگری، بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و قصد ترک سازمان مورد تحلیل قرار گرفت تا میزان اثرگذاری هر یک از متغیرها مشخص شود.

یافته‌ها

در بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان، از میان ۱۷۹ نفر شرکت‌کننده در پژوهش، ۱۳۷ نفر معادل ۷۶.۵ درصد مرد و ۴۲ نفر معادل ۲۳.۵ درصد زن بودند که نشان می‌دهد اکثریت کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز را مردان تشکیل می‌دهند. از نظر سطح تحصیلات، ۱۲ نفر معادل ۶.۷ درصد دارای مدرک پایین‌تر از لیسانس، ۶۰ نفر معادل ۳۳.۵ درصد دارای مدرک لیسانس و ۱۰۷ نفر معادل ۵۹.۸ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر بودند؛ بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان دارای تحصیلات تکمیلی است. همچنین، از نظر سابقه خدمت، ۲۴ نفر معادل ۱۳.۴ درصد کمتر از ۱۰ سال سابقه داشتند، ۷۹ نفر معادل ۴۴.۱ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه و ۶۶ نفر معادل ۴۲.۵ درصد دارای سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال بودند. این نتایج نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان در میانه دوران خدمت خود قرار دارند و از تجربه کاری نسبتاً بالایی برخوردارند.

جدول ۱

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	چولگی	خطای معیار چولگی	کشیدگی	خطای معیار کشیدگی
mb۴	۱۷۹	۳.۷۰	-۰.۷۶۶	۰.۱۸۲	۰.۲۶۰	۰.۳۶۱
mb۵	۱۷۹	۳.۲۱	-۰.۲۲۷	۰.۱۸۲	-۰.۸۳۱	۰.۳۶۱
mb۶	۱۷۹	۲.۷۱	۰.۲۶۸	۰.۱۸۲	-۰.۸۳۹	۰.۳۶۱
mb۷	۱۷۹	۳.۵۰	-۰.۳۶۲	۰.۱۸۲	-۰.۸۴۸	۰.۳۶۱
mb۸	۱۷۹	۳.۳۵	-۰.۱۶۷	۰.۱۸۲	-۱.۱۹۳	۰.۳۶۱
mb۹	۱۷۹	۳.۵۹	-۰.۴۴۶	۰.۱۸۲	-۰.۸۲۴	۰.۳۶۱
mb۱۰	۱۷۹	۳.۲۳	-۰.۲۶۵	۰.۱۸۲	-۱.۰۳۹	۰.۳۶۱
mb۱۱	۱۷۹	۳.۰۹	۰.۱۲۹	۰.۱۸۲	-۱.۲۱۱	۰.۳۶۱
mb۱۲	۱۷۹	۳.۲۴	-۰.۲۱۶	۰.۱۸۲	-۰.۸۵۱	۰.۳۶۱
mb۱۳	۱۷۹	۳.۱۶	-۰.۱۴۵	۰.۱۸۲	-۱.۰۴۸	۰.۳۶۱
mb۱۴	۱۷۹	۳.۴۰	-۰.۳۸۵	۰.۱۸۲	-۰.۶۶۱	۰.۳۶۱
mb۱۵	۱۷۹	۳.۵۱	-۰.۳۰۳	۰.۱۸۲	-۱.۰۰۱	۰.۳۶۱
mb۱۶	۱۷۹	۳.۱۵	-۰.۰۴۱	۰.۱۸۲	-۰.۸۶۶	۰.۳۶۱
mb۱۷	۱۷۹	۳.۰۷	۰.۰۸۶	۰.۱۸۲	-۰.۹۱۵	۰.۳۶۱
mb۱۸	۱۷۹	۲.۹۸	۰.۱۷۶	۰.۱۸۲	-۰.۸۶۷	۰.۳۶۱
mb۱۹	۱۷۹	۳.۰۶	۰.۰۸۰	۰.۱۸۲	-۰.۸۰۸	۰.۳۶۱
mb۲۰	۱۷۹	۳.۲۱	۰.۰۳۳	۰.۱۸۲	-۰.۹۸۵	۰.۳۶۱
os۲۱	۱۷۹	۳.۰۱	۰.۲۷۶	۰.۱۸۲	-۱.۰۷۹	۰.۳۶۱
os۲۲	۱۷۹	۳.۲۷	-۰.۱۵۳	۰.۱۸۲	-۰.۹۳۳	۰.۳۶۱
os۲۳	۱۷۹	۲.۷۷	۰.۳۹۷	۰.۱۸۲	-۰.۷۹۸	۰.۳۶۱
os۲۴	۱۷۹	۳.۲۳	-۰.۰۱۷	۰.۱۸۲	-۱.۱۸۰	۰.۳۶۱
os۲۵	۱۷۹	۳.۴۴	-۰.۳۸۴	۰.۱۸۲	-۰.۶۰۹	۰.۳۶۱
os۲۶	۱۷۹	۳.۳۲	-۰.۲۶۰	۰.۱۸۲	-۰.۹۴۴	۰.۳۶۱
os۲۷	۱۷۹	۳.۳۶	-۰.۳۷۲	۰.۱۸۲	-۰.۵۴۴	۰.۳۶۱
os۲۸	۱۷۹	۳.۴۷	-۰.۴۱۰	۰.۱۸۲	-۰.۷۴۴	۰.۳۶۱
os۲۹	۱۷۹	۳.۵۱	-۰.۴۴۰	۰.۱۸۲	-۰.۴۵۴	۰.۳۶۱
oc۳۰	۱۷۹	۳.۳۲	-۰.۰۷۱	۰.۱۸۲	-۱.۱۱۹	۰.۳۶۱
oc۳۱	۱۷۹	۳.۵۲	-۰.۴۶۳	۰.۱۸۲	-۰.۸۱۴	۰.۳۶۱
oc۳۲	۱۷۹	۳.۵۵	-۰.۴۹۵	۰.۱۸۲	-۰.۶۳۶	۰.۳۶۱
oc۳۳	۱۷۹	۳.۸۰	-۰.۷۲۶	۰.۱۸۲	۰.۰۰۳	۰.۳۶۱
oc۳۴	۱۷۹	۳.۷۱	-۰.۵۲۷	۰.۱۸۲	-۰.۲۴۰	۰.۳۶۱
oc۳۵	۱۷۹	۲.۹۹	۰.۱۶۱	۰.۱۸۲	-۰.۹۱۸	۰.۳۶۱
oc۳۶	۱۷۹	۳.۳۹	-۰.۲۳۲	۰.۱۸۲	-۱.۰۲۰	۰.۳۶۱
oc۳۷	۱۷۹	۳.۲۸	-۰.۱۹۰	۰.۱۸۲	-۱.۰۵۷	۰.۳۶۱
ti۳۸	۱۷۹	۳.۰۷	-۰.۰۶۹	۰.۱۸۲	-۰.۸۲۸	۰.۳۶۱
ti۳۹	۱۷۹	۳.۰۸	۰.۱۷۷	۰.۱۸۲	-۰.۹۷۴	۰.۳۶۱
ti۴۰	۱۷۹	۳.۰۰	۰.۱۱۶	۰.۱۸۲	-۰.۸۸۲	۰.۳۶۱
pos۴۱	۱۷۹	۳.۰۲	۰.۱۴۷	۰.۱۸۲	-۰.۹۲۱	۰.۳۶۱
pos۴۲	۱۷۹	۲.۹۱	۰.۲۰۵	۰.۱۸۲	-۰.۷۶۹	۰.۳۶۱
pos۴۳	۱۷۹	۲.۶۹	۰.۳۴۷	۰.۱۸۲	-۰.۸۳۱	۰.۳۶۱
pos۴۴	۱۷۹	۳.۴۲	-۰.۳۹۰	۰.۱۸۲	-۰.۷۱۴	۰.۳۶۱



