

## بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب فردی با توجه به نقش میانجی نشخوار فکری در میان پرستاران زن

حسن ولیان\* معصومه صمدی\*\* سارا ملکی\*\*\*

### چکیده

یکی از شکل‌های شدید سوء رفتارهای سازمانی و بین‌فردی در محیط‌های سازمانی امروز، قلدری سازمانی است. هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه قلدری سازمانی با کیفیت خواب فردی با توجه به نقش میانجی نشخوار فکری در میان پرستاران زن است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش پرستاران زن بیمارستان شهید صیاد شیرازی گرگان بود که از مجموع ۲۲۰ پرستار زن، براساس فرمول کوکران ۱۴۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه قلدری سازمانی لیمن، پرسشنامه نشخوار فکری کروپلی و همکاران و پرسشنامه کیفیت خواب روویرا میلان و روزاریو هرناندز است. نتایج تحقیق نشان داد قلدری سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر مدت زمان خواب و خواب مفید می‌گذارد و نقشی مثبت در کاهش میزان خواب پرستاران زن دارد. همچنین، با ورود متغیر میانجی نشخوار فکری، تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب در جهت تقویت منفی بیشتر تعدیل می‌شود. همچنین، مشخص شد نشخوار عاطفی، تأثیر قلدری سازمانی را بر کاهش کیفیت خواب تشدید می‌کند، اما رهایی از مسائل می‌تواند تا حد زیادی تأثیر قلدری سازمانی را بر کیفیت خواب کم و کیفیت خواب را بیشتر کند.

واژگان کلیدی: قلدری سازمانی، کیفیت خواب، نشخوار فکری.

تاریخ دریافت: ۳ مهر ۱۳۹۶ تاریخ پذیرش: ۸ آذر ۱۳۹۶

\* استادیار، گروه مدیریت، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران، (نویسنده مسئول):

Behnam.r1986@yahoo.com

\*\* کارشناسی ارشد، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

\*\*\* کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی برآیند، شاهرود، ایران

## ۱. مقدمه

قلدری مشکلی گسترده در زندگی کاری امروزه است. از مهم‌ترین هدف‌های روان‌شناسان صنعتی و دست‌اندرکاران سازمانی، توصیف و تبیین رفتارهای سازمانی است. نخستین پژوهشگران سازمان و مدیریت، بیشتر به مطالعه رفتارهای مثبت مانند جدیت در انجام دادن وظایف شغلی، وقت‌شناسی، کمک به دیگران، میل به مشارکت و حرف‌شنوی از فرادست گرایش نشان می‌دادند، اما مدتی است که توجه به رفتارهای سازمانی مخرب، کانون توجه این پژوهشگران قرار گرفته است. در واقع، قلدری سازمانی<sup>۱</sup>، یک نگرانی و دغدغه جدی و جهانی است. قلدری سازمانی، عاملی مهم تنش‌زای اجتماعی محسوب می‌شود (نیدل<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶، ص ۲۴۰؛ زاپف<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۶، ص ۲۱۸). قلدری سازمانی، به موقعیت و شرایطی اشاره می‌کند که فرد در معرض رفتارهای خصمانه و کینه‌جویانه جدی، مکرر و طولانی‌مدت قرار می‌گیرد، به طوری که این رفتارها آزاردهنده و استرس‌زا هستند (لیمن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶، ص ۱۶۶؛ زاپف و اینارسن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱، ص ۱۷۹). تحقیقات نشان داده است قلدری سازمانی تأثیری مهم و تعیین‌کننده بر سلامت فیزیکی و روانی افراد مواجه با چنین رفتارهای منفی، می‌گذارد (اینارسن و میکلسن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳، صص ۱۲۷-۱۴۴؛ راینر<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۲؛ روزادو و سکوئز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵؛ روزاریو هرناندز و روویرا میلان<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱، صص ۱۸۳-۱۹۹؛ روزاریو هرناندز و همکاران، ۲۰۱۳، صص ۳۱-۵۲). به علاوه، افرادی که در شرایط قلدری

1 Organizational bullying

2 Nield

3 Zapf

4 Leymann

5 Zapf & Einarsen

6 Einarsen & Mikkelsen

7 Rayner

8 Rosado Vázquez

9 Rosario-Hernández & Rovira Millán

سازمانی قرار گرفته‌اند، نسبت به کارکنان دیگر، علایم بیشتری از افسردگی، نگرانی، اختلالات جسمانی و عواطف منفی، گزارش می‌دهند (هانسن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۲۱). یکی از پیامدهای قلدری سازمانی که کمتر بدان پرداخته شده است، تأثیر آن بر کیفیت خواب است. برخی تحقیقات تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب را بررسی کرده‌اند (بوندی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶، صص ۱۷-۲۵؛ هانسن و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۲۸۵-۲۹۴؛ لالوکا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۱، صص ۲۰۴-۲۱۲؛ مورنو جیمینز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸، صص ۶۷۳-۷۶۰؛ رودریگوئز مانوز<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۱، صص ۴۵۳-۴۶۸) و دریافته‌اند که بین قلدری سازمانی و کیفیت ضعیف خواب رابطه وجود دارد. از آنجایی که در ایران، هیچ تحقیقی در زمینه تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب، انجام نگرفته است، هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب است. به علاوه، این تحقیق قصد دارد نقش میانجی نشخوار فکری را در رابطه بین قلدری سازمانی و کیفیت خواب، بررسی کند؛ زیرا نشخوار فکری<sup>۶</sup> به عنوان افکاری مقاوم و عودکننده تعریف می‌شود که گرد یک موضوع معمول دور می‌زند. همچنین، به عنوان مؤلفه‌ای مهم در افسردگی، به‌طور فزاینده‌ای می‌تواند در ارتباط بین قلدری سازمانی و کیفیت خواب مؤثر باشد.

