



The University of Tehran Press

Social Capital Management

Home Page: <https://jscm.ut.ac.ir/>

Online ISSN: 2423-6233

Analyzing the effect of invisible employees on the creation of organizational poisoning with the moderation of social capital

Mehdi Deyhimpour 

Department of Management, Faculty of Management, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Iran.
Email: deyhimpour1357@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received January 14, 2023
Revised June 03, 2023
Accepted June 13, 2023
Published online 09 December 2023

Keywords:
Invisible Employees,
Organizational Poisoning,
Social Capital.

ABSTRACT

One of the basic crises of organizations in today's era is the low presence and lack of work of employees under the name of invisible employees, the spread of this phenomenon along with the inherent weaknesses of government organizations leads to the creation of a tense and toxic atmosphere in the organization. Organizations can use the concept of social capital to face this phenomenon. The present research aims to adjust the relationship of invisible employees in creating organizational poisoning with an emphasis on the variable of social capital, which is applied research with a descriptive-correlational method. The statistical population of the research was the employees of government organizations in Mazandaran province, 230 people were selected by random cluster sampling method. Data was collected by questionnaire and reliability (by calculating Cronbach's alpha and combined reliability) and face validity were confirmed. Demographic information (descriptive statistics) was used for data analysis, and SPSS and PLS3 software were used for data analysis in the inferential part. The results of the research indicated that the behaviors of invisible employees affect the creation of organizational poisoning and the variable of social capital moderates this relationship.

Cite this article: Deyhimpour, M. (2024). Analyzing the effect of invisible employees on the creation of organizational poisoning with the moderation of social capital. *Social Capital Management*.10 (4), 411-425. Doi: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.353814.2380>



© Mehdi Deyhimpour. Publisher: University of Tehran Press.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.353814.2380>



انتشارات دانشگاه تهران

مدیریت سرمایه اجتماعی

سایت نشریه: <https://jscm.ut.ac.ir/>

شاپا الکترونیکی: ۶۲۳۳-۲۴۲۳

تأثیر کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی با تعدیلگری سرمایه اجتماعی

مهدی دیهیم‌پور

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (عج)، نوشهر، ایران. رایانامه: deyhim1357@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۱۸

کلیدواژه:

کارکنان نامرئی،

مسمومیت سازمانی،

سرمایه اجتماعی.

یکی از بحران‌های اساسی سازمان‌ها در عصر حاضر حضور کم‌رنگ و کم‌کاری کارکنان تحت عنوان کارکنان نامرئی است که سرایت این پدیده در کنار کم‌وکاستی‌های ذاتی سازمان‌های دولتی منجر به ایجاد جوّی متشنج و مسموم در سازمان می‌شود. سازمان‌ها برای مواجهه با این پدیده می‌توانند از مفهوم سرمایه اجتماعی استفاده کنند. پژوهش حاضر با هدف تعدیل رابطه کارکنان نامرئی در ایجاد مسمومیت سازمانی، با تأکید بر متغیر سرمایه اجتماعی، تحقیقی کاربردی است که با روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی استان مازندران بودند که تعداد ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری شد و پایایی (با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی به صورت صوری و همگرا تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از اطلاعات جمعیت‌شناختی (آمار توصیفی) و در بخش استنباطی نیز برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss و pls3 استفاده شد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که رفتارهای کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی تأثیر می‌گذارد و متغیر سرمایه اجتماعی این رابطه را تعدیل می‌کند.

استناد: دیهیم‌پور، مهدی (۱۴۰۲). تحلیل تأثیر کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی با تعدیلگری سرمایه اجتماعی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۰ (۴) ۴۱۱-۴۲۵.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.353814.2380>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© مهدی دیهیم‌پور.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.353814.2380>



مقدمه

یکی از شاخص‌های مهم هزاره سوم سرعت بالای تغییرات محیطی همچون سختی رقابت، تهدیدات محیطی، فشار ذی‌نفعان، عدم قطعیت، و پویایی محیط (Jang et al., 2017) و تأثیرپذیری سازمان‌ها از این عوامل است. از این رو فهم و مطالعه مسائل سازمانی، به‌ویژه محیط کار و جو سازمانی (Too & Harvey, 2012)، ضرورتی انکارناپذیر محسوب می‌شود. جو سازمان بیان‌کننده ادراک کارکنان از بستر سازمانی است که در احساسات و رفتارهای آنان تبلور می‌یابد و مشتمل بر ویژگی‌های وصف‌کننده و تمایزبخش از سایر سازمان‌هاست. جو سازمانی مطلوب منبعی مهم در تأمین سلامت روانی محسوب می‌شود. اما وجود رفتارهای ناپسند همچون رفتارهای نفاق‌افکن و قانون‌گریز و اخلاق‌ستیز در سازمان باعث بروز خصیصه‌های منفی (همانند بداندیشی، کینه‌توزی، خیانت، بی‌عاطفگی) و رویدادهایی نظیر خصم‌شی‌های سمی^۱ و اتخاذ سبک‌های مدیریتی مسموم می‌شود که در نهایت به مسمومیت سازمانی^۲ می‌انجامد. این پدیده به باور اندیشمندان حوزه سازمان و مدیریت یکی از معضلات فراگیر اجتماعی است (Kasalak, 2019). به دلیل پیچیدگی و درهم‌تنیدگی و عدم سهولت تشخیص مسائل و مشکلات سازمان‌ها و همچنین با توجه به ماهیت انسانی و تفاوت‌های رفتاری کارکنان، مدیران سازمان ناچار به استفاده از همه ظرفیت‌های منابع انسانی خویش (توکلی و معتمدی، ۱۳۹۹) به منزله اساسی‌ترین عامل رشد و توسعه همه‌جانبه در سازمان (بنی‌هاشمی و بنی‌هاشمی، ۱۴۰۰) هستند. به‌رغم نقش بی‌بدیل سرمایه‌های انسانی در اثربخشی و ارزش‌آفرینی در سازمان، برخی از کارکنان با طفره رفتن از انجام دادن وظایف روند فعالیت سازمان را با اختلال مواجه می‌کنند که از آنان با عنوان کارکنان نامرئی^۳ یاد می‌شود. این افراد صرفاً در حال سپری کردن زمان کاری هستند و تلاش می‌کنند در سایه پنهان سازمان باشند. کارکنان نامرئی، در عین حال که در سازمان حضور دارند، غایب هستند. این افراد، با وجود حضور فیزیکی در بخش‌های مختلف محل کار، فعالیتشان عملاً برآیند و نتیجه‌ای برای سازمان به دنبال ندارد (منطقی، ۱۳۹۸) و تداوم این موضوع می‌تواند هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل کند. به اذعان همه اندیشمندان، شکل‌های سستی و ملموس سرمایه‌های سازمانی در پیشرفت سازمان‌ها (آبی‌اغی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۰۰) کم‌رنگ شده و مبانی مزیت رقابتی سازمان‌ها از منابع سخت و دارایی‌های ملموس به دارایی‌های غیر ملموس و سرمایه‌های فکری و ارتباطی و اجتماعی (یوسف‌زاده و کیاکجوری، ۱۳۹۴: ۹۶) که از آن به سرمایه اجتماعی تعبیر می‌شود تغییر کرده است. شواهد نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی عامل کلیدی در کسب مزیت رقابتی و موفقیت اقتصادی پایدار سازمان‌هاست (Cheng et al., 2017)؛ طوری که بنیان رشد و توسعه جوامع بر آن استوار شده است.

