فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۸،
دوره هشتم،
سال ششم،
زمستان ۱۴۰۱
صص ۱-۱۲

# تاثیر محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی و رفاه کارکنان

سمیه توکلیان اردکانی[۱]

**چکیده**

در این پژوهش به بررسی تاثیر محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی و رفاه کارکنان پرداخته شد. این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعۀآماری این پژوهش را کارکنان سازمان‌های دولتی شهر تهران تشکیل دادند که با تکیه بر فرمول کوکران، ۳۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartPLS بهره گرفته شد. نتایج این پژوهش نشان داد، محیط‌های سمی سازمانی، تاثیر منفی بر تعلق خاطر کارکنان دارد. همچنین نتایج نشان داد حمایت سازمانی و رفاه کارکنان این رابطه را میانجی می‌کند.

**واژگان کلیدی:** محیط‌های سمی، رفاه کارکنان، تعلق خاطر کارکنان، حمایت سازمانی

۱- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، گرایش تولید، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (نویسنده مسئول)
S.tavakolian83@gmail.com

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

**مقدمه**

تعلق خاصر کارکنان، که به تعهد کارکنان نسبت به شغل و سازمانشان اشاره دارد، به یک دارایی مهم برای شرکت‌هایی تبدیل شده است که به دنبال سازگاری با یک محیط نامطمئن هستند (کاسر و همکاران[1]، ۲۰۱۸). برهمین اساس، توجه بیشتری در میان نظریه‌پردازان رفتار سازمانی به عوامل شخصی و موقعیتی که بر تعلق خاطر کارکنان تأثیر می‌گذارد، وجود دارد (رسول و همکاران[2]، ۲۰۱۹). فرد در حالت تعلق خاطر به سازمان، سرسختانه درگیر کار خود می‌شود زیرا تجربه کاری برای او بسیار لذت بخش است (الساندری و همکاران[3]، ۲۰۲۲). بعد دیگر تعلق خاطر کاری، نیرومندی است که به سطح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی کارمند به هنگام کار اشاره دارد (زهیر و ادوگان[4]، ۲۰۲۱). در این حالت، کارمند تلاش قابل ملاحظه ای در انجام کار نشان می‌دهد و در مقابل موقعیت‌ها و موانع شغلی دشوار، پافشاری و ایستادگی می‌کند. کارکنانی که از نیروی بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند. از این رو، این بعد از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است. براساس آخرین نتایج بررسی‌ها و نظرسنجی‌های انجام شده در سطح بین‌المللی که ازسوی مؤسسات معتبر نظرسنجی صورت پذیرفته است، ۱۵ درصد از کارکنان در سطح دنیا دارای تعلق خاطر بالا می‌باشند (گالوپ[5]، ۲۰۱۸). همچنین بر اساس نتایج گزارش مؤسسه گالوپ، تنها ۹ درصد از کارکنان کشورمان ایران، دارای تعلق خاطر بالا می‌باشند (گالوپ، ۲۰۱۷).

از طرفی امروزه بسیاری از سازمان‌های دولتی و خصوصی با مشکلاتی همچون دستمزد پایین، عواملی همچون محیط‌های سمی در محل‌کار، مانند آزار و اذیت محل‌کار، قلدری در محل‌کار، و طرد شدن از محل‌کار مواجه هستند (لو و همکاران[6]، ۲۰۰۸). چنین محیطی آسیب قابل توجهی برای انگیزه و مشارکت کارکنان است و مطالعات قبلی نشان داده‌اند که محیط کار سمی نقش منفی در تعلق خاطر کارکنان دارد (آمین و همکاران[7]، ۲۰۲۰). در واقع محیط سازمانی یک موضوع بسیار نگران‌کننده است. زیرا محیط کار سمی به رفتار ظالمانه و اغلب خشونت‌آمیز با افراد اشاره دارد و ایمنی و سلامت کارکنان را به خطر می‌اندازد (رسول و همکاران، ۲۰۲۰). تأثیر محیط کار سمی ممکن است در هر سازمانی احساس شود، اما به دلایل شخصی، تعداد بسیار کمی از کارگران حاضر به شکایت رسمی علیه چنین رفتاری هستند (تیلور و ری[8]، ۲۰۱۱). این اجتناب و سکوت توسط قربانیان محیط کار سمی، توجه و مطالعه چنین حوادثی را توسط محققان دشوار می‌کند (برگویست و همکاران[9]، ۲۰۱۸). با این حال، این امر احساس می‌شود که قربانیان خشونت از کمبود رفاه رنج می‌برند. محیط کار سمی توصیفی از رابطه بین کارگران و محل‌کار است (آزوما و همکاران[10]، ۲۰۱۵). دو نوع محیط کار وجود