## ۲. مبانی نظری

### قلدری سازمانی

قلدری سازمانی، حالتی جمعی است که شامل انواع رفتارهای بیمارگونه و خصمانه در

---

1 Hansen

2 Bonde

3 Lallukka

4 Moreno Jiménez

5 Rodríguez-Muñoz

6 Rumination

محیط کار می‌شود (فوکس و استالورث<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵، ص ۴۴۱). بنا به گفته اینارسن و همکاران (۲۰۰۳) قلدری سازمانی، چهار ویژگی اصلی دارد: ۱. فرد در معرض رفتارهای مستقیم یا غیرمستقیم منفی قرار می‌گیرد که شامل رفتارهای حيله‌گرانه، حتی ناخودآگاه، رفتارهای گستاخانه، رفتارهای خشن و تحریک‌های عمدی عاطفی است؛ ۲. این رفتارهای منفی، به‌طور منظم، تکرار می‌شوند. بنابراین، قلدری سازمانی، یک رخداد یا یک رفتار ایزوله‌شده نیست، بلکه یک رفتار پرخاشگرانه است که به‌طور مستقیم برای یک یا چند کارمند، تکرار می‌شود؛ ۳. ماهیت طولانی‌مدت تجربه منفی، عبارت است از مدت زمانی است که رخدادهای تکراری، رخ می‌دهند؛ برحسب تعدد و مدت زمان. لیمان (۱۹۹۶) باور دارد افرادی که در هفته و در طول شش ماه یا بیشتر، حداقل در معرض یک رفتار منفی قرار دارند، در معرض قلدری سازمانی‌اند؛ ۴. قلدری سازمانی، نبود تعادل درک‌شده قدرت بین قلدر و فرد در معرض این قلدری است. برای نمونه فردی که در معرض قلدری قرار دارد، احساس می‌کند که به توقف یا خنثی‌سازی رفتارهای منفی که در معرض آن قرار می‌گیرد، قادر نیست. بنابراین، قلدری سازمانی، فرایندی ناراحت‌کننده است که در آن فرد در یک موقعیت پست و حقیرانه، و در معرض رفتارهای اجتماعی منفی و سیستماتیک قرار می‌گیرد. تمییز قائل‌شدن بین قلدری سازمانی و نزاع‌های بین‌فردی، اهمیت بسزایی دارد. نزاع‌های بین‌فردی، به صورت پراکنده رخ می‌دهد، در حالی که قلدری سازمانی، بنا بر تعریف، فرایندی سیستماتیک و طولانی‌مدت برای رفتارهای پرخاشگرانه و منفی است که به‌طور عمده ماهیت روانی دارد و شامل محرومیت‌های اجتماعی رفتاری و غیررفتاری می‌شود (اینارسن و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۵). اینارسن (۲۰۰۰) تأکید می‌کند قلدری سازمانی، فقط یک پدیده نیست، بلکه فرایندی است که به تدریج نمود می‌یابد. برای مثال، در مقابل مفهوم سرپرستی بدرفتارانه<sup>۲</sup> قلدری سازمانی، شامل پرخاشگری و خشونت، از

---

1 Fox & Stallworth

2 Abusive supervision

مافوق، مرئوس و همکار می‌شود. در واقع، قلدری در محل کار ترکیبی از تاکتیک‌هایی است که در آن شمار زیادی از رفتارها و ارتباطات به کار گرفته می‌شود. این رفتارهای مکرر مخل سلامت است که به صورت توهین شفاهی، تهدید، اهانت، تحقیر، ترساندن، کار شکنی و خرابکاری و ترکیبی از این‌ها رخ می‌دهد و در محل کار موجب اختلال در جریان امور می‌شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۸۸). لیمان (۱۹۹۶) چنین رفتارهایی را به دلیل هدف قراردادن اعتماد به نفس و ابزار ارتباطی، حمله به روابط اجتماعی شخصی، حمله به شهرت افراد، حمله به کیفیت حرفه‌ای افراد و وضعیت زندگی، و حمله به سلامت شخصی مورد توجه قرار داده است. رفتارهای قلدری به مسائل مضری مانند افزایش غیبت و نرخ ترک خدمت و کاهش در بهره‌وری و عملکرد سازمانی منجر می‌شود. قلدری در هر سازمانی ممکن است رخ دهد، و برای اثربخشی کار کارکنان باید از قلدری در سازمان جلوگیری کرد (السی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۴۵۶). درباره این نوع رفتارهای مخرب، همایونی و همکاران (۱۳۹۴) واژه اوباشگری و قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) واژه قلدری را به کار برده‌اند. لیمان قلدری را در زندگی کاری، ارتباطی خصمانه یا غیراخلاقی تعریف می‌کند که به شیوه‌ای نظام‌مند توسط یک یا تعداد بیشتری از اشخاص، نسبت به یک شخص هدایت می‌شود و آن شخص متأثر از قلدری به‌سوی جایگاهی فرومانده و بی‌پناه سوق داده شده و در آنجا نگاه داشته می‌شود. این اعمال زمانی قلدرانه‌اند که (حداقل یکبار در هفته) تکرار شوند و طی یک دوره زمانی طولانی (حداقل شش ماه مستمر) رخ دهند (همایونی و همکاران، ۱۳۹۴). کواین<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) بیان می‌کند قربانیان، سطح پایینی از رضایت شغلی و میزان بالایی قصد ترک شغل دارند. کاشلی<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۴) یافتن کارکنانی که در معرض رفتارهای قلدری سرپرستان (مافوق) قرار گرفته‌اند از شغل‌شان رضایت کمتری دارند و قصد

1 Elçi

2 Quine

3 Keashly

ترک خدمت بالایی دارند و اینکه توانایی‌شان از سوی سرپرستان مورد سؤال قرار می‌گیرد. به همین ترتیب، آشفورد<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) بیان کرد سرپرستی مستبد با بیگانگی از کار و انسجام گروهی پایین همراه است. تپر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) بیان کرد قربانی، تعهد مستمر بیشتر، و تعهد هنجاری و تعهد عاطفی پایین‌تر دارد.

### کیفیت خواب

خواب حالتی منظم، تکرارشونده و برگشت پذیر ارگانسیم است که با بی‌حرکتی نسبی و بالارفتن شایان توجه آستانه واکنش به محرک‌های خارجی در مقایسه با حالت بیداری مشخص می‌شود (خنیا و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲۰۵). به عبارت دیگر، خواب، رفتاری بیولوژیکی و ناخودآگاه است (ماخرجی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۱۴۵۵). بنابراین، خواب برای بازگشت به حالت اولیه بدن، ضروری و برای سلامت افراد، حیاتی است (هانسن و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۲۸۸). بدیهی است خواب باکیفیت در سلامتی انسان اثر بسزایی دارد و اختلال خواب آثار نامناسب در عملکرد و فعالیت‌های روزانه به دنبال دارد (وایت<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۱۳). محرومیت از خواب باکیفیت علاوه بر آثار زیستی مخرب، مثل اختلال سیستم عصبی، غدد درون‌ریز، ایمنی و همچنین، ریسک ایجاد بیماری قلبی عروقی، نقشی مهم در کاهش تمرکز، حافظه و ایجاد احساس خستگی افراد دارد (آساد<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۲۰۰). علاوه بر اینکه، محرومیت از خواب با ریسک فزاینده بیماری ارتباط دارد و باعث ایجاد فشار روانی و در نهایت افسردگی در فرد می‌شود (گارد<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۲۹). اگرچه اکثر افراد زمان

1 Ashfort

2 Tepper

3 Mukherjee

4 White

5 Assaad

6 Garde

کافی برای خوابیدن خود صرف نمی‌کنند، خواب یک بازه زمانی مهم برای بازیابی<sup>۱</sup> محسوب می‌شود، و نیز خواب، یک دوره زمانی مهم برای فرایندهای نیروبخش فیزیکی و روانی است (بروسکات<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۳۹). برون<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۲) بیان کرده‌اند خواب، یک سوم زندگی انسان را تشکیل می‌دهد و در ترمیم، ذخیره‌سازی انرژی و بقای انسان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. مورگان<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۹) دریافته‌اند اگرچه خواب در مردان و زنان بسیار همسان است، هورمون‌های جنسی زنان بیشتر تحت تأثیر خواب عمل می‌کند. کم‌خوابی برای عموم افراد و همچنین جمعیت شاغلان، به‌ویژه در شهرهای پرجمعیت به دلایل مختلفی از جمله ترافیک، شایع است (اوهاین<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲، صص ۹۷-۱۱؛ متلین<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۵، صص ۱۱-۱۹؛ لوکاپت<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲، صص ۲۸۱-۲۸۵؛ ون لاتسیم<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۳، صص ۵۳۵-۵۴۹). نتیجه برخی تحقیقات مانند بجزورکوست<sup>۹</sup> و همکاران (۱۹۹۴)، و لیمن و گاستلفسون<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۶) نشان دادند بین بی‌خوابی و صدمه دیدگان از قلدری در سازمان رابطه مثبت وجود دارد. به علاوه، تحقیقات نوتلیرز<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶) نشان داد صدمه دیدگان از قلدری سازمان از کیفیت بد خواب رنج می‌برند و وارتیا<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۱) بیان کرد صدمه دیدگان قلدری سازمانی، به‌طور چشمگیری قرص خواب مصرف می‌کنند. از