pos45	۱۷۹	۳.۲۷	-۰.۱۶۳	۰.۱۸۲	-۰.۸۲۵	۰.۳۶۱
pos46	۱۷۹	۳.۳۴	-۰.۲۳۹	۰.۱۸۲	-۰.۶۳۰	۰.۳۶۱
pos47	۱۷۹	۳.۰۹	۰.۰۴۴	۰.۱۸۲	-۰.۹۴۹	۰.۳۶۱
pos48	۱۷۹	۳.۲۵	-۰.۱۰۹	۰.۱۸۲	-۰.۷۹۰	۰.۳۶۱

بر اساس نتایج جدول ۱، میانگین متغیرهای پژوهش بین ۲.۶۹ تا ۳.۸۰ در نوسان است که نشان‌دهنده تمایل متوسط تا نسبتاً بالا در پاسخ‌دهندگان نسبت به گویه‌های مربوط به متغیرهای اوباشگری، سکوت سازمانی، بدبینی سازمانی و قصد ترک خدمت می‌باشد. بیشترین میانگین با مقدار ۳.۸۰ مربوط به گویه oc33 و کمترین مقدار با ۲.۶۹ مربوط به گویه pos43 است. مقادیر چولگی برای تمامی متغیرها بین منفی ۰.۷ تا مثبت ۰.۴ قرار دارد و مقادیر کشیدگی نیز بین منفی ۱.۲ تا مثبت ۰.۳ متغیر است که هر دو شاخص در بازه قابل قبول ± 2 قرار دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌ها از نرمالیتی قابل قبولی برخوردار است و داده‌ها برای انجام تحلیل‌های آماری پیشرفته مانند مدل‌یابی معادلات ساختاری مناسب می‌باشند.

جدول ۲

نتایج آزمون KMO و بارتلت برای بررسی کفایت نمونه و مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی

ردیف	تست	مقدار
۱	KMO	۰.۹۳۱
۲	بارتلت	
	Chi-square	۶۵۵۷.۴۹۸
	Df	۹۹۰
	Sig	۰.۰۰۰

بر اساس جدول فوق، مقدار شاخص KMO برابر با ۰.۹۳۱ است که از مقدار معیار ۰.۷ بالاتر بوده و نشان‌دهنده کفایت مطلوب نمونه برای انجام تحلیل عاملی می‌باشد. همچنین مقدار آزمون بارتلت برابر با ۶۵۵۷.۴۹۸ و سطح معناداری آن ۰.۰۰۰ است که کمتر از ۰.۰۵ بوده و بیانگر آن است که ماتریس همبستگی بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین داده‌های گردآوری‌شده برای انجام تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری کاملاً مناسب و قابل اعتماد هستند.

جدول ۳

نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها

متغیر	آلفای کرونباخ
اوباشگری	۰.۹۱۳
بدبینی سازمانی	۰.۹۳۰
سکوت سازمانی	۰.۸۲۱
قصد ترک سازمان	۰.۷۸۷

نتایج جدول نشان می‌دهد که مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیش از ۰.۷ بوده و از حد قابل قبول فراتر است. این امر نشان می‌دهد که ابزارهای اندازه‌گیری از ثبات درونی مناسبی برخوردار هستند و گویه‌های هر مقیاس توانایی مطلوبی در سنجش مفهوم مورد نظر خود دارند. بالاترین مقدار آلفای کرونباخ مربوط به متغیر بدبینی سازمانی با مقدار ۰.۹۳۰ و پایین‌ترین آن مربوط به متغیر قصد ترک سازمان با مقدار ۰.۷۸۷ است که هر دو در سطح مطلوب قرار دارند.

جدول ۴

نتایج حاصل از آزمون پایایی ترکیبی (Composite Reliability)

متغیر	پایایی ترکیبی
اوباشگری	۰.۹۳۰
بدبینی سازمانی	۰.۹۴۰
سکوت سازمانی	۰.۸۸۳
قصد ترک سازمان	۰.۹۰۳

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که مقادیر پایایی ترکیبی تمامی متغیرها بالاتر از ۰.۷ می‌باشد، که مطابق با معیارهای هیر، اندرسون و فورنل، نشانگر پایایی سازه‌ای قوی مدل اندازه‌گیری است. این نتایج حاکی از آن است که سازه‌های پژوهش از همبستگی درونی مناسبی برخوردارند و گویه‌های هر سازه در اندازه‌گیری مفهوم نهفته مربوط به خود به‌درستی عمل کرده‌اند. بالاترین پایایی ترکیبی مربوط به متغیر بدبینی سازمانی با مقدار ۰.۹۴۰ و پایین‌ترین آن مربوط به سکوت سازمانی با مقدار ۰.۸۸۳ است که هر دو نشان‌دهنده اعتبار و انسجام بالا هستند.