یکی از پدیده‌های نامطلوب اثرگذار بر عملکرد سازمان‌های دولتی، که متأثر از گسترش روزافزون امکانات دیجیتالی و سهولت دسترسی به فضای اینترنت در محل کار است، حضور کم‌رنگ کارکنان در محل کار است. تداوم این پدیده و مضاعف شدن آن با برخی از نارسایی‌های ذاتی این سازمان‌ها از قبیل ساختارهای بلند سلسله‌مراتبی، تمرکز تصمیم‌گیری، رفتارهای غیر منصفانه و فرصت‌طلبانه برخی مدیران، اعمال تغییرات بعضاً بدون برنامه در ساختار، وظایف چندگانه، عدم ثبات شغلی و مدیریتی، مکفی نبودن حقوق و دستمزد، انتصاب سیاسی مدیران دولتی یا واکنش در برابر تهدیدهای گروه‌های فشار با تولید آنتروپی مثبت ارکان سازمان‌های دولتی را هدف قرار می‌دهند. وقوع این قبیل حوادث موجب پدید آمدن مسمومیت سازمانی می‌شود. شکل‌گیری این پدیده در سازمان‌های دولتی شرایط خاصی را به وجود می‌آورد که باعث می‌شود کارکنان از سازمان دل‌زده شوند. شرایط خدمت به نحوی پیش می‌رود که اکثریت کارکنان احساس ناامیدی و سرخوردگی می‌کنند و صرف مشکلات معیشتی را تنها دلیل ادامه فعالیتشان در سازمان می‌دانند. تداوم این وضعیت، ضمن ایجاد تقابل بین کارکنان و سازمان، موجب کم‌کاری، اهمال‌کاری، طفره‌روی، و ایجاد اختلال در امور جاری سازمان می‌شود و فرورفتن سازمان‌های دولتی در باتلاق نامرئی شدن کارکنان را در پی دارد. تداوم حیات سازمان‌های دولتی منوط به حضور فعال کارکنانی است که از تعهد و مسئولیت‌پذیری بالایی برخوردار باشند اما خطری که این سازمان‌ها را تهدید می‌کند بروز رفتارهای منفی ناشی از عدم انعطاف‌پذیری کارکنان و مدیریت این سازمان‌ها برای تطابق با وضعیت موجود است. بنابراین، سازمان‌های دولتی مسموم در بلندمدت، ضمن وارد ساختن صدماتی به کارکنان و مدیران

1. toxic politics

2. organizational toxicity

3. invisible employee

شاغل، متحمل تبعات منفی نیز می‌شوند؛ همچون کاهش اعتماد عمومی، مشروعیت و مقبولیت نظام، مشارکت عمومی و همگرایی در جامعه. بی‌توجهی یا مدیریت ناصحیح این شرایط می‌تواند، ضمن تقلیل توانایی خدمت‌رسانی، موجب به مخاطره افتادن دوام و بقای سازمان‌های دولتی شود و آنان را تا مرحله مرگ و نیستی پیش ببرد. بنابراین توجه مدیران و کارکنان این سازمان‌ها را می‌طلبد تا مانع از انتشار این ویروس شوند. به همین منظور، دغدغه ذهنی محقق در این پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که تأثیر کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی چگونه است؟ و سرمایه اجتماعی چگونه این تأثیر را تعدیل می‌کند؟

نتایج این پژوهش می‌تواند برای سازمان‌های دولتی اهمیت بسزایی داشته باشد و به مدیران این سازمان‌ها کمک کند تا از منابع و انرژی سازمان بهتر استفاده کنند و در جهت ایجاد انگیزه و انرژی در سازمان از همه‌توان و انرژی کارکنان بهره ببرند تا بتوانند از هزینه‌های حقوق و دستمزد برآیندی مناسب برای سازمان به دست بیاورند.

مبانی نظری

یکی از بحران‌های سازمان‌های عصر حاضر بحرانی به نام کارکنان نامرئی یا حضور حاضر غایب کارکنان است. این قبیل کارکنان، به‌رغم حاضر شدن در محل کار، به دلیل مشکلات عدیده (سازمانی و فردی) و تقلیل توان روحی و جسمی اغلب مورد بی‌اعتنایی قرار می‌گیرند. تقابل بین این کارکنان و سازمان‌شان به تدریج جوّ سازمانی را آلود می‌کند و موجب بروز رفتارهای سمّی می‌شود. یکی از ابزارهای مورد استفاده مدیران برای مواجهه با این شرایط منفی استفاده از سرمایه اجتماعی و مواهب مرتبط با این پدیده است.

کارکنان نامرئی

یکی از بحران سازمان‌های عصر حاضر پدیده‌ای به نام کارکنان نامرئی (حضور حاضر غایب) است. حاضران غایب افرادی هستند که هر روز در محل کار خود حاضرند، اما ذهن و توجه ایشان جای دیگری است. به عبارت دیگر توانایی‌های ذهنی و جسمی این کارکنان به دلیل صرف شدن در مسائلی غیر از محیط کار یا مشکلات بیش‌ازاندازه محیط کار تقلیل یافته است. توانایی روحی و جسمی این افراد برای انجام دادن کار از دست رفته یا کمتر به کار گرفته شده است یا به راحتی مورد بی‌اعتنایی قرار گرفته‌اند (کمالی و رجیبی، ۱۳۹۸). شیوه رفتاری کارکنان نامرئی معمولاً به گونه‌ای خاص است؛ مانند شاکی بودن از همکاران و مدیران، احساس قدرناشناسی و بی‌اعتنایی (Kratz & Brown, 2013)، انجام دادن کار به صورت صوری و ظاهری، تمایل به کم‌رنگی و در حاشیه بودن (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۷)، فرصت‌طلبی و زیرکاردرروی، افسردگی و کسالت در محیط کار، ناسزاگویی و آسیب زدن به تجهیزات، غیبت‌های متعدد، انجام دادن کار با تأخیر (Gostick & Elton, 2019)، عدم احساس تعلق به سازمان و تمایل به ترک خدمت (Doucet et al., 2015). متغیر کارکنان نامرئی دارای ابعادی به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. ابعاد کارکنان نامرئی

منبع	مفهوم	بعد
خلیلی (۱۳۹۷)؛ وینست و همکاران (۲۰۱۳)	به معنای ائتلاف وقت در کار و در اصطلاح دانش مدیریت موقعیتی از بی‌کاری است که بر اساس آن بهره‌وری نیروی کار در حد مطلوب نیست.	زیرکاردرروی
ساک‌زاده (۱۳۹۳)؛ آنگوندوز و آرپلماز (۲۰۱۸)	به معنای تمایل به ارائه تلاش کمتر در موقعی است که کارمند تصور در ایجاد اوقات فراغت بیشتری دارد بدون اینکه با نتیجه منفی مواجه شود.	ظرفه‌روی از کار
محمدیاری و همکاران (۱۳۹۷)؛ اقبال (۲۰۱۶)	عمل کارکنانی است که با وجود حضور فیزیکی در سازمان تخصص و اندیشه و توان خود را در زمینه اهداف شخصی در خارج از سازمان به کار می‌گیرند.	ترک خدمت مجازی
محمدیاری و همکاران (۱۳۹۷)؛ هیپ و همکاران (۲۰۱۵)	به معنای ارائه تلاش کمتر نسبت به سایر کارکنان، صحبت کردن بیش‌ازحد با همکاران، استراحت طولانی‌تر، اشتباهات عمدی، تأخیر در محل کار، و ... است.	غفلت از کار

مسمومیت سازمانی

ماحصل جهانی سازی در هزاره سوم پیشرفت در زمینه های گوناگون علمی، فناوری، آموزشی، و ... است که به تغییر و تحول در سازمان ها منجر شده است؛ طوری که این تحولات ساختار و عملکرد سازمان ها را تحت الشعاع خود قرار می دهد (Kucuk & Demirtas, 2021). از این رو ممکن است کارکنان و مدیریت انعطاف پذیری لازم را برای این وضعیت نداشته باشند و رفتارهای منفی از خود بروز دهند. تداوم این شرایط موجب شکل گیری جوئی نامطلوب در سازمان می شود که از آن با عنوان مسمومیت سازمانی تعبیر می شود. این پدیده در واقع شکلی از عارضه و بیماری سازمانی است که تأثیرات منفی بر ذهن، بهره روری، عملکرد، و تصمیم گیری می گذارد و زمینه را برای بروز شکل های گوناگون رفتارهای سمی در سازمان فراهم می کند (Kahveci et al., 2019). سمیت در سازمان ناشی از عوامل سمی درون سازمانی است (جدول ۲). فراگیر شدن این عوامل در سازمان همانند سموم طبیعی، که در عملکرد فیزیولوژیک بدن انسان اختلال ایجاد می کنند، موجب سوء کارکرد می شود و ضمن ایجاد آشفتگی آرامش اعضای سازمان را مختل می کند (Kasalak, 2019).