[1] Koser et al
[2] Rasool et al
[3] Alessandri et al
[4] Zehir & Erdogan
[5] Gallup
[6] Luo et al
[7] Amin et al
[8] Taylor & Rew
[9] Berquist et al
[10] Azuma et al



[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

دارد که قبلاً توسط محققان شناسایی شده بود: یک محیط کار مشترک و یک محیط کار سمی. یک محیط کار مشارکتی مکانی دوستانه با ترکیب مناسبی از لذت، مشارکت و رفتار شهروندی سازمانی است (ولف و همکاران[1]، ۲۰۱۷). محیط کار سمی با رفتار خودشیفته تعریف می‌شود. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که سطح بالای رفاه فیزیکی و روانی کارکنان نقش مهمی در ارائه برخی از نتایج مهم سازمانی که با سازمان‌های با عملکرد بالا مرتبط هستند، مانند تعلق خاطر کارکنان، بازی می‌کند. علاوه بر این، هی و همکاران[2](۲۰۱۹) دریافتند که کارکنانی که سطوح بالاتری از تعلق خاطر را دارند، احتمالاً از تخصیص گسترده منابع روان‌شناختی بهره می‌برند که یکی از آنها رفاه کارکنان است. همچنین شواهد زیادی از مطالعات قبلی وجود دارد که نشان می‌دهد رابطه معنی‌داری بین محیط کار سمی و تعلق خاطر کارکنان وجود دارد (تانوار و کومار[3]، ۲۰۱۹). طبق نظر باکر و آلبرشت[4](۲۰۱۸)، یک کارمند متعهد، عضوی با انگیزه، خودراهنما و مشارکت‌کننده است که نشان‌دهنده افزوده‌ای ارزشمند برای سرمایه انسانی است و باعث رشد و توسعه سازمانی می‌شود.

وجود یک محیط کار سمی بر پیامدهای منفی کارمندان، مانند استرس و مشارکت، تأثیرات منفی دارد. با این حال، متغیرهای واسطه‌ای خاص می‌توانند این اثرات منفی را کاهش دهند و یکی از این متغیرها حمایت سازمانی است. حمایت سازمانی منعکس کننده انتظارات کلی سازمان از اعضایش است و ارزش شخصی هر کارمند را نشان می‌دهد (عمران و همکاران[5]، ۲۰۲۰). وانگ و همکاران[6](۲۰۲۰) در مطالعه‌ای در مورد محیط کار سمی و رابطه آن با استرس کاری دریافتند که حمایت سازمانی تأثیر مثبتی بر بازده کارکنان دارد که تعهد و عملکرد کارکنان را در محل‌کار بهبود می‌بخشد.

با تمامی تفاسیر موجود، بسیاری بر این عقیده هستند که تعلق خاطر کارکنان پیش‌بینی‌کننده نتایج کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است. در عین حال نظرسنجی‌های انجام شده توسط شرکت‌های نظرسنجی و مشاوره نشان می‌دهند که میزان تعلق خاطر کارکنان در سازمان‌ها بسیار پایین و حتی رو به کاهش است و عمده سازمان‌ها از فقدان تعلق خاطر کارکنان رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها شده است (شفیع پور و همکاران، ۱۳۹۷). اما همچنان مشخص نیست تعلق خاطر تحت تاثیر چه عواملی وجود دارد. قطعا عوامل سازمانی و فردی زیادی می‌تواند منجر به ایجاد این احساس در کارکنان شود. اما درک درستی از این عوامل وجود ندارد. به خصوص در ایران، سازمان‌های دولتی اغلب تحت تاثیر قوانین و چارچوب‌های مشخصی فعالیت می‌کنند. با این حال جو سازمانی هر سازمان و نحوه مدیریت عوامل هستند که می‌توانند محیط‌های کاری متفاوتی را برای افراد ایجاد کنند. در نتیجه نیازمند پاسخ این سوال هستیم که محیط‌های سمی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی و رفاه کارکنان چه تاثیری بر تعلق خاطر کارکنان دارد؟

در راستای هدف پژوهش، فرضیات پژوهش به شرح زیر است:

---

[1] Wolf et al
[2] He et al
[3] Tanwar & Kumar
[4] Bakker & Albrecht
[5] Imran et al
[6] Wang et al

