

تبیین نقش پدیده‌های مثبت سازمانی بر سلامت روان کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری قلدری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان صنعت نفت ایران)

ناهید امراللهی بیوکی^۱

زهرا آرامی اردکانی^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۳۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۹)

چکیده

وجود رفتارهای کاری مخرب در سازمان‌ها می‌تواند بر سلامت جسمی، روانی و عملکرد کاری افراد تأثیر بگذارد و حتی نتایج کارآمد مربوط به پدیده‌های مثبت را از بین برده یا کاهش دهد؛ بنابراین، رویکرد پیش‌گیرانه برای آینده سازمان، سرمایه‌گذاری سنجیده‌تری محسوب می‌گردد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌گری قلدری سازمانی در ارتباط میان پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا و سلامت روان انجام شده است. برای رسیدن به این هدف، ۴۰۰ نفر از کارکنان فعال در سه شعبه تهران، دماوند و محمودآباد شرکت نفت کشور را به‌عنوان جامعه آماری انتخاب و بر اساس فرمول کوکران، ۱۹۶ نفر تعیین شده‌اند. برای بررسی متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های سلامت روان (5-MHI)، ویر و همکاران (۱۹۹۳)، رفتارهای فردی مثبت کیشلی و همکاران (۱۹۹۴)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و قلدری سازمانی اینرسن و هول (۲۰۰۱)، استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و از طریق نرم‌افزار SMART PLS تحلیل شد. یافته‌های حاصل نشان داد که فضیلت سازمانی و رفتارهای فردی مثبت، رابطه معنادار و مثبتی با سلامت روان دارند و متغیر قلدری سازمانی روی رابطه متغیرهای فضیلت سازمانی و رفتارهای فردی مثبت با سلامت روان نقش تعدیل‌گر و منفی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا، فضیلت سازمانی، رفتارهای فردی مثبت، قلدری سازمانی، سلامت روان.

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، ایران (نویسنده مسئول).
amrolahi.n@ardakan.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، ایران.

مقدمه

سلامت روان، از نیازهای اساسی انسان قلمداد شده و مهم‌ترین بعد برای بهبود کیفیت زندگی محسوب می‌شود (سازمان جهانی بهداشت^۱، ۲۰۰۱). سلامت روان توسط پژوهش‌گران از فرهنگ‌های گوناگون به صورت متفاوتی تعریف شده است که با در نظر گرفتن تفاوت‌های بین فرهنگ‌ها، بیان تعریف جامعی از سلامت روان امکان‌پذیر نیست؛ اما، بر سر این موضوع اتفاق نظر وجود دارد که سلامت روان چیزی فراتر از نبود اختلالات روانی است و آنچه مشخص است حفظ سلامت روان، مانند سلامت جسم دارای اهمیت است (عباس زاده و همکاران، ۱۳۸۲). موضوع سلامت کارکنان هم از بعد جسمی و هم از بعد روحی و روانی بر اثربخشی و کارایی کارکنان تأثیر زیادی دارد. اغلب این موضوع به دلیل اینکه ملموس و قابل اندازه‌گیری نیست مورد غفلت واقع می‌گردد، در حالی که تأثیر بسیار بیشتری نسبت به سلامت جسمی فرد بر کارایی وی دارد. از این رو مشکل سلامت روانی یکی از دغدغه‌های رو به افزایش سازمان‌ها و جوامع است (باورصاد و همکاران، ۱۳۹۳). توجه به سلامت روان کارکنان و متغیرهای اثرگذار بر آن می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات و نگرانی‌های مدیریت باشد. یکی از راه‌حل‌های کاهش مشکلات روان‌شناختی، افزایش عوامل مثبت روان‌شناختی است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲).

