

پیش‌بینی قلدری در محیط کار پرستاران بر اساس سبک‌های تبادل اجتماعی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱/۶

سوسن علیزاده فرد^{*۱}

سهیلا سادات رسول^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: قلدری در محل کار یکی از عوامل اصلی استرس در فضای کاری است و عواقب نامطلوبی به همراه دارد. بسیاری قلدری را مربوط به نگرش‌هایی می‌دانند که از تعاملات بین‌فردی در بافت محیط کار سرچشمه می‌گیرد؛ بنابراین انتظار می‌رود که مفاهیم مبتنی بر نظریهٔ تبادلات اجتماعی در این مورد راه‌گشا باشد. هدف این پژوهش، پیش‌بینی رفتار قلدری در محیط کار پرستاران بر اساس سبک‌های تبادل اجتماعی بود.

روش: پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل پرستاران شاغل در بیمارستان شهر تهران بود که تعداد ۲۵۰ نفر از پرستاران سه بیمارستان آموزشی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه قلدری در محیط کار (اینارسن، ۲۰۰۹)، و مقیاس سبک‌های تبادل اجتماعی (لیمن، ۲۰۱۱) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون ساده چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان دادند که سبک تبدالی انصاف و سرمایه‌گذاری افراطی می‌تواند رفتار قلدری در محیط کار پرستاران را با اطمینان پیش‌بینی نمایند ($\geq 0/05$).

نتیجه‌گیری: این نتایج تأییدکننده نقش سبک‌های تبادل اجتماعی در ارتباط با بروز رفتار قلدری در محیط کار است و می‌تواند در شناخت بهتر آن و طراحی مداخلات آموزشی و درمانی روانشناختی موثر باشد.

کلمات کلیدی: قلدری در محیط کار، سبک‌های تبادل اجتماعی، پرستاران.

۱. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: salizadehfard@gmail.com

۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه پیام نور تهران جنوب، تهران، ایران.

Predicting Workplace Bullying in Nurses based on Social Exchange Styles

Sosan Alizadeh Fard^{1*}
Soheila Sadatrasoul²

Original Article

Abstract

Introduction: Workplace bullying can be considered as one of the main causes of stress in the work setting that has adverse consequences. Many researchers attribute bullying to attitudes that stem from interpersonal interactions in the context of the workplace; therefore concepts based on social exchange theory are expected to be helpful in this regard. This study aimed to predict bullying behavior in nurses' workplaces based on social exchange styles.

Method: The research method was correlational and the statistical population included nurses working in Tehran hospitals. 250 nurses from three educational hospitals were selected by available cluster sampling. The Workplace Bullying Questionnaire (Einarsen, 2009) and the Social Exchange Styles Scale (Leybman, 2011) were used to collect data. Data were analyzed using multiple regression analysis.

Finding: The results showed that fairness and overinvestment exchange style can significantly predict workplace bullying behavior in nurses ($p \geq 0.05$).

Conclusion: These results confirm the role of social exchange styles with workplace bullying behavior and can be effective in better understanding, and designing educational and psychological interventions.

Keywords: workplace bullying, social exchange style, nurses.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Associate Professor Department of Psychology of Payam Noor university, Tehran, Iran.

*Corresponding Author: salizadehfard@gmail.com

2. Master of clinical Psychology of Payam Noor university of south Tehran, Tehran, Iran.

مقدمه

قدری در محل کار را می‌توان یکی از عوامل اصلی استرس در فضای کاری دانست که عواقب نامطلوبی به همراه دارد. قدری در محیط کار شامل هر نوع رفتار ارادی، هدفمند، تکرار شونده، منفی و آزاردهنده است که در یک رابطه تعاملی بین فردی اعمال شده و باعث آسیب آشکار و ناآشکار به فرد است (کویی، نایلور، ریورز، اسمیت، پریرا، ۲۰۰۲). محققان معتقدند یک رفتار آسیب رسان، زمانی به عنوان قدری طبقه‌بندی می‌شود که به طور مکرر و بصورتی منظم در یک دوره زمانی معین رخ دهد (اینارسن، هول، زاف و کوپر، ۲۰۰۳؛ سالین، ۲۰۰۳؛ کرسوی و صدوقی، ۱۳۹۹). سایر پژوهشگران نیز به ماهیت افزایشی و روندی قدری اشاره کرده‌اند، که شخص به مرور زمان موقعیت کاری خود را از دست داده و در وضعیت پایین‌تری قرار می‌گیرد (اینارسن و همکاران، ۲۰۰۳؛ لیمن، ۱۹۹۶). در عمده تعاریف قدری، به عدم توازن قدرت در آن تأکید شده است (اینارسن و همکاران، ۲۰۰۳؛ لوتجین-ساندویک، تریسی، آلبرت، ۲۰۰۷؛ سالین، ۲۰۰۳) به این معنا که قدری فقط یک بحث و جدل یا منازعه عادی بین دو نفر با قدرت یکسان نیست. البته، افراد قدرم ممکن است از نظر سازمانی رییس، همکار و یا حتی زیردست فرد قربانی باشند، اما از نظر موقعیت گروهی (در محیط کار) قدرت بیشتر یا وضعیت بهتری دارند (زاف، اینارسن، هول و واریتا، ۲۰۰۳).