- 
- 1 Recovery
  - 2 Brosschot
  - 3 Brown
  - 4 Morgan
  - 5 Ohayon
  - 6 Metlaine
  - 7 Luckhaupt
  - 8 Van Laethem
  - 9 Björkqvist
  - 10 Leymann & Gustafsson
  - 11 Notelaers
  - 12 Vartia

طرف دیگر، بازیابی نشدن استرس‌های ناشی از کار، به سلامت کارکنان آسیب جدی می‌زند (فریتز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۱۱۵۹؛ کیویماکی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۴۰۵؛ میجمن و مالدر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸، ص ۳۱)؛ زیرا فرایند ازیابی بخش مهمی از کاهش فشارهای شغلی در محیط سازمان‌ها محسوب می‌شود و به فرد در فارغ شدن از این فشارها کمک زیادی می‌کند (کروپلی<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۱۸۶؛ سونانتاگ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۲۶۳؛ روک و زیجلاسترا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶، ص ۲۳۸). در همین زمینه، عاملی که مانع بازیابی فشارهای شغلی محیط سازمان می‌شود، نشخوار فکری است (روگر و جامیسن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸، ص ۷۲۹).

### نشخوار فکری

نشخوار فکری را افکاری مقاوم و عودکننده پیرامون موضوعی معمول تعریف می‌کنند. این افکار به‌طور غیرارادی، وارد آگاهی می‌شوند و توجه را از موضوعات مورد نظر و اهداف فعلی منحرف می‌کنند (جوermann<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶، ص ۱۵۲). به عبارت دیگر، نشخوار فکری نوعی تفکر آگاهانه است که پیرامون یک موضوع متداول کاری رخ می‌دهد و در غیاب نیازهای محیطی که مستلزم چنین تفکراتی است، تکرار می‌شود (منصوری و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۵۷). نشخوار فکری بیان‌کننده افکاری است که تمایل به تکرار داشته، آگاهانه بوده و پیرامون یک موضوع متمرکزند، حتی در صورت نبود محرک‌های محیطی فوری و ضروری این افکار باز هم پدیدار می‌شوند (مقتدر، ۱۳۹۵، ص ۸۲۶).

1 Fritz

2 Kivimaki

3 Meijman & Mulder

4 Cropley

5 Sonnentag

6 Rook & Zijlstra

7 Roger & Jamieson

8 Joermann



در محیط‌های کاری، نشخوار فکری می‌تواند مجموعه‌ای از تفکرات مرتبط با موضوعات کاری تلقی شود که به‌طور مرتب تکرار می‌شوند (کروپلی و زیجلاسترا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱، ص ۴۸۸). الزاماً، فکرکردن افراد به محیط کاری در ساعات غیرکاری، بد نیست، حتی می‌تواند انگیزه فرد و تلاش فرد را برای موفقیت بیشتر در حیطه کاری تقویت کند، اما اگر این روند، طولانی و ادامه‌دار باشد و بر نقاط تیره و ناراحت‌کننده محیط کار و سازمان متمرکز شود، تبدیل به نشخوار فکری می‌شود و این موضوع می‌تواند سلامت فرد را تحت تأثیر قرار دهد. به‌طوری که کروپلی و زیجلاسترا (۲۰۱۱) بیان می‌کنند نشخوار فکری فرد را از بازیابی از کار و فارغ‌کردن از فشارهای کاری دور می‌کند و در این زمینه او را دچار استیصال می‌کند. به‌عبارت دیگر، اگر افراد در طول شب درباره موضوعات کاری فکر کنند، بدین معناست که آن‌ها همچنان در محیط کاری خود قرار دارند و این موضوع مانع از بازیابی فکری در اوقات غیرکاری می‌شود. بدیهی است این کار تأثیر منفی بر فرایند بازیابی می‌گذارد. در همین زمینه، این دو محقق نشخوار فکری در زمینه موضوعات کاری را سازه‌ای با سه مؤلفه تعریف می‌کنند؛ اولین مؤلفه نشخوار فکری، نشخوار عاطفی<sup>۲</sup> است. نشخوار عاطفی، حالتی شناختی است که به‌صورت افکار ناخوانده، نافذ و تکرارشونده درباره کار نمود می‌یابد. این افراد از نظر هیجانی، منفی هستند (پراوتونی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۹۳۴). اگر این افکار کاری، کنترل نشوند، می‌توانند از نظر شناختی و عاطفی در اوقات فراغت نیز به ذهن خطور کنند. دومین مؤلفه نشخوار فکری، تعمق درباره حل مسئله<sup>۴</sup> است. تعمق درباره حل مسئله، یک روش اندیشیدن است که می‌تواند به‌عنوان موشکافی بی‌نهایت فکری درباره مشکلات کاری خاص قبلی به منظور یافتن یک راه حل، تعریف شود، اما این نوع رفتار شامل

---

1 Cropley & Zijlstra

2 Affective Rumination

3 Pravettoni

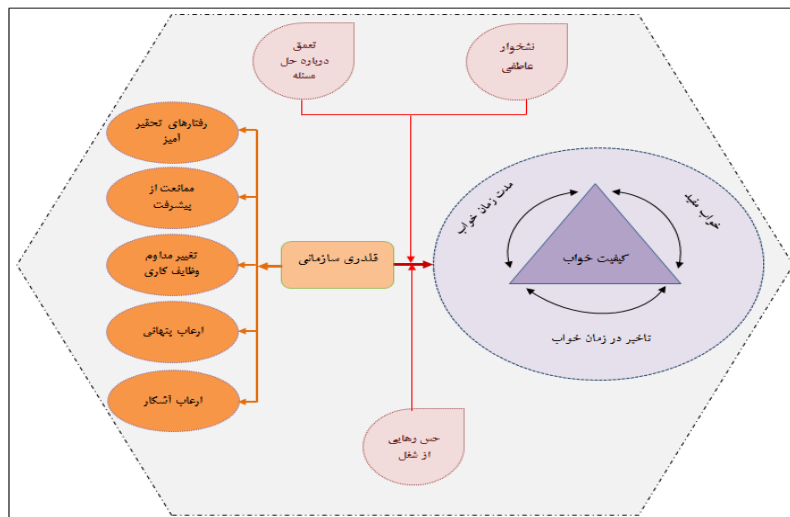
4 Problem Solving Pondering

فرایند عاطفی تهییج‌کننده نشخوار عاطفی نمی‌شود. در نهایت، کناره‌گیری، سومین مؤلفه نشخوار فکری است که می‌تواند حس جدایی از وضعیت شغلی<sup>۱</sup>، تعریف شود (آژن<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۵۷۹). با وجود این، کروپلی و زیجلسترا معتقدند، افرادی وجود دارند که می‌توانند به‌طور کامل خود را از موضوعات کاری در سایر اوقات جدا کنند.