جدول ۲. مؤلفه های مسمومیت سازمانی

منبع	مفهوم	بعد
تو و هاروی (۲۰۱۲)؛ هاو کینز (۲۰۰۵)	مشمول بر همه جنبه های فیزیکی و غیر انسانی زمینه ای (مانند صدا، نور، وضعیت هوا، و ...) است که کارکنان با آن، به مثابه یک مشکل اجتماعی، دست و پنجه نرم می کنند. این مفهوم آثار قابل توجهی بر غیبت، تأخیر، گردش مالی، کاهش روحیه، ضعف در ارتباطات، افزایش خصومت، و بی اعتمادی در سازمان دارد.	ساختار فیزیکی مسموم
برناردی و همکاران (۲۰۰۸)؛ پروبست (۲۰۰۰)	شامل عدم امنیت شغلی (درک شرایط اشتغال و از دست دادن ثبات شغلی و تداوم رابطه اشتغال با سازمان) و عدم استقلال شغلی (آزادی لازم شاغل برای برنامه ریزی و زمان بندی و تعیین روش های انجام دادن کار) است.	ساختار شغلی مسموم
لیپینو بلومن (۲۰۰۶)؛ اپلباوم و جراد (۲۰۰۷)	در این سبک، رهبر با اعمال رفتارهای منفی و مخرب به طور مستقیم به پیروان خود و به طور غیر مستقیم به سازمان آسیب می رساند.	رهبری زهر آگین
زارع و همکاران (۱۳۹۶)	تعارضات طولانی مدت در روابط بین فردی در سازمان های مسموم افزایش فشار روانی منفی اعضای سازمان را در پی دارد.	روابط بین فردی
کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱)؛ دریک و همکاران (۲۰۱۰)	عدم رعایت عدالت و احساس این موضوع توسط کارکنان موجب تحت فشار روانی قرار گرفتن آنان می شود و عدم توازن بین تلاش و پاداش را به دنبال دارد و تمایل به ترک خدمت شغل را افزایش می دهد.	نظام پاداش و جبران خدمات مسموم

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی از واژگان پرگفتمان راهبردی و کاربردی در جوامع مدرن است که به منظور ترسیم کیفیت تعاملات انسانی در حوزه های گوناگون علوم انسانی و خرده سیستم های اجتماعی از آن استفاده می شود (پوررستمی، ۱۳۹۹: ۲۸۱). در مطالعات انجام شده در زمینه سرمایه اجتماعی نقش انکارناپذیر این مفهوم در تقویت زیرساخت های اجتماعی و توسعه جوامع مورد تأکید قرار گرفته (Mikiewicz, 2021: 12) که در ارتباط با سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان ایفا می کند (فلاح، ۱۳۹۸: ۱۶۲). این مفهوم به تعاملات و پیوندهای انسانی یا سازمانی مبتنی بر ارزش های مشترک و هنجارهای متقابل در جهت تحقق اهداف مشترک اشاره دارد که نه تنها به مثابه یک منبع مزیت رقابتی در تحقق نتایج مطلوب دارای نقش حیاتی است (Plotnikov, 2021: 4014)، بلکه روشی برای افزایش سطح رفاه اجتماعی در کل جامعه (Seunghwan & Hyungjun, 2016) و عنصری کلیدی برای توسعه رفتار و ارتقای دسترسی به منابع و بازارها و فناوری (Rodrigo et al., 2018) است که نقشی بسیار مهم در سلامت اجتماعی و فردی و رفاه ذهنی و درک روابط بین افراد ایفا می کند (Carrilo et al., 2017). سرمایه اجتماعی از پیوندها و تعاملات میان افراد و کیفیت حاصل از تحقق اهداف مشترک حاصل می شود (Analia et al., 2020: 93) و نشان دهنده شبکه ای محکم از روابط اجتماعی و همسایگی و پایه اعتماد و کار گروهی و اقدام است (Peng et al., 2018). محققان بر این باورند که شناخت پدیده های اجتماعی مبتنی بر تحلیل عناصر تشکیل دهنده و درک روابط و شعور حاکم بر تعامل بین آنها به منزله یک منبع نهادینه شده منجر به کنش متقابل می شود (Gannon & Roberts, 2020).

909). تحقق سرمایه اجتماعی منوط به ارزش‌ها و هنجارهای مشترک و شبکه‌ای از روابط جمعی قابل اعتماد و هویت اجتماعی و انسجام‌بخشی به روابط متقابل است (Analia et al, 2020: 88). در واقع سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه یا بالفعلی است که به مالکیت شبکه‌ای بادوام از روابط کم‌وبیش نهادینه‌شده بین افراد مربوط می‌شود و با عضویت در یک گروه به وجود می‌آید (Yesil & Dogan, 2019). در کل سرمایه اجتماعی علاج همه مشکلات جامعه مدرن تلقی می‌شود و برای رشد اقتصادی و توسعه پایدار امری ضروری و مهم است (Laužikas & Dailydaitė, 2015). دانشمندان بر آن‌اند که سرمایه اجتماعی مشتمل بر ابعاد سه‌گانه ساختاری و شناختی و رابطه‌ای است (Yesil & Dogan, 2019):

جدول ۳. مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

منبع	مفهوم	بعد
وایپل و همکاران (۲۰۱۵)	به الگوی تعاملات درونی یک سازمان اطلاق می‌شود؛ شامل نحوه تعاملات و ارتباطات بین افراد.	ساختاری
چانگ و همکاران (۲۰۱۱)	مشتمل بر ماهیت ارتباطات و معانی مشترک است؛ از قبیل زبان، کدها، و روایت‌های مشترک میان افراد یک سازمان.	شناختی
لازارووا و تیپور (۲۰۰۹)	توصیفی از ماهیت و کیفیت ارتباطات و روابط خاص اعضای سازمان است.	رابطه‌ای

پیشینه پژوهش

شایسته‌تراد و چناری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی تبدیل کارکنان نامرئی به مرئی در بخش دولتی ایران» نتیجه گرفتند عوامل بسترساز، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها به همراه نقش‌آفرینی رهبری تحول‌آفرین، می‌توانند کمک شایانی به کاهش پدیده کارکنان نامرئی نماید.

زارع و همکارانش (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «مدل سنجش مسمومیت سازمانی با استفاده از روش آمیخته در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی» نتیجه گرفتند که مسمومیت سازمانی مشتمل بر پنج بعد است؛ رهبری زهرآگین و عدم ثبات سازمانی، ساختار مسموم شغل، عدم شفافیت سازمانی، عدم تعادل بین زندگی- کار، فساد مالی.

مصری و همکارانش (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر چابکی رهبری منابع انسانی بر کاهش پدیده کارکنان نامرئی با میانجیگری تسهیم دانش» نتیجه گرفتند رابطه معناداری بین چابکی رهبری منابع انسانی و کاهش پدیده کارکنان نامرئی با نقش میانجیگری تسهیم دانش وجود دارد.

صارمی و همکارانش (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل رفتارهای مسموم مدیران» نتیجه گرفتند جهان‌بینی و نگاه به دنیا، مدیران مسموم اقتدارگرا، خودشیفته، دیکتاتور، پارانویید، غایب، دمدمی مزاج، ناکارآمدی محیط، ضعف سازمانی، منابع غیر کارکردی، و تشدید رفتارهای سیاسی مسموم از رفتارهای مسموم مدیران است.

شمسی و ابراهیمی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه پیام نور استان خوزستان» نتیجه گرفتند تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی، ناامنی شغلی، عدم شایسته‌سالاری، سبک تصمیم‌گیری، شیوه پاداش و قدردانی، و سیستم کنترل بر نامرئی شدن کارکنان تأثیرگذارند.

زارع و همکارانش (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ایجاد جو مسموم سازمانی به عنوان پیشاینده فرهنگ مسموم سازمانی» نتیجه گرفتند که رهبری زهرآگین، روابط بین‌فردی مسموم، ساختار شغلی مسموم، نظام پاداش مسموم، و ساختار فیزیکی مسموم از عوامل و مؤلفه‌های مهم جو مسموم سازمانی هستند.

کاظمی و همکارانش (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل: نقش میانجیگر استرس شغلی و فرسودگی شغلی» نتیجه گرفتند بین جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود ندارد و روابط بین جو مسموم سازمانی و استرس شغلی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل، و استرس شغلی و تمایل به ترک شغل تأیید شد.

روستایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «جو مسموم سازمان: مفهوم‌سازی و سنجش» نتیجه گرفت همه ابعاد مفهوم جو سازمانی، جز ساختار شغلی مسموم، تأیید می‌شود.

تیکان (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «چگونه مسمومیت سازمانی بر افسردگی تأثیر می‌گذارد؟ مدل میانجیگری تعدیل‌شده» نتیجه گرفت شرایط کاری منفی، که با سمیت سازمانی آشکار می‌شود، تأثیر مثبتی بر سندرم فرسودگی شغلی و افسردگی دارد. علاوه بر این، نشانگان فرسودگی شغلی اثر میانجی بر رابطه بین سمیت سازمانی و افسردگی دارد. علاوه بر این خودکارآمدی شغلی متغیری تأثیرگذار بر کاهش تأثیر مسمومیت و فرسودگی شغلی بر افسردگی است.

کولدویل^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «رفتار سمی در سازمان‌ها و آنتروپی سازمانی: پدیده انقلاب صنعتی چهارم»، با ارائه نمونه‌های التقاطی از رفتار سمی، به شناسایی و اصلاح رفتار مخرب رهبری سمی در زمان شیوع بیماری کوید ۱۹ و آثار پایدار آن در مدیریت منابع انسانی پرداخت.

عمر^۲ و احمد (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «نقش رهبری سمی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر پریشانی روانی کارکنان دانشگاهی» نشان دادند پدیده رهبری سمی می‌تواند توسط سازمان برای درک بهتر جنبه تاریک سبک رهبری، بهبود دانش کارکنان در زمینه رهبری سمی، و استراتژی مقابله هیجانی مورد استفاده قرار گیرد. پیشگیری موفقیت‌آمیز از رهبری سمی یک مزیت برای سازمان‌هایی تلقی می‌شود که می‌توانند یک محیط کاری سالم و یک رهبر باکیفیت را ارتقا دهند.

کاساک (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای سمی در محیط کار» نتیجه گرفت متغیر جنسیت تأثیر معناداری در زیرمقیاس سمیت‌پذیری مبتنی بر رفتارهای سفت‌وسخت در سمیت سازمانی اعضای هیئت‌علمی دارد.

وان رویج و فاین (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی سمی» نتیجه گرفتند که فرهنگ سمی، چالش‌هایی در هنگام تلاش برای جلوگیری از جرم شرکت‌ها و اقدامات غیر قانونی است.

کاسالک^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای سمی در محیط کار» به بررسی تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی بر ادراک اعضای هیئت‌علمی از مسمومیت سازمانی پرداخت و نشان داد سمیت بر اساس رفتارهای پرخاشگرانه، رفتارهای خودشیفته، متغیرهای جنسیت، رشته تحصیلی، و مرتبه علمی از نظر آماری متفاوت اند.

تو و هاروی (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «محیط کاری سمی: رابطه منفی بین محیط‌های فیزیکی و اجتماعی» نتیجه گرفتند که بین محیط فیزیکی و رفتارهای اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد.

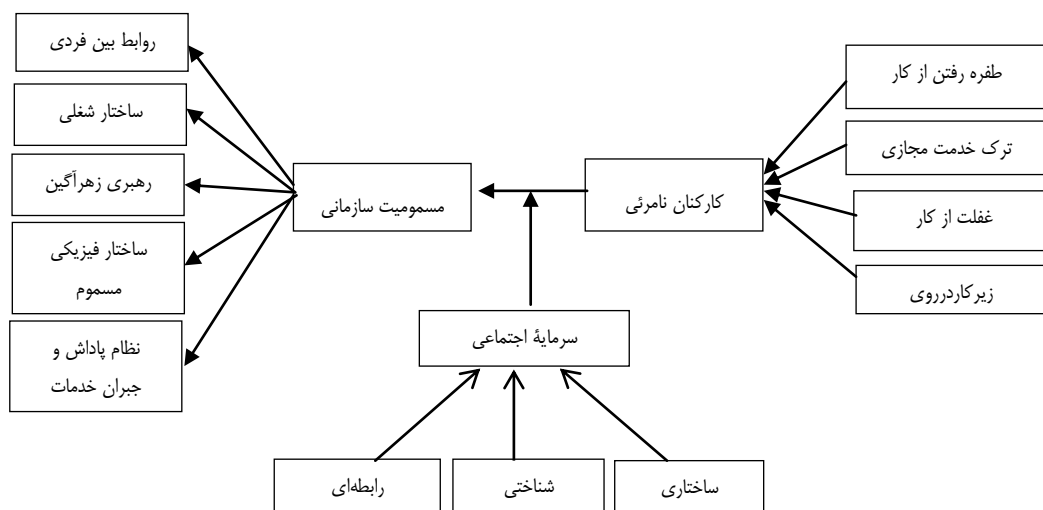
چمبرلین^۴ و هدرسن (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «محیط کار سمی به چه کمک می‌کند و به چه لطمه می‌زند» نتیجه گرفتند که محیط کار سمی یک مشکل اجتماعی گسترده در سراسر جهان است و باعث افزایش غیبت، تأخیر، ضعف در ارتباطات می‌شود و تأثیر منفی بر فرد و سازمان می‌گذارد.

اپلبائوم^۵ و روی-جراد (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «سمیت در محیط کار: تأثیرات بر سازمان و کارکنان» نشان دادند که هم سازمان و هم کارکنان از پیامدهای وجود سمیت سازمانی متضرر می‌شوند و آثار روانی این مشکل عبارت است از: ضعف در قضاوت، بی‌عدالتی، تحریک‌پذیری، اضطراب، خشم، ناتوانی در تمرکز کردن، و ضرر مالی سازمانی ناشی رفتارهای انحرافی کارکنان.

بررسی پژوهش‌های پیشین مرتبط با موضوع نشان می‌دهد برخی از پژوهش‌های موجود بدون پرداختن به جزئیات و ظرایف کار دچار کلی‌نگری شده‌اند و برخی نیز فقط یکی از متغیرهای تحقیق را مورد توجه قرار داده‌اند و از جامعیت لازم برخوردار نیستند. با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان ادعا کرد که رابطه کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی با تعدیلگری سرمایه اجتماعی تا کنون در هیچ پژوهش داخلی و خارجی بررسی شده است. محقق در پژوهش حاضر در نظر دارد این ارتباط را به آزمون بگذارد تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج شود و مورد استفاده پژوهشگران و مدیران قرار گیرد. برای دستیابی به این هدف، محقق به دنبال ارائه مدل مفهومی بود تا روابط میان متغیرها را بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق حدس زند و پیش‌فرض تحلیل خود قرار دهد. به عبارت دیگر، هدف محقق شناسایی مدل مفهومی بود که بر اساس مرور مبانی نظری پژوهش به دست آمد. مدل مفهومی این پژوهش ترکیبی از مدل کارکنان نامرئی محمدیاری و همکارانش (۱۳۹۷)، مدل سرمایه

1. Coldwell
2. Omar
3. Kasalak
4. Chamberlain
5. Applebaum

اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، و مدل مسمومیت سازمانی زارع و همکارانش (۱۳۹۵) در نظر گرفته شد (شکل ۱) که مبنای فرضیه‌های تحقیق نیز بر اساس آن شکل گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از مدل محمدیاری و همکاران (۱۳۹۷)، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، زارع و همکاران (۱۳۹۵))

فرضیه اول: کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی تأثیر معنادار می‌گذارند.