قدری در محیط کار یک مشکل نسبتاً شایع در بسیاری از سازمان‌ها در سراسر جهان است. مطالعات بسیاری در ارتباط با قدری محیط کار در کشورهای اسکانديناوی، سایر کشورهای اروپایی، آمریکای شمالی، استرالیا و آسیا انجام شده است که نشان می‌دهد که این رفتار در محیط کار یک خطر جدی محسوب می‌شود که مشکلات سلامت روان، کاهش رضایت شغلی، غیبت‌های مکرر یا مرخصی‌های طولانی، بیکاری، و حتی اقدام به خودکشی نمونه‌هایی از آنهاست (دولارد، دورمن، تاکی و اسکارتین، ۲۰۱۷؛ گلمیک، اسکوگستاد و اینارسن، ۲۰۱۵؛ نیلسن و اینارسن، ۲۰۱۲؛ اسلانی، شوات، چاستنگ، تیریون، ورمیلن و نیدهامر، ۲۰۱۴). همچنین ممکن است مشکلاتی نظیر ابهام نقش، بی‌نظمی، کاهش کارایی و بهره‌وری، و نرخ بالای گردش مالی سازمان

1. Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., Pereira, B.
2. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and Cooper. C.
3. Salin, D.
4. Leymann, H.
5. Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K.
6. Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., and Vartia, M.
7. Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., & Escartín, J.
8. Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S.
9. Nielsen, M. B., & Einarsen, S.
10. Slany, C., Schütte, S., Chastang, J.F., Parent_Thirion, A., Vermeylen, G., Niedhammer, I.

نیز از سایر نتایج قلدری در محیط کار باشد (اینارسن، هول، زاف و کوپر، ۲۰۱۱؛ مانیسن، اینرسن و مایکلتنون^۱، ۲۰۰۸؛ سالین و نوتلارس^۲، ۲۰۱۷).

یکی از محیط‌های کاری که بروز رفتار قلدری در آن بسیار گزارش شده است، محیط بیمارستان برای پرستاران شاغل در آنهاست (اینارسن، هول، کوپر، ۲۰۰۳). برخی از پژوهش‌ها بروز رفتار قلدری را برای پرستاران حدود ۵۰ درصد تخمین زده‌اند (حیدری، گرجی، جنتی، یزدانی، جعفری، ۱۳۹۴). شرایط سخت کاری پرستاران، استرس‌های شغلی فراوان و تفاوت موقعیت‌های شغلی در بیمارستان از جمله مواردی است که رویارویی با رفتار قلدری را برای پرستاران سخت‌تر می‌سازد (اصلان، آکارچایی^۳، ۲۰۱۵). شکایات جسمی و عاطفی منفی پرستاران نه تنها برای آنان، بلکه برای همکاران و بخصوص برای بیماران بستری حائز توجه و اهمیت است (کوپر-تامس، لی، گاردن، اودریسکول، کتلی، بنتلی^۴، ۲۰۱۳). از این‌رو توجه و بررسی عوامل مؤثر بر قلدری در محیط کار برای پرستاران ضروری به نظر می‌رسد.

عمده صاحب‌نظران بروز قلدری در محیط کار را به یکی از این سه شکل می‌دانند: ۱- قلدری مربوط به کار؛ ۲- قلدری مربوط به شخص؛ ۳- قلدری به‌صورت پرخاشگری آشکار (اینارسن، هول، زاف، کوپر، ۲۰۱۱). نوع اول مانند آن که حجم کار خیلی زیادی را به شخص محول کنند، یا اطلاعات ضروری برای انجام کار را از او مخفی کنند. نوع دوم مانند توهین یا بی‌احترامی به شخصیت یا زندگی شخصی فرد؛ و نوع سوم مثل فریاد زدن، تهدید کردن، یا تهمت زدن بر علیه فرد است. با وجود گسترش دانش در ارتباط با قلدری در محیط کار، هنوز هم سوالات بحث‌برانگیز و بی‌پاسخ فراوانی درباره آن مطرح است. مهمترین موضوع هم‌چنان این است که اساساً قلدری در محیط کار چگونه ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، تلاش می‌شود تا سازوکارها و فرایندهایی که تجربه قلدری را در محل کار را توسعه می‌دهند، درک شود. این موضوع از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا قلدری در محیط کار بر چگونگی تعاملات بین‌فردی و سازمانی تأثیر می‌گذارد.

اکثر پژوهش‌هایی که به بررسی عوامل مؤثر بر قلدری محیط کار پرداخته‌اند از جنبه‌های فردی یا سازمانی تأکید داشته‌اند. به این مفهوم نگریسته‌اند. برای مثال از جمله عوامل فردی می‌توان به نقش عوامل فردی مانند فشار روانی (قلی‌پورآرین، فاخری کوزه‌کنان، باغستانی برزکی، ۱۳۸۸)، خستگی مزمن (همایونی، هاشمی شیخ‌شبابی، نعامی، بشلیده، ۱۳۹۴)، روان‌نژندی و عواطف منفی (نادی، گرامی، ۱۳۹۳)، سبک‌های دلبستگی آسیب‌پذیر و شخصی‌خودشیفته (مسلمی، بانسی، کوشکی جهرمی، ۱۳۹۸)، خشم و اضطراب (لاشینگر و فیدا^۵، ۲۰۱۴)، افسردگی

1. Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R.

2. Salin, D., & Notelaers, G.

3. Allan, S., Akaaay, D.

4. Cooper-Thomas, H., Lee, R. T., Gardner, D., O'Driscoll, M., Catley, B., Bentley, T.

5. Laschinger, H. K. & Fida, R.

(لیچ، پویسر، باتروورث^۱، ۲۰۱۶)، شخصیت (پودسیالی، گامیان-ویلک^۲، ۲۰۱۷)، و عوامل کلی فردی-روانی (مسلمی، بانسی، کوشکی جهرمی، ۱۳۹۸) اشاره نمود.

همچنین عوامل سازمانی مانند بدگمانی سازمانی (سیفالهی، حسن‌زاده، ۱۳۹۷)، جو سازمانی (گیورگی^۳، ۲۰۱۶)، فرهنگ سازمانی (آن و جیون^۴، ۲۰۱۶)، امنیت شغلی (پارک، اون^۵، ۲۰۱۶)، سبک‌های رهبری سازمانی (ایرتوتون، سمالسیلار، ایسان^۶، ۲۰۱۳؛ لاشینگر، فیدا، ۲۰۱۴)، و عوامل کلی سازمانی (مسلمی، بانسی، کوشکی جهرمی، ۱۳۹۸) نیز مطرح شده‌اند.

