



The University of Tehran Press

Support from Work Friends and Perceived Occupational Stress with the Mediating Role of Emotion-Focused Rumination

Mojtaba Farokhi^{1*} | Mohammad Sadegh Sharifi Rad² | Fatemeh Ghiyasi³

1. Corresponding Author, Department of Management, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, E-mail: Farokhi@ardakan.ac.ir
2. Department of Management, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, E-mail: Ms.sharifirad@ardakan.ac.ir
3. Department of Public Administration, Organizational Behavior, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Iran. E-mail: Ghiyasi.f@gmail.com.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received 04 December 2023
Revised 08 April 2024
Accepted 20 April 2024
Published online 11 September 2024

Keywords:
*emotion-focused rumination,
perceived occupational,
support from work friends.*

ABSTRACT

Humans are social beings and communicate with their fellows. When people are supported by their friends in the workplace, they can reduce their work stress. This research was conducted with the aim of investigating the effect of Support from work friends on perceived occupational stress with the mediating role of emotion-focused rumination. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in nature. The target population of the study was the employees of Isfahan province Telecommunications Company. To determine the sample size, Krejcie and Morgan's table was used; based on this table, the sample size of 210 people was determined, and sampling was done using a convenience method. The research data were gathered using standard questionnaires, including perceived occupational stress, support from friends of work, and emotion-focused rumination, the validity of which was confirmed through content validity, structural validity (convergent and divergent validity) and reliability using Cronbach's alpha. The analysis and testing of the hypotheses and the considered relationships have been done using structural equation modeling analysis. The results indicate that support from friends at work does not directly affect perceived Occupational stress; however, support from friends at work affects =emotion-focused rumination, which in turn has an effect on perceived occupational stress. Additionally, emotion-focused rumination plays a mediating role in the relationship between support from friends at work and perceived occupational stress.

Cite this article: Farokhi, M.; Sharifi Rad, M. S. & Ghiyasi, F. (2024). Support from Work Friends and Perceived Occupational Stress with the Mediating Role of Emotion-Focused Rumination. *Organizational Culture Management*, 22 (3), 229-241. DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.369089.1008618>



© Mojtaba Farokhi, Mohammad Sadegh Sharifi Rad, Fatemeh Ghiyasi

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.369089.1008618>



حمایت از دوستان کاری و استرس شغلی ادراک شده با نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه

مجتبی فرخی^{*۱} | محمدصادق شریفی راد^۲ | فاطمه غیائی^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. رایانامه: Farokhi@ardakan.ac.ir

۲. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. رایانامه: Ms.sharifirad@ardakan.ac.ir

۳. گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. رایانامه: Ghiyasi.f@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۲۱

کلیدواژه:

استرس شغلی ادراک شده،

حمایت از دوستان کاری،

نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه.

انسان‌ها موجوداتی اجتماعی هستند و با هم‌نوعان خود ارتباط برقرار می‌کنند. زمانی که افراد در محیط کار مورد حمایت دوستان خود قرار می‌گیرند می‌توانند استرس شغلی خود را کاهش دهند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی درک شده با در نظر گرفتن نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کارکنان شرکت مخابرات استان اصفهان بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که بر اساس این جدول حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد و نمونه‌گیری به صورت در دسترس انجام گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد استرس شغلی ادراک شده، حمایت از دوستان کاری، و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه استفاده شد که روایی آن‌ها از طریق شیوه‌های روایی محتوا و روایی سازه (روایی همگرا و واگرا) و پایایی با روش محاسبه آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها و روابط مورد نظر با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان داد حمایت از دوستان کاری به طور مستقیم بر استرس شغلی ادراک شده تأثیر ندارد، حمایت از دوستان کاری بر نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه تأثیر دارد، نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه بر استرس شغلی ادراک شده تأثیر دارد، و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه در رابطه بین حمایت از دوستان کاری و استرس شغلی ادراک شده نقش میانجی را ایفا می‌کند.

استناد: فرخی، مجتبی؛ شریفی راد، محمدصادق و غیائی، فاطمه (۱۴۰۳). حمایت از دوستان کاری و استرس شغلی ادراک شده با نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲ (۳) ۲۲۹-۲۴۱.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.369089.1008618>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© مجتبی فرخی، محمدصادق شریفی راد، فاطمه غیائی

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2024.369089.1008618>



مقدمه / بیان مسئله

برخی از مدیران معتقدند که شرایط کاری پراسترس برای افزایش بهره‌وری و سوددهی لازم است. با این حال، تحقیقات نشان می‌دهد شرایط کاری پراسترس با افزایش غیبت، تأخیر، و قصد کارگران برای ترک شغل مرتبط است که همگی برای کسب‌وکار پرهزینه هستند (Gadinger et al., 2012). طبق گفته مؤسسه ملی ایمنی و سلامت، استرس شغلی را می‌توان واکنش‌های جسمی و احساسی مضر تعریف کرد که زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با قابلیت‌ها یا منابع یا نیازهای کارگر مطابقت نداشته باشد. عوامل فردی و سایر عوامل موقعیتی می‌توانند برای تقویت یا تضعیف این تأثیر مداخله کنند. برخی عوامل فردی و موقعیتی که می‌توانند تأثیرات شرایط کاری پراسترس را کاهش دهند عبارت‌اند از: تعادل میان کار و زندگی خانوادگی یا فردی، شبکه حمایتی شامل دوستان و همکاران، و داشتن نگرشی آرام و مثبت.

حمایت اجتماعی شخصی، که از دوستان دریافت می‌شود، سودمندتر از حمایت خانواده است و ثابت می‌کند که این‌ها در واقع منابع متمایز حمایت هستند و به‌سادگی قابل تعویض نیستند. به نظر می‌رسد حمایت دوستان در مقایسه با حمایت خانواده، مانند خواهر و برادر، مؤثرتر باشد (Carlson et al., 2021). حمایت اجتماعی می‌تواند نقش‌های مختلفی در کاهش استرس شغلی ایفا کند. بر اساس مدل میشیگان، سطح بالایی از حمایت اجتماعی فرد را در برابر پیامدهای منفی عوامل استرس‌زا در کار محافظت می‌کند (Baumeister & Leary, 1995). افراد اساساً به دنبال روابط اجتماعی هستند تا نیاز خود به تعلق را برآورده سازند (Lee & Robbins, 1998).