جدول ۵

نتایج حاصل از آزمون پایایی همگون (Cronbach's Consistency Reliability)

متغیر	پایایی همگون
اوباشگری	۰.۹۱۵
بدبینی سازمانی	۰.۹۳۲
سکوت سازمانی	۰.۸۲۵
قصد ترک سازمان	۰.۸۰۹

بر اساس جدول فوق، مقادیر پایایی همگون نیز برای تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰.۸ می‌باشد که نشان‌دهنده همگنی درونی مطلوب میان شاخص‌های اندازه‌گیری هر سازه است. این امر بیانگر آن است که پرسشنامه‌ها از ثبات پاسخ‌دهی مناسبی برخوردارند و پاسخ‌دهندگان در پاسخ به گویه‌های مربوط به هر متغیر، نگرش منسجم و هماهنگی از خود نشان داده‌اند. در میان متغیرها، بالاترین مقدار پایایی همگون مربوط به بدبینی سازمانی با عدد ۰.۹۳۲ است که از قابلیت اطمینان بسیار بالایی برخوردار می‌باشد و نشان می‌دهد که گویه‌های مربوط به این سازه با دقت و هماهنگی بالایی آن را اندازه‌گیری کرده‌اند.



جدول ۶

نتایج حاصل از آزمون معناداری ضرایب مسیر (P-Values و T-Statistics)

شاخص	انحراف معیار (STDEV)	آماره t	سطح معناداری (P)
mb۱۱ ← اوباشگری	۰.۰۲۶	۳۰.۵۶۳	۰.۰۰۰
mb۱۲ ← اوباشگری	۰.۰۳۴	۲۳.۱۷۸	۰.۰۰۰
mb۱۳ ← اوباشگری	۰.۰۳۴	۲۱.۳۶۹	۰.۰۰۰
mb۱۴ ← اوباشگری	۰.۰۳۴	۲۳.۶۹۷	۰.۰۰۰
mb۱۵ ← اوباشگری	۰.۰۲۳	۳۵.۵۹۹	۰.۰۰۰
mb۷ ← اوباشگری	۰.۰۳۷	۲۰.۰۲۴	۰.۰۰۰
mb۸ ← اوباشگری	۰.۰۲۶	۳۲.۳۳۳	۰.۰۰۰
mb۹ ← اوباشگری	۰.۰۳۷	۲۱.۰۱۲	۰.۰۰۰
oc۳۰ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۳۱	۲۶.۱۷۱	۰.۰۰۰
oc۳۱ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۳۱	۲۵.۸۷۰	۰.۰۰۰
oc۳۲ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۲۴	۳۵.۰۲۲	۰.۰۰۰
oc۳۳ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۳۷	۲۱.۱۳۳	۰.۰۰۰
oc۳۴ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۵۰	۱۴.۱۵۶	۰.۰۰۰
oc۳۵ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۴۱	۱۸.۰۹۶	۰.۰۰۰
oc۳۶ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۲۶	۳۱.۵۷۶	۰.۰۰۰
oc۳۷ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۲۹	۲۷.۲۸۱	۰.۰۰۰
os۲۲ ← سکوت سازمانی	۰.۰۴۳	۱۶.۱۵۹	۰.۰۰۰
os۲۴ ← سکوت سازمانی	۰.۰۲۲	۳۸.۹۴۸	۰.۰۰۰
os۲۵ ← سکوت سازمانی	۰.۰۲۹	۲۸.۵۶۷	۰.۰۰۰
os۲۶ ← سکوت سازمانی	۰.۰۲۴	۳۵.۵۸۵	۰.۰۰۰
os۲۸ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۲۸	۲۹.۳۲۹	۰.۰۰۰
os۲۹ ← بدبینی سازمانی	۰.۰۴۴	۱۷.۴۵۳	۰.۰۰۰
ti۳۹ ← قصد ترک سازمان	۰.۰۲۲	۴۰.۶۲۲	۰.۰۰۰
ti۴۰ ← قصد ترک سازمان	۰.۰۱۱	۸۵.۴۵۰	۰.۰۰۰

نتایج آزمون معناداری ضرایب مسیر نشان می‌دهد که تمامی روابط میان متغیرهای مشاهده شده و سازه‌های نهفته در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند ($P < 0.05$). مقادیر آماره t برای تمامی مسیرها بیشتر از ۱.۹۶ بوده و در برخی موارد مانند گویه ti40 به مقدار بسیار بالای ۸۵.۴۵ رسیده است که بیانگر دقت و قدرت بالای بارهای عاملی در تبیین متغیرهای مکنون است. به طور کلی، تمامی گویه‌های به کار رفته توانسته‌اند متغیرهای اوباشگری، بدبینی سازمانی، سکوت سازمانی و قصد ترک سازمان را با دقت بالا تبیین کنند.

جدول ۷

نتایج حاصل از بارهای عاملی (Factor Loadings)

شاخص	اوباشگری	بدبینی سازمانی	سکوت سازمانی	قصد ترک سازمان
mb11	۰.۸۰۶			
mb12	۰.۷۸۵			
mb13	۰.۷۳۵			
mb14	۰.۸۰۰			
mb15	۰.۸۲۴			
mbv	۰.۷۴۳			
mb8	۰.۸۴۶			
mb9	۰.۷۶۸			
oc30		۰.۷۹۹		
oc31		۰.۷۹۷		
oc32		۰.۸۴۳		
oc33		۰.۷۸۲		
oc34		۰.۷۰۳		
oc35		۰.۷۳۵		
oc36		۰.۸۰۹		
oc37		۰.۷۷۸		
os22			۰.۷۰۰	
os24			۰.۸۴۳	
os25			۰.۸۳۱	
os26			۰.۸۵۳	
os28		۰.۸۰۸		
os29		۰.۷۶۶		
ti39				۰.۸۸۷
ti40				۰.۹۲۶

بر اساس نتایج جدول فوق، تمامی بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰.۷ هستند که نشانگر همبستگی قوی بین گویه‌ها و سازه‌های نهفته مربوطه می‌باشد. بالاترین بار عاملی مربوط به گویه ti40 از سازه قصد ترک سازمان با مقدار ۰.۹۲۶ و پایین‌ترین مقدار مربوط به گویه os22 از سازه سکوت سازمانی با عدد ۰.۷ است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌ها از قابلیت تبیین بالایی برخوردار بوده و در اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش عملکرد رضایت‌بخشی دارند.