اما امروزه نظریات حوزه روانشناسی اجتماعی و شناخت اجتماعی، بروز قلدری را مربوط به نگرش‌هایی می‌دانند که از تعاملات بین فردی در بافت محیط کار سرچشمه می‌گیرد؛ بنابراین انتظار می‌رود که مفاهیم مبتنی بر نظریهٔ تبادل اجتماعی در این مورد راه‌گشا باشد (کوئل-شاپیرو و شور^۷، ۲۰۰۷؛ کروپانزانو و میشل^۸، ۲۰۰۵). بر اساس این نظریه، افراد با دیدگاهی اقتصادی به روابط خود با دیگران می‌نگرند، هزینه‌های یک تعامل را برآورد کرده و با منافع و پاداش‌های حاصل از آن مقایسه می‌کنند (وست و ترنر^۹، ۲۰۰۷)، و بر اساس هزینه‌ها، درباره سرمایه‌گذاری و مشارکت خود در تعامل با دیگران تصمیم‌گیری می‌کنند (سپاه منصور، صفاری نیا، صفاری نیا، ۱۳۹۹). پژوهشگران این حوزه معتقدند وابستگی‌های متقابل میان طرفین رابطه، عامل اصلی وجود و تداوم روابط تبادل اجتماعی است (هولتاوژن^{۱۰}، ۲۰۱۳). لیبن^{۱۱} (۲۰۱۱) در پژوهش‌های خود به دو بعد اساسی تفاوت‌های فردی در سبک تبادل اجتماعی اشاره می‌نماید: برقراری پیوند برابر (انصاف و برابری در سود، و سرمایه‌گذاری جهت ایجاد و حفظ روابط اجتماعی)، و مدیریت آگاهانه پیوند (پایش و پیگیری سود و هزینه، کنترل تعامل و ختم روابط تبادلی). پژوهش‌های تکمیلی نشان دادند که برونگرایی و توافق‌پذیری بالا با برقراری پیوند برابر؛ و سبک دلبستگی اجتنابی و توافق‌پذیری پایین با مدیریت آگاهانه پیوند رابطه معنادار دارد (لیبن، ۲۰۱۲).

در مجموع، از یک سو با توجه به آن‌چه درباره پیامدهای ناگوار بروز قلدری در محیط کار بیان شد، ضرورت بررسی عوامل موثر بر این رفتار مشخص و روشن است. همچنین از آنجا که تاکنون دیده نشده است که از دیدگاه نظریه تبادل اجتماعی به این موضوع توجه پژوهشی شده باشد؛ این پژوهش بر آن شد تا به بررسی قلدری در محیط کار بر اساس سبک‌های تبادل اجتماعی پرداخته و به پیش‌بینی رفتار قلدری محیط کار در قالب یک رفتار اجتماعی بپردازد.

1. Leach, L. S., Poyser, C., & Butterworth, P.

2. Podsiadly, A. & Gamian-Wilk, M.

3. Giorgi, G.

4. An, Yuseon & Jiyeon Kang

5. Park, J. H. & Ono, M.

6. Ertureten, A., Cemalcilar, Z, & Aycan, Z.

7. Coyle-Shapiro, J., Shore, L.

8. Cropanzano, R., Mitchell M.

9. West, R., & Turner, L.

10. Holthausen, J.

11. Leybman, M. J.

روش

طرح این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل زنان و مردان کارمند شاغل در سه بیمارستان آموزشی وزارت بهداشت در شهر تهران بود (بنابر درخواست مسئولین و تعهد پژوهشگر، نام بیمارستان‌ها محفوظ است). گروه نمونه شامل تعداد ۲۵۰ نفر (۱۱۹ زن، ۱۳۱ مرد) بود. جهت انتخاب افراد نمونه، ابتدا که به صورت تصادفی از هر بیمارستان ۵ بخش بستری و ۲ بخش پاراکلینیکی انتخاب شدند. سپس از هر یک این خوشه‌ها بین ۱۰ تا ۱۵ پرستار به‌عنوان نمونه و با روش در دسترس انتخاب شده و از آنان خواسته شد تا پرسشنامه‌های پژوهشی را بدون نام و بصورت محرمانه (انفرادی) تکمیل نمایند. از آنجا که همه پرسشنامه‌ها با حضور پژوهشگر تکمیل شده بود، هیچ مورد مخدوش و ناقصی وجود نداشت و تعداد ۲۵۰ پرسشنامه به دست آمد. جهت جمع‌آوری داده‌ها نیز از دو پرسشنامه قلدری در محیط کار، و مقیاس سبک تعامل اجتماعی استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

الف) پرسشنامه قلدری در محیط کار (NAQ-R): پرسشنامه قلدری در محیط کار توسط هول و اینارسن در سال ۲۰۰۱ به منظور سنجش میزان رفتارهای قلدری، و آزار در محیط کار طراحی شد، و سپس در سال ۲۰۰۹ مورد تجدید نظر قرار گرفت. این مقیاس دارای ۲۲ گویه است که به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود (۵ برای هر روز، و ۱ برای هرگز). دامنه نمره کل مقیاس بین ۲۲ تا ۱۱۰ بوده و نمرات بالاتر نشان‌دهنده تجربه رفتار قلدری و آزار بیشتر است. این آزمون دارای ۳ زیرمقیاس است که با روش تحلیل عامل به‌دست آمده‌اند: قلدری مرتبط با کار (اطلاعاتی را از شما پنهان می‌کنند که عملکردتان را تحت تأثیر قرار می‌دهد)؛ قلدری مرتبط با شخص (در مورد شما بدگویی می‌کنند و شایعات بی‌اساس منتشر می‌نمایند)؛ و قلدری جسمی مرعوب‌کننده (بر سرتان فریاد زده و یا با پرخاشگری و عصبانیت رفتار می‌کنند). روایی پژوهش اصلی با روش تحلیل عامل اکتشافی برای ۳ عامل مورد تأیید قرار گرفت، و پایایی پرسشنامه نیز با روش ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۰ برای کل مقیاس گزارش شد (اینارسن، هول، نوتلابرس، ۲۰۰۹). در نسخه ژاپنی نیز همین روایی همین سه عامل استخراج شده و مورد تأیید قرار گرفت و مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۵ محاسبه شد (تسانو، کاواکامی، اینو، آبه، ۲۰۱۰). در ایران نیز سلیمی و همکاران با روش تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی روایی آزمون در استخراج سه زیرمقیاس را مورد تأیید قرار دادند، و پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ گزارش کردند (سلیمی، مهرعلی تبارفیروزجایی، نجارپوریان، ضیالالدینی، ۱۳۹۷). در این پژوهش نیز مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ بدست آمد.