کمیت روابط اجتماعی یک عامل کمک‌کننده به احساس تنهایی است. افراد زمانی که دوستان بسیار کمی در اطرافشان باشند احساس تنهایی خواهند کرد (Russell et al., 1980). از لحاظ نظری احساس تنهایی ناشی از پیروان ممکن است دو شکل از نشخوار فکری را پس از کار ایجاد کند: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه و ژرفاندیشی در حل مسئله (Querstret & Cropley, 2012). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است. زیرا با برانگیختگی روانی فیزیولوژیکی بالا همراه است، حتی زمانی که کارکنان از نظر فیزیکی در محل کار نیستند (Cropley & Zijlstra, 2011). برانگیختگی ناشی از نشخوار فکری برای رهبران مشکل‌ساز است. زیرا آن‌ها پس از ساعت‌ها کار طولانی به آرامش و رفاه ذهنی نیاز دارند تا خود را برای روز کاری آینده آماده کنند (Sonnetag & Fritz, 2007). هنگامی که نشخوار فکری در مورد مسائل کاری اعمال می‌شود تلاش ذهنی مرتبط با کار و درگیری را بسیار فراتر از ساعات کاری طولانی می‌کند و ممکن است بر کیفیت بهبودی ناشی از خستگی تأثیر بگذارد. از این منظر، نشخوار فکری را می‌توان عامل استرس‌زا در نظر گرفت (Pravettoni et al., 2007). علاوه بر این، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد نشخوار فکری توجه و منابع انرژی را از پاسخ‌های بالقوه انطباقی به پاسخ‌هایی که مضر تلقی می‌شوند (مثلاً منفی، تکراری، نگران‌کننده) تغییر می‌دهد. در نتیجه، نشخوار فکری از مقابله مثبت جلوگیری می‌کند و پیش‌بینی‌کننده خلق منفی و پاسخ ناسازگار به تهدید است (Liao & Wei, 2011). علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهد فعالیت‌های مبادله توجه ناموفق نشخوارکنندگان بر تجمع و استقرار منابع، بر توانایی مقابله با تهدید خارجی و بر تشدید تأثیر منفی عوامل استرس‌زای مرتبط با خود تأثیر می‌گذارد (Donaldson et al., 2007). بنابراین، نشخوار فکری توانایی ایجاد برنامه‌ها و استراتژی‌های مؤثر برای حل مشکلات را تضعیف و ابتکار عمل برای اجرای رفتارهای ابزاری برای حل مشکل را مختل می‌کند (Hong, 2007). با حمایت از این دیدگاه، مطالعات نشان داده‌اند نشخوار فکری روابط فشار عوامل استرس‌زا را تشدید می‌کند؛ به‌ویژه برای عوامل استرس‌زای بین‌فردی و رابطه‌محور و آن‌هایی که با تعقیب هدف تداخل دارند (Rosen & Hochwarter, 2014).

شرکت مخابرات، به عنوان بزرگ‌ترین شرکت ارائه‌دهنده خدمات ارتباطی به مشتریان در شهر اصفهان، برای ارائه خدمات شایسته، نیازمند محیط کاری بدون استرس و دارای آرامش برای کارکنان خود است. عوامل مختلفی باعث ایجاد استرس و برهم خوردن آرامش کارکنان می‌شود. مثلاً، در آخرین مورد، تغییر چارت سازمانی که به صورت اجباری و فشرده از تهران به مناطق شهرستان ابلاغ شده است باعث ایجاد استرس ناشی از کار شده و کلیه فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار داده است. محیط کاری بدون استرس و دارای آرامش و همچنین روابط بین پرسنلی زمینه لازم را برای ارائه خدمات شایسته فراهم می‌سازد؛ به طریقی که کارکنان مجموعه با داشتن احساس حمایت از طرف همکاران خود در مقابل تنش‌های موجود در محیط کار دچار

استرس کمتری خواهند بود. در پژوهش‌های قبلی موضوع دوستی بیشتر از بعد روابط دوستانه بین فردی مورد بررسی قرار گرفته و حمایت دوستان کاری کمتر مورد توجه بوده است. همچنین، پژوهش‌ها در مورد رابطه بین حمایت دوستان کاری و استرس در محل کار محدود است. اولانیان^۱ و همکارانش (۲۰۲۰) و بلویس^۲ و همکارانش (۲۰۲۲) هر دو کمبود مطالعات در این زمینه را مطرح کرده‌اند. اولانیان (۲۰۲۰) به طور خاص به فقدان پژوهش در مورد تأثیر حمایت دوستان کاری بر نتایج منفی محل کار، همانند استرس، اشاره کرده است. نی^۳ و همکارانش (۲۰۲۰) و مایمون^۴ و همکارانش (۲۰۲۱) نیز بر اهمیت حمایت اجتماعی در کاهش استرس تأکید کرده و گفته‌اند نیاز به تحقیقات بیشتر در مورد نقش حمایت دوستان در محل کار در کاهش استرس وجود دارد. همچنین مکانیسم نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه، به عنوان میانجی، در زمینه تأثیر حمایت دوستان کاری بر استرس کاری، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به مطالب بیان شده سؤال اصلی این پژوهش این است که آیا حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی درک شده با در نظر گرفتن نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه تأثیر معنادار دارد؟

پیشینه نظری پژوهش

حمایت از دوستان کاری

حمایت دوستان منبع ارزشمندی برای کاهش آثار منفی تقاضاها بر سلامتی فرد است. بنا بر نظریه منابع حمایت اجتماعی (Hobfoll et al., 1990)، حمایت اجتماعی راهی است که در آن می‌توان از دیگران برای توسعه منابع خود استفاده نمود. نظریه منابع حمایت اجتماعی بیان می‌کند که مردم برای حفظ حمایت اجتماعی، هم به منظور برآورده کردن نیازهای خود برای حفظ منابع خاص هم با هدف محافظت و حفظ هویت خود، تلاش می‌کنند (Carlson et al., 2021). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی (Cropanzano & Mitchell, 2005)، زمانی که افراد از حمایت دیگران برخوردار شوند سعی در بازگشت خواهند داشت؛ بدین معنی که اگر کارمندان بتوانند در محل کار دوستی عمیقی برقرار کنند، زمانی که همکاران به کمک نیاز دارند، کارمندان حمایت خواهند کرد. برعکس، وقتی کارکنان به کمک نیاز داشته باشند، همکاران با میل و رغبت آنچه را دریافت کرده‌اند باز می‌گردانند. بر اساس نظریه هویت اجتماعی، افراد تمایل دارند با گروه خاصی همذات‌پنداری کنند تا نیازهای خود را برای عزت نفس مثبت، تعلق، کنترل، و زندگی کامل برآورده کنند (Zhuang et al., 2020).