جدول ۸

نتایج حاصل از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)

متغیر	میانگین واریانس استخراج‌شده
اوباشگری	۰.۶۲۳
بدبینی سازمانی	۰.۶۱۳
سکوت سازمانی	۰.۶۵۴
قصد ترک سازمان	۰.۸۲۳



یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که تمامی متغیرها دارای میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰.۵ هستند که بیانگر برخورداری مدل از روایی همگرا است. این بدان معناست که بخش عمده‌ای از واریانس گویه‌ها توسط سازه‌های مربوطه تبیین می‌شود و همبستگی درونی بالایی میان شاخص‌های هر سازه وجود دارد. بیشترین مقدار AVE مربوط به متغیر قصد ترک سازمان با ۰.۸۲۳ و کمترین مقدار متعلق به بدبینی سازمانی با ۰.۶۱۳ است که هر دو در سطح مطلوب قرار دارند.

جدول ۹

مقایسه پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده

متغیر	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
اوباشگری	۰.۹۳۰	۰.۶۲۳
بدبینی سازمانی	۰.۹۴۰	۰.۶۱۳
سکوت سازمانی	۰.۸۸۳	۰.۶۵۴
قصد ترک سازمان	۰.۹۰۳	۰.۸۲۳

نتایج مقایسه پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده نشان می‌دهد که برای تمامی متغیرها، مقادیر پایایی ترکیبی بیش از ۰.۷ و میانگین واریانس استخراج‌شده بیش از ۰.۵ می‌باشد. این موضوع نشانگر کفایت مدل اندازه‌گیری در دو بعد پایایی و روایی است. مقادیر بالای هر دو شاخص تأیید می‌کنند که متغیرها دارای انسجام درونی قوی و قابلیت اعتماد بالا هستند. به‌ویژه، متغیر بدبینی سازمانی با بالاترین مقادیر پایایی ترکیبی (۰.۹۴) از دقت و ثبات بسیار بالایی برخوردار است.

جدول ۱۰

نتایج آزمون فورنل و لارکر (Fornell-Larcker Criterion)

متغیر	اوباشگری	بدبینی سازمانی	سکوت سازمانی	قصد ترک سازمان
اوباشگری	۰.۷۸۹	۰.۷۷۴	۰.۷۲۸	۰.۶۱۰
بدبینی سازمانی	۰.۷۸۳	۰.۷۵۱	۰.۶۷۴	۰.۵۹۳
سکوت سازمانی		۰.۸۰۸	۰.۹۰۷	
قصد ترک سازمان				

بر اساس نتایج آزمون فورنل و لارکر، ریشه دوم مقادیر AVE در قطر اصلی ماتریس بزرگ‌تر از همبستگی میان متغیرها است که این امر بیانگر برخورداری سازه‌ها از روایی و اگر در سطح بالا می‌باشد. به بیان دیگر، هر سازه نسبت به سایر سازه‌ها به‌خوبی متمایز بوده و از تداخل مفهومی در سنجش شاخص‌ها جلوگیری شده است. این نتایج نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری از کیفیت قوی و اعتبار مفهومی بالایی برخوردار است.

جدول ۱۱

نتایج حاصل از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی (Cross-Loadings)

متغیر	روایی متقاطع شاخص اشتراکی
اوباشگری	۰.۴۹۱
بدبینی سازمانی	۰.۴۹۶
سکوت سازمانی	۰.۴۱۵
قصد ترک سازمان	۰.۳۸۵

یافته‌ها نشان می‌دهد که مقادیر روایی متقاطع شاخص اشتراکی برای تمامی متغیرها در محدوده قابل قبول قرار دارند و حاکی از روایی تمایز مطلوب بین سازه‌های پژوهش است. مقدار بالاتر برای متغیر بدبینی سازمانی (۰.۴۹۶) نشان می‌دهد که شاخص‌های مربوط به این متغیر بیشترین تمایز و استقلال را نسبت به سایر متغیرها داشته‌اند، در حالی که مقدار پایین‌تر برای قصد ترک سازمان (۰.۳۸۵) همچنان در دامنه قابل قبول قرار دارد.

جدول ۱۲

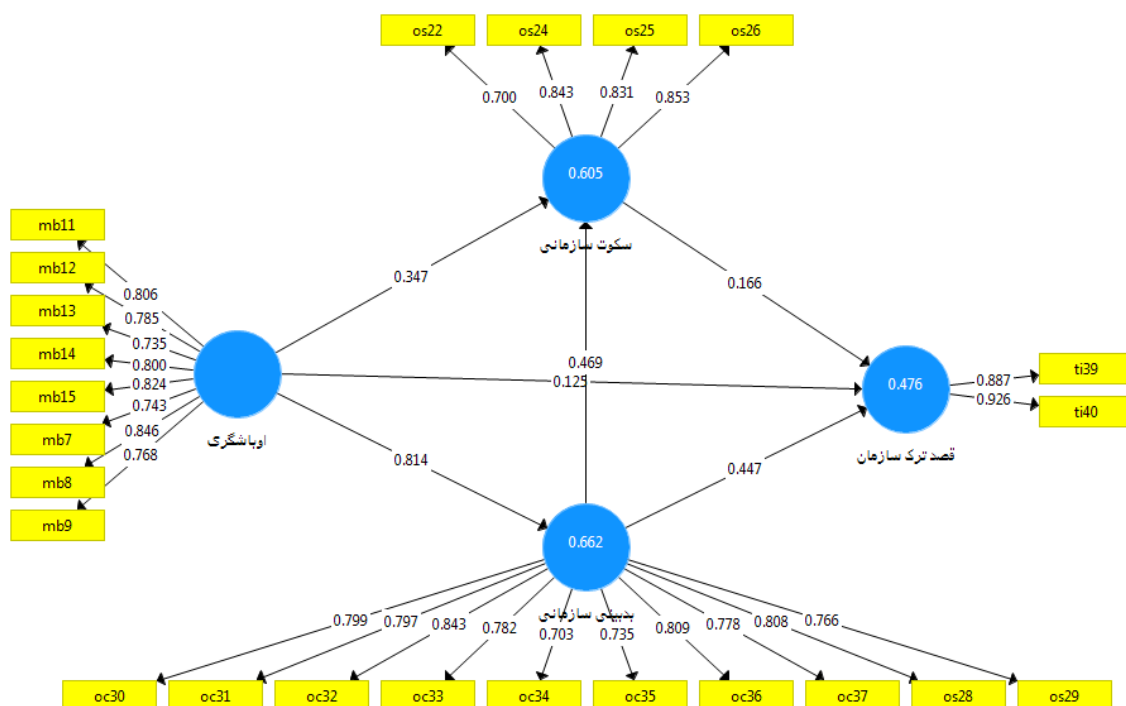
نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	شرح فرضیه	خطای استاندارد	ضرایب مسیر	آماره t	نتیجه
۱	اوباش‌گری بر قصد ترک سازمان تأثیر دارد.	۰.۱۰	۰.۱۲۵	۱.۲۴۹	رد فرضیه
۲	اوباش‌گری بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.	۰.۰۹	۰.۳۴۷	۴.۰۷۰	تأیید فرضیه
۳	اوباش‌گری بر بدبینی سازمانی تأثیر دارد.	۰.۰۳	۰.۸۱۴	۳۳.۱۱۳	تأیید فرضیه
۴	بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.	۰.۰۸	۰.۴۶۹	۵.۹۱۲	تأیید فرضیه
۵	سکوت سازمانی بر قصد ترک سازمان تأثیر دارد.	۰.۰۹	۰.۱۶۶	۱.۹۷۹	تأیید فرضیه
۶	بدبینی سازمانی بر قصد ترک سازمان تأثیر دارد.	۰.۱۰	۰.۴۴۷	۴.۱۷۹	تأیید فرضیه

