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

حسن ولیان[1]، علیرضا کوشکی جهرمی[2]، پونه نیلوفری[3]

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ _ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۱۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب فردی با توجه به نقش تعدیل‌کننده نشخوار فکری در میان پرستاران زن انجام شده است.

روش: جامعه آماری این پژوهش، پرستاران زن بیمارستان صیاد شیرازی گرگان می‌باشد که در یک دوره زمانی ٦ ماهه از خرداد ماه تا آذر ماه ۱۳۹٦ انجام گرفته است و از مجموع ۲۲۰ پرستار زن، تعداد ۱٤۱ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران (حجم نمونه) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل مقیاس قلدری سازمانی لیمن (۱۹۹٦)، پرسشنامه نشخوار فکری کروپلی و همکاران (۲۰۱۲) و پرسشنامه کیفیت خواب روویرا میلان و روزاریو هرناندز (۲۰۱۷) بود.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از آن بود، که قلدری سازمانی تأثیر منفی و معنادرای برمدت زمان خواب و خواب مفید داشت، و نقش مثبتی در کاهش میزان خواب پرستاران زن داشت ($P < ۰/۰۵$). همچنین مشخص شد، با ورود متغیر تعدیل‌کننده نشخوار فکری، تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب در جهت تقویت منفی بیشتر تعدیل شد و مشخص شد، نشخوار عاطفی، تأثیر قلدری سازمان را بر کاهش کیفیت خواب تشدید می‌کند، اما رهایی از مسائل می‌تواند تا حد زیادی تأثیر قلدری سازمان را بر کیفیت خواب کم اثر نماید و کیفیت خواب را بیشتر افزایش دهد.

۱. (نویسنده مسئول)، استادیار گروه مدیریت، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۳. کارشناسی ارشد روان‌شناسی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

نتیجه‌گیری: به طور کلی یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که قلدری سازمانی، می‌تواند کیفیت خواب پرستاران زن را تحت تأثیر قرار دهد، از طرف دیگر نشخوار فکری به عنوان متغیر تعدیل‌کننده می‌تواند این ارتباط را تقویت کند.
واژه‌های کلیدی: قلدری سازمانی، نشخوار فکری، کیفیت خواب

مقدمه

قلدری یک مشکل 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 مطالعه‌ی رفتارهای مثبت مانند جدّیت در انجام وظایف شغلی، وقت شناسی، کمک به دیگران، میل به مشارکت و حرف شنوی از فرد گرایش نشان می‌دادند، اما چندی است که توجه به رفتارهایِ سازمانیِ مخرب، در کانون توجه این پژوهشگران قرار گرفته است. قلدری سازمانی، اشاره به موقعیت و شرایطی دارد که فرد در معرض رفتارهای خصمانه و کینه جویانه جدی، مکرر و طولانی مدت قرار می‌گیرد، بطوریکه این رفتارها آزار دهنده و استرس زا می‌باشند (لیمن[۱] ۱۹۹۶؛ زاپف و اینارسن[۲] ۲۰۱۱). در واقع، قلدری سازمانی، یک نگرانی و دغدغه جدی و جهانی است. قلدری سازمانی، یک عامل مهم تنش زای اجتماعی محسوب می‌شود (نیلد[۳] ۱۹۹۶؛ زاپف، کنورز و کیولا[۴] ۱۹۹۶). بسیاری از پژوهش‌های نشان می‌دهند که قلدری سازمانی یک تأثیر مهم و تعیین کننده بر سلامت فیزیکی و روانی افراد دارد (اینارسن و میکلسن[۵] ۲۰۰۳؛ راینر، هول و کوپر[۶] ۲۰۰۲؛ روزادو وسکوئز[۷] ۲۰۰۵؛ روزاریو هرناندز و روویرا میلان[۸] ۲۰۱۱؛ روزاریو هرناندز و

۱ Leymann, H.
۲ Zapf, D. & Einarsen, S.
۳ Nield, K.
۴ Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M.
۵ Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G.
۶ Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L.
۷ Rosado Vázquez, J.
۸ Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L.V .

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

همکاران[۱] ۲۰۱۳). بعلاوه، افرادی که تحت قلدری سازمانی قرار گرفته‌اند، نسبت به دیگر کارکنان، علایم بیشتری از افسردگی، نگرانی، اختلالات جسمانی و عواطف منفی، گزارش می‌دهند (هانسن، هوگ و گارده[۲] ۲۰۱۱). هرچند، یکی از پیامدهای قلدری سازمانی که کمتر بدان پرداخته شده است، تأثیر آن بر کیفیت خواب است. برخی از پژوهش‌های به تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب، پرداخته‌اند (بوندی و همکاران[۳] ۲۰۱۶؛ هانسن، هوگ و پیرسون[۴] ۲۰۱٤؛ لالوکا، راهاکونن و لاهلما[۵] ۲۰۱۱؛ مورنو جیمنز و همکاران[۶] ۲۰۰۸؛ رودریگوئز مانوز، نوتیلاریس و مورنو جیمز[۷] ۲۰۱۱) و دریافتند که یک رابطه بین قلدری سازمانی و کیفیت ضعیف خواب وجود دارد. آمار موسسه قلدری سازمانی نشان می‌دهد که ۲۷ درصد از کارگران آمریکایی در معرض قلدری سازمانی قرار دارند. بعلاوه، یک پژوهش ملی در کشور پورتوریکو توسط ائتلاف قلدری سازمانی با استفاده از پرشسنامه به همین نام، نشان داد که ۵۱/۸ درصد از کارگران این کشور، قلدری سازمانی را در این سال (۲۰۱۵)، تجربه کرده‌اند (نیلد، ۱۹۹٦؛ زاپف، کنورس و کوآلی، ۱۹۹٦). این آمار در کشورهای در حال توسعه می‌توان بسیار تکان دهنده تر باشد. از آنجایکه در ایران، هیچ پژوهشی در زمینه تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب، انجام نشده است، بنابراین، هدف این پژوهش، بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب می‌باشد. بعلاوه، این پژوهش قصد دارد تا نقش تعدیل‌کننده نشخوار فکری را در رابطه بین قلدری سازمانی و کیفیت خواب، مورد بررسی قرار دهد. چرا که نشخوار فکری[۸]به عنوان افکاری مقاوم و عود کننده تعریف می‌شود که گرد یک موضوع معمول دور می‌زند. همچنین به عنوان یک مؤلفه مهم در

۱ Rosario-Hernández, E., & et al
۲ Hansen, Å. M., Hogh, A., & Persson, R.
۳ Bonde, J.P., et al
٤ Hansen, A. M., Hough, A., Garde, A. H., & Persson, R.
٥ Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E.
٦ Moreno Jiménez, B., et al
۷ Rodríguez-Muñoz, A., Notelaers, G., & Moreno-Jiménez, B.
۸ rumination

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

افسردگی به طور فزاینده‌ای می‌تواند در ارتباط قلدری سازمانی و کیفیت خواب موثر باشد (هانسن، هوگ و پیرسون، ۲۰۱۱).