### پیشینه و چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری تحقیق حاضر، نظریه فعال‌سازی شناختی استرس (اورسین و اریکسن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴) است. این نظریه بیان می‌کند انگیزتگی پایدار مانند نشخوار فکری، ریسکی بالقوه برای سلامتی افراد تحت قلدری سازمانی محسوب می‌شود. بنا بر گفته اوریسین و اریکسن (۲۰۰۴)، انگیزتگی روانی، اولین واکنش به یک موقعیت استرس‌زا است و اگر کوتاه‌مدت باشد، کنترل‌شدنی است. از طرف دیگر، گورتس و سونتگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) خاطر نشان می‌کنند اگر برانگیزتگی طولانی‌مدت باشد، موقعیت استرس‌زا به عاملی مزمن تبدیل می‌شود و برای سلامتی مخاطره‌آمیز است. این برانگیزتگی طولانی‌مدت، ممکن است سبب اختلال‌هایی مانند هیپوتالاموس-هیپوفیز - آدرنال<sup>۵</sup> شود. بنابراین، در واکنش به موقعیت استرس‌زا، برانگیزتگی روانی طولانی‌مدت افزایش می‌یابد و در نهایت، سبب بروز مشکلاتی برای سلامتی فرد می‌شود. به علاوه، این برانگیزتگی روانی، ممکن است سبب مشکلاتی در خواب و در نهایت، چرخه‌ای ناقص در برانگیزتگی عاطفی و روانی در خواب شود (رودریگوئز مانوز و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۴۵۵). براساس توضیحات بیان‌شده، مدل مفهومی تحقیق به شرح شکل ۱ ترسیم می‌شود:

- 
- 1 Work-related rumination
  - 2 Etzion
  - 3 Ursin & Eriksen
  - 4 Geurts & Sonnentag
  - 5 Hypothalamic-Pituitary-Adrena (HPA)



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از مدل روزاریو هرماندز و همکاران، ۲۰۱۷)

نیدهامر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی روی ۷۶۹۴ کارگر، دریافتند بین صدمه دیدگان از قلدری سازمانی و کیفیت بد خواب آن‌ها، رابطه وجود دارد. به علاوه، تجربیات قبلی قلدری سازمانی، ریسک کیفیت بد خواب را بین کارگران زن افزایش می‌دهد، و نیز، لالوکا و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی را در زمینه قلدری سازمان و کیفیت خواب در کشور فنلاند روی ۷۳۳۲ کارگر انجام دادند و دریافتند بین صدمه دیدگان قلدری سازمانی و مشکلات خواب ارتباط معنادار وجود دارد. این نسبت برای زنان، ۱٫۶۹ و برای مردان، ۳٫۱۷ بود، در حالی که سن، قلدری در دوران کودکی، میزان تحصیلات، شرایط فیزیکی و روانی محیط کار و چاقی، تا اندازه‌ای این رابطه را تقلیل می‌دهد. در تحقیقی دیگر، هانسن و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند کارگرانی که به‌طور مکرر یا اتفاقی در معرض قلدری سازمانی قرار گرفته‌اند دچار بدخوابی می‌شوند (میانگین به ترتیب قلدری سازمانی<sup>۲</sup>=۵٫۲۲ و بدخوابی<sup>۳</sup>=۳٫۵۶). نتایج تحقیق آنان، نشان داد کارگرانی که

1 Niedhammer

2 OR

گهگاه مورد قلدری سازمانی قرار می‌گیرند، هم‌تراز افرادی قرار می‌گیرند که به‌طور دائم با آن مواجهند در تحقیقی دیگر، باند<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در دانمارک با جامعه آماری ۳۴۳۵ نفر از کارگران، دریافتند که بین قلدری سازمانی و کیفیت بد خواب رابطه وجود دارد.

با توجه به مطالب یادشده، فرضیه‌های زیر بیان می‌شود:

- قلدری سازمانی بر تأخیر در خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها تأثیر می‌گذارد.
- قلدری سازمانی بر کاهش مدت زمان خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها تأثیر می‌گذارد.
- قلدری سازمانی بر کاهش خواب مفید پرستاران زن در بیمارستان‌ها تأثیر می‌گذارد.

با اضافه شدن نشخوار فکری به عنوان متغیر میانجی، ارتباط قلدری سازمانی با کیفیت خواب تشدید می‌شود. مورنو جیمز و همکاران (۲۰۰۸) ۵۱۱ کارگر اسپانیایی را بررسی کردند و دریافتند که بین قلدری سازمانی و بی‌خوابی رابطه قوی وجود دارد. همچنین، آن‌ها دریافتند نشخوار فکری و کناره‌گیری روانی بین رابطه قلدری سازمانی و بی‌خوابی به‌عنوان یک عامل میانجی، عمل می‌کنند. در حالی که کناره‌گیری روانی، این رابطه را تقلیل می‌دهد، نشخوار فکری سبب تشدید رابطه بین قلدری سازمانی و بی‌خوابی می‌شود. کروپلی و زیجلسترا (۲۰۱۱) بیان می‌کنند، کاری که افراد ممکن است در ساعات غیرکاری انجام دهند، نشخوار فکری (فکرکردن درباره موضوعات و رخدادهای کاری) است. برخی افراد درباره کارهای ناتمام خود، برخی افراد به مشکلاتی که باید حل شوند و برخی دیگر به روابط خود با همکاران یا رخداد های منفی در محیط کار می‌اندیشند. افراد صرفاً درباره رخداد یا موضوعاتی نمی‌اندیشند که قبلاً رخ داده است، بلکه همچنین، درباره رخدادهای، نیازها و موضوعات آتی که ممکن

است در محیط کار رخ دهند، به طور پیش‌بینانه، فکر می‌کنند. موضوع اصلی در رابطه با شناخت و ادراک نشان می‌دهد افراد قادرند بعد از یک روز کاری استرس را تمدد اعصاب (آرامش فکری) داشته باشند، اما اگر محیط خارج از سازمان نیز پر استرس باشد، این موضوع بسیار می‌تواند آسیب‌زننده باشد (والی هینز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۲۲۰). با توجه به توضیحات داده‌شده، فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

- نشخوار عاطفی در تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها نقش میانجی دارد.
- تعمق درباره حل مسئله در تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها نقش میانجی دارد.
- حس رهایی از شغل در تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها نقش میانجی دارد.

### ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی محسوب می‌شود؛ همچنین، از حیث روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و با آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. جامعه آماری تحقیق پرستاران زن بیمارستان شهید صیاد شیرازی گرگان هستند که از مجموع ۲۲۰ پرستار زن که در شیفت‌های کاری صبح، عصر و شب در بیمارستان کار می‌کردند، حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۴۱ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شایان ذکر است تلاش شد با توجه به موضوع تحقیق، شرایط کاری جامعه آماری، به صورت شیفت‌بندی باشد و از طرف دیگر، به دلیل شرایط فرهنگی معمولاً ممکن است به زنان در محیط‌های سازمانی قلدری بیشتری وارد شود که مجموع این دلایل، ما را

مجاب به انتخاب این جامعه آماری کرد. ابزار تحقیق شامل سه پرسشنامه به شرح زیر است:

**پرسشنامه قلدری سازمانی:** به منظور اندازه‌گیری قلدری سازمانی از پرسشنامه لیمن به نام ترور روانی<sup>۱</sup> شامل ۶۰ پرسش بهره گرفته شد (گونزالس دی ریورا و رولتا رودریگوئز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳، ص ۶۳). این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای تنظیم شده است و پنج بعد رفتارهای تحقیرآمیز، ممانعت از پیشرفت، تغییرات مداوم وظایف کاری، ارباب (ایجاد ترس) پنهانی، ارباب آشکار را بررسی می‌کند. نحوه بارم‌بندی مقیاس لیکرت به این صورت است که به هر روز، نمره ۵، چندبار در هفته، نمره ۴، چندبار در ماه، نمره ۳، چندبار در سال، نمره ۲، و هرگز، نمره ۱ تعلق می‌گیرد. پایایی این پرسشنامه با تحقیق‌های انجام‌گرفته، از جمله روزاریو هرناندز و روویرا میلان (۲۰۱۱)؛ روزاریو هرناندز و همکاران (۲۰۰۹) و ریوسپرز<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) بین ۰/۷۴ و ۰/۹۷ بیان شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه در یک بازه زمانی دو هفته‌ای بین دو گروه از پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و از طریق ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آمد. برای بررسی روایی، پرسشنامه در دو مرحله برای بازبینی به متخصصان ارسال شد.

**پرسشنامه نشخوار فکری:** برای اندازه‌گیری نشخوار فکری، پرسشنامه نشخوار کاری کروپلی و همکاران (۲۰۱۲)، به‌کار گرفته شد. این پرسشنامه شامل سه خرده‌مقیاس است که هر یک شامل پنج گویه می‌شوند که عبارت‌اند از نشخوار عاطفی، تعمق درباره حل مسئله و حس‌رهایی از شغل. قالب پاسخ، به صورت طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است که عدد ۱ برابر با هرگز/ بسیار به‌ندرت، و عدد ۵ برابر با همیشه/ اکثر اوقات است. امتیاز هر یک از مؤلفه‌های فرعی با یکدیگر جمع می‌شوند که

1 Psycho – Terror

2 González de Rivera y Revuelta & Ro- dríguez

3 Ríos-Pérez

بین صفر تا ۲۵ است. برای سنجش پایایی پرسشنامه، آلفای کرونباخ در فاصله ۰/۸۱ تا ۰/۹۰ به دست آمد.

**پرسشنامه کیفیت خواب:** به منظور سنجش کیفیت خواب پرسشنامه روویرا میلان و روزاریو هراندز (۲۰۱۷) به کار گرفته شد. این پرسشنامه ۱۲ گویه دارد که به صورت طیف لیکرت است، به طوری که عدد ۱ برابر با هرگز و عدد ۶ برابر با همیشه است. این شاخص شامل سه خرده‌مقیاس فرعی است که عبارت‌اند از مدت زمان خواب، تأخیر در خواب و خواب مفید. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ بررسی شد که آلفا بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۶ به دست آمد و پایایی پرسشنامه در تحقیق حاضر تأیید شد.

#### ۴. یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی متغیرهای اندازه‌گیری شده در پژوهش حاضر در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی

متغیرهای تحقیق	خرده‌مقیاس‌ها	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
قلدری سازمانی	رفتارهای تحقیرآمیز	۳٫۶۴۳	۱٫۲۱۲	۱٫۳۳	۵
	ممانعت از پیشرفت	۳٫۱۰۴	۰٫۴۳۵	۱	۵
	تغییر مداوم وظایف کاری	۲٫۷۵۴	۰٫۶۴۲	۱٫۱۷	۵
	ارعاب پنهانی	۳٫۷۰۱	۰٫۲۹۸	۱	۵
	ارعاب آشکار	۳٫۰۱۸	۰٫۷۸۲	۱	۵
کیفیت خواب	تأخیر در زمان خواب	۳٫۳۹۴	۰٫۷۷۳	۲	۶
	خواب مفید	۳٫۸۶۲	۰٫۴۷۱	۱	۶
	مدت زمان خواب	۳٫۶۸۴	۰٫۶۷۱	۱	۶
نشخوار فکری	نشخوار عاطفی	۳٫۴۸۳	۰٫۶۸۳	۱	۵
	تعمق درباره حل مسئله	۳٫۰۰۷	۱٫۰۱۷	۱	۵
	حس‌رهایی از شغل	۲٫۸۹۱	۰٫۵۶۲	۱	۵

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین متغیرهای قلدری سازمانی، ارباب پنهان بیشترین میانگین (۳/۷۰۱) را به خود اختصاص داده است، که می‌توان در این زمینه گفت، پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه درباره نوع رفتارهای توهین‌آمیز و خشونت‌باری که به صورت پنهانی در محیط کار رخ می‌دهد، اتفاق نظر دارند، این رفتارها معمولاً از طریق زبان بدن و با حالات و اشاره‌های قلدرمآبانه در محیط کار اتفاق می‌افتد. در بعد کیفیت خواب، تقریباً هر سه خرده‌مقیاس میانگین نزدیک بهم داشته‌اند که بر این اساس، خواب مفید به عنوان خرده‌مقیاس کیفیت خواب، مؤلفه‌ای است که توسط پاسخ‌دهندگان بیشترین جواب مشابه را داشتند. در نهایت، در متغیر نشخوار فکری، نشخوار عاطفی بالاترین میانگین (۳/۴۸۳) را به خود اختصاص داده است.

برای تعیین سهم قلدری سازمانی در مؤلفه‌های کیفیت خواب آزمون آماری ضریب رگرسیونی چندگانه انجام گرفت که نتایج در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون رگرسیونی برای آزمون فرضیه‌های اول، دوم و سوم

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب رگرسیونی غیراستاندارد	ضریب رگرسیونی استاندارد	خطای برآوردی استاندارد	آماره تی	ضریب تعیین	آماره F	سطح معناداری
قلدری سازمانی	تأخیر در خواب	۰/۲۵۷	۰/۲۹۲	۰/۰۴۰	۳/۵۹۳	۰/۰۷۱	۱۲/۱۱۴	۰/۰۰۱
	مدت زمان خواب	-۰/۱۸۶	۰/۰۳۳	۰/۲۴۱	-۲/۵۶۱	۰/۰۶۴	۱۰/۷۰۳	۰/۰۰۰
	خواب مفید	-۰/۲۱۲	۰/۰۸۳	۰/۱۹۴	-۳/۰۰۶	۰/۰۶۱	۹/۶۳۴	۰/۰۰۰