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که از میان شش فرضیه اصلی پژوهش، پنج فرضیه تأیید و یک فرضیه رد شده است. فرضیه نخست مبنی بر تأثیر مستقیم اوباش‌گری بر قصد ترک سازمان با مقدار آماره t برابر با ۱.۲۴۹ معنادار نبوده و رد شده است. در مقابل، سایر فرضیات از جمله تأثیر اوباش‌گری بر بدبینی سازمانی ($t=۳۳.۱۱۳$)، اوباش‌گری بر سکوت سازمانی ($t=۴.۰۷۰$)، بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی ($t=۵.۹۱۲$)، بدبینی سازمانی بر قصد ترک سازمان ($t=۴.۱۷۹$) و تأثیر سکوت سازمانی بر قصد ترک سازمان ($t=۱.۹۷۹$) همگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده‌اند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که بدبینی و سکوت سازمانی نقش میانجی مؤثری در رابطه بین اوباش‌گری و قصد ترک سازمان ایفا می‌کنند. همچنین، نتایج حاصل از بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین (R^2) برای متغیر بدبینی سازمانی برابر با ۰.۶۶، برای سکوت سازمانی ۰.۶۰ و برای قصد ترک سازمان ۰.۴۸ به دست آمده است که همگی بیانگر قدرت تبیین مناسب متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته هستند. به عبارت دیگر، متغیرهای مدل توانسته‌اند بخش قابل توجهی از واریانس متغیرهای میانجی و وابسته را توضیح دهند. همچنین، مقادیر روایی متقاطع شاخص افزونگی برای بدبینی سازمانی و سکوت سازمانی برابر با ۰.۳۷ و برای قصد ترک سازمان برابر با ۰.۳۶ است که نشان‌دهنده کفایت مدل در پیش‌بینی متغیرهای درونی و تأیید روایی پیش‌بین مدل می‌باشد. در ادامه، شاخص‌های برازش مدل اشباع‌شده نشان دادند که مقدار SRMR برابر با ۰.۰۶ است که کمتر از مقدار معیار ۰.۰۸ بوده و بیانگر برازش مناسب مدل است. همچنین، مقادیر d_{ULS} برابر با ۱.۱۶ و d_G برابر با ۰.۶۵ به همراه مقدار مجذور خی دو (Chi-square) برابر با ۶۵۷.۵۰ و شاخص برازش کلی NFI برابر با ۰.۷۹ به دست آمد. این نتایج همگی تأیید می‌کنند که مدل اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش از برازش قوی و کیفیت مطلوبی برخوردار است.

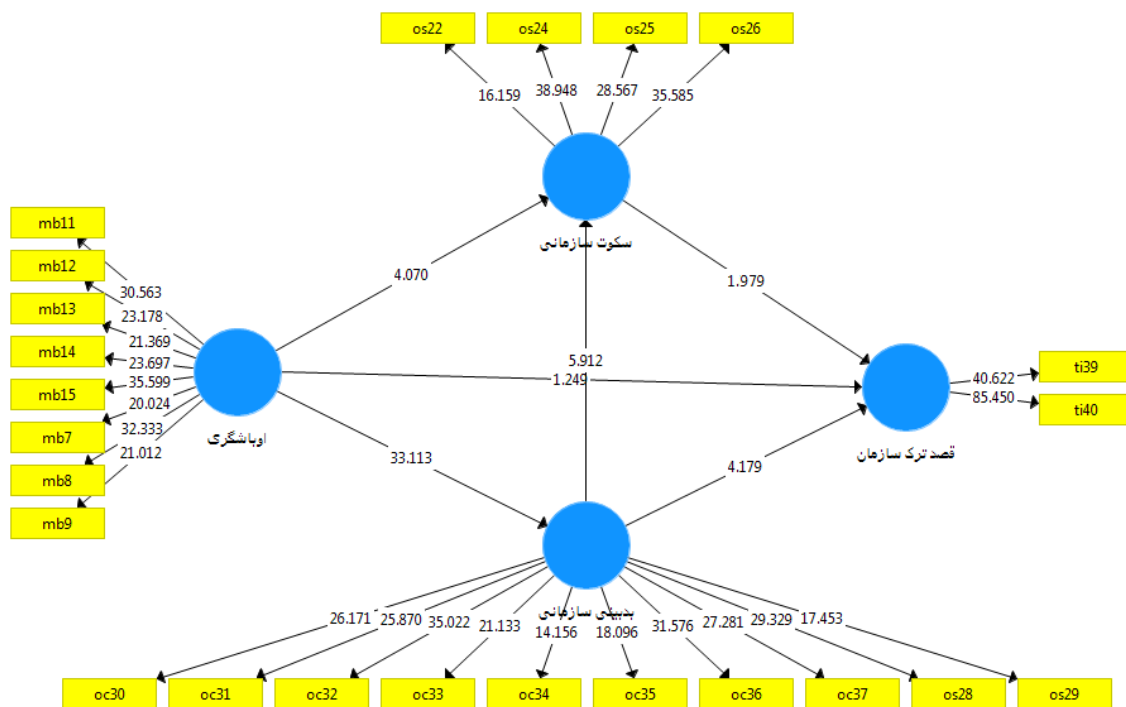
شکل ۱

مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲

مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب (T.value)



بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که از میان شش فرضیه مطرح‌شده، پنج فرضیه مورد تأیید قرار گرفت و تنها فرضیه مربوط به تأثیر مستقیم اوباشگری بر قصد ترک سازمان رد شد. بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری، اوباشگری تأثیر معناداری بر بدبینی سازمانی و سکوت سازمانی دارد و همچنین بدبینی و سکوت سازمانی هر دو بر قصد ترک سازمان تأثیرگذارند. این نتایج بیانگر آن است که رابطه بین اوباشگری و تمایل به ترک سازمان به صورت غیرمستقیم و از طریق مکانیزم‌های روان‌شناختی و رفتاری تبیین می‌شود. بدین معنا که کارکنان در مواجهه با رفتارهای خصمانه در محیط کار، به جای واکنش‌های مستقیم، ابتدا در مسیرهایی چون بدبینی و سکوت سازمانی دچار تغییر نگرش و رفتار می‌شوند و در نهایت تصمیم به ترک سازمان اتخاذ می‌کنند.