استرس شغلی ادراک شده

یکی از انواع استرس‌ها استرس شغلی است که واکنش یک کارمند به محل کار، که برای فرد چالش‌هایی ایجاد می‌کند، توصیف می‌شود. استرس شغلی ناشی از محیط سازمانی جو درون آن و تعارضاتی است که به دلیل الزامات کاری نامشخص به وجود می‌آید؛ درحالی‌که طبق گفته بسه و همکارانش (۲۰۱۸) استرس اغلب به دلیل فشار برای انجام دادن کار است که ناشی از عدم تعادل بین نیازهای محیط و اعتماد به توانایی فرد برای برآوردن آن نیازهاست. یکی دیگر از دلایل استرس شغلی ممکن است تعهد بیش از حد به سازمان و تغییرات در محیط کار باشد. استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که فرد شروع به نگرانی در مورد زمان یا کمبود آن کند. هنگام کار، افراد با مهلت‌های مشخصی مواجه می‌شوند که طی آن وظایف باید تکمیل شود و با افزایش تعداد کارها تنش افزایش می‌یابد و کارمند تحت استرس ممکن است دیگر کار را به درستی انجام ندهد. اگرچه کسانی هستند که ادعا می‌کنند بسته به نحوه درک کارمند از الزامات کاری ممکن است استرس، مانند استرس منفی، آسیبی وارد نکند، استرس شغلی می‌تواند باعث ایجاد علائم جسمی (خستگی، فشار خون بالا، ضربان قلب متراکم، سرگیجه یا سردرد، درد فک و کمر، ناتوانی در تمرکز و احساس گیجی، سرکوب سیستم ایمنی، یا حتی درد مزمن) یا علائم روانی (عملکرد ضعیف در کار، افزایش غیبت، کاهش بهره‌وری) شود. علاوه بر این، استرس شغلی توانایی‌های شناختی افراد را ضعیف می‌کند، انگیزه را کاهش می‌دهد، و

1. Olaniyan
2. Belvis
3. Nie
4. Maymon

باعث ایجاد احساسات منفی می‌شود. وقتی استرس در محل کار کاهش نمی‌یابد و طولانی‌مدت می‌شود، بر سطوح حرفه‌ای و سازمانی تأثیر می‌گذارد (Raišienė et al., 2023).

نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه

یکی از سبک‌های فکری تکراری که ارتباط نزدیکی با نگرانی دارد نشخوار فکری است. نشخوار فکری را می‌توان افکار مداوم در مورد احساسات افسردگی فعلی و مشکلات گذشته یا اختلاف بین وضعیت مطلوب و فعلی، که شامل گذشته و حال و آینده است، تعریف کرد (Baik & Newman, 2023). نشخوار فکری دربرگیرنده تمایل برای اندیشیدن مکرر درباره علل و عواقب ناشی از تجربه هیجانی منفی است یا به عبارت دیگر توقف منفعلانه و تفکر تکراری در مورد امور استرس‌زا. نشخوار فکری پاسخی است به رویدادهای مختلف رخ داده در زندگی فرد یا هیجان‌های مختلف، مثل خشم یا افسردگی یا اضطراب (ترکمن و همکاران، ۱۴۰۱). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه به وجود افکار منفی مزاحم و فراگیر و مکرر در مورد رویدادهای اخیر، وضعیت خلقی فعلی، یا عدم دستیابی به اهداف اشاره دارد. نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه احتمالاً برای جست‌وجوی کار مضر است. زیرا با افکار کنترل‌ناپذیر و تکراری در مورد یک موقعیت ناراحت‌کننده (مثلاً دریافت بازخورد با کیفیت پایین)، علل احتمالی آن (مثلاً فقدان صلاحیت)، و پیامدهای بالقوه آن (مثلاً عدم تأمین شغل) مشخص می‌شود (Chawla et al., 2019).

پیشینه تجربی پژوهش

کیان‌پور و تیموری (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی شفافیت سازمانی و دوستی در محل کار پرداختند و به این نتیجه رسیدند که افزایش سطح شفافیت و ابعاد آن در سازمان به ارتقای کیفیت دوستی در محل کار در میان کارکنان منجر می‌شود که نتیجه آن افزایش میزان بهره‌وری سازمان است. صادق‌شیخی و همکارانش (۱۴۰۱) در بررسی نشخوار فکری مرتبط با کار و خستگی شغلی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان البرز به این نتیجه رسیدند که بین نشخوار فکری مرتبط با کار و خستگی شغلی همبستگی مستقیم وجود دارد. هان^۱ و همکارانش (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و عملکرد کارکنان: نقش‌های رفاه کارکنان و دوستی در محل کار» اعلام کردند دوستی در محل کار در ایجاد عملکرد بالا بین کارکنان و سازمان نقش میانجی دارد. اولانیان و همکارانش (۲۰۲۰) در مرور سیستماتیک بر حمایت اجتماعی نبود آن را زمینه‌ساز استرس بین افراد معرفی کردند. نی و همکارانش (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «استرس شغلی و افکار خودکشی در میان پزشکان چینی: با نقش تعدیل‌کننده حمایت اجتماعی» تأکید کردند وجود حمایت از سمت همکاران می‌تواند موجب کاهش پیامدهای منفی شود. یمایمون و همکارانش (۲۰۲۱) نیز بر اهمیت حمایت اجتماعی در کاهش استرس تأکید کردند و توجه به حمایت اجتماعی را زمینه‌ساز کاهش مشکلات کاری شمردند.