قلدری سازمانی، یک حالت جمعی است که شامل انواع رفتارهای بیمارگونه و خصمانه در محیط کار می‌شود (فوکس و استالورث[۱] ۲۰۰۵). بنا به گفته اینارسن و همکاران[۲](۲۰۰۳) قلدری سازمانی، دارای چهار ویژگی اصلی است: ۱) فرد در معرض رفتارهای مستقیم یا غیر مستقیم منفی قرار می‌گیرد که شامل رفتارهای حیله گرانه، حتی ناخود آگاه، رفتارهای گستاخانه، رفتارهای خشن و تحریک‌های عمدی عاطفی می‌شود و ۲) این رفتارهای منفی فوق، بطور منظم، تکرار می‌شوند. بنابراین قلدری سازمانی، یک رخداد یا یک رفتار ایزوله شده نیست، بلکه یک رفتار پرخاشگرانه است که بطور مستقیم برای یک یا چند کارمند، تکرار می‌شود. ۳) ماهیت طویل المدت تجربه منفی، عبارت است از مدت زمانی است که رخدادهای تکراری، رخ می‌دهند. برحسب تعدد و مدت زمان، لیمان (۱۹۹٦) باور دارد که افرادی که حداقل در معرض یک رفتار منفی در هفته و در طول شش ماه یا بیشتر، قرار دارند، در معرض قلدری سازمانی می‌باشند. ٤) قلدری سازمانی، یک عدم تعادل درک شده قدرت بین قلدر و فرد در معرض این قلدری، است. بطور نمونه، فردی که در معرض قلدری قرار دارد، چنین احساس می‌کند که قادر به توقف یا خنثی سازی رفتارهای منفی که در معرض آن قرار می‌گیرد، نمی‌باشد. بنابراین، قلدری سازمانی، یک فرایند ناراحت کننده است که در طی آن فرد در یک موقعیت پست و حقیرانه و در معرض رفتارهای اجتماعی منفی و سیستماتیک، قرار می‌گیرد. تمیز قائل شدن بین قلدری سازمانی و نزاع‌های بین فردی، از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. نزاع‌های بین فردی، به صورت پراکنده رخ می‌دهد، در حالیکه قلدری سازمانی، بنا به تعریف، یک فرایند سیستماتیک و طویل المدت برای

۱ Fox, S., & Stallworth, L. E.

۲ Einarsen, S., & et al

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

رفتارهای پرخاشگرانه و منفی است که عمدتا دارای ماهیت روانی است و شامل محرومیت‌های اجتماعی رفتاری و غیر رفتاری می‌شود (اینارسن و همکاران[۱] ۲۰۱۱). اینارسن[۲](۲۰۰۰)، تاکید می‌کند که قلدری سازمانی، فقط یک پدیده نیست، بلکه فرایندی است که بتدریج نمود پیدا می‌کند. برای مثال، در مقابل مفهوم سرپرستی بدرفتارانه[۳]قلدری سازمانی، شامل پرخاشگری و خشونت، از مافوق، مرئوس و همکار می‌شود. در واقع، قلدری در محل کار ترکیبی از تاکتیک‌هایی است که در آن شمار زیادی از رفتارها و ارتباطات استفاده می‌شود. این رفتارهای مکرر مخل سلامت بوده، به صورت توهین شفاهی، تهدید، اهانت، تحقیر، ترساندن، کار شکنی و خرابکاری و ترکیبی از این‌ها رخ می‌دهد و در محل کار موجب اختلال جریان امور می‌شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۸). لیمان (۱۹۹٦) چنین رفتارهای (رفتارهای قلدری سازمانی) را بخاطر هدف قرار دادن 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 منجر به مسائل مضّری چون افزایش غیبت و نرخ ترک خدمت و کاهش در بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌شود. قلدری در هر سازمانی ممکن است رخ دهد، و برای اثربخشی کار کارکنان باید از قلدری در سازمان جلوگیری نمود (السی و همکاران[٤] ۲۰۱٤). در مورد این نوع رفتارهای مخرب، همایونی و همکاران (۱۳۹٤) واژه اوباشگری را بکار برده‌اند و قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) از واژه قلدری استفاده کرده‌اند. لیمان (۱۹۹٦) قلدری را در زندگی کاری شامل ارتباط خصمانه یا غیر اخلاقی معرفی می‌کند که به شیوه‌ای نظام‌دار توسط یک یا تعداد بیشتری از اشخاص، نسبت به یک شخص هدایت می‌شود و آن شخص متاثر از قلدری به‌سوی یک جایگاه فرومانده و بی‌پناه هل داده و در آنجا

۱ Einarsen, S., et al
۲ Einarsen, S.
۳ Abusive supervision
٤ Elçi, M., et al

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

نگاه داشته می‌شود. این اعمال زمانی قلدرانه هستند که تکرار شوند (حداقل یکبار در هفته) باشند و در طی یک دوره‌ی زمانی طولانی (حداقل شش ماه مستمر) رخ دهند (همایونی، هاشمی، نعامی و همکاران، ۱۳۹٤). کواین[۱](۲۰۰۱) بیان کرده است که قربانیان سطحی پایینی از رضایت شغلی و میزان بالای قصد ترک شغل را دارند. کیشلی، تروت و مک لین[۲](۱۹۹٤) یافتند که کارکنانی که در معرض رفتارهای قلدری سرپرستان (مافوق) قرارگرفته‌اند از شغل شان کمتر رضایت دارند، قصد ترک خدمت بالا و اینکه توانایی‌شان مورد سوال آنها قرار می‌گیرد. به همین ترتیب، آشفورت[۳] (۱۹۹۷) گزارش داد که سرپرستی مستبد با بیگانگی از کار و انسجام گروهی پایین همراه است. تپر[٤](۲۰۰۰) گزارش کرده که قربانی گزارش تعهد مستمر بیشتر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی پایین‌تر را گزارش کرده است.

از طرف دیگر، خواب یک حالت منظم، تکرار شونده و به آسانی برگشت پذیر ارگانیسم است که با بی حرکتی نسبی و بالا رفتن قابل توجه آستانه واکنش به محرک‌های خارجی در مقایسه با حالت بیداری مشخص می‌شود (خنیا و همکاران، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر، خواب، یک رفتار بیولوژیکی و ناخودآگاه است (ماخرجی و همکاران[۵] ۲۰۱۵). بنابراین، خواب، برای بازگشت به حالت اولیه بدن، ضروری و برای سلامت افراد، حیاتی می‌باشد (هانسن و همکاران، ۲۰۱٤). بدیهی است که خواب با کیفیت، در سلامتی انسان اثر بسزایی دارد و اختلال خواب اثرات نامناسبی را در عملکرد و فعالیت‌های روزانه به دنبال دارد (وایت، بوبولتز و ایگیو[٦] ۲۰۱۱). محرومیت از خواب با کیفیت علاوه بر آثار زیستی مخرب مثل اختلال سیستم عصبی، غدد درون ریز، ایمنی و همچنین تأثیر روی ریسک فاکتورهای بیماری قلبی عروقی، نقش مهمی

۱ Quine, L.
۲ Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M.
۳ Ashfort, B.
٤ Tepper, B. J.
۵ Mukherjee, S., et al
٦ White, AG., Buboltz, W., & Igou, F.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

در کاهش تمرکز، حافظه و ایجاد احساس خستگی افراد دارد (آساد و همکاران[۱]، ۲۰۱٤). علاوه بر اینکه، محرومیت از خواب با ریسک فرایندهٔ بیماری، در ارتباط است، باعث ایجاد فشار روانی و در نهایت افسردگی در فرد می‌شود (گارد و همکاران[۲]، ۲۰۱۱). اگرچه اکثر افراد زمان کافی برای خوابیدن خود، نمی‌گذارند، خواب یک بازه زمانی مهم برای بازیابی محسوب می‌شود. خواب، یک دوره زمانی مهم هم برای فرایندهای نیرو بخش فیزیکی و روانی است (بروسکات، ون دیجک و ثایئر[۳]، ۲۰۰۷). برون و همکاران[٤](۲۰۱۲) خاطر نشان می‌سازند که خواب، یک سوم زندگی انسان را تشکیل می‌دهد و نقش تعیین‌کننده‌ای را در ترمیم، ذخیره سازی انرژی و بقاء انسان دارد، مورگان، پالیوال و مالیسون[٥](۲۰۰۹) دریافتند که اگر چه خواب در مردان و زنان به طور زیاد همسان است، اما هورمون‌های جنسی زنان بیشتر تحت تأثیر خواب عمل می‌نمایند. کم‌خوابی برای عموم افراد و همچنین جمعیت شاغلین، مخصوصاً در شهرهای پر جمعیت به دلایل مختلفی همچون ترافیک و ... شایع است (اوهاین[٦]، ۲۰۰۲؛ متلاین، لیگر و کودات[۷] ۲۰۰۵؛ لوکاپت[۸] ۲۰۱۲؛ ون لاتسِم و همکاران[۹]، ۲۰۱۳). نتیجه برخی از پژوهش‌ها همچون بجورکویست، اوسترمن و لاگرسپتز[۱۰] (۱۹۹٤) و لیمن و گوستافسون[۱۱](۱۹۹٦) نشان داد رابطه مثبتی بین بی خوابی و صدمه دیدگان از قلدری در سازمان وجود دارد. به علاوه پژوهش‌های نوتلیرز و همکاران[۱۲] (۲۰۰٦) نشان داد که صدمه دیدگان از قلدری سازمان از کیفیت بد خواب رنج می‌برند