ب) مقیاس سبک‌های تبادل اجتماعی: این پرسشنامه توسط لیبن و همکاران در سال ۲۰۱۱ به منظور ارزیابی و سنجش سبک‌های تبادل اجتماعی ساخته شد. این مقیاس دارای ۵۴ گویه است که بصورت ۵ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود (۱ برای کاملاً مخالفم و ۵ برای کاملاً موافقم). مقیاس دارای ۵ زیر مقیاس پیگیری (هزینه‌های بلندمدت یک رابطه را زیر نظر می‌گیرم)، انصاف (از روابطی راضی هستم که من و طرف مقابل به یک اندازه منتفع شویم)، فردگرایی (خواهان برقراری روابط کوتاه مدت هستم)، منفعت‌طلبی (به میزان منافع ناشی از یک رابطه توجه زیادی دارم)، و سرمایه‌گذاری افراطی (برای برقراری روابط و حفظ آنها تلاش زیادی می‌کنم) است. در نمره‌گذاری کوتاه این مقیاس، نمره کل (و در هر زیرمقیاس) تقسیم بر تعداد سوالات می‌شود. بنابراین دامنه نمرات بین ۱ تا ۵ است. پایایی پرسشنامه در پژوهش لیبن با روش ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴، ۰/۸۱، ۰/۸۱، ۰/۷۵، و ۰/۶۸ برای مقیاس‌های به ترتیب پیگیری، انصاف، فردگرایی، منفعت‌طلبی، و سرمایه‌گذاری افراطی بود؛ همچنین روایی ۵ عامل آن نیز با روش تحلیل اکتشافی مورد تایید قرار گرفت (لیبن، ۲۰۱۱). در ایران صفاری‌نیا (۱۳۹۶) با روش تحلیل اکتشافی و چرخش واریماکس، ۵ زیرمقیاس را استخراج نمود، اما ۱۳ گویه حذف شدند. همچنین پایایی آن بر اساس مقدار آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۳ گزارش شد. در پژوهش حاضر نیز مقدار آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۴ بدست آمد.

یافته‌ها

در بررسی خصوصیات جمعیت‌شناختی گروه نمونه مشخص شد که از میان ۲۵۰ نفر پرستار شرکت کننده در این پژوهش، ۱۱۹ نفر زن و ۱۳۱ نفر مرد بودند. میانگین و انحراف معیار سن کل گروه نمونه به ترتیب ۳۲/۴۷ و ۲/۴۰ بود. میانگین و انحراف استاندارد سنوات خدمت آنها در محل کار فعلی نیز به ترتیب ۳/۱۷ و ۱/۰۸ بود. همچنین ۱۱۸ نفر آنها مجرد (۴۷/۲ درصد)، و ۱۳۲ نفر متأهل (۵۲/۸) بودند.

در ادامه اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای اندازه‌گیری شد که در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
قلدری	مربوط به کار	۲۷/۷۱
	مربوط به شخص	۲۴/۶۲
	جسمی مرعوب کننده	۵/۸۵
	کل مقیاس	۵۸/۱۸
سبک‌های تبادل اجتماعی	پیگیری	۱/۳۹
	انصاف	۲/۱۷
	فردگرایی	۱/۱۴
	منفعت‌طلبی	۱/۲۳
	سرمایه‌گذاری افراطی	۱/۹۷
		۰/۴۸
	۰/۶۷	
	۰/۸۳	
	۰/۳۹	
	۰/۸۸	

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، بیشترین میانگین مربوط به قلدری مربوط به شخص است. همچنین سبک تبادلی انصاف نیز دارای بالاترین میانگین در بین سایر سبک‌های تبادل اجتماعی است.

جهت بررسی رابطه بین سبک‌های تبادل اجتماعی با قلدری کلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که خلاصه نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی نمره قلدری کلی با سبک‌های تبادل اجتماعی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انصاف	۰/۴۵۱	۰/۰۰۳
پیگیری	۰/۳۷۰	۰/۰۴۵
فردگرایی	۰/۲۱۳	۰/۱۶۲
منفعت‌طلبی	۰/۱۹۹	۰/۱۷۷
سرمایه‌گذاری افراطی	۰/۵۸۶	۰/۰۰۱

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، قلدری تنها با سبک پیگیری ($r=0/45$ و $p=0/003$)، سرمایه‌گذاری افراطی ($r=0/586$ و $p=0/001$)، و انصاف ($r=0/370$ و $p=0/045$) رابطه معناداری دارد. این در حالی است که بین قلدری و سبک‌های تبادلی فردگرایی و منفعت‌طلبی رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

در ادامه، جهت بررسی قدرت پیش‌بینی قلدری توسط سبک‌های تبادل اجتماعی از روش تحلیل رگرسیون ساده چندگانه استفاده شد. لازم به ذکر است که پیش‌فرض‌های رگرسیون شامل استقلال خطاها، هم‌خطی و توزیع نرمال قبل از تجزیه و تحلیل اطلاعات مورد بررسی قرار گرفت. استقلال خطاها توسط آماره دوربین واتسون بدست آمد و مقدار آن $1/93$ و نشان از مستقل بودن خطاها بود.