توسعه فرضیه‌های پژوهش

حمایت دوستان منبع ارزشمندی برای کاهش آثار منفی تقاضاها بر سلامتی فرد است. بنا بر نظریه منابع حمایت اجتماعی (Hobfoll et al., 1990)، حمایت اجتماعی می‌تواند موجب گسترش منابع فردی با استفاده از منابع دیگران شود؛ این باور که فرد می‌تواند از دیگران حمایت کند و باعث ایجاد حس تسلط بیشتر و کاهش استرس شود. افراد اساساً به دنبال روابط اجتماعی هستند تا نیاز خود به تعلق را برآورده سازند (Baumeister & Leary, 1995). یکی از راه‌هایی که افراد این کار را انجام می‌دهند این است که از شبکه حمایت اجتماعی خود استفاده کنند. روابط اجتماعی، که مراقبت یا محبت تلقی می‌شود، احساس دلبستگی در افراد ایجاد می‌کند؛ که منبع مهمی است و به طور گسترده برای کاهش استرس و فشار شناخته شده است (Hobfoll & Stokes, 1988). دوستی در محل کار مبتنی بر روابط کاری است. دوستی خوب کارمندان را قادر می‌سازد مشکلات کاری و استرس را مدیریت کنند (Yan et al., 2021). بنابراین فرضیه اول پژوهش بدین صورت بیان شد:

H1. حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده تأثیر معنادار دارد.

طبق نظریه تبادل اجتماعی (Cropanzano & Mitchell, 2005)، دوستی در محل کار به مثابه یک فرایند مبادله‌ای عمل می‌کند که در آن اطلاعات و ارزش‌های شخصی بین کارمند و سازمان مبادله می‌شود. تبادل این منابع به باورهای مطلوب و درک عاطفی می‌انجامد (Ensari & Miller, 2002). با افزایش میزان مبادلات اجتماعی، روابط بهتری بین طرفین ایجاد می‌شود (Sias & Cahill, 1998). دوستی در محل کار حمایت حیاتی از تعلق به کارکنان را فراهم می‌کند و آن‌ها را قادر می‌سازد در تلاش‌های حرفه‌ای خود پیشرفت کنند (Dutton & Ragins, 2017). از دیدگاه تکاملی، مردم به دنبال عضویت و حمایت گروهی هستند. زیرا حمایت دیگران برای بقا مورد نیاز است (Jex & Britt, 2014). بنابراین، زمانی که کارکنان کمبود حمایت دوستان را در محل کار احساس می‌کنند این می‌تواند منجر به برداشتی از تنهایی در محل کار شود (D'Oliveira & Persico, 2023). از لحاظ نظری احساس تنهایی ناشی از پیروان ممکن است دو شکل از نشخوار فکری را پس از کار ایجاد کند: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه و ژرفاندیشی در حل مسئله (Querstret & Cropley, 2012). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است. زیرا شامل احساس تنش در هنگام فکر کردن به رویدادهای کاری است (Gabriel et al., 2021). احساس تنهایی ممکن است افراد را پس از کار درحالی که این احساسات را پردازش می‌کنند «فعال ذهنی» نگه دارد و رابطه مثبتی بین تنهایی و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ایجاد کند (Ozcelik & Barsade, 2018). بنابراین فرضیه دوم پژوهش بدین صورت بیان شد:

H2. حمایت از دوستان کاری بر نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه تأثیر معنادار دارد.

نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است. زیرا شامل احساس تنش در هنگام فکر کردن به رویدادهای کاری است (Gabriel et al., 2021). همچنین افرادی که تمایل به نشخوار فکری دارند نسبت به افرادی که تمایل به نشخوار فکری ندارند در برابر استرس آسیب‌پذیرترند (Morrison & O'Connor, 2005). نشخوار فکری معمولاً برای اجتناب از اضطراب توسط شخص به کار گرفته می‌شود و باعث نگرانی و اضطراب در فرد می‌شود. در واقع افراد برای رهایی از اضطراب یا استرس به نشخوار فکری می‌پردازند. بر این اساس نشخوار منجر به تشدید احساسات منفی و افزایش خطر درگیر شدن در رفتارهای مقابله‌ای ناسازگار می‌شود و فرد خود را در معرض رویارویی‌های متعدد و استرس‌زا قرار می‌دهد و در نتیجه باعث ایجاد یک نوع اضطراب مزمن می‌شود (Koval et al., 2012). بنابراین، می‌توان به طور منطقی گفت ممکن است بین تغییرات در نشخوار فکری و استرس و کار رابطه وجود داشته باشد (Pravettoni et al., 2007). بنابراین فرضیه سوم پژوهش بدین صورت بیان شد:

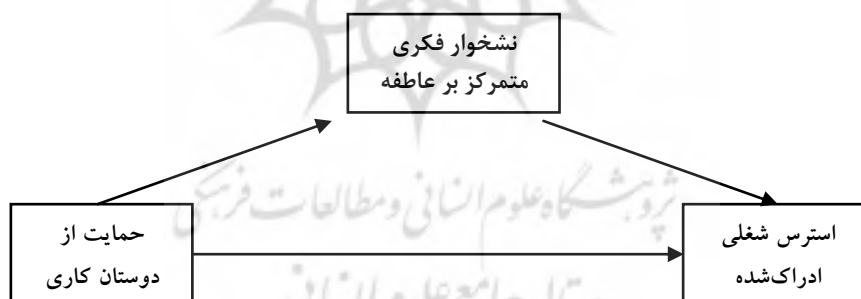
H3. نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه بر استرس شغلی ادراک شده تأثیر معنادار دارد.