۱ Assaad, S., & et al
۲ Garde, A. H., et al
۳ Brosschot, J. F., Van Dijk, E., & Thayer, J. F.
٤ Brown, R. E., et al
٥ Morgan, P, T., Paliwal, P, Malison, RT.
٦ Ohayon, M. M.
۷ Metlaine, A., Leger, D., & Choudat, D.
۸ Luckhaupt, S. E.
۹ Van Laethem, M., et al
۱۰ Björkqvist, K., Österman, K., Lagerspetz, K. M. J.
۱۱ Leymann, H., & Gustafsson, A.
۱۲ Notelaers, G., et al

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

و وارتیا[۱](۲۰۰۱) بیان نمود که صدمه دیده گان قلدری سازمانی، بطور چشمگیری از قرص‌های خواب استفاده می‌کنند. از طرف دیگر عدم بازیابی استرس‌های ناشی از کار، به سلامت کارکنان آسیب جدی می‌زند، (فریتز و همکاران[۲] ۲۰۱۰؛ کیویماکی و همکاران[۳] ۲۰۰۶؛ میجمن و مالدر[۴] ۱۹۹۸) چرا که فرآیند بازیابی بخش مهمی از کاهش فشارهای شغلی در محیط سازمان‌ها محسوب می‌شود و به فرد در فارغ شدن از این فشارها کمک زیادی می‌کند (کروپلی، دیجک و استنلی[۵] ۲۰۰۶؛ سونانتاگ و همکاران[۶] ۲۰۰۸؛ روک و زیجلسترا[۷] ۲۰۰۶). در همین راستا عاملی که مانع از بازیابی فشارهای شغلی محیط سازمان می‌شود، نشخوار فکری است (روگر و جامیسن[۸] ۱۹۹۸).

نشخوار فکری به عنوان افکاری مقاوم و عود کننده تعریف می‌شود که گرد یک موضوع معمول دور می‌زند. این افکار به طریق غیر ارادی، وارد آگاهی می‌شوند و توجه را از موضوعات مورد نظر و اهداف فعلی منحرف می‌سازند (جورمن[۹] ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، نشخوار فکری یک نوع تفکر آگاهانه می‌باشد که پیرامون یک موضوع متداول کاری رخ می‌دهد و در غیاب نیازهای محیطی که مستلزم چنین تفکراتی است، تکرار می‌شود (منصوری و همکاران، ۱۳۹۰). نشخوار فکری بیانگر افکاری است که تمایل به تکرار داشته، آگاهانه بوده و پیرامون یک موضوع متمرکز هستند و حتی در صورت غیبت محرک‌های محیطی فوری و ضروری این افکار باز هم پدیدار می‌شوند (مقتدر، ۱۳۹۵). در محیط‌های کاری، نشخوار فکری می‌تواند بعنوان یک مجموعه از تفکرات مرتبط با موضوعات کاری تلقی گردد که بطور مرتب تکرار می‌شوند (کروپلی،

۱ Vartia, M.
۲ Fritz, C., et al
۳ Kivimaki, M., et al
۴ Meijman, T. F., & Mulder, G.
۵ Cropley, M., Dijk, D. J. & Stanley, N.
۶ Sonnentag, S., et al
۷ Rook, J. & Zijlstra, F. R. H.
۸ Roger, D. & Jamieson, J.
۹ Joormann, J.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

دیجک و استنلی[۱] ۲۰۱۱). الزاما، فکر کردن افراد به محیط کاری در ساعات غیر کاری، بد نیست، و حتی می‌تواند انگیزه فرد و تلاش فرد را برای موفقیت بیشتر در حیطه کاری تقویت نماید، اما اگر این روند طولانی و ادامه دار باشد و بر نقاط تیره و ناراحت‌کننده محیط کار و سازمان متمرکز گردد، تبدیل به نشخوار فکری می‌شود و این موضوع می‌تواند سلامت فرد را تحت تأثیر قرار دهد. بطوریکه کروپلی و زیجلستر[۲] (۲۰۱۱)، بیان می‌کنند، که نشخوار فکری فرد را از بازیابی از کار و فارغ کردن از فشارهای کاری دور می‌کند و در این زمینه او را دچار استیصال می‌کند. به عبارت دیگر، اگر افراد درباره موضوعات کاری در طول شب فکر کنند، بدین معناست که آنها همچنان در محیط کاری خود قرار دارند و این موضوع مانع از بازیابی فکری در اوقات غیر کاری می‌شود. بدیهی است که این کار تأثیر منفی بر فرایند بازیابی می‌گذارد. در همین راستا این دو محقق نشخوار فکری در زمینه موضوعات کاری را به عنوان یک سازه با سه مولفه تعریف می‌کنند. اولین مولفه از نشخوار فکری، نشخوار عاطفی[۳]است. نشخوار عاطفی، یک حالت شناختی است که بصورت افکار ناخوانده، نافذ و تکرار شونده درباره کار، نمود پیدا می‌کند. این افراد از نظر هیجانی، منفی می‌باشند (پراوتونی و همکاران[۴] ۲۰۰۷). اگر این افکار کاری، کنترل نشوند، می‌توانند از نظر شناختی و عاطفی در اوقات فراغت نیز به ذهن خطور کنند. دومین مولفه نشخوار فکری، تعمق درباره حل مسئله[۵]است. تعمق درباره حل مسئله، یک روش اندیشیدن است که می‌تواند بعنوان موشکافی بی نهایت فکری درباره مشکلات کاری خاص قبلی بمنظور یافتن یک راه حل، تعریف شود، اما این نوع رفتار شامل فرایند عاطفی که نشخوار عاطفی را تهییج می‌کند، نمی‌شود. در نهایت، کناره گیری، سومین مولفه نشخوار فکری

۱ Cropley, M., Dijk, D. J. & Stanley, N.

۲ Cropley, M. & Zijlstra, F.
۳ affective rumination.
۴ Pravettoni, G., et al
۵ problem Solving Pondering

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

است که می‌تواند بعنوان حس جدایی از وضعیت شغلی[۱] تعریف شود (ایزن، ادن و لاپیدوت[۲] ۱۹۹۸). با این وجود، کروپلی و زیجلسترا، (۲۰۱۱) معتقدند، افرادی وجود دارند که می‌توانند بطور کامل خود را از موضوعات کاری در سایر اوقات، جدا سازند.