فرضیه دوم: متغیر سرمایه اجتماعی همبستگی بین تأثیر کارکنان نامرئی و ایجاد مسمومیت سازمانی را تعدیل می‌کند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر یک تحقیق کاربردی، به لحاظ رویکرد کمی از نوع همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری است. واحد سنجش پژوهش مفاهیم سرمایه اجتماعی، مسمومیت سازمانی و کارکنان نامرئی تعیین شد که کارکنان (واحد مشاهده) شاغل در سطح سازمان‌های دولتی استان مازندران (واحد تحلیل) به پرسش‌های طرح در این خصوص پاسخ دادند. جامعه آماری مورد مطالعه تعدادی از سازمان‌های دولتی استان مازندران در سال ۱۴۰۱ بود. با توجه به پراکندگی جغرافیایی این سازمان‌ها در سطح استان، نمونه‌گیری با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای مبتنی بر حجم انجام پذیرفت. تعداد ۲۵۰ پرسشنامه میان جامعه آماری توزیع شد که با حذف پرسشنامه‌های ناقص یا مرجوع نشده تعداد ۲۳۰ پرسشنامه تأیید و تجزیه و تحلیل شد. برای سنجش مسمومیت سازمانی از پرسشنامه استاندارد زارع و همکارانش (۱۳۹۵) با هفده سؤال در چهار بُعد روابط بین فردی مسموم (۳ سؤال)، ساختار شغلی مسموم (۳ سؤال)، رهبری زهرآگین (۵ سؤال)، نظام پاداش و جبران خدمات مسموم (۳ سؤال)، و ساختار فیزیکی مسموم (۳ سؤال)، برای سنجش کارکنان نامرئی از پرسشنامه استاندارد محمدیاری و همکارانش (۱۳۹۷) با چهارده سؤال در پنج بُعد طرفه رفتن از کار (۳ سؤال)، ترک خدمت مجازی (۴ سؤال)، غفلت از کار (۴ سؤال)، و زیرکاردرروی (۳ سؤال)، و برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با پانزده سؤال در سه بُعد ساختاری (۵ سؤال)، شناختی (۵ سؤال)، و رابطه‌ای (۵ سؤال) استفاده شد که با طیف لیکرت تنظیم شدند. سنجش روایی پرسشنامه‌ها به وسیله روایی صوری و روایی همگرا (AVE) و سنجش پایایی با شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) انجام گرفت و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با نرم‌افزار ۳ PLS محاسبه شد.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از داده‌های آمار توصیفی ۶ درصد (۱۳ نفر) از آزمودنی‌ها را بانوان و ۲۱۷ نفر (۹۴ درصد) را مردان تشکیل دادند. ۱۵۵ نفر از آزمودنی‌ها (۶۷ درصد) پایور و ۷۵ نفر (۳۳ درصد) پیمانی بودند. ۴۵ نفر (۲۰ درصد) سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۹۵ نفر (۴۱ درصد) سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و ۹۰ نفر (۳۹ درصد) سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال داشتند. ۱۱

درصد (۲۵ نفر) معاون / مدیر، ۱۹/۵ درصد (۴۵ نفر) رئیس، ۲۴ درصد (۵۵ نفر) رئیس دایره، ۱۵/۵ درصد (۳۵ نفر) کارشناس مسئول، و ۳۰ درصد (۷۰ نفر) مشاغل اقدام‌گری داشتند.

در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها و مدل از معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار ۳ PLS استفاده شد. از طریق مدل‌یابی می‌توان ضرایب رگرسیون استاندارد را برای مسیرها، ضرایب تعیین را برای متغیرهای درونی، و اندازه شاخص‌ها را برای مدل مفهومی به دست آورد. در روش حداقل مربعات جزئی برای سنجش بخش اندازه‌گیری که مربوط به پایایی و روایی ابزار پژوهش است از آزمون‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی واگرا و همگرا استفاده شد (جدول ۴ و ۵).

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری

متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ
حد قابل قبول	۰/۵	۰/۷	۰/۷
مسمومیت سازمانی	۰/۷۱	۰/۸۰	۰/۸۱
کارکنان نامرئی	۰/۸۲	۰/۸۸	۰/۸۶
سرمایه اجتماعی	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۸۴

جدول ۵. روایی واگرا (فورنل و لارکر)

متغیر	مسمومیت سازمانی	کارکنان نامرئی	سرمایه اجتماعی
مسمومیت سازمانی	۰/۸۴		
کارکنان نامرئی	۰/۸۳	۰/۹۰	
سرمایه اجتماعی	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۹۱

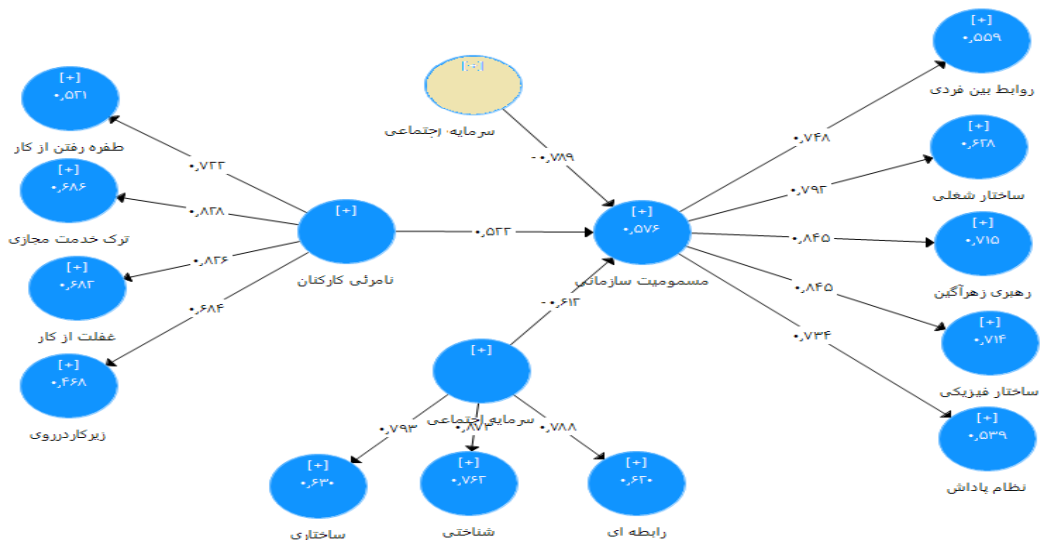
برازش کلی مدل شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. جهت برازش مدل، معیار کلی به نام GOF^1 پیشنهاد شد که معیاری است برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل. این معیار به صورت میانگین هندسی R^2 و متوسط اشتراک به صورت رابطه ۱ محاسبه می‌شود. مقادیر بیشتر از ۰/۳۶ مبین کیفیت مناسب و مطلوب مدل است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)} \quad (1)$$

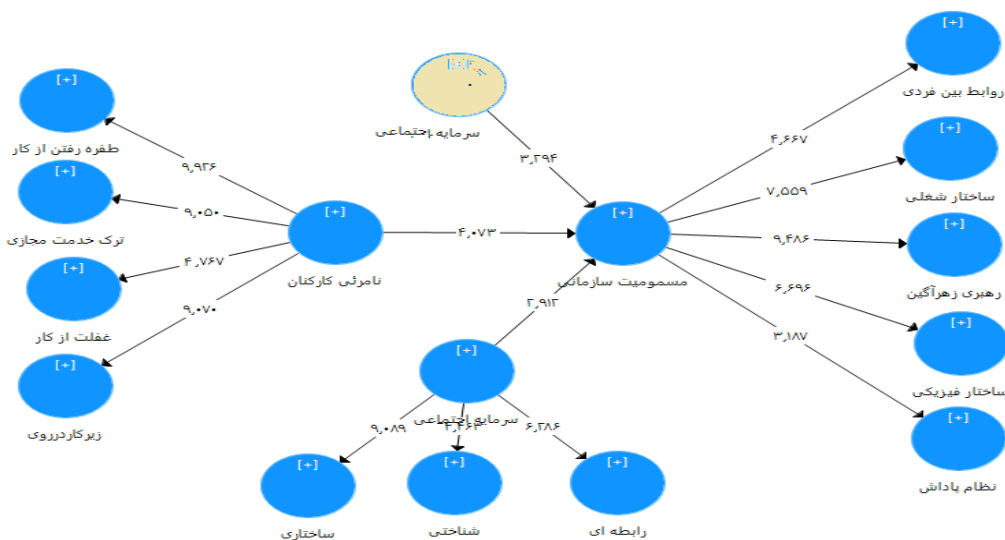
$$GOF = \sqrt{.677 * 0.77} = 0.71$$

با توجه به مقدار GOF محاسبه‌شده (۰/۷۱) که بیشتر از ۰/۳۶ است می‌توان گفت مدل کلی از کیفیت بالا و قوی برخوردار است و بر این اساس می‌توان فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار داد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، مدل‌سازی معادلات ساختاری، و تحلیل مسیر اجرا از آزمون معناداری تی استفاده شد.