طبق نظریه تبادل اجتماعی (Cropanzano & Mitchell, 2005)، دوستی در محل کار به عنوان یک فرایند مبادله‌ای عمل می‌کند که در آن اطلاعات و ارزش‌های شخصی بین کارمند و سازمان مبادله می‌شود. تبادل این منابع منجر به باورهای مطلوب و درک عاطفی می‌شود (Ensari & Miller, 2002). با افزایش میزان مبادلات اجتماعی، روابط بهتری بین طرفین ایجاد می‌شود (Sias & Cahill, 1998). دوستی در محل کار حمایت حیاتی از تعلق به کارکنان را فراهم می‌کند و آن‌ها را قادر می‌سازد در تلاش‌های حرفه‌ای خود پیشرفت کنند (Dutton & Ragins, 2017). رایت (۲۰۰۵) رابطه بین جو سازمانی و حمایت اجتماعی و تنهایی در محل کار را در طیف وسیعی از سازمان‌ها بررسی کرد و نتایج نشان داد در صورت وجود جو عاطفی منفی و عدم حمایت همکاران میزان بیشتری از تنهایی را گزارش می‌کنند. اصطلاحات مختلفی در مباحث برای اشاره به رفتارهای حمایتی در محل کار استفاده می‌شود؛ از جمله حمایتی (Campion et al., 1993)، حمایت (Gladstein, 1984)، و رفتارهای حمایتی (Aube & Rousseau, 2005). از دیدگاه تکاملی، مردم به دنبال عضویت و حمایت گروهی هستند. زیرا حمایت دیگران برای بقا مورد نیاز است (Jex & Britt, 2014). بنابراین، زمانی که کارکنان کمبود حمایت دوستان را در محل کار احساس می‌کنند این می‌تواند منجر به برداشتی از تنهایی در محل کار شود (D'Oliveira & Persico, 2023). هنگامی که در نظر گرفته شود میزان روابط اجتماعی غالباً تحت تأثیر ساختار کار یا سازمان است، ممکن است بیان شود

که روند اجتماعی شدن مورد انتظار در محل کار ممکن است اغلب با مانع مواجه شود. این امر باعث بروز تفاوت در کیفیت روابط اجتماعی مطلوب و در توسعه روابط مبتنی بر کار می‌شود. به این ترتیب، تنهایی در محیط کار خود را به صورت غم و اندوه ناشی از فقدان ارتباط بین فردی با کیفیت خوب در بین کارکنان در محیط کار نشان می‌دهد (Wright, 2005). تنهایی نشان می‌دهد نیازهای تعلق برآورده نمی‌شود و ممکن است رهبر اقداماتی را برای بازیابی ارتباط با دیگران انجام دهد (Arpin & Mohr, 2019). از لحاظ نظری احساس تنهایی ناشی از پیروان ممکن است دو شکل از نشخوار فکری را پس از کار ایجاد کند: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه و ژرفاندیشی در حل مسئله (Querstret & Cropley, 2012). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است. زیرا شامل احساس تنش در هنگام فکر کردن به رویدادهای کاری است (Gabriel et al., 2021). احساس تنهایی ممکن است افراد را پس از کار درحالی که این احساسات را پردازش می‌کنند «فعال ذهنی» نگه دارد و رابطه مثبتی بین تنهایی و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ایجاد کند (Ozcelik & Barsade, 2018). همچنین افرادی که تمایل به نشخوار فکری دارند نسبت به افرادی که تمایل به نشخوار فکری ندارند در برابر استرس آسیب‌پذیرتر هستند (Morrison & O'Connor, 2005). نشخوار فکری معمولاً برای اجتناب از اضطراب توسط شخص به کار گرفته می‌شود و باعث نگرانی و اضطراب در فرد می‌شود. در واقع افراد برای رهایی از اضطراب یا استرس به نشخوار فکری می‌پردازند. بر این اساس نشخوار منجر به تشدید احساسات منفی و افزایش خطر درگیر شدن در رفتارهای مقابله‌ای ناسازگار می‌شود و فرد خود را در معرض رویارویی‌های متعدد و استرس‌زا قرار می‌دهد و در نتیجه باعث ایجاد یک نوع اضطراب مزمن می‌شود (Koval et al., 2012). بنابراین، می‌توان به طور منطقی گفت ممکن است بین تغییرات در نشخوار فکری و استرس و کار رابطه وجود داشته باشد (Pravettoni et al., 2007). بنابراین فرضیه چهارم پژوهش بدین صورت بیان شد:

H4. نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه در تأثیر حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده نقش میانجی دارد.

با توجه به مطالب بیان شده، مدل مفهومی پژوهش که فرضیات بر اساس آن صورت گرفته در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، برگرفته از کریگ^۱ و کویکنندال (۲۰۱۹) و آلیسون^۲ و همکارانش (۲۰۲۱)

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت مخابرات استان اصفهان است که طبق آمار ارائه شده ۴۶۰ نفر بودند. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری در دسترس بود. برای مشخص کردن حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد که بر اساس این جدول حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد؛ شامل پرسشنامه‌های استرس شغلی ادراک شده مارکاتو و همکارانش (۲۰۲۲) با چهار گویه، حمایت از دوستان کاری پرسیدانو و هلر (۱۹۸۳) با هشت گویه، نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه کراپلی و همکارانش (۲۰۱۲) با پنج گویه. همه سؤالات بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای طراحی شد. در این پژوهش برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی متغیر حمایت از دوستان کاری ۰/۸۶، متغیر نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ۰/۹۳، و متغیر استرس شغلی ادراک شده ۰/۸۸ به دست

آمد. برای بررسی روایی از روایی محتوا و روایی سازه استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استادان مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی روایی سازه روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. برای تأیید روایی همگرا شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) باید بیشتر از ۰/۵ باشد (Fornell & Larcker, 1981). همچنین مقدار بارهای عاملی باید از ۰/۵ بیشتر باشد (Hair et al., 2009). مقادیر AVE برای متغیرهای حمایت از دوستان کاری، نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه، و استرس شغلی ادراک شده به ترتیب ۰/۵۱۲، ۰/۷۳۷، و ۰/۶۵۵ و مقادیر MSV به ترتیب ۰/۰۷۵، ۰/۴۱۰، و ۰/۴۱۰ بود. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS24 و AMOS24 استفاده شد.