با اضافه شدن نشخوار فکری به عنوان متغیر تعدیل‌کننده نتیجه ارتباط قلدری سازمانی و با کیفیت خواب تشدید می‌شود. مثلاً، پژوهش مورنو جیمنز و همکاران (۲۰۰۸) که در این رابطه بود و ۵۱۱ کارگر اسپانیایی را مورد بررسی قرار دادند، دریافتند که یک رابطه مثبت بین قلدری سازمانی و بی خوابی وجود دارد. همچنین دریافتند که نشخوار فکری و کناره گیری روانی بعنوان یک عامل تعدیل‌کننده گرانه بین رابطه قلدری سازمانی و بی خوابی، عمل می‌کند. در حالیکه کناره گیری روانی، این رابطه را تقلیل می‌دهد، نشخوار فکری سبب تشدید رابطه بین قلدری سازمانی و بی خوابی می‌شود. کروپلی و زیجلسترا (۲۰۱۱) بیان می‌کنند، کاری که افراد ممکن است در ساعات غیر کاری انجام دهند، نشخوار فکری است (فکر کردن درباره موضوعات و رخدادهای کاری). برخی از افراد درباره کارهای نا تمام خود، برخی از افراد به مشکلاتی که باید حل شوند و برخی دیگر به روابط خود با همکاران یا رخدادهای منفی در محیط کار، می‌اندیشند. افراد صرفا درباره رخداد یا موضوعاتی که قبلا رخ داده است، نمی‌اندیشند، بلکه همچنین درباره رخدادها، نیازها و موضوعات آتی که ممکن است در محیط کار رخ دهند، بطور پیش بینانه، فکر می‌کنند. موضوع اصلی در رابطه با شناخت و ادراک نشان می‌دهد افرادی که قادر هستند بعد از یک روز کاری استرس زا، تمدد اعصاب (آرامش فکری) داشته باشند، اما اگر محیط خارج از سازمان نیز پر استرس باش، این موضوع بسیار می‌تواند آسیب زننده باشد (والی هینز و همکاران[۳] ۲۰۱٤). با توجه به توضیحات داده شده، فرضیات زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. قلدری سازمانی باعث تأخیر در خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها می‌شود.

۱ Work-related rumination
۲ Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y.
۳ Vahle-Hinz, T., et al

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

۲. قلدری سازمانی باعث کاهش مدت زمان خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها می‌شود.
۳. قلدری سازمانی باعث کاهش خواب مفید پرستاران زن در بیمارستان‌ها می‌شود.
٤. نشخوار عاطفی باعث تقویت منفی قلدری سازمانی در کیفیت خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها می‌شود.
۵. تعمق دربارهٔ حل مسئله باعث تقویت منفی قلدری سازمانی در کیفیت خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها می‌شود.
٦. حس رهایی از شغل باعث تقویت مثبت قلدری سازمانی در کیفیت خواب پرستاران زن در بیمارستان‌ها می‌شود.

روش بررسی

روش این پژوهش با توجه به اینکه یک بعد رفتار در مورد پرستاران در محیط کاری را مورد بررسی قرار می‌دهد و به دنبال اینست که تأثیر قلدری سازمانی را بر پرستاران زن بیمارستان با توجه به متغیر تعدیل‌کننده نشخوار فکری بررسی نماید و از این نظر کاربردی تلقی می‌گردد. از طرف دیگر، این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش پرستاران زن بیمارستان صیاد شیرازی گرگان بودند که از مجموع ۲۲۰ پرستار زن، تعداد ۱٤۱ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. لازم به ذکر است، تلاش شد با توجه به موضوع پژوهش، جامعه آماری مورد بررسی قرار گیرد، که به دلیل شرایط شغلی و شیفت بندی، ممکن است کیفیت خواب آنها دچار اختلال باشد و بر این اساس درک بهتری از موضوع داشته باشند و از طرف دیگر به دلیل شرایط فرهنگی، معمولا قلدری ممکن است به زنان در محیط‌های سازمانی وارد آید (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۸) که مجموع این دلایل، ما را مجاب به انتخاب این جامعه آمار نمود. ابزار پژوهش شامل ۳ پرسشنامه به ترتیب زیر می‌باشد:

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

قلدری سازمانی: به منظور اندازه‌گیری قلدری سازمانی از پرسشنامه لیمن به نام ترور روانی[۱] شامل ٦٠ سوال استفاده می‌شود (گونزالس دی ریورا، و رولتا و رودریگوئز آبوین،[۲] ۲۰۰۳). این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شود و ۵ بعد، رفتارهای تحقیر آمیز، ممانعت از پیشرفت، تغییرات مداوم وظایف کاری، ارعاب (ترس ایجاد کردن) پنهانی، ارعاب (ترس ایجاد کردن) آشکار را مورد بررسی قرار می‌دهد. نحوه بارم بندی مقیاس لیکرت به این صورت می‌باشد، هر روز نمره ۵، چند بار در هفته نمره ٤، چند بار در ماه نمره ۳، چند بار در سال نمره ۲ و هرگز نمره ۱ تعلق می‌گیرد. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ پژوهش‌های صورت گرفته‌ای همچون روزاریو هرناندز و روویرا میلان[۳](۲۰۱۱)؛ روزاریو هرناندز و همکاران[٤](۲۰۰۹) بین ۰/۷٤ و ۰/۹۷ بیان شده است. سپس پرسشنامه برای کسب روایی در دو مرحله به متخصصان برای بازبینی ارسال شد که در نهایت مورد تایید برای پخش بین جامعه آماری قرار گرفت. ضریب پایایی این پرسشنامه بین دو گروه از پاسخ دهندگان قرار گرفت و از طریق ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این پرسشنامه ۰/۸۳ بدست آمد و روایی این پرسشنامه به تأیید ۱۵نفر از متخصصان منابع انسانی بر اساس شاخص (CVR) و (CVT) رسیده است.

پرسشنامه نشخوار فکری: بمنظور اندازه‌گیری نشخوار فکری از پرسشنامه نشخوار فکری، مورد استفاده قرار گرفت (کروپلی و همکاران،[۵] ۲۰۱۲). این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس است و دارای ۱۸ سوال می‌باشد که هر کدام شامل پنج گویه می‌شوند و عبارتند از نشخوار عاطفی، تعمق درباره حل مسئله و حس رهایی از شغل. نحوه پاسخ، بصورت طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است که عدد ۱ برابر با هرگز/ بسیار بندرت و عدد ۵

۱ Psycho – Terror
۲ González de Rivera, Revuelta, J. L. & Ro- dríguez, M.
۳ Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L.V.
٤ Rosario-Hernández, E. & et al
۵ Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

برابر با همیشه / اکثر اوقات می‌باشد. امتیاز هر کدام از مولفه‌های فرعی با یکدیگر جمع می‌شوند که بین صفر تا ۲۵ می‌باشد. پایایی پرسشنامه، با استفاده از آلفای کرونباخ از ۰/۸۱ تا ۰/۹۰، گزارش شد (کروپلی و همکاران، ۲۰۱۲) و روایی بر اساس دو شاخص (CVR) و (CVI) با نظر ۱۵ نفر از متخصصان مورد بررسی قرار گرفت که در هر دو حالت عدد بدست آمده بالاتر از حد استاندارد بود و بر این مبنا تایید شد.

پرسشنامه کیفیت خواب: به منظور سنجش کیفیت خواب از پرسشنامه روویرا میلان و روزاریو هرناندز[1](۲۰۱۷) استفاده شد. این شاخص دارای ۱۲ سوال می‌باشد که از طیف لیکرت ۵ امتیازی بهره می‌برد، بطوریکه عدد ۱ برابر با «هرگز» و عدد ٦ برابر با «همیشه» می‌باشد. این شاخص شامل سه خرده مقیاس فرعی است که عبارتند از مدت زمان خواب، تأخیر در خواب و خواب مفید. روایی این پژوهش از طریق آلفای کرونباخ، تأیید و بین ۰/۷۹ تا ۰/۸٦ گزارش شد روایی بر اساس دو شاخص (CVR) و (CVI) با نظر ۱۵ نفر از متخصصان مورد بررسی قرار گرفت که در هر دو حالت عدد بدست آمده بالاتر از حد استاندارد بود و بر این مبنا تأیید شد. (روویرا میلان و روزاریو هرناندز، ۲۰۱۷).