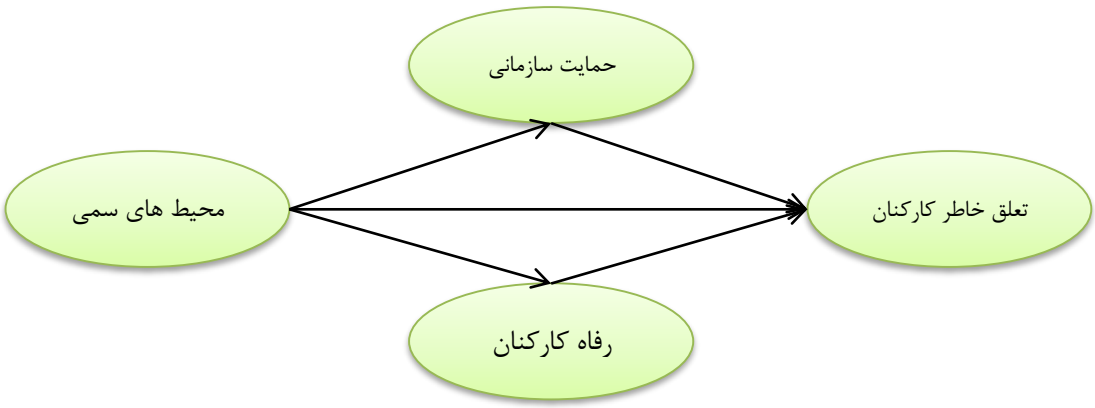
[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان تاثیرگذار است.

حمایت سازمانی تاثیر محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان را میانجی می‌کند.

رفاه کارکنان تاثیر محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان را میانجی می‌کند.

براساس فرضیات مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل زیر ارائه می‌شود:




**شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش**

## روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر از حیث محیط کتابخانه‌ای-میدانی، از نظر هدف کاربردی، از نظر زمان گردآوری داده مقطعی، از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی و علی است. در این پژوهش همچنین با توجه به هدف و ماهیت پژوهش از روش کمی استفاده شده است. جامعهٔ آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان‌های دولتی شهر تهران است که غیرقابل شمارش در نظر گرفته شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد بنابراین ۳۸۵ نفر از نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استاندراد بهره گرفته شد که پایایی و روایی آن موردسنجش و تایید قرار گرفت. نتایج به شرح جدول زیر است.

**جدول ۱: ضریب میانگین واریانس استخراج شده و ضریب پایایی ترکیبی**

| مولفه | ضریب آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | میانگین واریانس استخراج شده |
|---|---|---|---|
| محیط‌های سمی سازمانی | ۰٫۸۱۲ | ۰٫۸۳۵ | ۰٫۵۵ |
| تعلق خاطر کارکنان | ۰٫۸۶۲ | ۰٫۸۸۳ | ۰٫۵۲ |
| حمایت سازمانی | ۰٫۷۵۳ | ۰٫۷۵۰ | ۰٫۵۳ |
| رفاه کارکنان | ۰٫۷۹۰ | ۰٫۷۱۱ | ۰٫۵۱ |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است میزان AVE همه متغیرها بالای ۰,۵ قرار دارد و ضریب پایایی ترکیبی در هر یک متغیرها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده در همان متغیر است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۷ است. در نتیجه پایایی ابزار تحقیق موردتایید قرار دارد. برای تجزیه و تحلیل ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و PLS بهره گرفته شد.

**یافته های پژوهش**

در بخش آمار توصیفی پژوهش در ابتدا به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان پرداخته شد. بر اساس جدول ۲، نتایج بررسی‌ها نشان داد ازنظر جنسیت بیشترین حجم نمونه مربوط به مردان است. همچنین بیشترین حجم از نمونه را افرادی در بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و همچنین تحصیلات کارشناسی تشکیل داده‌اند.

**جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان**

| جنسیت | | سن | | | | تحصیلات | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مرد | زن | زیر ۳۰ سال | ۳۰-۴۰ سال | ۴۰-۵۰ سال | بالای ۵۰ سال | کارشناسی | کارشناسی ارشد | دکتری |
| ۱۸۵ | ۲۰۰ | ۲۹ | ۲۹۱ | ۴۴ | ۲۱ | ۲۴۳ | ۱۱۲ | ۳۰ |

در ادامه به توصیف متغیرهای پژوهش پرداخته شد. نتایج بررسی‌ها بر اساس جدول ۳ نشان داد، میانگین تمامی متغیرها بالای ۳ می‌باشد.

**جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق**

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | چولگی | کشیدگی |
|---|---|---|---|---|
| محیط‌های سمی سازمانی | ۳/۲۸۴ | ۱/۲۳۷ | -۰/۴۲۸ | -۱/۶۴۹ |
| تعلق خاطر کارکنان | ۳/۲۵۹ | ۱/۳۱۰ | -۰/۳۸۷ | -۱/۴۵ |
| حمایت سازمانی | ۳/۲۸۰ | ۱/۳۱۴ | -۰/۳۵۹ | -۱/۴۷۸ |
| رفاه کارکنان | ۳/۳۱۴ | ۱/۲۵۳ | -۰/۴۱۶ | -۱/۵۱۵ |

همان‌گونه که بیان شد، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است، در سطح خطای ۵ درصد آزمون می‌شود. بنابراین اگر سطح معنی‌داری آماره آزمون بزرگ‌تر مساوی ۰/۰۵ به دست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به‌عبارت‌دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض‌های آماری به‌صورت زیر تنظیم می‌شود:

H0: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

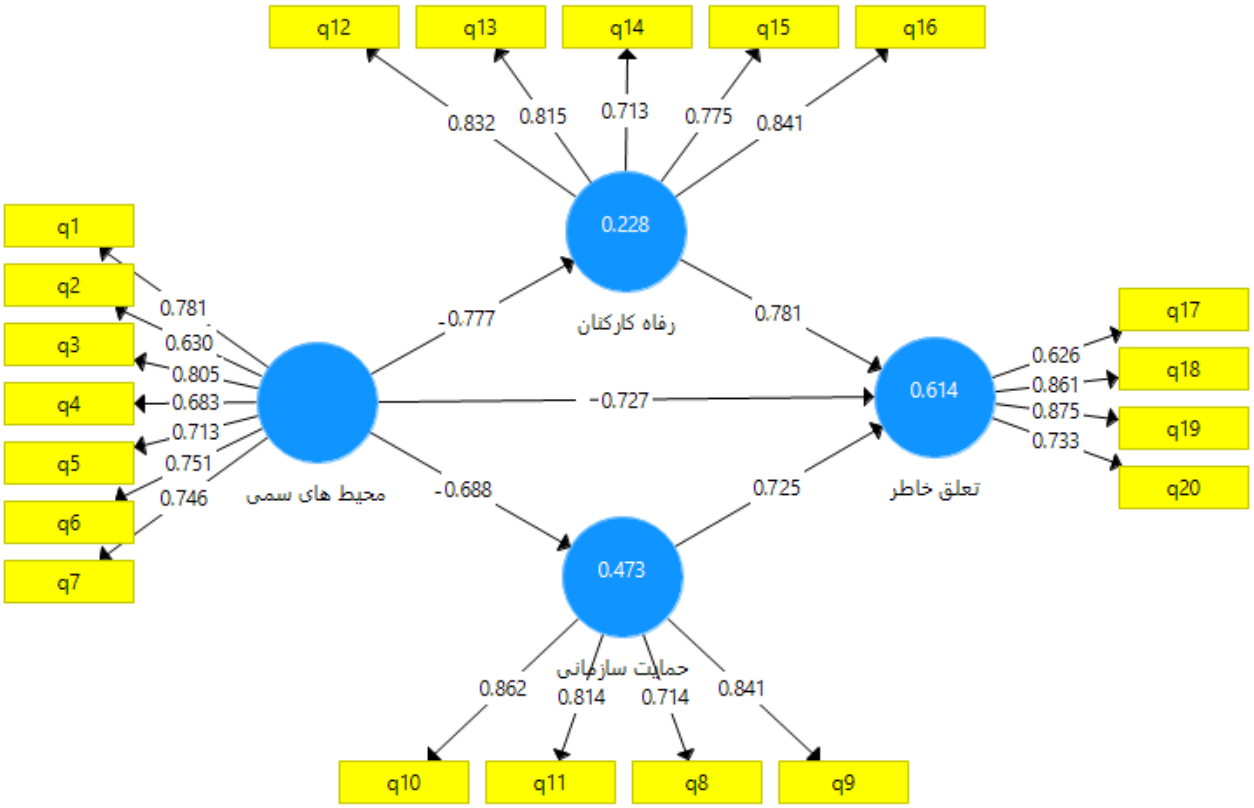
H1: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

نتایج آزمون به شرح جدول ۴ است که نشان می‌دهد داده‌ها از توزیع نرمالی پیروی نمی‌کنند.