رد فرضیه اول مبنی بر تأثیر مستقیم اوباشگری بر قصد ترک سازمان می‌تواند ناشی از وجود عوامل میانجی و پیچیدگی فرآیند تصمیم‌گیری برای خروج از سازمان باشد. مطابق با یافته‌های (Manzoor et al., 2020)، کارکنان معمولاً پیش از اقدام به ترک، مراحل مختلفی از جمله تجربه بی‌اعتمادی، احساس ناکامی، کاهش تعلق سازمانی و شکل‌گیری نگرش‌های منفی را طی می‌کنند. این مسیر تدریجی، سبب می‌شود تأثیر مستقیم اوباشگری بر قصد ترک سازمان از نظر آماری کم‌رنگ‌تر و از نظر روان‌شناختی غیرمستقیم باشد. یافته‌های پژوهش حاضر این الگو را تأیید می‌کند و با نتایج (Tuckey et al., 2022) هم‌راستا است که اوباشگری را نه صرفاً یک تجربه فردی، بلکه پدیده‌ای وابسته به فرهنگ و نظام مدیریتی سازمان می‌داند. از این منظر، کارکنان ابتدا در واکنش به رفتارهای خصمانه، احساس بی‌قدرتی و بی‌اعتمادی پیدا می‌کنند که این دو احساس به نوبه خود منجر به بدبینی و سکوت سازمانی می‌شود و در نهایت تمایل به ترک سازمان را شکل می‌دهد.

نتایج نشان داد که اوباشگری تأثیر معناداری بر بدبینی سازمانی دارد. این یافته با پژوهش (Sawwaed & Otari, 2025) هم‌خوانی دارد که بیان می‌کند بدبینی سازمانی محصول طبیعی تجربه رفتارهای خصمانه و ناعادلانه در محیط کار است. کارکنان زمانی که احساس می‌کنند در سازمان با آن‌ها بی‌احترامی می‌شود یا رفتارهای مدیریتی بر پایه تبعیض و نفع شخصی است، نسبت به نیت‌ها و صداقت سازمان بدبین می‌شوند. در پژوهش (Hori et al., 2024) نیز مشخص شد که آزارهای روانی و کلامی در محیط‌های درمانی با افزایش بدبینی و افسردگی شغلی در میان کارکنان ارتباط مستقیم دارد. در همین راستا، (Ghasempour & Viseh, 2020) نشان داد که سبک رهبری سمی و فقدان شفافیت سازمانی از طریق افزایش احساس بی‌عدالتی، موجب رشد بدبینی سازمانی و نهایتاً ترک شغل می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت بدبینی به عنوان یک سازه شناختی-عاطفی، حلقه‌ای کلیدی در زنجیره تبدیل اوباشگری به قصد ترک سازمان است.

از سوی دیگر، نتایج پژوهش حاکی از آن است که اوباشگری تأثیر معناداری بر سکوت سازمانی دارد. این یافته همسو با نتایج (Mehter Gharadaghi et al., 2024) است که نشان می‌دهد فضای روانی ناسالم و روابط نابرابر در سازمان، تمایل کارکنان را برای ابراز نظر، انتقاد یا ایده‌های نو کاهش می‌دهد. همچنین پژوهش (Shirin & Nazarzadeh, 2024) تأکید می‌کند که تجربه اوباشگری و کنترل روانی در محیط‌های آموزشی باعث تقویت سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان می‌شود. در واقع، سکوت سازمانی در چنین شرایطی نوعی سازوکار دفاعی است که کارکنان برای کاهش آسیب‌های احتمالی از سوی مدیران یا همکاران مهاجم اتخاذ می‌کنند. یافته‌های (Yazdani et al., 2024) نیز نشان می‌دهد که ضعف در اعتماد سازمانی و ارتباطات افقی ناکارآمد، به بروز سکوت در میان کارکنان منجر می‌شود، زیرا آنان احساس می‌کنند که بیان مشکلات و انتقادات هیچ تأثیری بر تصمیمات مدیریتی ندارد.

نتیجه دیگر پژوهش تأیید اثر مثبت بدبینی سازمانی بر سکوت سازمانی بود. این رابطه بیانگر آن است که زمانی که کارکنان به درستی و صداقت سازمان خود باور ندارند، به طور طبیعی تمایلی به مشارکت در فرآیندهای بهبود و تصمیم‌گیری ندارند و سکوت را به عنوان



رفتاری عقلانی و محافظتی انتخاب می‌کنند. یافته حاضر با پژوهش (Saeidipour et al., 2021) مطابقت دارد که نشان داد سکوت سازمانی اغلب نتیجه احساس بی‌فایده‌گی ارتباطات سازمانی و ناکارآمدی مدیریتی است. در عین حال، نتایج (Avey et al., 2011) نیز نشان می‌دهد که در سازمان‌هایی که سرمایه روان‌شناختی کارکنان ضعیف است، پدیده بدبینی و سکوت تقویت می‌شود، چرا که کارکنان فاقد امید، خودکارآمدی و خوش‌بینی سازمانی، تمایل کمتری به تعامل سازنده دارند. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که بدبینی نه تنها پیامد اوباشگری است بلکه بستر روانی لازم را برای شکل‌گیری سکوت سازمانی فراهم می‌کند.

علاوه بر این، یافته‌های پژوهش نشان داد که سکوت سازمانی تأثیر مثبتی بر قصد ترک سازمان دارد. این یافته با مطالعات (Syahrul et al., 2024) و (Zhang et al., 2022) همسو است که هر دو تأکید کرده‌اند کاهش مشارکت و سکوت کارکنان نشانه‌ای از جدا شدن روان‌شناختی آنان از سازمان است. سکوت طولانی‌مدت موجب می‌شود کارکنان احساس کنند که صدای آن‌ها شنیده نمی‌شود و بنابراین به تدریج پیوند عاطفی خود با محیط کار را از دست می‌دهند. در چنین شرایطی، ترک سازمان تنها راه خروج از وضعیت ناتوانی تلقی می‌شود. پژوهش (Tun et al., 2024) نیز نشان داد که فشارهای روانی و عدم ابراز آزادانه احساسات در محیط‌های کاری به افزایش فرسودگی و در نهایت ترک سازمان منجر می‌شود.