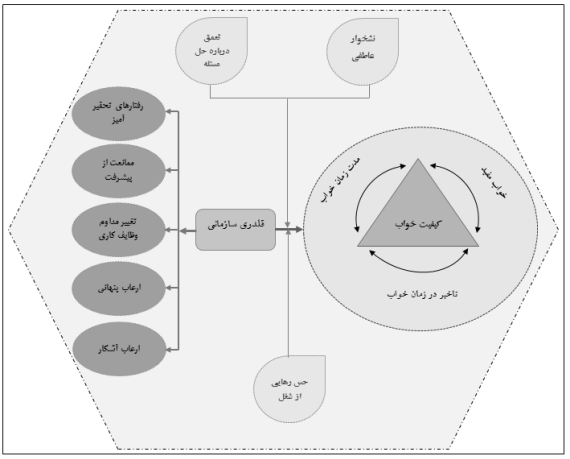
مدل پژوهش

این پژوهش از تئوری فعال‌سازی شناختیِ استرس (اورسین و اریکسون، ۲۰۰٤) بعنوان چهارچوب نظری بهره می‌برد. این تئوری نشان می‌دهد که انگیختگی پایدار، مانند نشخوار فکری، یک ریسک بالقوه برای سلامتی افراد تحت قلدری سازمانی محسوب می‌شود. گورتس و سونتاگ (۲۰۰٦) خاطر نشان می‌کنند که اگر برانگیختگی بصورت طولانی مدت باشد، موقعیت استرس زا به یک عامل مزمن بدل می‌گردد و برای سلامتی، خطرناک و مخاطره‌آمیز می‌باشد. این برانگیختگی طولانی مدت، ممکن است سبب اختلال‌هایی همچون هیپوتالاموس _ هیپوفیز _ آدرنال (HPA) شود.

۱ Rovira Millán, L.V., & Rosario-Hernández, E.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

بنابراین، در واکنش به موقعیت استرس‌زا، برانگیختگی روانی طولانی مدت، افزایش پیدا می‌کند و در نهایت سبب بروز مشکلاتی برای سلامتی فرد می‌گردد. بعلاوه، این برانگیختگی روانی، ممکن است سبب مشکلات در خواب و در نهایت سبب یک چرخه ناقص در انگیختگی عاطفی و روانی در خواب، می‌گردد (رودریگوئز مانوز و همکاران، ۲۰۱۱).



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش منتج شده از مدل روزاریو هرناندز و همکاران[۱](۲۰۱۷)

یافته‌ها

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

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	خرده مقیاس ها	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم
قلدری سازمانی	رفتارهای تحقیر آمیز	۳/٦٤۳	۱/۲۱۲	۱/۳۳	۵
	ممانعت از پیشرفت	۳/۱۰٤	۰/٤۳۵	۱	۵

۱ Rosario-Hernández & et al

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

متغیرهای پژوهش	خرده مقیاس ها	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم
	تغییر مداوم وظایف کاری	۲/۷۵٤	۰/٦٤۲	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	۳/۳۹٤	۰/۷۷۳	۲	٦
	خواب مفید	۳/۸٦۲	۰/٤۷۱	۱	٦
	مدت زمان خواب	۳/٦۸٤	۰/٦۷۱	۱	٦
نشخوار فکری	نشخوارعاطفی	۳/٤۸۳	۰/٦۸۳	۱	۵
	تعمق درباره حل مسئله	۳/۰۰۷	۱/۰۱۷	۱	۵
	حس رهایی از شغل	۲/۸۹۱	۰/۵٦۲	۱	۵

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، بین متغیرهای قلدری سازمانی ارعاب پنهان بیشتر میانگین ۳/۷۰۱ را به خود اختصاص داد، که می‌توان در این زمینه گفت، پاسخ دهندگان به پرسشنامه در مورد نوع رفتارهای توهین آمیز و خشونت باری که به صورت پنهانی در محیط کار اتفاق می‌افتد اتفاق نظر داشتند. در بعد کیفیت خواب مشخص شد، تقریبا هر سه خرده مقیاس دارای میانگینی نزدیک بهم می‌باشند که براین اساس خواب مفید به عنوان خرده مقیاس کیفیت خواب مولفه‌ای بود که توسط پاسخ دهندگان دارای بیشترین جواب مشابه به آن بوده است. این میانگین نشان می‌دهد نداشتن خواب مفید، باعث از بین بردن کیفیت خواب پرستاران شده است. در نهایت در مورد متغیر نشخوار فکری مشخص شد، نشخوار عاطفی بالاترین میانگین ۳,٤۸۳ را به خود اختصاص داده است، که این مورد نیز درگیری‌های روانی و عاطفی پرستاران درباره ابعاد مختلف در محیط کار را نشان می‌دهد.

تحلیل آماری فرضیه‌ها

برای تعیین سهم قلدری سازمانی در مولفه‌های کیفیت خواب از آزمون آماری ضریب رگرسیونی چندگانه استفاده شد که در جدول ۲ قابل مشاهده است.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

جدول ۲. نتاج مدل رگرسیونی متغیرها در سه فرضیه اول

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب رگرسیونی غیر استاندارد $Beta$	ضریب رگرسیونی استاندارد B	خطای برآوردی استاندارد	آماره t	ضریب تعیین R^2	آماره F	سطح معنی‌داری
قلدری سازمانی	تأخیر در خواب	۰/۲۵۷	۰/۲۹۲	۰/۰۴۰	۳/۵۹۳	۰/۰۷۱	۱۲/۱۱۴ (۰/۰۰۰)	۰/۰۰۱
	مدت زمان خواب	-۰/۱۸۶	۰/۰۳۳	۰/۲۴۱	-۲/۵۶۱	۰/۰۶۴	۱۰,۷۰۳ (۰,۰۰۱)	۰/۰۰۰
	خواب مفید	-۰/۲۱۲	۰/۰۸۳	۰/۱۹۴	۳/۰۰۶	۰/۰۶۱	۹,۶۳۴ (۰,۰۰۰)	۰/۰۰۰

نتایج نشان داد، قلدری سازمانی می‌تواند ۷,۱ درصد از پراکندگی تأخیر در خواب (P < ۰/۰۰۱)، ٦/٤ درصد مدت زمان خواب (P < ۰/۰۰۲) و ٦,۱ درصد خواب مفید (P < ۰/۰۰۰) را به صورت معناداری پیش‌بینی نماید. برای تعیین سهم تفکیکی هر یک از مولفه‌های متغیر پیش بین (رفتارهای تحقیر آمیز، ممانعت از پیشرفت، تغییر مداوم وظایف کاری، ارعاب پنهانی، ارعاب آشکار) در پیش‌بینی پراکندگی متغیر ملاک (کیفیت خواب) از ضریب رگرسیونی استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که قلدری سازمانی با ضریب ۰/۱۸٦- و ۰/۲۱۲- تأثیر منفی و معناداری بر مدت زمان خواب و خواب مفید پرستاران زن دارد، (P < ۰/۰۰۰) اما در تأخیر در خواب با توجه به ضریب ۰/۲۵۷ تأثیر مثبت در تأخیر در خواب پرستاران زن دارد (P۰/۰۰۱). با توجه به اضافه شدن متغیر تعدیل‌کننده نشخوار فکری، سایر نتایج آماری در جدول (۳) ارائه شده است:

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

جدول ۳ نتاج مدل رگرسیونی متغیرها در سه فرضیه دوم با توجه به متغیر تعدیل‌کننده نشخوار فکری

متغیر ملاک	متغیر پیش بین*متغیر تعدیل‌کننده	ضریب رگرسیونی غیر استاندارد Beta	ضریب رگرسیونی استاندارد B	خطای برآوردی استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری
کیفیت خواب	قلدری سازمانی* نشخوار عاطفی	-۰/۳۲٤	۰/۳۰۲	۰/۱۰۱	-۳/۷۸۳	۰/۰۰۲
	قلدری سازمانی* تعمق درباره حل مسئله	-۰/۲۳۸	۰/۰۳۳	۰/۲۰٤	-۲/۹۰۱	۰/۰۵۱
	قلدری سازمانی* حس رهایی از شغل	۰/۲۱۲	۰/۰۸۳	۰/۱۷۵	۳/٤۱٤	۰/۰۰۱