نتایج نشان داد، قلدری سازمانی می‌تواند ۷/۱ درصد از پراکندگی تأخیر در خواب ( $Sig=0/001$ )، ۶/۴ درصد تغییرات مدت زمان خواب ( $Sig=0/002$ ) و ۶/۱ درصد تغییرات خواب مفید ( $Sig=0/000$ ) را به صورت معناداری پیش‌بینی کند. برای تعیین سهم تفکیکی هر یک از مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین (رفتارهای تحقیرآمیز، ممانعت از پیشرفت، تغییر مداوم وظایف کاری، ارباب پنهانی، ارباب آشکار) در پیش‌بینی پراکندگی متغیر ملاک (کیفیت خواب) ضریب رگرسیونی به‌کار گرفته شد. نتایج نشان داد قلدری سازمانی با ضریب  $-0/186$  و  $-0/212$  تأثیر منفی و معناداری بر مدت زمان خواب و خواب مفید پرستاران زن دارد ( $Sig=0/000$ ) اما بر تأخیر در خواب با توجه به ضریب  $0/257$  تأثیر مثبت دارد ( $Sig=0/001$ ). با توجه به اضافه‌شدن متغیر میانجی نشخوار فکری، سایر نتایج آماری در جدول ۳ بیان شده است:

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیونی متغیرها برای آزمون فرضیه‌های چهارم، پنجم و ششم

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین* میانجی	ضریب رگرسیونی غیراستاندارد	ضریب رگرسیونی استاندارد	خطای برآوردی استاندارد	آماره تی	سطح معناداری
کیفیت خواب	قلدری سازمانی* نشخوار عاطفی	$-0/324$	$0/302$	$0/101$	$-3/783$	$0/002$
	قلدری سازمانی* تعمق درباره حل مسئله	$-0/238$	$0/033$	$0/204$	$-2/901$	$0/051$
	قلدری سازمانی* حس‌رهایی از شغل	$0/212$	$0/083$	$0/175$	$3/414$	$0/001$

بررسی سایر متغیرهای تحقیق نشان داد با اضافه شدن متغیر میانجی نشخوار عاطفی، تأثیر قلدری سازمانی بر متغیرهای کیفیت خواب (۰/۳۲۴-) افزایش و تأثیر منفی تری بر کیفیت خواب ایجاد می‌شود. اما با اضافه شدن متغیر میانجی حس رهایی از شغل، قلدری سازمانی با توجه به ضریب (۰/۲۱۲)، تأثیر بیشتری بر کیفیت خواب پرستاران زن دارد. در نهایت، مشخص شد تعمق درباره حل مسئله در تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب پرستاران نقش میانجی ندارد.

## ۵. بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب با تأکید بر نقش میانجی نشخوار فکری در این رابطه است. نتایج بررسی فرضیه اول از نقش تأثیرگذار قلدری سازمانی بر تأخیر در خواب پرستاران زن حمایت می‌کند. همچنین، بر اساس بررسی‌های آماری مشخص شد قلدری سازمانی، مدت زمان خواب و خواب مفید را برای پرستاران زن کاهش می‌دهد. این نتیجه با تحقیقات قبلی باند و همکاران (۲۰۱۶)، هانسن و همکاران (۲۰۱۴)، لالوکا و همکاران (۲۰۱۱)، جیمنز و همکاران (۲۰۰۸)، و رودریگوئز مانوز و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد. بنابراین، قلدری سازمانی کمیت و کیفیت خواب را تحت تأثیر قرار می‌دهد، زیرا قلدری سازمانی شامل مجموعه‌ای از عوامل و شرایط استرس‌زا برای افراد است. این موضوع تا حد بسیار زیادی، عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و فرد را با انبوهی مشکلات جسمی و روانی مواجه می‌کند؛ به طوری که محققانی از جمله اینارسن و میکلسن (۲۰۰۳)، کیویماکی و همکاران (۲۰۰۶)، پراونتی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، راینر و همکاران (۲۰۰۲)، روزادو و سکوئز (۲۰۰۵)، روزاریو هرناندز و روویرا میلان (۲۰۱۱)، و روزاریو هرناندز و همکاران (۲۰۱۳) مطرح می‌کنند که قلدری سازمانی، بهداشت شغلی افراد را نشانه

می‌گیرد و این موضوع بر کیفیت خواب افراد تأثیرگذار است. با توجه به نتایج پژوهش‌های یادشده، نقطه مشترک این افراد در پرونده‌های پزشکی‌شان بیماری‌های قلبی و عروقی آنهاست.

از طرف دیگر، با بررسی نقش نشخوار فکری به عنوان متغیر میانجی مشخص شد، نشخوار عاطفی باعث تشدید تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب پرستاران زن شده است، اما کناره‌گیری از مسائل و در اصطلاح احساس رهایی از شغل به عنوان یکی از مؤلفه‌های نشخوار فکری، تأثیر قلدری سازمانی را بر کیفیت خواب کاهش داد و مشخص کرد رهایی از شغل می‌تواند آثار منفی قلدری سازمانی را تا حد زیادی بر کیفیت خواب کم‌اثر کند. این نتایج با نتایج تحقیق مورنو جیمenez و همکاران (۲۰۰۸) مطابقت می‌کند که بیان کردند نشخوار عاطفی به بی‌خوابی منجر می‌شود، ولی نشخوار کناره‌گیری با کیفیت خواب، رابطه مثبت دارد. بنابراین، به نظر می‌رسد نشخوار فکری سبب تهییج واکنش روانی صدمه‌دیدگان قلدری سازمانی می‌شود و در نهایت، به کاهش کیفیت خواب منجر می‌شود. نشخوار عاطفی، تجربه قلدری سازمانی را مجدداً فعال می‌کند و سبب می‌شود هیجانات فرد در رابطه با قلدری سازمانی، تحریک شود. به علاوه، برخی شواهد نشان می‌دهند افرادی که درباره تعارض‌های بین فردی به‌طور دائم فکر می‌کنند، سطح کلسترول بالاتری دارند (مککولاف<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۳۰). همچنین، باوم و گرانبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) بیان کردند تأثیر نشخوار فکری بر پایین‌آمدن کیفیت خواب در قالب افزایش سطح کلسترول در اوایل صبح، بسیار زیاد است و به مرور با رسیدن به نیمه‌شب از میزان آن کاسته می‌شود که در نتیجه خواب فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و در هنگام خواب موجب بی‌قراری و خواب‌های پر تنش فرد می‌شود. همچنین، راچمن (۱۹۸۰) بیان کرد، بی‌خوابی ممکن است در نتیجه، فرایند

---

1 McCullough

2 Baum

ناقص عاطفی به رخدادی استرس‌زا باشد. گذشته از این بایلین<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیق خود پیشنهاد می‌کنند، برخی روش‌های نابهنجار برای کنار آمدن درباره یک مسئله، مانند نشخوار فکری، ممکن است این فرایند (کلسترو) را تشدید کند. از طرف دیگر، چنین به نظر می‌رسد که کناره‌گیری سبب افزایش کیفیت خواب می‌شود. آژن و همکاران (۱۹۹۸) بیان می‌کنند رهایی از مسائل عاملی بسیار مهم تلقی می‌شود و صدمه‌دیدگان قلدری سازمانی را قادر می‌کند تا اندازه‌ای، رخداد استرس‌زا را مدیریت کنند و کیفیت خواب را بهبود دهند.