شکل ۲ معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. اگر مقادیر به‌دست‌آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد ضرایب مسیر معنادارند. در شکل ۳ (مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد) اگر مقادیر تی به‌دست‌آمده در این خروجی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱-۱/۹۶ باشد ضرایب مسیر معنادارند (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد رفتارهای کارکنان نامرئی با ضریب مسیر ۰/۵۲۲ و ضریب معناداری ۴/۰۷۳ بر ایجاد مسمومیت سازمانی تأثیرگذار است. سرمایه اجتماعی نیز با ضریب مسیر ۰/۷۸۹- و ضریب معناداری ۳/۲۹۴ ایجاد مسمومیت سازمانی را تعدیل می‌کند. ضرایب R^2 نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و مقادیر بالای ۰/۳۳ ملاک در نظر گرفته می‌شود. بر اساس مقادیر R^2 به‌دست‌آمده ۵۷/۶ درصد از مسمومیت سازمانی توسط کارکنان نامرئی اتفاق می‌افتد. با توجه به شکل‌های یادشده می‌توان نتیجه گرفت فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند. جدول ۶ این ادعا را منعکس می‌کند.



شکل ۲. ضریب مسیر استاندارد شده



شکل ۳. ضریب معناداری t-value

جدول ۶. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

بدون تأثیر متغیر تعدیلگر				
نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش	کارکنان نارمندی
تأیید	۴/۰۷۳	۰/۵۲۲	ایجاد مسمومیت سازمانی با تأثیر متغیر تعدیلگر سرمایه اجتماعی	←
تأیید	۳/۲۹۴	-۰/۷۸۹	ایجاد مسمومیت سازمانی	←

جدول ۶ تأثیرگذاری رفتارهای کارکنان نارمندی بر ایجاد مسمومیت سازمانی را قبل و بعد از تأثیر متغیر تعدیلگر (سرمایه اجتماعی) نشان می‌دهد. یافته‌ها مبین اثر مثبت و معنادار رفتارهای کارکنان نارمندی بر ایجاد مسمومیت سازمانی به میزان ۰/۵۲۲ و مقدار تی ۴/۰۷۳ است. در نتیجه فرضیه اول تأیید می‌شود. همچنین اثر منفی و معنادار تعدیلگر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین رفتارهای کارکنان نارمندی و ایجاد مسمومیت سازمانی به میزان -۰/۷۸۹ با مقدار تی ۳/۲۹۴ نشان‌دهنده تأیید فرضیه دوم است.

نتیجه

جو سازمانی پدیده‌ای کوتاه‌مدت و قابل کنترل است و شکل‌گیری آن در جهت منفی موجب مسمومیت این پدیده می‌شود. در صورت عدم کنترل و به مرور زمان این جو مسموم به خرده‌فرهنگی منفی تبدیل می‌شود و در نهایت به صورت یک فرهنگ مسمومیت سازمانی درمی‌آید که تبعات زیانباری برای سازمان به دنبال دارد. یکی از عوامل تأثیرگذار بر جو مسموم سازمانی متغیر کارکنان نامرئی است که در صورت عدم کنترل به مثابه پدیده‌ای مسری به سرعت در سراسر سازمان سرایت می‌کند. بنابراین مدیران سازمان‌ها به دنبال از ظرفیت سرمایه اجتماعی برای کنترل این مفاهیم هستند. با توجه به اهمیت این موضوع، در این پژوهش به تحلیل تأثیر کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی با تعدیلگری سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و نهادهای دولتی استان مازندران پرداخته شد. با توجه به نبود پژوهش انجام‌شده در خصوص رابطه کارکنان نامرئی و مسمومیت سازمانی با نقش تعدیلگری سرمایه اجتماعی، پژوهشگر در پژوهش حاضر در نظر دارد این ارتباط را به آزمون بگذارد تا از این طریق نتایج جدیدی استخراج شود و مورد استفاده پژوهشگران و مدیران قرار گیرد.

نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد ضریب تأثیر متغیر رفتارهای کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی برابر ۰/۵۲۲ است که مبین تأثیر مثبت و معنادار است؛ بدین معنی که افزایش مؤلفه‌های طفره رفتن از کار، ترک خدمت مجازی، غفلت از کار، و زیرکاردرروی سهم بسزایی بر ایجاد مسمومیت سازمانی دارد. این نتیجه با بخشی از نتایج زارع و همکارانش (۱۴۰۰)، صارمی و همکارانش (۱۳۹۸)، زارع و همکارانش (۱۳۹۶)، و وان رویچ و فاین (۲۰۱۸) سازگار است. همچنین آزمون مدل نشان داد سرمایه اجتماعی رابطه بین رفتارهای کارکنان نامرئی و مسمومیت سازمانی را به میزان ۰/۷۸۹- تعدیل می‌کند که نشان‌دهنده تأثیر منفی و معنادار است. در نتیجه می‌توان گفت ابعاد سرمایه اجتماعی، همچون ابعاد رابطه‌ای و شناختی و ساختاری، در سازمان‌های دولتی موجب می‌شوند مسمومیت سازمانی توسط رفتارهای کارکنان نامرئی کاهش یابد. این نتایج با بخشی از نتایج پژوهش‌های شایسته‌راد و چناری (۱۴۰۱)، مصری و همکارانش (۱۳۹۹)، شمسی و ابراهیمی (۱۳۹۷)، منطقی و همکارانش (۱۳۹۸) و کاساک (۲۰۱۹) سازگار است.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که متغیر رفتارهای کارکنان نامرئی و ابعادش با ایجاد مسمومیت سازمانی رابطه معنادار دارد. در نتیجه افزایش این ابعاد با بروز رفتارهایی همچون طفره‌روی، زیرکاردرروی، غفلت از کار، و ترک خدمت مجازی موجب گسست پیوند کارکنان با سازمان و کاهش اعتماد و تعهدات و انتظارات متقابل و هویت مشترک کارکنان می‌شود. بر این اساس می‌توان استنباط کرد با افزایش رفتارهای کارکنان نامرئی میزان مسمومیت سازمانی افزایش می‌یابد. از این منظر به مسئولان و مدیران سازمان‌های دولتی، به‌ویژه در استان مازندران، پیشنهاد می‌شود به این موضوع (کارکنان نامرئی) و گستره تأثیرگذاری عملیاتی ابعاد این پدیده بپردازند و تمهیدات لازم جهت کنترل آن بیندیشند و با اتخاذ راهبردهای مناسب در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی از ایجاد جو مسموم سازمانی ممانعت به عمل آورند. از طرف دیگر نتایج مؤید این نکته است که متغیر سرمایه اجتماعی موجب تعدیل رفتارهای کارکنان نامرئی می‌شود. برخی از کارکنان سازمان‌های دولتی چنین استنباط می‌کنند که در سازمان به نظرات و ایده‌ها و به طور کلی به آنان توجهی نمی‌شود و گویی برای سازمان هیچ ارزشی ندارند. در تقابل با این اندیشه، در مقام توازن در رابطه بین خودشان و سازمان قرار می‌گیرند و تلاش می‌کنند رابطه کاری خود در سازمان را پنهانی تقلیل دهند و حتی در برخی از موارد به طور آشکار با مانع‌تراشی جهت نیل به مأموریت سازمان خلل ایجاد کنند. مدیران سازمان‌های دولتی می‌توانند با تکیه بر مفهوم سرمایه اجتماعی (هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها، فرهنگ و زبان مشترک، وجود شبکه گسترده ارتباطی مناسب، و نوع روابط خاص حاکم در بین اعضا) به کنترل کارکنان نامرئی و مدیریت رفتارهای آنان بپردازند تا از ایجاد مسمومیت سازمانی جلوگیری کنند.

بر اساس نتایج، اثربخش‌ترین پیشنهاد در این زمینه حمایت سازمانی درک‌شده است. کارمندی که احساس کنند از طرف سازمان به‌خوبی حمایت می‌شوند همواره فکر می‌کنند، در شرایط احساس نیاز به پشتیبانی برای کار یا زندگی، سازمان به‌موقع و به‌خوبی از آن‌ها حمایت خواهد کرد. مشکلاتی که سازمان‌های دولتی دارند این است که مدیران آن‌ها احساس می‌کنند همه مشکلات با پول حل می‌شود. اما مشکلاتی مثل نامرئی شدن و ایجاد مسمومیت از نیازهایی فارغ از نیازهای مالی ناشی می‌شود.