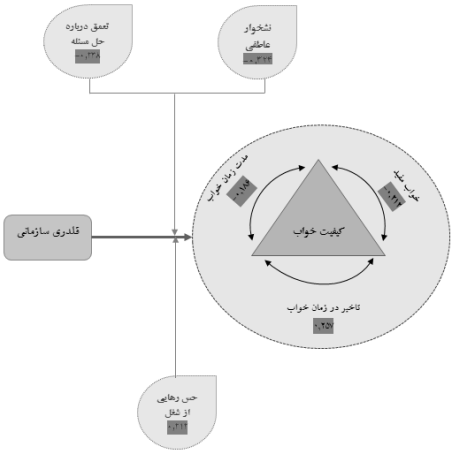
بررسی سایر متغیرهای پژوهش نشان داد، با اضافه شده متغیر تعدیل‌کننده نشخوار عاطفی تأثیر قلدری سازمانی بر متغیرهای ملاک کیفیت خواب به تر تیب ۰/۳۲٤- قوت بیشتری گرفت و تأثیر منفی تری بر کیفیت خواب وارد می‌کند. اما با اضافه شدن متغیر تعدیل‌کننده حس رهایی از شغل، قلدری سازمانی با توجه به ضریب ۰/۲۱۲، تأثیر مثبت تری بر کیفیت خواب پرستاران زن دارد. در نهایت مشخص شد تعمق درباره حل مسئله نقشی در تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب پرستاران نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین قلدری سازمانی و کیفیت خواب و نقش

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

تعدیل‌کننده نشخوار فکری در این رابطه می‌باشد. ضرایب رگرسیونی در قالب مدل زیر نمایش داده شده است.



نتایج پژوهش از فرضیه اول این پژوهش از نقش پیش‌بینی قلدری سازمانی بر تأخیر در خواب پرستاران زن حمایت می‌کند. همچنین براساس بررسی‌های آماری مشخص شد قلدری سازمانی مدت زمان خواب و خواب مفید را برای پرستاران زن کاهش می‌دهد. این نتیجه با پژوهش‌های باند و همکاران[۱](۲۰۱۶)؛ هانسن و همکاران (۲۰۱٤)؛ لالوکا و همکاران (۲۰۱۱)؛ مونرو جیمنز و همکاران[۲](۲۰۰۸) و رودریگوئز مانوز، نوتیلایرس و مورنوخمینز[۳](۲۰۱۱) مطابقت دارد. بنابراین این نتایج نشان می‌دهند، که قلدری سازمانی کمیت و کیفیت خواب را تحت تأثیر قرار می‌دهد، چرا که قلدری سازمانی شامل مجموعه‌ای از عوامل و شرایط استرس زا برای افراد می‌باشد که این موضوع تا حد بسیار زیاد عملکردهای فرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد و فرد را با انبوهی از مشکلات جسمی و روانی مواجه می‌کند، تا حدی که محققانی همچون

۱ Bonde, J. P., & et al
۲ Moreno Jiménez, B., & et al
۳ Rodríguez-Muñoz, A., Notelaers, G., & Moreno-Jiménez, B.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

اینارسن و میکلسن (۲۰۰۳)؛کیویماکی و همکاران[۱](۲۰۰۶)؛ پراونتی و همکاران[۲] (۲۰۰۷)؛ راینر، هول و کوپر (۲۰۰۲)؛ روزادو وسکوئز[۳](۲۰۰۵)؛ روزاریو هرناندز و روویرا میلان (۲۰۱۱) و روزاریو هرناندز و همکاران[٤](۲۰۱۳) بحث می‌کنند که قلدری سازمانی حاشیه بهداشت شغلی افراد را نشان می‌گیرد و این موضوع بر کیفیت خواب افراد تأثیر گذار است، تا حدی که طبق نتایج بدست آمده از همین پژوهش‌های ، مشخص شد، در پرونده‌های پزشکی این افراد، بیماری‌های قلبی و عروقی نقطه مشترک آنها می‌باشد. در این راستا باید گفت، افزایش قلدری در محیط کار باعث می‌گردد شرایط روانی فرد در طول روز دچار تشویش و هیجان‌های کاذب گردد، که این فشارهای روانی می‌تواند کیفیت و مدت زمان خواب فرد را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین باید گفت، فشارهای روانی در محیط کار، باعث نوعی سرخوردگی در فرد می‌شود، چرا که بنا به شرایط اقتصادی یا شرایط سلسله مراتبی سازمان فرد ناچار است شرایط را بپذیرد و ناگزیر درون خود این فشارها را سرکوب نماید و یا به گونه‌ای نا عادلانه در مکانی دیگر تخلیه نماید که تمامی این موارد خواب فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و عمکلردهای او را به سمت ناکارآمدی بیشتر هدایت می‌کند. به عبارت دیگر، قلدری در محیط کار الزاما ممکن است به زبان آورده نشود، بلکه از طریق تنگ کردن عرصه بر کارمندان و تغییر مکرر شیفت‌های شغلی باعث گردد فرد از تعادل شغلی و امنیت شغلی به گونه‌ای خارج شود که باعث گردد، خواب فرد دچار اختلال گردد، چرا که یکی از مهمترین فاکتورهای کیفیت خواب، آرامش روز سپری شده و آرامش فکری فرد می‌باشد.

از طرف دیگر با بررسی نقش نشخوار فکری به عنوان متغیر تعدیل‌کننده مشخص شد، نشخوار عاطفی باعث تشدید تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب پرستاران زن

۱ Kivimaki, M., & et al

۲ Pravettoni, G., & et al.

۳ Rosado Vázquez, J.

٤ Rosario-Hernández, E., & et al

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

شد. اما کناره گیری از مسائل و در اصطلاح احساس رهایی از شغل به عنوان یکی از مولفه‌های نشخوار فکری، تأثیر قلدری سازمانی را بر کیفیت خواب به سمت مثبت تقویت نمود و مشخص ساخت، رهایی از شغل می‌تواند تاثیرات منفی قلدری سازمانی را تا حد زیادی بر کیفیت خواب کم اثر کند و کیفیت خواب پرستاران تقویت شود. نتیجه این فرضیات با پژوهش مورنو جیمنز و همکاران (۲۰۰۸) که به نتیجه مشابهی دست یافت و بیان نمود، نشخوار عاطفی منجر به بی خوابی می‌شوند، در حالیکه نشخوار کناره گیری با کیفیت خواب، رابطه مثبت دارد، همسو است. به عبارت دیگر، در این پژوهش، نشخوار عاطفی، بر تأثیر قلدری سازمانی بر کاهش کیفیت خواب نقش مهم و قابل توجهی دارد، در حالیکه کناره گیری سبب افزایش کیفیت خواب می‌شود. بنابراین، چنین بنظر می‌رسد که نشخوار فکری سبب تهییج واکنش روانی صدمه دیدگان قلدری سازمانی می‌شود و در نهایت منجر به کاهش کیفیت خواب، می‌گردد. در واقع مشخص شد، نشخوار فکری بطور معناداری سبب تعدیل این نقش و تأثیر قلدری سازمانی بر کیفیت خواب می‌شود. در تحلیل این نتیجه باید گفت، نشخوار عاطفی، تجربه قلدری سازمانی را مجدداً فعال می‌کند و سبب می‌شود تا هیجانات فرد در رابطه با قلدری سازمانی، تحریک گردد. به عبارت دیگر مرور اتفاقات پیش آمده در طول یک روز کاری و باز سازی مجدد آن در فکر، باعث می‌شود فرد بیشتر نسبت به قلدری در سازمان حساس شود و کمتر از جانب سازمان و محیط کاری خود حس حمایت را دریافت نماید و بر این اساس فرد با داشتن درگیری‌های فکری ناشی از قلدری در محیط کار، دچار تشویش و استرس برای حضور مجدد در آن محیط پرتنش می‌شود و باعث می‌گردد، کیفیت خواب فرد کاهش یابد. نتیجه بدست آمده در این بخش با پژوهش همچنین راچمن[1] (۱۹۸۰) که بیان نمود، بی خوابی ممکن است در نتیجه یک فرایند ناقص عاطفی به یک رخداد استرس زا، باشد، همسو است. از طرف

1 Rachman, S.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

دیگر چنین به نظر می‌رسد، که کناره گیری سبب افزایش کیفیت خواب می‌شود، به گونه‌ای که ایژن، ادن و لاپیتوت (۱۹۹۸) خاطر نشان می‌سازد که رهایی مسائل یک عامل بسیار مهم تلقی می‌شود و صدمه دیدگان قلدری سازمانی را قادر می‌سازد تا اندازه ای، رخداد استرس زا را مدیریت و کیفیت خواب را بهبود بخشند. قدرت رهایی مسائل تنش زا، به عنوان یک نقطه قوت شخصیتی برای افراد محسوب می‌شود که انتظار می‌رود با بلوغ شغلی کارکنان کسب شود، چون معیارهای همچون کسب تجربه، ارتقای مهارت و آموزش می‌تواند به فرد در حل کردن مسائل و یا رها کردن مسائل تنش زا کمک نماید. این موضوع باعث می‌گردد، فرد آرامش فکری بیشتری داشته باشد.