**جدول ۴: نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف**

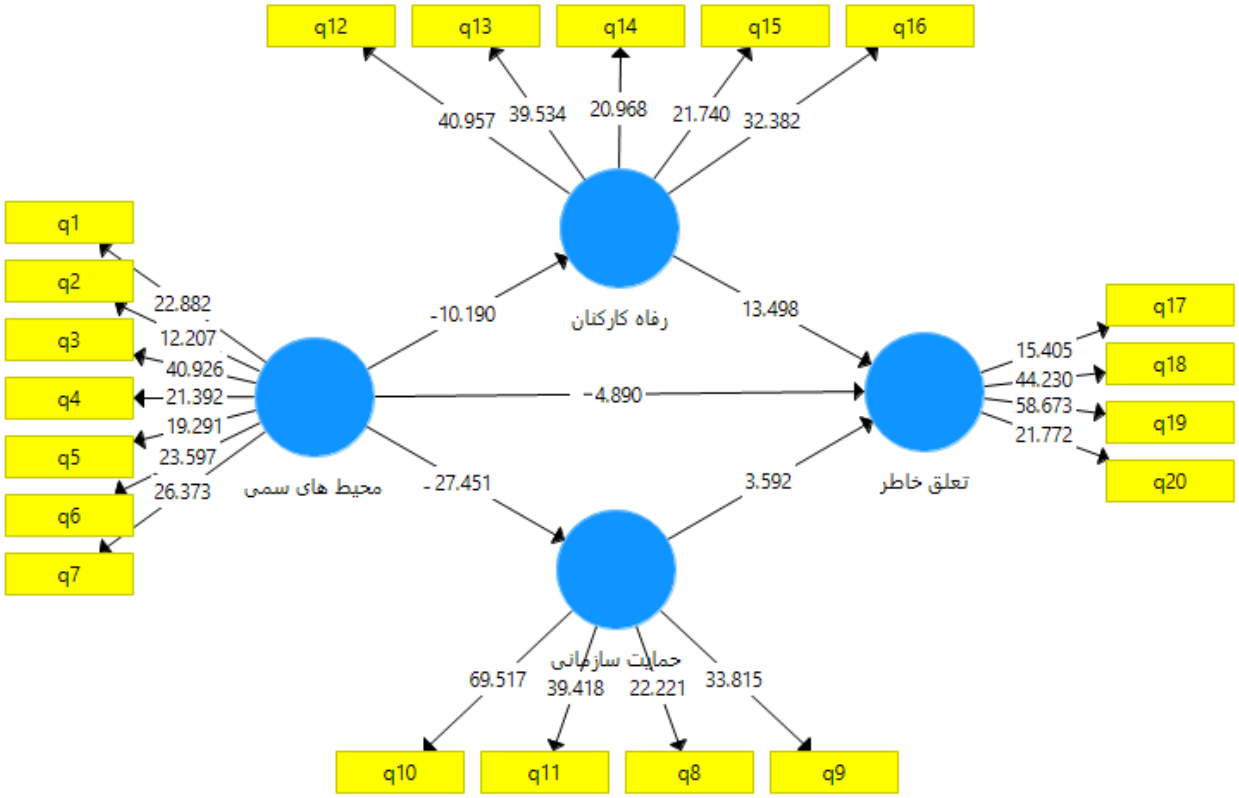
| متغیر | آماره آزمون | سطح معنی‌داری | نتیجه |
|---|---|---|---|
| محیط‌های سمی سازمانی | ۰/۲۵۰ | ۰/۰۰۰ | نرمال نیست |
| تعلق خاطر کارکنان | ۰/۱۹۵ | ۰/۰۰۰ | نرمال نیست |
| حمایت سازمانی | ۰/۱۷۸ | ۰/۰۰۰ | نرمال نیست |
| رفاه کارکنان | ۰/۲۰۴ | ۰/۰۰۰ | نرمال نیست |

در بخش امار استنباطی برای بررسی روابط میان متغیرها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartPLS بهره گرفته شد. خروجی این نرم‌افزار به شرح شکل های زیر است.




**شکل ۲: بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل**

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]




**شکل ۳: معناداری مدل**

همانگونه که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، بارهای عاملی و ضرایب مسیر برای تمامی روابط مدل، بالای ۰,۵ است که می‌توان گفت میزان قابل قبولی است. همچنین بر اساس خروجی های شکل ۳، آماره معناداری برای روابط مدل بالای ۱,۹۶ است که می‌توان گفت روابط مدل معنادار است. بر همین اساس می‌توان گفت روابط میان طبقات مدل معنادار است.