در تبیین یافته نهایی، مشخص شد که بدبینی سازمانی اثر معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. این یافته با نتایج (Manzoor et al., 2020) و (Sawwaed & Otarri, 2025) مطابقت دارد که هر دو بیان می‌کنند بدبینی سازمانی یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای خروج کارکنان است. زمانی که کارکنان سازمان را بی‌عدالت، غیرشفاف یا فریب‌کار تلقی می‌کنند، تمایل آن‌ها برای ادامه همکاری به شدت کاهش می‌یابد. همچنین (Iqbal et al., 2022) نشان می‌دهد که در محیط‌های آکادمیک، وجود رهبری خودکامه و فضای مسموم کاری، از طریق بدبینی سازمانی بر قصد ترک کارکنان تأثیر منفی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر این الگو را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که کارکنان سازمان‌های دولتی نیز در برابر رفتارهای غیرمنصفانه واکنشی مشابه دارند. به بیان دیگر، هرچه ادراک کارکنان از بی‌اعتمادی و فساد سازمانی افزایش یابد، انگیزه ماندگاری آن‌ها کاهش می‌یابد.

مطالعه حاضر با تأیید نقش میانجی سکوت و بدبینی سازمانی، مدل تلفیقی از تئوری‌های تبادل اجتماعی و استرس شغلی را پشتیبانی می‌کند. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی، کارکنان در برابر رفتارهای منفی از سوی سازمان یا همکاران، با کاهش تعهد، بدبینی و در نهایت ترک سازمان پاسخ می‌دهند (Tetteh et al., 2021). همچنین از منظر نظریه استرس، اوباشگری منبع مزمن فشار روانی است که به فرسودگی و کاهش انگیزش منجر می‌شود (Ramadhan et al., 2024). یافته‌های (Gretton-Watson et al., 2025) نیز تأیید می‌کند که اوباشگری در محیط‌های کاری با سلسله‌مراتب قدرتی بالا و روابط خشک اداری، بیشترین تأثیر را بر سلامت روان کارکنان دارد. بدین ترتیب، پژوهش حاضر با تأکید بر مسیرهای غیرمستقیم، بر اهمیت عوامل روانی در تبیین قصد ترک سازمان در محیط‌های بوروکراتیک ایران تأکید می‌کند.

از نظر کاربردی، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که اوباشگری نه تنها یک مشکل فردی بلکه چالشی ساختاری است که در بستر فرهنگ سازمانی رشد می‌کند. فقدان سیاست‌های پیشگیرانه، نبود سیستم گزارش‌دهی مؤثر و بی‌تفاوتی مدیران نسبت به رفتارهای خصمانه، زمینه را برای تکرار و نهادینه شدن این پدیده فراهم می‌کند (Tuckey et al., 2022). در واقع، زمانی که رفتارهای خشونت‌آمیز با واکنش قاطع و سازوکارهای انضباطی مواجه نشوند، اعتماد سازمانی فرو می‌پاشد و سکوت و بدبینی جایگزین آن می‌شود. همان‌طور که (Rahpeyma et al., 2024) اشاره می‌کند، در سازمان‌های ایرانی، گاهی فساد اداری و انتصابات غیرحرفه‌ای، فضای کار را برای شکل‌گیری رفتارهای سمی آماده می‌سازد. لذا مقابله با اوباشگری باید با اصلاحات نهادی، آموزش مدیران و توسعه فرهنگ گفت‌وگو همراه باشد.

به طور کلی، نتایج این پژوهش با تحقیقات پیشین همسو است و مدل پیشنهادی را تأیید می‌کند. در محیط‌هایی که اوباشگری نادیده گرفته می‌شود، کارکنان ابتدا دچار بدبینی می‌شوند، سپس سکوت اختیار می‌کنند و در نهایت تصمیم به ترک سازمان می‌گیرند. این روند تدریجی بیانگر ضرورت طراحی مداخلات روانی-سازمانی برای کاهش فشارهای روانی و تقویت تاب‌آوری شغلی است. همچنین توجه به سرمایه روان‌شناختی کارکنان و تقویت احساس احترام و عدالت می‌تواند مانع از گسترش این چرخه معیوب شود (Avey et al., 2011; Szabó, 2021). یافته‌های (Sheikhi & Nasti Zayi, 2021) نیز تأکید دارد که حذف طرد اجتماعی و ارتقای روابط انسانی مبتنی بر همدلی، می‌تواند یکی از مؤثرترین راهکارهای پیشگیری از بروز رفتارهای اوباشگرانه باشد.

در مجموع، این مطالعه نشان می‌دهد که اوباشگری در محیط‌های کاری، از طریق شکل‌دهی نگرش‌های منفی (بدبینی) و رفتارهای انفعالی (سکوت)، قصد ترک سازمان را افزایش می‌دهد. بنابراین، هرگونه راهکار مدیریتی برای کاهش ترک خدمت باید علاوه بر اصلاح ساختارهای رسمی، به بازسازی روابط روانی و عاطفی میان کارکنان و مدیران بپردازد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به ماهیت مقطعی داده‌ها اشاره کرد که مانع از بررسی روابط علی در بلندمدت می‌شود. همچنین استفاده از پرسشنامه خودگزارشی ممکن است منجر به بروز سوگیری پاسخ‌دهندگان در جهت مطلوبیت اجتماعی شده باشد. علاوه بر این، جامعه آماری پژوهش محدود به کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز بود و بنابراین تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها یا بخش‌های خصوصی نیازمند احتیاط است. محدودیت دیگر، تمرکز پژوهش بر متغیرهای میانجی بدبینی و سکوت سازمانی است؛ در حالی که سایر عوامل مانند استرس شغلی، فرسودگی یا حمایت اجتماعی نیز می‌توانند نقش مؤثری ایفا کنند که در مدل حاضر لحاظ نشده‌اند.