براساس نتایج کسب شده و با استناد به پژوهش‌هایی همچون واتسون و همکاران[۱] (۲۰۱۵) و رو ویرا میلان روزاریو هرناندز[۲](۲۰۱۷) پیشنهاد می‌شود، در حیطه بهداشت شغلی در سازمان‌ها، روان‌شناسان و متخصصان به طور منظم به توضیح اهمیت خواب برای افراد بپردازند و کیفیت خواب را در ارتقای عملکرد فردی به آنها گوش زد کنند. به ویژه در این پژوهش که زنان پرستار به عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت، شایسته است به دلیل شغل حساس و خدمت رسانی که دارند، توجه ویژه‌ای به این موضوع گردد. برنامه‌ریزی صحیح شیف بندی پرستاران بر اساس استانداردهای ساعت کار در طول هفته ایجاد شوند، تا هر گونه تبعیضی در شیفت‌بندی پرستاران ایجاد نشود و شیفت‌های پر ترافیک کاری می‌بایست مشخص و برنامه‌ریزی بر مبنای آن صورت گیرد. در نهایت پیشنهاد می‌شود، سازمان‌ها با بررسی دقیق شرح شغل هر فرد و بازبینی کاری در روابط سازمان، از میزان قلدری و رفتارهای افسار گسیخته بکاهد، چرا که این تلاش می‌تواند اولا به بازیابی کارکنانی در معرض قلدری سازمانی

۱ Watson, N. F., & et al

۲ Rovira Millán, L.V. & Rosario-Hernández, E.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

بودند کمک نماید، ثانیا استرس و فشار شغلی بیهوده را از محیط کار دور می‌نماید.

این پژوهش با توجه به اینکه از پرسشنامه برای سنجش کیفیت خواب استفاده نمود، باید گفت می‌تواند دارای محدودیت‌های سنجش عینی برای ارائه نتایج پایاتر باشد. همچنین یکی از محدودیت‌های این پژوهش، انجام هماهنگی‌های لازم برای توزیع پرسشنامه با معاونت بیمارستان و طی شدن مدت زمان زیادی برای امور اداری بود که تا حدی در انجام پژوهش خلل وارد شد.

از آنجایکه، فرایند خواب توسط یک سری از رخدادهای بیوشیمیایی تنظیم می‌شود، که در بسیاری از آنها، هورمون سیتوکنین[1] نقش مهمی را در تنظیم خواب، ایفا می‌کند. به همین دلیل در پژوهش‌های آتی استفاده از ابزارهای اندازه‌گیری عینی همچون حس گری‌های سنجش خواب، اندازه‌گیری مداوم کلسترول و ... می‌تواند معیارهای کمی مناسبی برای پژوهش‌های آتی قلمداد گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود، از طریق تحلیل داده بنیاد و طراحی مدل پارادایمی، ابعاد قلدری در محیط‌های کاری مورد واکاوی و بررسی قرار گیرد.

منابع

- خنیا، ی؛ کریمی، ن.، رئوفی، م، ب. (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، توسعهٔ آموزش جندی شاپور فصلنامهٔ مرکز مطالعات و توسعهٔ آموزش علوم پزشکی، سال هفتم، شماره ۲، تابستان، ۲۰٤-۲۱۳.
- قلی پور، آ؛ بد، م؛ فاخری کوزه کنان، س؛ باغستانی برزگی، ح. (۱۳۸۸). رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار زنان، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال نهم، شماره ۳٤، ۱۸۷-۲۰٦.
- مقتدر، ل. (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 بیست و هفتم، شماره نهم، آذر ماه، ۸۲۵-۸۳۵.
- منصوری، ا؛ بخشی پور رودسری، ع؛ فرنام، ع؛ فخاری، ع. (۱۳۹۰). مقایسه نگرانی، وسواس فکری و

[1] Cytokines

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

نشخوار فکری در افراد مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر، اختلال وسواس اجبار، اختلال افسردگی عمده و افراد بهنجار، مطالعات روان‌شناختی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناختی دانشگاه الزهرا (ص)، دوره ۷، شماره ٤، زمستان، ٥٥-٧٤.

- همایونی، ع؛ هاشمی، س، ا؛ نعامی، ع؛ بشلیده، ک. (۱۳۹٤). رابطه اوباشگری سازمانی با خستگی مزمن و نارسایی‌های شناختی شغلی، دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۲، شماره ۲، خرداد و تیر، ۱-۱۲.

- Ashfort, B. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminaryexamination of antecedents and consequences. Canadian Journal of Administrative Sciences, 14, ۱۲٦-۱٤۰.
- Assaad, S., Costanian, C., Haddad, G., & Tannous, F. (2014). Sleep Patterns and Disorders among University Students in Lebanon. Journal of research in health sciences 2014;14:198-204.
- 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, 19, 1-1٦. □□□: ۱۰.۱۰۰۲/□□□□.۹۷۷.
- Baum, A. & Grunberg, N. (1995). Measurement of stress hormones. In S.R. Cohen, S. Kessler, S. & L. Gordon (Eds.), Measuring Stress (pg. 175-۱۹۲). □□□ York: Oxford Press.
- Björkqvist, K., Österman, K., Lagerspetz, K. M. J. (1994). Sex differences in covert aggression among adults. Aggressive Behavior, 20, 27-3۳. doi:10.1002/1098-2337 (1994)20:1<27::AID-AB2480200105>۳.۰.□□□۲-□.
- 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, 42 (1), 17-۲٥. □□□: ۱۰.٥۲۷۱/□□□□□.۳٥۳۹.
- 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, 63 (1), 39-٤۷. doi:10.1016/j.ijpsycho.2006.07.016.
- Brown, R. E., Basheer, R., McKenna, J. T., Strecker, R. E., & McCarley, R.W. (2012). Control of sleep and wakefulness. Physiological Review, 92, 1087-۱۱۸۷. doi:10.1152/physrev.00032.2011.
- Cropley, 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,

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

UK: Edward Elgar Publishing Limited.