همچنین برای بررسی برازش مدل از شاخص ضریب تعیین، شاخص ارتباط پیش‌بین و شاخص GOF استفاده شد.

شاخص ضریب تعیین $(\mathbf{R^2})$ متغیرهای وابسته

مقدار $R^2$ برای سازه‌های درون‌زای پژوهش به میزان ۰,۲۲۸، ۰,۶۱۴، ۰,۴۷۳ محاسبه‌شده است.

شاخص ارتباط پیش‌بین $\mathbf{Q^2}$

مقدار $Q^2$ برای شاخص‌های تحقیق ۰,۲۸۴، ۰,۲۶۹، ۰,۲۳۴ و ۰,۳۱۱ است که مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند.

شاخص GOF

این شاخص ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و $R^2$ به‌صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.507 \times 0.438} = .471$$

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

با توجه به اینکه این شاخص برای مدل پژوهش حاضر ۰,۴۷۱ محاسبه‌شده می‌توان گفت مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. براساس نتایج می‌توان گفت روابط مدل معنادار است. نتایج بررسی روابط مستقیم به شرح زیر است:

**جدول ۵: نتایج بررسی فرضیات**

| مسیر | ضریب مسیر | معناداری | نتیجه |
|---|---|---|---|
| محیط‌های سمی سازمانی-تعلق خاطر کارکنان | -۰,۷۲۷ | -۴,۸۹۰ | معنادار |
| محیط‌های سمی سازمانی-حمایت سازمانی | -۰,۶۸۸ | -۲۷,۴۵۱ | معنادار |
| محیط‌های سمی سازمانی-رفاه کارکنان | -۰,۷۷۷ | -۱۰,۱۹۰ | معنادار |
| حمایت سازمانی- تعلق خاطر کارکنان | ۰,۷۲۵ | ۳,۵۹۲ | معنادار |
| رفاه کارکنان- تعلق خاطر کارکنان | ۰,۷۸۱ | ۱۳,۴۹۸ | معنادار |

نتایج نشان داد محیط‌های سمی سازمانی تاثیر معنادار اما منفی بر تعلق خاطر کارکنان دارند. همچنین بررسی روابط میانجی به شرح زیر است:

مطابق با جدول ۵؛ در بررسی فرضیه میانجی اول، از بررسی روابط مستقیم و روابط کل استفاده شد. بررسی‌ها نشان داد میزان ضریب مسیر برای تاثیر مستقیم محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان ۰,۷۲۷- است. همچنین اثر کل برابر با ۱,۲۲ محاسبه شده که با توجه به اینکه بیشتر از میزان ۰/۵ است، می‌توان گفت اثر میانجی تایید می‌شود. همچنین شاخص VAF به شرح زیر محاسبه شد:

$$0.408 = \frac{0.688 * 0.725}{(0.688 * 0.725) + 0.727}$$

با توجه به میزان ضریب VAF می‌توان گفت ۴۰ درصد از اثر کل محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان از طریق حمایت سازمانی تبیین می‌شود.

همچنین در بررسی فرضیه میانجی دوم، اثر کل برابر با ۱,۳۳ محاسبه شده که با توجه به اینکه بیشتر از میزان ۰/۵ است، می‌توان گفت اثر میانجی تایید می‌شود. همچنین شاخص VAF برابر با ۰,۴۵۵ است که می‌توان گفت ۴۵ درصد از اثر کل محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان از طریق رفاه کارکنان تبیین می‌شود.

**نتیجه گیری و پیشنهادات**

همان‌گونه که ملاحظه شد، در این پژوهش به بررسی تاثیر محیط‌های سمی سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی و رفاه کارکنان پرداخته شد. نتایج نشان داد محیط‌های سمی سازمانی تاثیر منفی و معناداری بر تعلق خاطر کارکنان دارند و رفاه کارکنان و حمایت سازمانی این رابطه را میانجی می‌کند. در این راستا مطالعات قبلی همچنین تایید کردند که محیط کار سمی با تعلق خاطر کارکنان ارتباط منفی دارد (استابر و همکاران[1]، ۲۰۱۹). به طور مشابه، یک نظرسنجی در مقیاس بزرگ‌تر توسط رسول و همکاران[2](۲۰۱۹) انجام شد که مربوط به بخش بانکداری در

[1] Stuber et al
[2] Rasool et al

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

چین بود. نتایج مطالعه آنها تأیید کرد که یک محیط کار سمی با تعلق خاطر کارکنان ارتباط منفی دارد که باعث کاهش بهره وری هر کارگر می‌شود. علاوه بر این، این تحقیق همچنین نشان داد که رفاه کارگران تحت تأثیر تقاضاهای شغلی بالا و فشارهای کاری قرار می گیرد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که برخی از راه‌حل‌های ممکن می‌تواند منبع کاهش یک محیط کار سمی برای کارمندان باشد که در نهایت باعث افزایش تعلق خاطر کارکنان خواهد شد. در این راستا مدیران باید کارکنان بدی را که عامل اصلی محیط‌های سمی محیط کار هستند شناسایی کنند و سپس به آنها آموزش مهارت‌های نرم ارائه دهند.