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده از رویکردهای طولی برای بررسی پویایی روابط میان اوباشگری، بدبینی و ترک سازمان در گذر زمان استفاده شود. همچنین می‌توان نقش تعدیل‌کننده متغیرهایی چون تاب‌آوری شغلی، سرمایه روان‌شناختی یا عدالت سازمانی را در این مدل مورد بررسی قرار داد. مطالعات کیفی نیز می‌تواند با تحلیل روایت‌های شخصی کارکنان از تجارب اوباشگری، عمق بیشتری به فهم پدیده ببخشد. افزون بر این، مقایسه این الگو در سازمان‌های دولتی و خصوصی، یا میان صنایع مختلف، می‌تواند به درک تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری در بروز و پیامدهای اوباشگری کمک کند.

بر اساس یافته‌های این تحقیق، مدیران باید سیاست‌های شفاف و قاطعانه‌ای برای پیشگیری و مقابله با اوباشگری در محیط کار تدوین کنند. آموزش مدیران در زمینه مهارت‌های ارتباطی، مدیریت تعارض و رفتار اخلاقی سازمانی می‌تواند از شکل‌گیری فرهنگ خصمانه جلوگیری نماید. همچنین ایجاد سازوکارهای گزارش‌دهی امن و ناشناس، می‌تواند ترس از افشاگری را کاهش داده و اعتماد میان کارکنان و مدیران را تقویت کند. در نهایت، توجه به رفاه روانی کارکنان، طراحی نظام‌های پاداش مبتنی بر احترام متقابل و ترویج فرهنگ بازخورد سازنده، از راهکارهای کلیدی برای ارتقای سلامت روانی و ماندگاری نیروی انسانی در سازمان است.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.



در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Ghasempour, H., & Viseh, S. M. (2020). Investigating the Effect of Toxic Leadership Style on Voluntary Turnover Intention: Explaining the Mediating Role of Organizational Silence. *Human Resources Development and Support Journal*, 56-82.
- Gretton-Watson, P., Leggat, S. G., & Oakman, J. (2025). Workplace Bullying in Surgery: Exploring the Drivers and Mitigators. *Journal of Health Organization and Management*. <https://doi.org/10.1108/jhom-11-2024-0477>
- Hori, A., Sankai, T., & Miki, A. (2024). Association of Psychological Violence, Harassment, and Cyberbullying With Depression and Turnover Intentions in Female Nurses. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*, 66(5), 181-191. <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2022-037-e>
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of despotic leadership on employee turnover intention: mediating toxic workplace environment and cognitive distraction in academic institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5), 125. <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Manzoor, M. T., Manzoor, T., & Khan, M. (2020). Workplace incivility: A cynicism booster leading to turnover intentions. *DECISION*, 47(1), 91-99. <https://doi.org/10.1007/s40622-020-00238-6>
- Mehter Gharadaghi, V., Maleki, M. H., & Soltani, M. (2024). Designing a Model of Organizational Silence for Public Sector Employees Using a Systematic Literature Review and Meta-synthesis. *Management, Education, and Development in the Digital Age*, 1(4), 163-178. <https://doi.org/10.61838/medda.1.4.11>
- Rahpeyma, A., Naderinasab, M., & Nasiri Farsani, M. (2024). Analysis of Corruption in the Managerial Elections of Sports Federations and Its Impact on Development Strategies. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(2), 34-50. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2040251.1110>
- Ramadhan, M., Emilisa, N., Wijaya, S., & Fubian, D. A. (2024). Workplace Bullying Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi Di Jakarta Barat. *Budgeting Journal of Business Management and Accounting*, 6(1), 321-342. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.11005>
- Saeidipour, B., Akbari, P., & Alizadeh, Z. (2021). The Role of Organizational Silence & Organizational Mobbing on the Turnover Intention. *International Journal of Ethics & Society*, 3(1), 59-69. <https://doi.org/10.52547/ijethics.3.1.59>
- Sawwaed, E. I., & Otarr, A. T. (2025). The Predictive Ability of Organizational Cynicism With Professional Loyalty and Organizational Loyalty in Primary Schools in the North Region Across the Green Line. *Jordanian Educational Journal*, 10(1), 102-124. <https://doi.org/10.46515/jaes.v10i1.1350>
- Sheikhi, R., & Nasti Zayi, N. (2021). The impact of workplace ostracism on organizational incivility with the mediating role of turnover intention among physical education teachers in Sistan region. *Journal of Research in Educational Sports*, 9(24), 161-186. <https://journals.ssrc.ac.ir>
- Shirin, H., & Nazarzadeh, M. (2024). A Study of the Relationship between Organizational Bullying and Teacher Burnout through Organizational Silence. *Applied Educational Leadership*, 5(1), 81-97.
- Syahrul, H., Nurjanah, S., & Parimita, W. (2024). The Effect of Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work-Life on Turnover Intention With Job Satisfaction as a Mediation: Study in Indonesian Aircraft Maintenance Industry PT GMF Aeroasia TBK. *Journal of Ecohumanism*, 3(8). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.5302>

- Szabó, Z. P., Simon, Evelin, Czibor, Andrea, Restás, Péter, Bereczkei, Tamás. (2021). The importance of dark personality traits in predicting workplace outcomes. *Personality and individual differences*, 183, 111112. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111112>
- Tetteh, S., Mensah, R. D., Opata, C. N., & Mensah, C. N. (2021). Service Employees' Workplace Fun and Turnover Intention: The Influence of Psychological Capital and Work Engagement. *Management Research Review*, 45(3), 363-380. <https://doi.org/10.1108/mrr-12-2020-0768>
- Tuckey, M. R., Li, Y., Neall, A. M., Chen, P. Y., Dollard, M. F., McLinton, S. S., & Mattiske, J. (2022). Workplace bullying as an organizational problem: Spotlight on people management practices. *Journal of occupational health psychology*, 27(6), 544. <https://doi.org/10.1037/ocp0000335>
- Tun, N. A., Mon, K. L., Hone, S., Lat, T. W., & Win, H. H. (2024). Work Stress, Workplace Violence, Job Satisfaction and Their Effects on Turnover Intention Among Midwife and Public Health Supervisor II in Myanmar. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 11(10), 3770-3778. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20242853>
- Yazdani, F., Noori, H., & Khalaf, M. (2024). The relationship between organizational trust and organizational resilience with the perception of organizational silence among secondary school art teachers in Karbala. *Educational Leadership Research*, 8(29), 114-192. https://jrlat.atu.ac.ir/article_17265.html?lang=en
- Zhang, H., Sun, L., & Zhang, Q. (2022). How Workplace Social Capital Affects Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Burnout. *International journal of environmental research and public health*, 19(15), 9587. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159587>