بنابراین حمایت سازمانی ادراک شده توسط این کارکنان می‌تواند در جهت رفع مشکلات یادشده بسیار اثربخش باشد. مدیریت سازمان‌های دولتی استان مازندران باید همه کارکنان را به مشارکت‌پذیری و همدلی با یک‌دیگر تشویق کنند (ایجاد جو حمایتی). تفویض اختیار و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها تأثیر بسزایی در افزایش انگیزه و کمیت و کیفیت کار آن‌ها می‌گذارد. با پیش‌بینی برگزاری دوره‌های آموزشی متناوب در تقویم آموزشی و کاری سازمان‌های دولتی، می‌توان به ارتقای آگاهی کارکنان از عواقب سرگرم شدن در فضای مجازی و غفلت از کار کمک کرد. همچنین با استفاده از آموزه‌های دینی و اصل ناظر و شاهد بودن خداوند بر اعمال کارکنان و کسب روزی حلال می‌توان به یاری آنان شتافت. استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد و تنبیه و پاداش منطقی و مستمر، تنظیم شرح وظایف کاری و ابلاغ به کارکنان، و نظارت جدی بر اجرای آن نیز از دیگر اقدامات مثبت در این خصوص است. شناسایی عوامل ایجادکننده رفتارهای نامرئی کارکنان و سپس اتخاذ راهبردهای مناسب استفاده از مواهب سرمایه اجتماعی (همچون صداقت، حس تفاهم، همدردی، دوستی، همبستگی، وفاداری) می‌تواند مدد رسان سازمان‌های دولتی جامعه آماری در تحقق اهدافشان باشد. مسئولان سازمان‌های دولتی استان مازندران برای نیل به این مهم تمهیداتی در خصوص ایجاد فضای آرام و مطمئن جهت کارکنان بیندیشند تا ضمن گسترش فرهنگ اسلامی-ایرانی، با توسل و تأکید بر آموزه‌های دینی و ملی، شبکه‌ای از روابط متقابل با یک‌دیگر را در بستری از اعتماد، همبستگی مشترک، پیوندها و تعاملات عاطفی ایجاد کنند تا از ایجاد مسمومیت سازمانی و رفتارهای کارکنان نامرئی بکاهند. این پژوهش همانند سایر تحقیقات محدودیت‌هایی داشت؛ از قبیل استفاده از پرسشنامه و تأثیرپذیری کارکنان از پدیده کرونا. نیز با فشارهای روانی متصوره در پاسخگویی مواجه بود. محققان بعدی می‌توانند در زمینه تأثیر سیستم ارزیابی عملکرد بر پدیده نامرئی شدن کارکنان، الگوی مدیریت رفتاری کارکنان نامرئی، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر پدیده کارکنان نامرئی با استفاده از روش‌های کیفی تحقیق کنند.

منابع

- آبیایی اصفهانی، سعید؛ سبکرو، مهدی؛ برزگرلو، مهین واعظمی، محمدمهدی (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۴، شماره ۲، ۱۹۹ - ۲۲۰.
- آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول و قنوتی، مهدی (۱۳۹۱). *مدل‌سازی مسیری ساختاری در مدیریت*. تهران: نگاه دانش.
- بنی‌هاشمی، سید علی و بنی‌هاشمی، سید حسن (۱۴۰۰). نقش میانجیگری تعهد سازمانی در تأثیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، شماره ۱۶، ۲۳ - ۵۴.
- پوررستمی، حامد (۱۳۹۹). نظریه سرمایه اجتماعی امامت‌محور با تکیه بر آموزه‌های شیعه. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۷، شماره ۴، ۲۷۲ - ۲۹۶.
- توکلی، عبدالله و معتمدی گلوگاهی، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری راهبردی با توجه به نقش تعدیلگر جو سازمانی نوآورانه. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۷، شماره ۱، ۸۷ - ۱۰۹.
- خلیلی، کرم (۱۳۹۷). تأثیر سبک رهبری زهرآگین (سمی) بر پالالت اجتماعی با نقش میانجی زیرکاردرروی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی ایلام). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۹، شماره ۳۶، ۱۳۷ - ۱۵۸.
- روستایی، سعیده (۱۳۹۴). جو مسموم سازمانی: مفهوم‌شناسی و سنجش. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. دانشگاه ولی عصر رفسنجان.
- زارع، امین؛ ابراهیمی، مسیح؛ سنجقی، محمدابراهیم و رمضانی، مجید (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ایجاد جو مسموم سازمانی به عنوان پیشاینده فرهنگ مسموم سازمانی. *مطالعات رفتار سازمانی*، دوره ۶، شماره ۱، ۱ - ۳۲.
- زارع، فرجام؛ سپهوند، رضا؛ حکاک، محمد و موسوی، نجم‌الدین (۱۴۰۰). ارائه مدل رفتارهای مسموم مدیران. *مطالعات رفتار سازمانی*، سال ۱۲، شماره ۴۷، ۴۱ - ۵۷.
- ساکیزاده، عصمت‌الله (۱۳۹۳). بررسی علل و عوامل ترک کار نامرئی کارکنان. *نگاه توسعه*، شماره ۴۵، ۱۹ - ۲۰.
- شایسته‌راد، امیر و چناری، وحید (۱۴۰۱). ارائه الگوی تبدیل کارکنان نامرئی به مرئی در بخش دولتی ایران. *پژوهش‌های علوم مدیریت*، سال ۴، شماره ۱۱، ۳۴ - ۴۹.
- شمسی، مراد و ابراهیمی، نسربین (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه پیام نور استان خوزستان. *روان‌شناسی اجتماعی*، سال ۱۲، شماره ۴۶، ۴۷ - ۵۹.
- صارمی، علی‌رضا؛ موغلی، علی‌رضا؛ سرلک، محمدعلی و کمانی، محمدحسین (۱۳۹۸). ارائه مدل رفتارهای مسموم مدیران. *مطالعات رفتار سازمانی*، سال ۸، شماره ۴، ۱۷۵ - ۲۰۳.
- فلاح، محمدرضا (۱۳۹۸). ارائه چارچوبی برای بازتولید سرمایه اجتماعی از رویکرد فراترکیب. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۸، شماره ۹۳، ۱۶۱ - ۲۰۳.
- کاظمی، فضل‌الله؛ زارع، امین؛ سپهری، سعید و روستایی، سعیده (۱۳۹۶). جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش میانجیگر استرس شغلی و فرسودگی شغلی. *زن و جامعه*، سال ۴، شماره ۸، ۷۵ - ۹۷.
- محمدیاری، زهره؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت و موسوی، نجم‌الدین (۱۳۹۷). نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی تهران. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال ۱۰، شماره ۱، ۵۱ - ۷۵.
- مصری، مهران؛ غفارزاده، مریم و پناهی، بلال (۱۳۹۴). بررسی تأثیر چابکی رهبری منابع انسانی بر کاهش پدیده کارکنان نامرئی با میانجیگری تسهیم دانش. *مدیریت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی*، شماره ۳، ۲۲ - ۴۵.
- یوسف‌زاده، سعید و کیاکجوری، داود (۱۳۹۴). بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران و سرمایه اجتماعی سازمان. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۱، ۹۵ - ۱۱۶.
- Abiaghi, E., Sabkroo, M., Barzegarlu, M., & Vaezami, M. (2017). The effect of social capital on organizational health in government organizations. *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 4, No. 2, 199-220. (in Persian)
- Adel, A., Gholamzadeh, R., & Qanvati, M. (2012). *Structural path modeling in management*. Tehran: Negah Danesh. (in Persian)
- Akgunduz, Y. & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Analia, D, Syaukat, Y., Fauzi, A., & Rustiadi, E. (2020). The Impact of Social Capital on the Performance of Small Micro Enterprises. *Journal Ekonomi Malaysia*, 54(1), 81-96.
- Applebaum, S. H. & Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: affect on organizations and employee. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(1), 17-28.