همچنین هم‌خطی توسط آزمون هم‌خطی مشترک^۱ بررسی شد که باید مقدار مولفه تولرانس^۲ (پراکنش) بیشتر از ۰/۱ و ارزش VIF کمتر از ۱ باشد که در پژوهش حاضر برای متغیر ملاک ارزش تولرانس برابر با ۱/۰۴۵ و ارزش VIF برابر با ۰/۹۵ بدست آمد. نرمال بودن توزیع نیز توسط آماره کولموگروف اسمیرنوف سنجیده شد که برای متغیر قلدری ($p=۰/۳۱$)، سبک انصاف ($p=۰/۱۲$)، سبک پیگیری ($p=۰/۰۹$)، سبک سرمایه‌گذاری افراطی ($p=۰/۰۷$) بدست آمد. بنابراین پیش فرض‌های رگرسیون در پژوهش حاضر مورد تأیید بودند. در ادامه نتایج تحلیل داده‌ها، با استفاده از تحلیل رگرسیون در جدول ۳ ارائه شده است

جدول ۳. نتایج مربوط به ضرایب تأثیر رگرسیونی متغیرهای پیش بین برای متغیر قلدری ادراک شده

متغیر پیش بین	B	β	T	سطح معناداری	R	R^2	F	p
پیگیری	۲/۱۰۴	۰/۱۵۱	۱/۰۲۹	۰/۰۷۱	۰/۷۸۴	۰/۵۳۹	۱۱/۳۴۹	۰/۰۱۷
انصاف	۲/۷۶۰	۰/۳۴۰	۱/۶۰۹	۰/۰۳۲				
سرمایه‌گذاری افراطی	۴/۲۳۵	۰/۵۷۲	۲/۱۲۴	۰/۰۱۸				

با توجه به جدول فوق مشخص است که این متغیرهای پیش بین قادر هستند تا حدود ۵۰ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش بینی نمایند. نتایج ضریب رگرسیونی استاندارد شده نیز نشان می‌دهند که سبک‌های تبدالی انصاف، و سرمایه‌گذاری افراطی قادر به پیش بینی معنادار قلدری هستند. به شکلی که اگر به متغیرهای انصاف، و سرمایه‌گذاری افراطی یک انحراف استاندارد افزوده شود، به متغیر ملاک یعنی قلدری به ترتیب به اندازه ۳۴، و ۵۷ درصد انحراف استاندارد افزوده خواهد شد. همچنین سبک پیگیری نمی‌تواند بطور معنادار، قلدری را پیش بینی نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر پیش‌بینی قلدری در محیط کار پرستاران بر اساس سبک‌های تبادل اجتماعی بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که سبک تبادل اجتماعی پیگیری، انصاف و سرمایه‌گذاری افراطی با قلدری همبستگی دارند؛ اما تنها سبک تعاملی انصاف و سرمایه‌گذاری افراطی می‌تواند به شکل معناداری قلدری در محیط کار را پیش‌بینی کنند.

در ادبیات رفتار سازمانی، نظریه تبادل اجتماعی یکی از تأثیرگذارترین سازوکارها را برای درک نگرش و رفتار کارکنان ارائه می‌کند (کروپانزانو، میشل^۳، ۲۰۰۵؛ کوئل-شاپیرو، شور، ۲۰۰۷). مفهوم تبادل اجتماعی به رابطه‌ای اثنار^۵ دارد که در آن باید یک طرف باید به طرف دیگر اعتماد کند تا منافع متقابلی دریافت شود. به عبارت دیگر، کارکنان باید از طریق عملکرد مناسب، و داشتن

1. Co-linearity

2. tolerance

3. Cropanzano, R., Mitchell M.

نگرش‌ها و انجام رفتارهای مطلوب، محیط و شرایط کار مطلوب را ایجاد نمایند؛ در غیر این صورت شرایط و فضای کار برای همه نامساعد خواهد شد (رایبسون^۱، ۲۰۰۸).

بنابر عقیده رایبسون (۲۰۰۸) قلدری، یک فرایند پویا است که در لافافه تبادل ارتباطات پیچیده شده است و حاوی نکات مهمی در مورد ارتباطات کارمندان با یکدیگر است. برداشتهای قربانیان و شاهدان قلدری ممکن است بخشی از تبادل ارتباطات اجتماعی باشد که رفتار قلدری در بافت آن رخ می‌دهد و باعث می‌شود کارمندان، ارتباطات اجتماعی کم کیفیت در محل کار را تجربه کنند. در این راستا وی پیشنهاد کرده است که نظریه تبادل اجتماعی می‌تواند یک چهارچوب مفید برای بررسی قلدری در بافت تبادل اجتماعی ارائه دهد.

یکی از مفاهیم اساسی در حوزه پژوهش‌های سازمانی، ادراک عدالت و انجام رفتار منصفانه است؛ که سهم ارزشمند آن در کیفیت روابط شغلی و سازمانی به اثبات رسیده است (اسلیج، آیزنبرگر^۲، ۲۰۰۳؛ کویل-شاپیرو، شور، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش حاضر نیز مشخص ساخت که سبک تبادل اجتماعی منصفانه، یا تمرکز بر انصاف و عدالت در روابط بین فردی محیط کار بیشترین همبستگی را با قلدری داشته و به خوبی می‌تواند آن را پیش‌بینی نماید.

به نوعی می‌توان چنین نتیجه گرفت که انجام رفتار منصفانه، نگرش منصفانه، و باور به عدالت در محیط کار موجب ادراک بیشتر قلدری شده است. انصاف و عدالت یک شناخت ادراکی است که شامل قضاوت در مورد اقدامات غیرمجاز دیگری است که باعث آسیب یا تهدید می‌شود؛ و چنین استنباط می‌گردد که در شرایط بروز قلدری، رفتار ناعادلانه در محیط کار معمول است (پارزفال، سالین^۳، ۲۰۱۰). قلدری در تناقض آشکار با انصاف و رعایت عدالت در تعاملات گروهی است (شیخ الاسلامی، نوری، ۱۳۹۵). اما علیرغم این زمینه نظری، پژوهش‌های اندکی بصورت تجربی این موضوع را بررسی نموده‌اند. در یک تحقیق تجربی مشخص شد که انصاف و قلدری در محل کار به شکل قابل توجهی به هم وابسته‌اند و این امر در کشورهای غرب و شرق یکسان است (احمد، ۲۰۱۷).