- Cropley, M., Dijk, D. J. & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. European Journal of Work and Organizational Psychology, 15 (2), 181-196. □□□: ۱۰.۱۰۸۰/۱۳۵۹٤۳۲۰۵۰۰۵۱۳۹۱۳.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. Stress and Health, 28, 23-30. doi:10.1002/smi.1397.
- 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.127-14٤). □□□□□□:□□□□□□ □ □□□□□□□.
- Einarsen, S. (2000). Harrassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Agression and Violent Behavior, 4, 371-٤۰۱. □□□: ۱۰.۱۰۱٦/□۱۳۵۹–۱۷۸۹ (۹۸)۰۰۰٤۳–۳.
- 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.3–3۰). □□□□□□: □□□□□□ □ □□□□□□□.
- 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 harrassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (pp.3-4۰). □□□□□□: □□□ □□□□□.
- Elçi, M., Erdilek, MK., Alpkan, L., Şener, I. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 150:455-4٦٤.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. Journal of Applied Psychology, 83 (4), 577-۵۸۵. □□□: ۱۰.۱۰۳۷/۰۰۲۱–۹۰۱۰.۸۳.٤.۵۷۷.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring link between bullying and racism in the US workplace. Journal of Vocational Behavior, 66, 438-456. doi: 10.1016/j.jvb.2004.01.002.
- 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, 31 (8), 1137-1۱٦۲. □□□: ۱۰.۱۰۰۲/□□□.٦۷۲.
- 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, 10, 28-4۰. □□□:۱۰.۱۰۸۰/۱۵٤۰۲۰۰۲.۲۰۱۲.٦۳٦۲۷۲.
- Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32 (6), 482-492. doi: ۱۰.۵۲۷۱/□□□□□.۱۰۵۳.

- González de Rivera y Revuelta, J. L. & Ro- dríguez, M. (۲۰۰۳). □□□□□□□□□□□□ de es- trategias de acoso psicológico: LIPT- 60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en version española. Psiquis, 24 (2), 59-69.
- Hansen, Å. M., Hogh, A., & Persson, R. (2011). Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. Journal of Psychosomatic Research, ۷۰, ۱۹–۲۷. □□□: ۱۰.۱۰۱٦/□.□□□□□□□□□□.۲۰۱۰.۰۵.۰۱۰.
- Hansen, A. M., Hough, A., Garde, A. H., & Persson, R. (2014). Workplace bullying and sleep difficulties. International Archives of Occupational and Environmental Health, 87 (3), 285-2۹٤. □□□: ۱۰.۱۰۰۷/□۰۰٤۲۰–۰۱۳–۰۸٦۰–۲.
- Joormann, J. (2006). Differentioal effect of rumination and dysphoria on the inhibition of irrelevant emotional material: Evidance from a negative priming task. Cognitive and Research Therapy, 30, 149- 1٦۰.
- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior inthe workplace: A preliminary investigation. Violence and Victims, 9, 341–3۵۷.
- 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, 68 (3), 402-4۰۷. doi:10.1097/01.psy.0000221285.50314.d3.
- Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2011). Workplace bullying and subsequent sleep problems: The Helsinki Health Study. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 37 (3), 204-2۱۲. □□□:۱۰.۵۲۷۱/□□□□□.۳۱۳۷.
- Leymann, H (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 165-۱۸٤. doi:10.1080/13594329608414853
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5 (2), 251-275. doi:10.1080/13594329608414858.
- Luckhaupt, S. E. (2012). Short sleep duration among workers- United States, ۲۰۱۰. □□□□□□ □□□ □□□□□□□ □□□□□□□ □□□ □□□□□□□□□□: □□□□□□□□□ □□□ Mortality Weekly Report, 61 (16), 281-285.
- Mccullough, M.E., Orsulak, P., Brandon, A., & Akers, L. (2007). Rumination, fear, and cortisol: An in vivo study of interpersonal transgressions. Health Psychology, 26 (1), 126-1۳۲. □□□:۱۰.۱۰۳۷/۰۲۷۸–٦۱۳۳.۲٦.۱.۱۲٦.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P .

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

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.

- Metlaine, A., Leger, D., & Choudat, D. (2005). Socioeconomic impact of insomnia in working populations. Industrial Health, 43 (1), 11-۱۹. doi:10.2486/indhealth.43.11.
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Sanz Vergel, A. I., & Rodríguez Carvajal, R. (2008). El efecto del acoso psicológico en el insomnia: El papel del distanciamiento psicológico y la rumiación. Psicothema, 20 (4), 760-76۵.
- Morgan, P, T., Paliwal, P, Malison, RT. (2009). Sex differences in sleep and sleep-dependent learning in abstinent cocaine users, Pharmacology Biochemistry and Behavior, Vol.93 ,NO.1, Pp.54–58.
- 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, 191 (12), 1450-1٤٥٨. □□□: ۱۰.۱۱٦٤/□□□□.۲۰۱۵۰٤-۰۷٦۷□□.
- 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, 32 (9), 1211-1۲۱۹.
- Nield, K. (1996). Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications. European Work and Organizational Psychologist, 5 (2), 239-2٤۹. □□□:۱۰.۱۰۸۰/۱۳۵۹٤۳۲۹٦۰۸٤۱٤۸۵۷
- 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, 20 (4), 289-3۰۲. □□□: ۱۰.۱۰۸۰/۰۲٦۷۸۳۷۰٦۰۱۰۷۱۵۹٤.
- Ohayon, M. M. (2002). Epidemiology of insomnia: What we know and what we still need to learn. Sleep Medicine Reviews, 6 (2), 97-1۱۱. doi:10.1053/smr.202.0186
- Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N. & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. Ergonomics, 50 (11), 1931-1۹٤۰. □□□: ۱۰.۱۰۸۰/۰۰۱٤۰۱۳۰۷۰۱٦۷٦۰۸۸.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. Journal of Health Psychology, 6 (1), ۷۳–۸٤.
- Rachman, S. (1980). Emotional processing. *Behaviour Research and Therapy, ۱۸ (۱)*, ۵۱–٦۰.
- 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.
- Rodríguez-Muñoz, A., Notelaers, G., & Moreno-Jiménez, B. (2011). Workplace

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

bullying and sleep quality: The mediating role of worry and need for recovery. Behavioral Psychology, 19 (2), 453-468.

- 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, 9 (4), 721-۷۲٦. □□□: ۱۰.۱۰۱٦/۰۱۹۱-۸۸٦۹ (۸۸)۹۰۰٦۱-□.
- Rook, J. & Zijlstra, F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. European Journal of Work and Organizational Psychology, ۱۵ (۲), ۲۱۸–۲٤۰. □□□: ۱۰.۱۰۸۰/۱۳۵۹٤۳۲۰۵۰۰۵۱۳۹٦۲.
- 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).
- 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, 32 (1), 31-52 (in Spanish).
- 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, 30 (2), 183-199.
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Díaz Pla, L., Segarra Colondres, C., Soto Franceschini, J.A., Rodríguez Irrizary, A., Arzola Berrios, X., Santiago Pacheco, E., Bisbal Vicens, L., & Hernández Martínez, L. (2015). Las demandas laborales y su efecto en el bienestar del sueño: El papel mediador de la rumiación relacionada al trabajo. *Revista Puertorriqueña de Psicología, 26 (2)*, 150-۱٦۹.
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L.V., Pons Madera, J.I., Rodríguez, M., & Cordero, A. (2009). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 28 (2)*, 138-148.
- Rovira Millán, L.V. & Rosario-Hernández, E. (2017). Desarrollo y validación del Indicador del Bienestar del Sueño. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- 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, 22, 257-۲۷٦. □□□: ۱۰.۱۰۸۰/۰۲٦۷۸۳۷۰۸۰۲۳۷۹٤٤۰.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. Academy of Management Journal, 43 (2), 178–190.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. Psychoneuroendocrinology, 29, 567-5۹۲. □□□:۱۰.۱۰۱٦/□۰۳۰٦-٤۵۳۰ (۰۳)۰۰۰۹۱-□.
- Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., & Keller, M. (2014).

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]

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, 19 (2), 217-230. doi: 10.1037/a0036009.

- 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, 39 (6), 535-5٤٩. doi:10.5271/sjweh.3376.

- 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, 27 (1), 63-6٩. □□□:١٠.٥٢٧١/□□□□□.٥٨٨.

- 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, 11 (6), 591-5٩٢. □□□:١٠.٥٦٦٤/□□□□.٤٧٥٨.

- White, AG., Buboltz, W., & Igou, F. (2011). Mobile phone use and sleep quality and length in college students. International Journal of Humanitiesand Social Science;1: ٥١-٨.

- 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.

- 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, 5 (2), 215-237.

[Downloaded from irancounseling.ir on 2026-11-01]