- Bani Hashemi, S. A. & Bani Hashemi, S. H. (2021). The mediating role of organizational commitment in the effect of philosophical mindset and spiritual intelligence on employees' creativity. *Development of Human Resource Management and Support*, Vol. 16, 23-54. (in Persian)
- Bernardi, L., Klarner, A., & Von der Lippe, H. (2008). Job insecurity and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population/Revue Europeenne de Demographic*, 24(3), 287-313.
- Carrillo Álvarez, E. & Riera Romaní, J. (2017). Measuring social capital: further insights. *Gaceta Sanitaria*, 31, 57-61.
- Chamberlain, L. J. & Hodson, R. (2010). Toxic work environments: What helps and what hurts. *Sociological Perspectives*, 53(4), 455-477.
- Chuang, S. C., Tu, C. J., Li, T. J., & Tsai, B. K. (2011). Social capital, cooperative performance, and future cooperation intention among recreational farm area owners in Taiwan. *Social Behavior and Personality*, 38 (10), 1409-1430.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A metaanalysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Coldwell, D. (2021). Toxic behavior in organizations and organizational entropy: a 4th industrial revolution phenomenon? *SN Business and Economics*, No. 1.
- Cox, T. & Thomson, L. (2000). Chapter nine Organizational healthiness, work-related stress and employee health. *Coping, health, and organizations*, 177.
- Doucet, O., Poitras, J., & Chênevert, D. (2015). The impacts of leadership on workplace conflicts. *International Journal of Conflict Management*, 20(4), 340-354.
- Dyck, D. & Roithmayer, T. (2001). The toxic workplace is your organization making workers sick. *Journal of organizational behavior*, 25(4), 73-91.
- Fallah, M.R. (2019). Providing a Framework for the Reproduction of Social Capital Using a Hypertext Approach. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol. 28, No. 93, 161-203. (in Persian)
- Gannon, B. & Roberts, J. (2020). Social Capital: Exploring the Theory and Empirical Divide. *Empirical Economics*, 58, 899-919.
- Gostick, A. & Elton, C. (2010). *The invisible employee: Realizing the hidden potential in everyone*. John Wiley & Sons Press.
- Hawkins, D. (2005). *Onsumer Behavior, Bulding Marketing Strategy*. New York: Mcgraw-Hill Companies.
- Hipp, L. & Christopher J. A. (2015). Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility. *International journal of social welfare*, 26(4), 287-296.
- Iqbal, Q. (2016). Organizational Politics, Transformational Leadership and Neglect in Banking Sector. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(10), 609-622.
- Jang, Y. J., Zheng, T., & Bosselman, R. (2017). Top managers' environmental values, leadership, and stakeholder engagement in promoting environmental sustainability in the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 101-111.
- Kasalak, G. (2019). Toxic behaviors in Workplace: Examining the Effects of the demographic factors on faculty members perceptions of organizational toxicity. *International journal of Research in Education and science (IJRES)*, 5(1), 272_282.
- Kasalakl, G. (2018). Toxic Behaviors in Workplace: Examining the Effects of the Demographic Factors on Faculty Members Perceptions of Organizational Toxicity. *International journal of Research in Education and Science*, Published 28 November.
- Kazemi, F.A., Zare, A., Sepehari, S., & Raushi, S. (2019). Poisonous organizational atmosphere and the desire to leave the job: explaining the mediating role of job stress and job burnout. *Women and Society*, No. 8, 75-97. (in Persian)
- Khalili, K. (2018). The effect of toxic leadership style on social unemployment with the mediating role of underwork on employees (case study: Ilam Petrochemical Company). *Human Resource Management in the Oil Industry*, Vol. 9, No. 36, 137-158. (in Persian)
- Kucuk, O. & Demirtas, Z. (2021). The Intermediary Effect of Psychological Capital on the Relationship Between Toxic Leadership Behaviors of School Administrators and School Effectiveness. *The Journal of Educational Reflection*, Vol. 5, Issue 1.
- Laužikas, M. & Dailydaitė, S. (2015). Impacts of social capital on transformation from efficiency to innovation-driven business. *Journal of Business Economics and Management*, 16(1), 37-51.
- Lazarova, M. & Taylor, S. (2009). Boundary less careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 119-139.
- Lipman-Blumen, J. (2006). *The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians- and how we can survive them*. Oxford University Press.

- Masri, M., Ghafarzadeh, M., & Panahi, B. (2015). Investigating the effect of human resources leadership agility on reducing the phenomenon of invisible employees with the mediation of knowledge sharing. *Human Resources Development Management and Support*, Vol. 3, 22-45. (in Persian)
- Mikiewicz, P. (2021). Social Capital and Education – An Attempt to Synthesize Conceptualization Arising from Various Theoretical Origins. *Cogent Education*, 8(1), 1-15.
- Mohammad-Yari, Z., Sefhovan, R., Vahdati, H., & Mousavi, S. N. (2018). The role of invisible employees on organizational laziness in government organizations. *Human Resource Management Research*, Year 10, No. 1, 1-25. (in Persian)
- Omar, A. T. & Ahmad, U. N. U. (2020). The Role of Toxic Leadership and Perceived Organizational Support on Academic Staff's Psychological Distress. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 958-980.
- Peng, B., Tu, Y., & Wei, G. (2018). Governance of electronic waste recycling based on social capital embeddedness theory. *Journal of Cleaner Production*, 187, 29-36.
- Plotnikov, A. I. (2021). Social Capital as the Basis of Intersectional Social Partnership. *Geintec*, 11(4), 4012-4019.
- Poor-Rostami, H. (2020). Theory of Imamate-based social capital based on Shiite teachings. *Social Capital Management*, Vol. 7, No. 3, 272-296. (in Persian)
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 63-73.
- Rodrigo-Alarcón, J., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 36(2), 195-209.
- Rostae, S. (2015). Organizational poisonous atmosphere: conceptualization and measurement. *Master's thesis of Vali Asr University of Rafsanjan*. (in Persian)
- Sakizadeh, I.A. (2014). Investigation of the causes and factors of invisible employees leaving work. *Negah Tehsehseh Monthly*, Vol. 45, 19-20. (in Persian)
- Sarmi, A.R., Moghli, A.R., Sarlak, M.A., & Kamani, M.H. (2019). Presenting the toxic behavior model of managers. *Organizational Behavior Studies*, 8, Vol. 4, 175-203. (in Persian)
- Seunghwan, M. & Hyungjun, S. (2016). Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era. *Journal of Sustainability*, 8(322), 1-15.
- Shaisheta-Rad, A. & Chenari, V. (2022). Presenting the model of transformation of invisible to visible employees in the public sector of Iran. *Management Sciences Research*, No. 11, 34-49. (in Persian)
- Shamsi, M. & Ebrahimi, N. (2018). Identifying factors affecting the invisibility of employees in Payam Noor University of Khuzestan province. *Social Psychology*, No. 46, 47-59. (in Persian)
- Tavakoli, A Motamedi Golugahi, F. (2020). The influence of social capital on strategic innovation according to the role of the moderator of innovative organizational climate. *Social Capital Management*, 7, No. 1, 87-109. (in Persian)
- Tekin, O.A. (2023). How does organizational toxicity affect depression? Moderated mediation model. *International journal of environmental research and public health*, 20(5), 3834.
- Too, L. & Harvey, M. (2012). TOXIC workplaces: The negative interface between the physical and social environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 14(4), 171-181.
- van Rooij and Fine, Benjamin and Adam (2018). Toxic corporate culture: Assessing organizational Processes of Deviancy. *administrativ sciences*.
- Whipple, J. M., Wiedmer, R., & Boyer, K. (2015). A dyadic investigation of collaborative competence, social capital, and performance in buyer-supplier relationships. *Journal of Supply Chain Management*, 51(2), 3-21.
- Yeşil, S. & Doğan, I. F. (2019). Exploring the relationship between social capital, innovation capability and innovation. *Innovation*, 21(4), 506-532.
- Yousefzadeh, S. & Kia-Kejouri, D. (2015). Investigating the relationship between managers' communication skills and the organization's social capital. *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 2, No. 1, 95-116. (in Persian)
- Zare, A, Ebrahimi, M, Sanjaghi, M.I, & Ramezani, M. (2017). Identification and ranking of factors affecting the creation of a toxic organizational atmosphere as a precursor to a toxic organizational culture. *Organizational Behavior Studies*, Vol. 1, 1-32. (in Persian)
- Zare, F., Sefhond, R., Hakak, M., & Mousavi, N. (2021). Presenting the toxic behavior model of managers. *Organizational Behavior Studies*, No. 47, 41-57. (in Persian)