سبک تبدالی انصاف یکی از ابعاد کلی تفاوت‌های فردی در سبک‌های تبدالی است: برقراری پیوند برابر. افرادی که دارای این سبک تعاملی هستند، خصوصیات شخصیتی مانند توافق‌پذیری بالا را هم نشان می‌دهند (لیبن، ۲۰۱۱). به عبارتی آنان به‌عنوان فردی مهربان، همکاری‌کننده، و با ملاحظه شناخته می‌شوند (تامپسون^۴، ۲۰۰۸). افراد توافق‌پذیر، اغلب دیگران را در فضایی مثبت‌تر درک می‌کنند. تحقیقات نشان می‌دهند که آنان احساسات منفی مانند خشم یا مقابله را در رویارویی با دیگران کنترل کرده، و وقتی با دیگران تعارض و اختلاف دارند، از راهکارهای اجتنابی

1. Robinson S.
2. Aselage, J., Eisenberger, R.
3. Parzefall, M. R., & Salin, D. M.
4. Thompson, E. R.

استفاده می‌کنند (جنسن-کمپبل، گرازیانو، ۲۰۰۱) در واقع، آن‌ها میدان را به رقیب خود می‌سپارند، و به دنبال حفظ رابطه هستند (گرازیانو، جنسن-کمپبل، هایر، ۱۹۹۶). به همین دلیل شرایط را برای پیش‌روی افراد قلدر فراهم نموده و با عقب‌نشینی راه را برای آنان باز می‌کنند.

همچنین نتایج نشان دادند که علاوه بر سبک تبادل انصاف، سبک سرمایه‌گذاری افراطی نیز می‌تواند قلدری در محیط کار را پیش‌بینی نماید. سرمایه‌گذاری افراطی به معنی آن است که برقراری رابطه و حفظ آن برای فرد بسیار ارزشمند بوده، و فرد حاضر است تا در تعاملات بین‌فردی بیش از طرف مقابل سرمایه‌گذاری عملی-هیجانی نماید (لیمن، ۲۰۱۱). سرمایه‌گذاری بیش از حد روانی، یک مشکل مشترک در بسیاری از روابط مختلف است؛ و علاوه بر روابط عاطفی، این حالت را می‌توان در دوستی و رفاقت، روابط خانوادگی، و در تعاملات سازمانی مشاهده نمود (آینسوورث، ۱۹۶۹؛ بروان، راجرز، کاپادیا، ۲۰۰۸). هنگامی که یک فرد (مانند دوست) یا یک نقش (مانند پرستار بودن) بیش از حد با ارزش درک شود، رضایت و کیفیت ادراک شده، با ثبات درک شده آن فرد یا نقش تعریف می‌گردد. بنابراین، با سرمایه‌گذاری بیش از حد روانی، نوعی دلبستگی به آن موضوع (فرد یا موقعیت) پدید آمده و فرد به هر شکلی در صدد حفظ و بقای رابطه است. این حالت ممکن است با تغییراتی همچون کاهش عزت نفس، کاهش اعتماد به نفس، انکار احساسات خود، تغییرات رفتاری در جهت خوشنود کردن دیگران (سپتین، ۱۹۹۳)، و یا موجب بروز احساس خشم، ناامیدی، و کینه‌گردد؛ زیرا در بیشتر موارد فرد یا موقعیت آن نقش، قادر به پاسخگویی و برآوردن انتظارات نیست که این امر ترس از دست دادن رابطه و شکست در سرمایه‌گذاری فوق را ایجاد نموده و این چرخه معیوب را پیش می‌برد (فرایدلندر، اسکورون، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر، فرد در هر شرایطی قادر به ترک موقعیت نیست؛ و این حالتی است که زمینه را برای بروز و ادامه رفتاری قلدری از طرف مقابل فراهم و مناسب می‌گرداند. از این منظر رفتار قلدری، نه تنها به خصوصیات فرد قلدر بلکه به خصوصیات فرد قربانی نیز وابسته است. فرد قربانی با وابستگی شدید به حفظ رابطه شغلی (در قلدری محیط کار)، این پیام را به دیگران منتقل می‌کند که در تعامل خود آماده پذیرفتن هر واکنشی بوده و تنها انتظار او بودن در رابطه است (هاگ و فرانک، ۱۹۹۲). این پیام برای افراد قلدر مجوزی برای ادامه رفتار آزاردهنده آنهاست. این بدان معناست که فرد قربانی با سرمایه‌گذاری بیش از حد بر روی یک رابطه تصور می‌نماید که با دستکاری یا کنترل رفتار طرف مقابل، نه تنها رابطه بلکه خود نقش را از دست می‌دهد؛ و بعد از مدتی روبرو شده با رفتار قلدری را به عنوان بخشی از همان نقش می‌پذیرد (دایر، جکوبسون،

1. Jensen-Campbell L. A., Graziano, W. G.
2. Ainsworth, M.
3. Brown, D., Rodgers, Y., & Kapadia, K.
4. Septien, A.
5. Friedlander, M. & Skowron, E.
6. Hogg, J., & Frank, M.