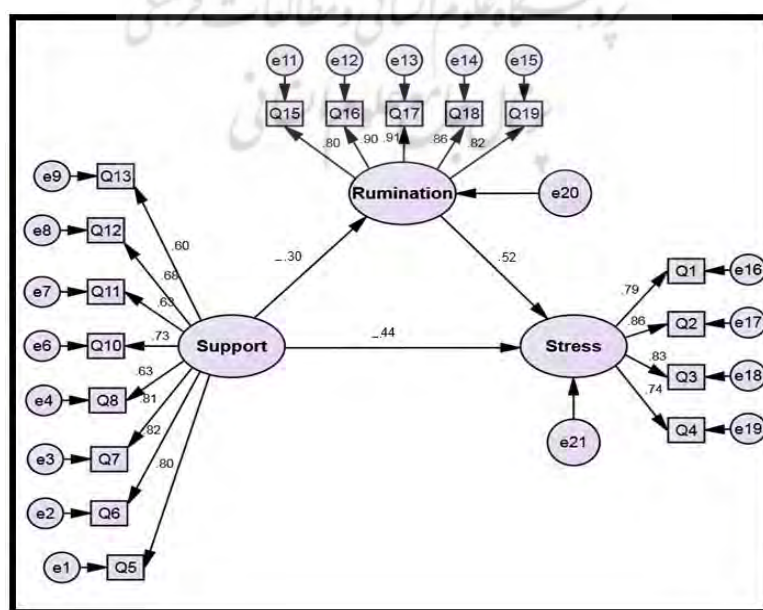
یافته‌های پژوهش

مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی

جنسیت	مرد ۵۸ درصد	زن ۴۲ درصد
تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم ٪۱۰	فوق لیسانس ٪۴۳/۸
سابقه کار	کمتر از ۵ سال ٪۲۰	۱۱ تا ۲۰ سال ٪۲۵
سن	زیر ۳۰ سال ۳/۸٪	۳۱ تا ۴۰ سال ۵۳/۸٪
		بالای ۵۰ سال ٪۱۵/۲

نرمال بودن متغیرهای پژوهش با محاسبه چولگی و کشیدگی ارزیابی شد. در صورتی که چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه $+2$ و -2 باشد، توزیع متغیرها نرمال در نظر گرفته می‌شود (George, 2011). مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای حمایت از دوستان کاری، نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه، و استرس شغلی ادراک شده به ترتیب $-0/093$ ، $0/610$ ، و $-0/024$ و مقادیر کشیدگی متغیرها به ترتیب $-0/213$ ، $-0/649$ ، و $-0/571$ به دست آمد. در نتیجه توزیع متغیرها نرمال است. برازش مدل اندازه‌گیری با روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS بررسی شد. جهت برازش مدل از شاخص‌های CFI ($0/907$)، IFI ($0/908$)، $PNFI$ ($0/738$)، $PCFI$ ($0/773$)، و $RMSEA$ ($0/095$) استفاده شد که همه شاخص‌ها در وضعیت مطلوب بودند. مدل معادلات ساختاری پژوهش در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری پژوهش

پس از اینکه از برازش مدل پژوهش اطمینان حاصل شد، به بررسی ضرایب مسیر مستقیم و معناداری در قالب ضرایب استاندارد و غیراستاندارد پرداخته شد. جدول ۲ نشان می‌دهد کلیه ضرایب مسیر برآوردشده معنادار است. در این پژوهش برای تحلیل نقش متغیر میانجی از روش بوت استرپینگ استفاده شد. نتایج جدول ۳ نشان داد اثر غیرمستقیم حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده از طریق نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

جدول ۲. معناداری ضرایب مسیرهای مستقیم

نتیجه	P	عدد معناداری	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	متغیر وابسته ←
تأیید	۰/۰۰۲	-۲/۲۹۸	-۰/۴۳۴	-۰/۴۱۱	حمایت از دوستان کاری ← استرس شغلی ادراک شده
تأیید	۰/۰۰۰	-۳/۶۳۰	-۰/۲۹۱	-۰/۲۴۶	حمایت از دوستان کاری ← نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه
تأیید	۰/۰۰۰	۸/۰۰۳	۰/۵۱۹	۰/۵۱	نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ← استرس شغلی ادراک شده

جدول ۳. معناداری ضرایب مسیرهای غیرمستقیم

حد بالا	حد پایین	P	تخمین استاندارد	تخمین غیراستاندارد	مسیرهای غیرمستقیم
-۰/۰۶۷	-۰/۲۸۶	۰/۰۰۱	-۰/۱۷۴	-۰/۱۸۵	حمایت از دوستان کاری ← نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ← استرس شغلی ادراک شده

بحث و نتیجه

در دنیای امروزه سازمان‌ها بخش بزرگی از جامعه را تشکیل می‌دهند و انسان‌ها ساعات زیادی را در محل کار و سازمان سپری می‌کنند. به همین دلیل محیط کار برای کارمندان باید به دور از هر گونه استرس شغلی باشد تا با خیالی آسوده به انجام دادن وظیفه خود بپردازند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده با نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه بود. نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش نشان داد حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده تأثیر دارد. یان و همکارانش (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این موضوع اشاره کردند که دوستی در محل کار مبتنی بر روابط کاری است. دوستی خوب کارمندان را قادر می‌سازد تا مشکلات کاری و استرس را مدیریت کنند. همچنین باومایستر و لیری (۱۹۹۵) در پژوهش خود عنوان کردند که حمایت اجتماعی می‌تواند نقش‌های مختلفی در کاهش استرس شغلی ایفا کند. بر اساس مدل میشیگان، سطح بالایی از حمایت اجتماعی فرد را در برابر پیامدهای منفی عوامل استرس‌زا در کار محافظت می‌کند. بنابراین نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های یان و همکارانش (۲۰۲۱) و باومایستر و لیری (۱۹۹۵) مطابقت ندارد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد حمایت از دوستان کاری بر نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه تأثیر دارد. زمانی که کارمندان در محل کار از دوستان خود حمایت کنند کارمندان کمتر دچار نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه می‌شوند و این باعث می‌شود ذهن کارمندان در محل کار آزاد باشد و به راحتی بتوانند به کار خود بپردازند. کارمندان زمانی که حمایت دوستان خود را در محل کار نداشته باشند تنها می‌شوند و به نشخوار فکری می‌پردازند. بنابراین نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های دوالیویرا و پرسیکو (۲۰۲۳) و اوزچلیک و بارساد (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه بر استرس شغلی ادراک شده تأثیر دارد. زمانی که افراد دچار نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه شوند به طور مداوم به مسائل و اتفاقات فکر می‌کنند و ذهنشان درگیر می‌شود و همین موضوع منجر به ایجاد استرس شغلی در افراد می‌شود. کووال و همکارانش (۲۰۱۲) در پژوهش خود اشاره کردند که نشخوار فکری معمولاً برای اجتناب از اضطراب توسط شخص به کار گرفته می‌شود و باعث نگرانی و اضطراب در فرد می‌شود. در واقع افراد برای رهایی از اضطراب یا استرس به نشخوار فکری می‌پردازند. بر این اساس نشخوار منجر به تشدید احساسات منفی و افزایش