بر اساس نتایج و با استناد به تحقیقاتی مانند واتسون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، و روزاریو هرناندز و همکاران (۲۰۱۷)، پیشنهاد می‌شود در حیطه بهداشت شغلی در سازمان‌ها، روان‌شناسان و متخصصان به‌طور منظم اهمیت خواب برای افراد را توضیح دهند و کیفیت خواب را در ارتقای عملکرد فردی به آن‌ها گوشزد کنند؛ به‌ویژه شایسته است به دلیل شغل حساسی که زنان پرستار دارند، به این موضوع توجه ویژه‌ای شود. همچنین، توصیه می‌شود شرایط فیزیکی لازم برای استراحت و خواب مناسب در مواردی که به صورت شیفتی کار می‌کنند مهیا شود، تا لذت و کیفیت خواب را ارتقا بخشند. همچنین، پیشنهاد می‌شود هر گونه دستگاه‌های الکترونیکی مضر و مخلل آرامش در زمان خواب خاموش باشند تا خواب با کیفیتی را برای فرد رقم بزنند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان‌ها با بررسی دقیق شرح شغل هر پرستار و بازبینی روابط سازمانی آن‌ها، از میزان قلدری و رفتارهای افسارگسیخته بکاهند، زیرا این تلاش می‌تواند ابتدا به بازبانی کارکنانی که در معرض قلدری سازمانی بوده‌اند، کمک کند، سپس، استرس و فشار شغلی بیهوده را از محیط کار دور کند.

---

1 Baillien

2 Watson

## محدودیت‌ها و تحقیقات آتی

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر برای سنجش کیفیت خواب پرسشنامه به‌کار گرفته شد، می‌تواند محدودیت‌های سنجش عینی برای بیان نتایج پایا تر باشد، زیرا فرایند خواب توسط یک‌سری از رخدادهای بیوشیمیایی تنظیم می‌شود که در بسیاری از آن‌ها، هورمون سیتوکینین<sup>1</sup> نقشی مهم را در تنظیم خواب، ایفا می‌کند. به همین دلیل، در تحقیقات آتی به‌کارگیری ابزارهای اندازه‌گیری عینی مانند حس‌گرهای سنجش خواب، اندازه‌گیری مداوم کلسترول و جز آن می‌تواند معیارهای کمی مناسب‌تری برای تحقیق قلمداد شود.

## منابع

۱. خنیا، یوسف، کریمی، نسرين و رئوفی، محمدباقر (۱۳۹۵). «مقایسه شاخص کیفیت خواب و خرده مقیاس‌های (تأخیر در به خواب رفتن، طول مدت خواب و خواب مفید) در بین دانشجویان دارای وضعیت تحصیلی خوب، متوسط و مشروط». *توسعه آموزش جندی شاپور فصل‌نامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی*. دوره ۷، شماره ۲، صص ۲۰۴-۲۱۳.
۲. قلی‌پور، آرین، بد، مهدیه، فاخری کوزه‌کنان، سمیرا و باغستانی برزگی، حوریه (۱۳۸۸). «رابطه قلدری سازمانی ادراک‌شده با فشار زنان». *رفاه اجتماعی*، سال ۹، شماره ۳۴، صص ۱۸۷-۲۰۶.
۳. مقتدر، لیلا (۱۳۹۵). «بررسی اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر کاهش نشخوار فکری، نگرش ناکارآمد و افکار خودآیند منفی در افراد مبتلا به اضطراب فراگیر». *مجله پزشکی ارومیه*. دوره ۲۷، شماره ۹، صص ۸۲۵-۸۳۵.
۴. منصوری، احمد، بخشی‌پور رودسری، عباس، محمودعلیلو، فرنام، علیرضا و فخاری، علی (۱۳۹۰). «مقایسه نگرانی، وسواس فکری و نشخوار فکری در افراد مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر، اختلال وسواس اجبار، اختلال افسردگی عمده و افراد بهنجار». *مطالعات روان‌شناختی*، دوره ۷، شماره ۴، صص ۵۵-۷۴.
۵. همایونی، عاطفه، هاشمی، سید اسماعیل، نعیمی، عبدالزهرا و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۴). «رابطه اوباشگری سازمانی با خستگی مزمن و نارسایی‌های شناختی شغلی». *دوماهنامه سلامت کار ایران*. دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۱-۱۲.
6. Ashfort, B. (1997). "Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences".

*Canadian Journal of Administrative Sciences*, No. 14, pp. 126–140.

7. Assaad S, Costanian C, Haddad G, & Tannous, F. (2014). "Sleep patterns and disorders among university students in Lebanon". *Research in Health Sciences*, No. 14, pp. 198-204.
8. Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & De Cupier, N. (2009). "A qualitative study on the development of workplace bullying: towards a three-way model". *Journal of Community & Applied Social Psychology*, No. 19, pp.1-16.
9. Baum, A., & Grunberg, N. (1995). Measurement of stress hormones. In S.R. Cohen, S. Kessler, S. & L. Gordon (Eds.), *Measuring stress* (pp. 175-192). New York: Oxford Press.
10. Björkqvist, K., Österman, K., & Lagerspetz, K. M. J. (1994). "Sex differences in covert aggression among adults". *Aggressive Behavior*, No. 20, pp. 27-33.
11. Bonde, J. P., Gullander, M., Hansen, A. M., Grynderup, M., Persson, R., Hogh, A., Willert, M. V., Kaerlev, L., Rugulies, R., & Kolstad, H. A. (2016). "Health correlates of workplace bullying: A 3-wave prospective follow-up study". *Scandinavian Journal of Environmental Health*, Vol. 42, No. 1, pp. 17-25.
12. Brosschot, J. F., Van Dijk, E., & Thayer, J. F. (2007). "Daily worry is related to low heart rate variability during waking and the subsequent nocturnal sleep period". *International Journal of Psychophysiology*, Vol. 63, No.1, pp. 39-47.
13. Brown, R. E., Basheer, R., McKenna, J. T., Strecker, R. E., & McCarley, R. W. (2012). "Control of sleep and wakefulness". *Physiological Review*, No. 92, pp. 1087-1187.
14. Croypley, M. & Zijlstra, F. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress in the occupations* (pp. 487-502). Glos, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
15. Croypley, M., Dijk, D. J. & Stanley, N. (2006). "Job strain, work rumination, and sleep in school teachers". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 15, No. 2, pp. 181-196.
16. Croypley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). "The relation of post-work ruminative thinking with eating behavior". *Stress and Health*, No. 28, pp. 23-30.

17. Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp.127-144), London: Taylor & Francis.
18. Einarsen, S. (2000). "Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach". *Agression and Violent Behavior*, No. 4, pp. 371-401.
19. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). *The concept of bullying at work: The European tradition*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp.3-30). London: Taylor & Francis.
20. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp.3-40). London: CRC Press.
21. Elçi, M., Erdilek, M. K., Alpkın, L., & Şener, İ. (2014). "The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; No. 150, pp. 455-464.
22. Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). "Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 4, pp. 577-585.
23. Fox, S., & Stallworth, L.E. (2005). "Racial/ethnic bullying: Exploring link between bullying and racism in the US workplace". *Journal of Vocational Behavior*, No. 66, pp. 438-456.
24. Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). "The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, No. 8, pp. 1137-1162.
25. Garde, A. H., Albertsen, K., Persson, R., Hansen, Å. M., & Rugulies, R. (2011). "Bi-directional associations between psychological arousal, cortisol, and sleep". *Behavioral Sleep Medicine*, No. 10, pp. 28-40.



26. Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). "Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 32, No. 6, pp. 482-492.
27. González de Rivera y Revuelta, J. L., & Rodríguez, M. (2003). "Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: LIPT- 60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en version Española". *Psiquis*, Vol. 24, No. 2, pp. 59-69.
28. Hansen, Å. M., Høgh, A., & Persson, R. (2011). "Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health". *Journal of Psychosomatic Research*, No. 70, pp. 19-27.
29. Hansen, A. M., Hough, A., Garde, A. H., & Persson, R. (2014). "Workplace bullying and sleep difficulties". *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 87, No. 3, pp. 285-294.
30. Joormann, J. (2006). "Differential effect of rumination and dysphoria on the inhibition of irrelevant emotional material: Evidence from a negative priming task". *Cognitive and Research Therapy*, No. 30, pp. 149- 160.
31. Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). "Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation". *Violence and Victims*, No. 9, pp. 341-357.
32. Kivimaki, M., Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Luukkonen, R., Vahtera, J., Elovainio, M., Harma, M., & Kirjonen, J. (2006). "Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees". *Psychosomatic Medicine*, Vol. 68, No. 3, pp. 402-407.
33. Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2011). "Workplace bullying and subsequent sleep problems: The Helsinki Health Study". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 37, No. 3, pp. 204-212.
34. Leymann, H. (1996). "The content and development of mobbing at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 165-184.
35. Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders". *European*

- Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 251-275.
36. Luckhaupt, S. E. (2012). Short sleep duration among workers-United States, 2010. *Center for Disease Control and Prevention: Morbidity and Mortality Weekly Report*, Vol. 61, No. 16, pp. 281-285.
  37. McCullough, M. E., Orsulak, P., Brandon, A., & Akers, L. (2007). "Rumination, fear, and cortisol: An in vivo study of interpersonal transgressions". *Health Psychology*, Vol. 26, No. 1, pp. 126-132.
  38. Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. W. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 5- 33). Hove, UK: Psychology Press.
  39. Metlaine, A., Leger, D., & Choudat, D. (2005). "Socioeconomic impact of insomnia in working populations". *Industrial Health*, Vol. 43, No. 1, pp. 11-19.
  40. Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Sanz Vergel, A. I., & Rodríguez Carvajal, R. (2008). "El efecto del acoso psicológico en el insomnio: El papel del distanciamiento psicológico y la rumiación". *Psicothema*, Vol. 20, No. 4, pp. 760-765.
  41. Morgan, P. T., Paliwal, P., Malison, R. T., & Sinha, R. (2009). "Sex differences in sleep and sleep-dependent learning in abstinent cocaine users". *Pharmacology Biochemistry and Behavior*, Vol. 93, No. 1, pp. 54-58.
  42. Mukherjee, S., Patel, S.R., Kales, S.N., Ayas, N.T., Strohl, K.P., Gozal, D. & Malhotra, A. (2015). "An official American Thoracic Society statement: The importance of healthy sleep". *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, Vol. 191, No. 12, pp. 1450-1458.
  43. Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., & Philip, P. (2009). "Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population". *Sleep*, Vol. 32, No. 9, pp. 1211-1219.
  44. Nield, K. (1996). "Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications". *European Work and Organizational Psychologist*, Vol. 5, No. 2, pp. 239-249.

45. Notelaers, G., Einersen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, Vol. 20, No. 4, pp. 289-302.
46. Ohayon, M. M. (2002). "Epidemiology of insomnia: What we know and what we still need to learn". *Sleep Medicine Reviews*, Vol. 6, No. 2, pp. 97-111.
47. Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). "The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers". *Ergonomics*, Vol. 50, No. 11, pp. 1931-1940.
48. Quine, L. (2001). "Workplace bullying in nurses". *Journal of Health Psychology*, Vol. 6, No. 1, pp. 73-84.
49. Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C.L. (2002). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?*. London: Taylor & Francis.
50. Rodríguez-Muñoz, A., Notelaers, G., & Moreno-Jiménez, B. (2011). "Workplace bullying and sleep quality: The mediating role of worry and need for recovery". *Behavioral Psychology*, Vol. 19, No. 2, pp. 453-468.
51. Roger, D., & Jamieson, J. (1988). "Individual differences in delayed heart-rate recovery following stress: The role of extraversion, neuroticism and emotional control". *Personality and Individual Differences*, Vol. 9, No. 4, pp. 721-726.
52. Rook, J., & Zijlstra, F. R. H. (2006). "The contribution of various types of activities to recovery". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 15, No. 2, pp. 218-240.
53. Rosado Vázquez, J. (2005). *The different strategies of workplace bullying and its effects on the levels of depression in a sample of public employees* (Unpublished doctoral dissertation). Ponce School of Medicine, Ponce, Puerto Rico. (In Spanish).
54. Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V. (2011). "Estudio empírico de las consecuencias psicológicas en una muestra de empleados en Puerto Rico". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Vol. 30, No. 2, pp. 183-199.
55. Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Rodríguez

- Irizarry, A., Velázquez Lugo, A., Rosario Nieves, I., & Zapata Solá, A. (2013). "La relación entre la manifestación de conductas laborales contraproducentes, estresores laborales, emociones y acoso psicológico: El efecto moderador de las emociones negativas". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Vol. 32, No. 1, pp. 31-52. (in Spanish).
56. Rovira Millán, L. V., & Rosario-Hernández, E. (2017). Desarrollo y validación del Indicador del Bienestar del Sueño. *Revista interamericana de psicología ocupacional. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Vol. 50, No. 3, pp. 12-39.
  57. Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). "Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect". *Work and Stress*, No. 22, pp. 257-276.
  58. Tepper, B. J. (2000). "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 2, pp. 178-190.
  59. Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). "The cognitive activation theory of stress". *Psychoneuroendocrinology*, No. 29, pp. 567-592.
  60. Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., & Keller, M. (2014). "Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends". *Journal of Occupational of Health Psychology*, Vol. 19, No. 2, pp. 217-230.
  61. Van Laethem, M., Beckers, D. G. J., Kompier, M. A. J., Dijksterhuis, A., & Geurts, S. A. E. (2013). "Psychosocial work characteristics and sleep quality: a systematic review of longitudinal and intervention research". *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, Vol. 39, No. 6, pp. 535-549.
  62. Vartia, M. (2001). "Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying". *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, Vol. 27, No. 1, pp. 63-69.
  63. Watson, N. F., Badr, M. S., Belenky, G., Bliwise, D. L.,

- Buxton, O. M., Buysse, D., Dinges, D. F., Gangwisch, J., Grandner, M. A., Kushida, C., Malhotra, R. K., Martin, J. L., Patel, S. R., Quan, S. F., & Tasali, E. (2015). "Recommended amount of sleep for a healthy adult: A joint consensus statement of the American Academy of Sleep Medicine and Sleep Research Society". *Journal of Clinical Sleep Medicine*, Vol. 11, No. 6, pp. 591-592.
64. White, A. G., Buboltz, W., & Igou, F. (2011). "Mobile phone use and sleep quality and length in college students". *International Journal of Humanities and Social Science*, No.1, pp. 51-58.
65. Zapf, D., & Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harrassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp.177-200). London: CRC Press.
66. Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). "On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 215-237.