کارلسون^۱، ۲۰۱۲). به عبارت روشن‌تر، فرد بجای تمرکز بر نقش پرستاری (در جامعه مورد نظر این پژوهش) بر نقش پرستاری در همان موقعیت مکانی و شغلی خاص تمرکز و سرمایه‌گذاری می‌نماید و برای حفظ موقعیت شغلی در همان مکان، پذیرای هر رفتار متقابلی بوده و حتی کم‌کم تحمل قلدری دیگران را بخشی از نقش پرستاری می‌پندارد. در این شرایط چنین سبک تعاملی ناسالمی به علل مختلفی شکل می‌گیرد. برای مثال در سطح فردی می‌توان به سبک‌های دلبستگی افراد توجه نمود (هارمز^۲، ۲۰۱۱). اما نکته مهمتر بررسی علل اجتماعی آن است. برای مثال وقتی موقعیت‌های جایگزین کم، و محدودی برای ایفای نقش وجود داشته باشد؛ آن محیط کاری ارزشمندتر شده و فرد تمام سرمایه خود را بر روی آن متمرکز نموده و تمایل به حفظ آن موقعیت به هر قیمتی خواهد داشت. در چنین شرایطی، مقابله با رفتار قلدری (مقابله مستقیم یا ترک شغل) به معنی برهم زدن یک معامله پرسود خواهد بود که فرد همه سرمایه خود را در آن به اشتراک گذاشته است. وقتی سبک سرمایه‌گذاری افراطی در یک محیط شغلی وجود دارد، قلدری امری پذیرفتنی (مانند سختی شغل) است و مقابله با آن کار اشتباهی است (هارمز، ۲۰۱۱).

از سوی دیگر، وقتی افراد قلدر نیز محیط کار را دارای ارزش بیش از اندازه ببینند، بر روی آن سرمایه‌گذاری افراطی نموده و حضور افراد تازه را خطری برای سوددهی این سرمایه‌گذاری در نظر بگیرند. در این حالت نیز، خصوصیات شخصیتی افراد قلدر (مانند پرخاشگری، عزت نفس پایین، یا سبک‌های دلبستگی اجتنابی) باعث می‌شود تا دیگران را خطری بالقوه برای سرمایه‌گذاری خود تلقی نمایند. این افراد بجای کمک گرفتن از حضور دیگران در جهت افزایش بهره‌وری عمومی، به دنبال حذف دیگران و افزایش بهره‌وری شخصی خود هستند (دایر، جکوبسون، کارلسون، ۲۰۱۲).

در مجموع با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان چنین اظهار داشت که سبک‌های تبدالی انصاف، و سرمایه‌گذاری افراطی می‌توانند رفتار قلدری در محیط کار را تبیین و توجیه نمایند. البته این پژوهش نیز بر روال سایر امور پژوهشی دارای محدودیت‌هایی بود. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به اجرای این مطالعه تنها بر روی بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران اشاره نمود که سبب می‌گردد تا تعمیم نتایج حاصل به پرستاران شاغل در سایر بیمارستان‌ها را با محدودیت روبرو سازد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد تا مشابه این کار بر روی بیمارستان‌های خصوصی و در مناطق دیگر نیز اجرا شود. همچنین مناسب است تا نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز بررسی گردد و برای مثال تفاوت سبک‌های تبدالی در سنین مختلف، در سنوات استخدامی مختلف، و در زنان و مردان با یکدیگر مقایسه شود. اگرچه پژوهش حاضر غیرمداخله‌ای بود، اما رضایت همه افراد نمونه کسب شد؛ و این اطمینان به آنها داده شد که پرسشنامه‌ها بدون نام هستند، و داده‌های پژوهش تنها در اختیار محقق و در جهت انجام پژوهش بوده و در اختیار دیگری قرار داده نخواهد شد. نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ فرد حقیقی یا حقوقی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

1. Daire, A. P., Jacobson, L., Carlson, R. G.

2. Harms, P.D.

منابع

- سپاه منصور، مژگان؛ صفاری نیا، مجید؛ صفاری نیا، سبا. (۱۳۹۹). ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس سبک‌های تبادل اجتماعی و رابطه آن با صفات شخصیت در دانشجویان شهر تهران. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۰(۴۰): ۱۵۱-۱۷۱.
- سلیمی، هادی؛ مهرعلی تبار فیروزجائی، علی‌اصغر؛ نجاریوریان، سمانه؛ ضیالالدینی، زینب. (۱۳۹۷). بررسی قلدری و آزار در محیط کار با ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه اعمال منفی در پرستاران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۱۲(۱۱): ۶۰-۶۹.
- شیخ الاسلامی، راضیه؛ نوری، سمانه. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش نظریه‌ی ذهن بر همدلی و قلدری در کودکان. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۶(۲۴): ۱۲۰-۱۰۷.
- صفاری نیا، مجید. (۱۳۹۶). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس سبک‌های تبادل اجتماعی در جمعیت ایرانی. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۴(۱): ۱۸-۱۰.
- قلی‌پور، آریین؛ بد، مهدیه؛ فاخری کوزه‌کنان، سمیرا؛ باغستانی برزکی، حوریه. (۱۳۸۸). رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان. *رفاه اجتماعی*، ۹(۳۴): ۱۸۷-۲۰۵.
- کرسوی، سیما سادات؛ صدوقی، مجید. (۱۳۹۹). رابطه رفتار اجتماعی، شایستگی اجتماعی و ترجیح اجتماعی با رفتار قلدری دانش‌آموزان: نقش تعدیل‌کننده جنسیت. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۱۰(۳۸): ۱-۲۰.
- گرجی، محمدعلی؛ جنبی، یدالله؛ پزدانی چراتی، جمشید؛ جعفری، کاوه. (۱۳۹۴). رفتار خشونت‌آمیز در میان پرستاران بخش‌های ویژه. *مجله علوم پزشکی مازندران*، ۱۳۳: ۸۸-۸۰.
- ناد، محمدعلی؛ گرامی، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین قلدری در محل کار با روان‌توندی و عواطف منفی (مطالعه موردی سازمان آموزش و پرورش)، *کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار*، تهران. <https://civilica.com/doc/330984>
- همایونی، عاطفه؛ هاشمی‌شینیانی، سید اسماعیل؛ نعیمی، عبدالزهر؛ بشلییده، کیومرث. (۱۳۹۴). رابطه اوباشگری سازمانی با خستگی مزمن و نارسایی‌های شناختی شغلی. *سلامت کار/ایران*، ۱۲(۲): ۱-۱۲.
- Ahmad, S. (2018). *Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. European Management Journal*, 36(2): 223-234.
- Ainsworth, M. (1969). *Object relations, dependency, and attachment: A theoretical review of the infant-mother relationship. Child Development*, 40(4): 969-1025.
- An, Yuseon & Jiyeon Kang (2016). "Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses", *Asian nursing research* 10.3, pp. 234-239.
- Aselage, J., Eisenberger, R. (2003). *Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 491-509.