خطر درگیر شدن در رفتارهای مقابله‌ای ناسازگار می‌شود و فرد خود را در معرض رویارویی‌های متعدد و استرس‌زا قرار می‌دهد و در نتیجه باعث ایجاد یک نوع اضطراب مزمن می‌شود. بنابراین نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های کووال و همکارانش (۲۰۱۲) و پراوتونی و همکارانش (۲۰۰۷) مطابقت دارد.

نتایج فرضیه چهارم نشان داد نشخوار فکر متمرکز بر عاطفه در رابطه بین حمایت از دوستان کاری و استرس شغلی ادراک‌شده نقش میانجی دارد. به این صورت که زمانی که کارمندان در محل کار از دوستان خود حمایت می‌کنند کارمندان دچار نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه نمی‌شوند و همین موضوع باعث می‌شود استرس شغلی ادراک‌شده برای کارمندان به وجود نیاید. بنابراین نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های دوالیویرا و پرسیکو (۲۰۲۳)، گابریل و همکارانش (۲۰۲۱)، و کووال و همکارانش (۲۰۱۲) مطابقت دارد.

پیشنهاد

با توجه به نتایج فرضیات، پیشنهادهایی به مدیران شرکت مخابرات استان اصفهان ارائه می‌شود. با توجه به نتایج پژوهش، که نشان داد حمایت دوستان کاری بر کاهش استرس شغلی تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت مخابرات جهت افزایش حمایت کارکنان و توسعه دوستی در محل کار سعی کنند بیشتر فعالیت‌ها را به صورت تیمی تعریف کنند و با توسعه کار تیمی نسبت به افزایش دوستی در محل کار اقدام کنند. در این خصوص همچنین پیشنهاد می‌شود بخشی از ارزیابی عملکرد کارکنان به کار تیمی و نحوه تعامل در تیم اختصاص یابد تا از این طریق بتوان محیط دوستانه را گسترش داد. جهت ایجاد جو دوستانه در بین کارکنان همچنین پیشنهاد می‌شود اجتماعات و دوره‌هایی در خارج از محل کار برای ایجاد ارتباطات صمیمی بین افراد به مناسبت‌های مختلف برگزار شود. جهت رفع نشخوار فکری پیشنهاد می‌شود از مشاوران روان‌شناسان به صورت دائم در سازمان استفاده شود و با جذب مشاور و روان‌شناس و حضور آن‌ها در سازمان در طول هفته زمان‌های خاصی برای مراجعه کارکنان به این افراد در نظر گرفته شود تا کارکنان با بیان مسائل خود به روان‌شناس و کسب راه‌حل‌های مورد نیاز از نشخوار فکری و استرس شغلی خود بکاهند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه نشخوار فکری سبب می‌شود کارکنان در زمان‌های غیرکاری هم درگیر مسائل کاری شوند و اضطراب در خصوص کار داشته باشند به مسئولان شرکت مخابرات پیشنهاد می‌شود به مدیران رده‌های مختلف خود ابلاغ کنند در ساعات غیرکاری، مگر در شرایط اضطراری، هیچ کاری را به کارکنان واگذار نکنند و تماس کاری با آن‌ها نداشته باشند. جهت کاهش نشخوار فکری و همچنین رفع استرس پیشنهاد می‌شود برنامه اوقات فراغت کارکنان با محوریت خانواده‌ها به صورت مشترک و به صورت مستمر برنامه‌ریزی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود برخی از دوره‌های آموزشی به صورت خانوادگی در خارج از محل کار در روزهای تعطیل در محلی شاد و مفرح برگزار شود که در آن کارکنان با خانواده‌های خود حضور داشته باشند. در این طرح فرزندان و همسران کارکنان به همراه خود کارکنان در محیطی تفریحی و ورزشی حاضر شوند و در خلال این دوره‌ها به مدت محدودی دوره آموزشی برای کارکنان برگزار شود. همچنین خانواده‌ها در کنار یک‌دیگر باشند تا از این طریق بتوان مقدار نشخوار فکری را کاهش و میزان دوستی‌ها را افزایش داد.