یافته‌های این مطالعه همچنین رابطه منفی بین محیط کار سمی و حمایت سازمانی را تایید می‌کند. وانگ و همکاران[1] (۲۰۲۰) در مطالعه خود پیشنهاد گردد که خشونت در محل‌کار، حمایت سازمان‌ها را کاهش می‌دهد. یافته‌های این تحقیق تأیید می‌کند که بین حمایت سازمانی و تعلق خاطر کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. این تحقیق همچنین نقش میانجی رفاه کارکنان و حمایت سازمانی را تایید کرد. براین اساس، تئوری حمایت سازمانی پیشنهاد می‌کند که افراد زمان و تلاش خود را در محل‌کار با نتایج ارزشمند معاوضه می‌کنند. بنابراین، اگر شرکت‌ها غرامت و مزایایی را مبتنی بر تلاش افراد به آنها ارائه دهند، کارگران راضی خواهند بود و با چشم‌انداز سازمان‌ها درگیر خواهند شد. به طور مشابه، چن و همکاران[2] (۲۰۲۰) نشان دادند که حمایت سازمانی درجه ای است که کارگران فکر می‌کنند که سازمان آنها برای مشارکت آنها ارزش قائل است و به رفاه آنها اهمیت می‌دهد.

براساس نتایج، رابطه منفی بین محیط کار سمی و مشارکت کارکنان تأیید می‌کند که اگر کارکنان در یک محیط سمی کار کنند، احساسات منفی را در بین سایر همکاران گسترش می‌دهند. احساسات ناشی از محیط کار سمی، یعنی آزار و اذیت، قلدری و طرد شدن، می‌تواند مضر باشد و منجر به استرس غیر ضروری، فرسودگی شغلی، افسردگی و اضطراب در بین کارگران شود. همچنین رفاه کارکنان بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد که تعلق خاطر کارکنان را به کار و همچنین سازمان افزایش می‌دهد. تعلق خاطر کارکنان باعث ایجاد هماهنگی در سازمان می‌شود. هنگامی که یک سازمان برای رفاه کارگران کار می‌کند، محیط سمی محل‌کار را کاهش می‌دهد و پایداری را برای عملکرد سازمان به ارمغان می‌آورد.

براساس نتایج بدست آمده، پیشنهادات زیر به مدیران سازمان‌های دولتی شهر ترهان ارائه می‌شود.

افزایش نظارت مدیران برای کاهش رفتارهای سمی در سازمان

ایجاد چارچوب‌ها و قوانین محدود کننده و بازدارنده جهت کاهش رفتارهای سمی

حمایت مدیران از حقوق کارکنان و ایجاد جو سازمانی حمایتگر

## منابع

شفیع پور، سیده فاطمه؛ دیانتی، ربابه؛ زارع زیدی، علیرضا و متانی، مهرداد (۱۳۹۷). بررسی تاثیرسکوت سازمانی برتعلق خاطرکاری کارکنان منطقه پستی۱۶تهران. *مجله نخبگا نعلوم و مهندسی*، ۳(۱).

[1] Wang et al
[2] Chen et al

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V. & Consiglio, C., (2022). From positive orientationto job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*,16: 767-788.

Amin, A.; Liu, Y.; Yu, J.; Chandio, A.A.; Rasool, S.F.; Luo, J.; Zaman, S. (2020). How does energy poverty affect economic development? A panel data analysis of South Asian countries. *Environ. Sci. Pollut. Res. Int*. 27, 31623–31635.

Bakker, A.B.; Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Dev. Int*. 23, 4–11.

Berquist, R.; St-Pierre, I.; Holmes, D. (2018). Uncaring Nurses: Mobilizing Power, Knowledge, Difference, and Resistance to Explain Workplace Violence in Academia. *Res. Theory Nurs. Pract*. 32, 199–215.