- Aslan, Ş., Akarçay, D. (2015). *The mediator role of negative affect impacted by workplace bullying on intention to leave and conflict handling styles*. *Journal of Global Science*, 3(1): 15-28.
- Brown, D., Rodgers, Y., & Kapadia, K. (2008). *Multicultural considerations for the application of attachment theory*. *American Journal of Psychotherapy*, 62(4): 353–363.
- Cooper-Thomas, H., Lee, R. T., Gardner, D., O'Driscoll, M., Catley, B., Bentley, T., et al. (2013). *Neutralizing workplace bullying: the buffering effects of contextual factors*. *Journal of Management Psychology*, 28(4): 384-407.
- Coyle-Shapiro, J., Shore, L. (2007). *The employees organization relationship: Where do we go from here?* *Human Resource Management Review*, 17(2): 166–179.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., Pereira, B. (2002). *Measuring workplace bullying*. *Aggression Violent Behavior*, 7(1): 33-51.
- Cropanzano, R., Mitchell M. (2005) *Social exchange theory: An interdisciplinary review*. *Journal of Management*, 31(6): 874-900.
- Daire, A. P., Jacobson, L., and Carlson, R. G. (2012). *Emotional Stocks and Bonds: A Metaphorical Model for Conceptualizing and Treating Codependency and Other Forms of Emotional Overinvesting*. *American Journal of Psychotherapy*, 66(3): 259-278.
- Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., & Escartín, J. (2017). *Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26: 844–857.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and Cooper, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. (2009). *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*. *Work Stress*, 23(1): 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice (2nd ed.)*. Boca Raton: CRC Press.
- Ertureten, A., Cemalçilar, Z, & Aycan, Z. (2013). *"The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes"*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 116, Issue 1, pp. 205-216.
- Friedlander, M. & Skowron, E. (2007). *The differentiation of self-inventory: Development and initial validation*. *Journal of Counseling Psychology*, 45(3): 235–246.
- Giorgi, G. (2012). *"Workplace bullying in academia creates a negative work environment: An Italian study"*, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24, pp. 261-275.

- *Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2015). Take it or leave: A five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life. Industrial Health, 53: 160–170.*
- *Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. Journal of Personality & Social Psychology, 70 (4): 820–835.*
- *Harms, P.D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. Human Resource Management Review, 21: 285-296.*
- *Hogg, J., & Frank, M. (1992). Toward an interpersonal model of codependence and contra dependence. Journal of Counseling & Development, 70(3): 371–375.*
- *Holthausen, J. (2013). Scientific review of the social exchange theory and its contribution to solving purchasers' decision making issues. M.A. Thesis, University of Twente, Netherlands.*
- *Jensen-Campbell L. A., Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. Journal of Personality, 69 (2): 323–361.*
- *Laschinger, H. K. & Fida, R. (2014). "A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 23, No. 5, pp. 739–753.*
- *Leach, L. S., Poyser, C., & Butterworth, P. (2016). "Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review", Occupational and environmental medicine, oemed-2016. Pp. 1-8.*
- *Leybman, M. J., Zaroff, D. C., & Fournier, M. A. (2011). Social exchange styles: Measurement validation and application. European Journal of personality, 25(3): 198-221.*
- *Leybman, M. J. (2012). Social exchange styles: An evolutionary model of individual differences in exchange relationships. Ph.D. Thesis. McGill University.*
- *Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work & Organizational Psychology, 5(2): 165-184.*
- *Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American Workplace: Prevalence, perception, degree and impact. Journal of Management Studies, 44(6): 837-862.*
- *Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedent and consequences. International journal of organization theory & Behavior. 13(2): 202-248.*
- *Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. Scandinavian Journal of Psychology, 49: 59–68.*
- *Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. Work and Stress, 26: 309–332.*
- *Park, J. H. & Ono, M. (2016). "Effects of workplace bullying on work engagement and health: The mediating role of job insecurity", The International Journal of Human Resource Management, pp. 1-24.*

- Parzefall, M. R., & Salin, D. M. (2010). *Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. Human Relations, 63(6): 761-780.*
- Podsiadly, A. & Gamian-Wilk, M. (2017). "Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying in the workplace", *Personality and Individual Differences, 115, pp. 43-49.*
- Robinson S. (2008). *Dysfunctional workplace behavior. In: Baling J. and Cooper C. (eds) The SAGE Handbook of Organizational Behavior, Vol 1. Los Angeles: SAGE.*
- Salin, D. (2003) *Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. Human Relations, 56(10): 1213-1232.*
- Salin, D., & Notelaers, G. (2017). *The effect of exposure to bullying on turnover intentions: The role of perceived psychological contract violation and benevolent behavior. Work and Stress, 31: 355-374.*
- Septien, A. (1993). *Everything you need to know about codependency. New York: Rosen.*
- Slany, C., Schütte, S., Chastang, J.F., Parent_Thirion, A., Vermeylen, G., Niedhamer, I. (2014). *Psychosocial work factors and long sickness absence in Europe. International Journal of Occupational and Environmental Health, 20: 16-25.*
- Thompson, E. R. (2008), *Development and Validation of an International English Big-Five Mini-Markers. Personality and Individual Differences, 45 (6): 542-548.*
- Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A., Abe, K. (2010). *Measuring workplace bullying: reliability and validity of the Japanese version of the negative acts questionnaire. Journal of Occupational Health, 52(4): 216-26.*
- West, R., & Turner, L. (2007). *Introducing Communication Theory. New York, NY, USA: McGraw Hill*
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., and Vartia, M. (2003) *Empirical findings on bullying in the workplace. In: Einarsen S , Hoel H , Zapf D , and Cooper C (eds) Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice. London: Taylor & Francis, 103-126.*

پرتال جامع علوم انسانی