منابع

- کیان پور، شهرزاد و تیموری، هادی (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی و دوستی در محل کار. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۴(۳)، ۸۵-۱۰۸.
- صادق شیخی، شادیه؛ فتاح‌مقدم، لادن و پارچه‌بافی، سمانه (۱۴۰۱). نشخوار فکری مرتبط با کار و خستگی شغلی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان البرز. *مجله علوم پزشکی فیض*، ۲۶(۵)، ۵۹۵-۶۰۴.
- Allison, S.G., Lanaj, K., & Remy, E.J. (2021). Is One the Loneliest Number? A Within-Person Examination of the Adaptive and Maladaptive Consequences of Leader Loneliness at Work. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1517-1538.
- Arpin, S. N. & Mohr, C. D. (2019). Transient loneliness and the perceived provision and receipt of capitalization support within event-disclosure interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45, 240-253.
- Aube, C. & Rousseau, V. (2005). Team goal commitment and team effectiveness: the role of task interdependence and supportive behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9(3), 189.
- Baik, S. Y. & Newman, M. G. (2023). The transdiagnostic use of worry and rumination to avoid negative emotional contrasts following negative events: A momentary assessment study. *Journal of Anxiety Disorders*, 95, 102679.
- Baumeister, R.F. & Leary, M.R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Besse, C., Poremski, D., Laliberte, V., & Latimer, E. (2018). The Meaning and Experience of Stress among Supported Employment Clients with Mental Health Problems. *Health & Social Care in the Community*, 26(3), 383-392.
- Belvis, F., Bolibar, M., Benach, J., & Julià, M. (2022). Precarious Employment and Chronic Stress: Do Social Support Networks Matter?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-14.
- Buunk, B. P., Doosje, B. J., Jans, L. G. J. M., & Hopstaken, L. E. M. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 801-811.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel psychology*, 46(4), 823-847.
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Hackney, K. J., & Crawford, W. S. (2021). With a little help from my (her) friends: The role of friend support on the negative effects of work engagement for married couples. *Journal of Vocational Behavior*, 125, Article 103539.
- Chawla, N., Gabriel, A. S., da Motta Veiga, S. P., & Slaughter, J. E. (2019). Does feedback matter for job search self-regulation? It depends on feedback quality. *Personnel Psychology*, 72(4), 513-541.
- Craig, L. & Kuykendall, L. (2019). Examining the role of friendship for employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 1.25.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30.
- Cropley, M. & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Eds.). *Handbook of stress in the occupations* (pp. 487-501). Edward Elgar Publishing.
- D'Oliveira, T. C. & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 106, 103894.
- Dolat Doost, H., Javadian, M., Jahanbakhsh, A. M., Asghari, M., & Namjoo, K. (2022). The causal relationship between personality traits and job stress with the quality of work life through the mediation of job attachment. *Journal of Innovation in Management and Organizational Behavior*, 2(4), 42-56. (in Persian)
- Donaldson, C., Lam, D., & Mathews, A. (2007). Rumination and attention in major depression. *Behaviour Research and Therapy*, 45(11), 2664-2678.
- Dutton, J. E. & Ragins, B. R. (Eds.). (2017). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Psychology Press.
- Ensari, N. & Miller, N. (2002). The out-group must not be so bad after all: the effects of disclosure, typicality, and salience on intergroup bias. *Journal of personality and social psychology*, 83(2), 313.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
- Gabriel, A. S., Lanaj, K., & Jennings, R. E. (2021). Is one the loneliest number? A within-person examination of the adaptive and maladaptive consequences of leader loneliness at work. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1517-1538.

- Gadinger, M.C., Schilling, O., Litaker, D., & Fischer, J.E. (2012). The Work-Health-Check (WHC): a brief new tool for assessing psychosocial stress in the workplace. *Work*, 43(3), 345-360.
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update, 10/e*. Pearson Education India.
- Gladstein, D. L. (1984). Groups in context: A model of task group effectiveness. *Administrative science quarterly*, 499-517.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Han, M., Hu, H., Zhao, J., & Shan, H. (2023). High performance work systems and employee performance: the roles of employee well-being and workplace friendship. *Human Resource Development International*, 10(7), 20-31.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- Hong, R. (2007). Worry and rumination: Differential associations with anxious and depressive symptoms and coping behavior. *Behaviour Research and Therapy*, 45(2), 277-290.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103177.
- Koval, P., Kuppens, P., Allen, N. B., & Sheeber, L. (2012). Getting stuck in depression: The roles of rumination and emotional inertia. *Cognition & emotion*, 26(8), 1412-1427.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, R. M. & Robbins, S. B. (1998). The relationship between social connectedness and anxiety, self-esteem, and social identity [Editorial]. *Journal of Counseling Psychology*, 45(3), 338-345.
- Liao, K. & Wei, M. (2011). Intolerance of uncertainty, depression, and anxiety: The moderating and mediating roles of rumination. *Journal of Clinical Psychology*, 67(12), 1220-1239.
- Maymon, R. & Hall (2021). A Review of First-Year Student Stress and Social Support. *Social Sciences*, 10, 472.
- Morrison, R. & O'Connor, R. C. (2005). Predicting psychological distress in college students: The role of rumination and stress. *Journal of clinical psychology*, 61(4), 447-460.
- Namdarpour, F., Fatehizadeh, M., Bahrami, F., & Mohammadi Feshharaki, R. (2017). Consequences of rumination in women with marital conflicts: a qualitative study. *Counseling Research (News and Counseling Research)*, 17(67), 124-153. (in Persian)
- Nasiri, F. & Abdolmaleki, S. (2015). Explaining the relationship between perceived social support and quality of life with the mediating role of perceived stress in female heads of households in Sanandaj. *Applied Sociology*, 27(4), 99-116. (in Persian)
- Nie, G., Du, J., Liu, J., Yuan, L., & Ma, Zh. (2020). Job stress and suicidal ideation among Chinese clinicians: The moderating role of social support. *The Journal of General Psychology*, 147(2), 152-168.
- Olanian, OS., Hetland, H., Hystad, SW., Iversen, AC., & Ortiz-Barreda, G. (2020). Lean on Me: A Scoping Review of the Essence of Workplace Support Among Child Welfare Workers. *Frontiers in Psychology*, 11, 287.
- Ozcelik, H. & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61, 2343-2366.
- Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931-1940.
- Querstret, D. & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341-353.
- Raišienė, A. G., Danauskė, E., Kavaliauskienė, K., & Gudžinskienė, V. (2023). Occupational Stress-Induced Consequences to Employees in the Context of Teleworking from Home: A Preliminary Study. *Administrative Sciences*, 13(2), 1-22.
- Rosen, C. C. & Hochwarter, W. A. (2014). Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), 177-189.
- Russell, D., Peplau, L. A., & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472-480.
- Sias, P. M. & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 62(3), 273-299.

- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace. Doctor of Philosophy in Psychology*. University of Canterbury.
- Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 205-214.
- Zhuang, W. L., Chen, K. Y., Chang, C. L., Guan, X., & Huan, T. C. (2020). Effect of hotel employees' workplace friendship on workplace deviance behaviour: Moderating role of organisational identification. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102531.