Chen, T.; Hao, S.; Ding, K.; Feng, X.; Li, G.; Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Empl. Relat. Int. J.*, 42, 166–179.

Gallup. (2018). State of the Global Workplace 2017, Retrieved from http://www. managerlenchanteur .org/wp-content/uploads/Gallup-State-of-the-Global-Workplace-Rep

He, J.; Morrison, A.M.; Zhang, H. (2019). Improving millennial employee well-being and task performance in the hospitality industry: The interactive effects of HRM and responsible leadership. *Sustainability*, 11, 4410.

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. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, 6, 82.

Koser, M.; Rasool, S.F.; Samma, M. (2018). High Performance Work System is the Accelerator of the Best Fit and Integrated HR-Practices to Achieve the Goal of Productivity: A Case of Textile Sector in Pakistan. *Glob. Manag. J. Acad. Corp. Stud*. 8, 10–21.

Luo, Y.; He, J.; Du, W.; Zeng, W.; Li, J.; Liu, Y. (2008). Survey on occupational hazards of 58 small industrial enterprises in Guangzhou city. *Chin. J. Ind. Med*. 21, 186–187.

Rasool, S.F.; Maqbool, R.; Samma, M.; Zhao, Y.; Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, 11, 2589.

Rasool, S.F.; Samma, M.; Anjum, A.; Munir, M.; Khan, T.M. (2019). Relationship between modern human resource management practices and organizational innovation: Empirical investigation from banking sector of china. *Int. Trans. J. Eng. Manag. Appl. Sci. Technol*. 10, 1–11.

Rasool, S.F.; Wang, M.; Zhang, Y.; Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 912.

Stuber, F.; Seifried-Dübon, T.; Rieger, M.A.; Zipfel, S.; Gündel, H. Junne, F.; (2019). Contributors of the SEEGEN Consortium. Investigating the Role of Stress-Preventive Leadership in the Workplace Hospital: The Cross-Sectional Determination of Relational Quality by Transformational Leadership. *Front. Psychiatry*, 10, 622. ort- 2017_Executive-Summary.pdf.

Tanwar, K.; Kumar, A. (2019). Employer brand, person-organisation fit and employer of choice. *Pers. Rev*.

Taylor, J.L.; Rew, L. (2011). A systematic review of the literature: Workplace violence in the emergency department. *J. Clin. Nurs*., 20, 1072–1085.

Wang, Z.; Zaman, S.; Rasool, S.F.; uz Zaman, Q.; Amin, A. (2020). Exploring the Relationships Between a Toxic Workplace Environment, Workplace Stress, and Project Success with the Moderating Effect of Organizational Support: Empirical Evidence from Pakistan. *Risk Manag. Healthc. Policy*, 13, 1055–1067.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

Wang, Z.; Zaman, S.; Rasool, S.F.; uz Zaman, Q.; Amin, A. (2020). Exploring the Relationships Between a Toxic Workplace Environment, Workplace Stress, and Project Success with the Moderating Effect of Organizational Support: Empirical Evidence from Pakistan. *Risk Manag. Healthc. Policy*, 13, 1055–1067.

Wolf, L.A.; Perhats, C.; Delao, A.M.; Clark, P.R. (2017). Workplace aggression as cause and effect: Emergency nurses' experiences of working fatigued. *Int. Emerg. Nurs*, 33, 48–52.

Zehir C &Erdogan E.(2021). The Association between Organizational Silence and Ethica Leadership through Employee Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24:1389–1404.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]

# The Effect of Toxic Organizational Environments on Employees' Sense of Belonging with Regard to the Mediating Role of Organizational Support and Employee Well-Being

Somayeh Tavakoliyan Ardakani[1]

**Abstract**

In this research, the impact of organizational toxic environments on employees' sense of belonging was investigated, considering the mediating role of organizational support and employees' well-being. This research is applied in terms of purpose and descriptive survey. The statistical population of this research was made up of the employees of government organizations in Tehran, and based on the Cochran formula, 385 people were selected as a sample. A standard questionnaire was used to collect information in this research, and its validity and reliability were confirmed. In this research, partial least squares method and smartPLS software were used for data analysis. The results of this research showed that toxic organizational environments have a negative effect on employee belongingness. Also, the results showed that organizational support and employee well-being mediate this relationship.

**Keywords:** Toxic Environments, Employee Well-Being, Employee Belonging, Organizational Support

1- MA in Industrial Management, Production Orientation, Najaf Abad Branch, Islamic Azad University, Najaf Abad, Iran (Responsible Author)

[ Downloaded from jnraims.ir on 2025-11-02 ]