هدف روان‌شناسی مثبت‌گرا کمک به افراد، با شخصیت سالم، برای برخورداری از شادی و بهره‌وری بیشتر و همچنین، کمک به شکوفایی قابلیت‌های انسانی است (لوتانز و همکاران^۲، ۲۰۰۷). یکی از رویکردهای مطرح روان‌شناسی مثبت‌گرا در عرصه سازمان و مدیریت، پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا^۳ (POS) است (سیمار اصل و فیاضی، ۱۳۸۷)، که بیش‌تر بر ایجاد و توسعه سازمان‌های مثبت تأکید دارد (دونالدسون و کو، ۲۰۱۱). تجربه نشان داده POS با نتایج سازمانی مثبت و مهم‌تر از آن با نتایج انسانی مثبت مرتبط است. POS بر این باور است که تمرکز بر ویژگی‌های مثبت پژوهش‌های سازمانی در مقابل ویژگی‌های منفی که برای سالیان متمادی مرسوم بوده، لازم است (لوتگن سندویک و همکاران^۴، ۲۰۱۶). ایده اساسی POS درک محرک‌های مثبت در محیط کار است و تمرکز آن بر روی پویایی‌هایی که در جهت هدایت نقاط قوت انسان‌ها، تولید تاب‌آوری، پرورش سرزندگی و ایجاد شخصیت‌های مافوق نقش عملکرد سازمانی است، می‌باشد (مشبکی اصفهانی و رضایی، ۱۳۹۳).

مفهوم فضیلت سازمانی یکی از مباحث مربوط به حوزه POS است که متأسفانه دنیای کسب‌وکار امروز کمتر به چنین مباحثی توجه دارد. معمولاً واژه‌هایی چون فضیلت، امیدواری و شرافت، با محیط کسب‌وکار رقابتی مدرن همراه نیست (کازا و همکاران^۵، ۲۰۰۴). بررسی‌های والش^۶ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد، واژه فضیلت در میان واژه‌ها و عناوین مرتبط با کسب‌وکار از اقبال عمومی برخوردار نبوده است (کامرون و همکاران^۷، ۲۰۰۴). فضیلت به دست‌یابی به بالاترین آرمان در احوالات انسانی اشاره دارد. سازمان‌های فضیلت‌محور و اعضای آن به طریقی به برتر شدن مجامع کمک می‌کنند و این خدمت می‌تواند از کارکنان در برابر مخاطرات گوناگون از جمله

¹ World Health Organization (WHO)

² Luthans et al

³ Positive Organizational Scholarship

⁴ Lutgen-Sandvik et al

⁵ Caza et al

⁶ walsh

⁷ Cameron et al

استرس (لوتگن سندویک و همکاران، ۲۰۱۶)، که عامل مؤثر اولیه بر سلامت روانی است، محافظت کند (صادقیان و حیدریان پور، ۱۳۸۸). رفتارهای فردی مثبت^۱، دیگر مبحث مربوط به حوزه پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا است که دربرگیرنده تعاملات بین فردی و شغلی در محیط کار است و به‌عنوان یکی از مهارت‌های اساسی زندگی جمعی محسوب می‌شود. تعاملات بین فردی فرآیندی است که به‌وسیله آن افراد اطلاعات و احساسات را به شیوه‌های مختلف با دیگران به اشتراک می‌گذارند. این توانایی موجب تقویت رابطه با دیگران می‌شود و سلامت روانی و اجتماعی را بیش‌ازپیش فراهم نموده و به قطع روابط ناسالم منجر خواهد شد (علی اکبری دهکردی و دهخدايي، ۱۳۹۹). تجارب مثبت محل کار بیانگر جنبه مثبت تجارب در محیط کار است، تعیین‌کننده کیفیت مثبت زندگی بوده و نشانگر درک مثبت از سلامت روان فرد است. با ارتقای سلامت روان در جامعه کیفیت زندگی بهبود می‌یابد. اما باوجود تأثیرگذاری پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا بر سلامت روان، این باور وجود دارد که حتی در صورت وجود چنین ویژگی‌هایی، اگر رفتارهای کاری مخرب در محیط کار وجود داشته باشد ممکن است نتایج کارآمد مربوط به این ویژگی‌ها از بین برود یا حداقل کاهش یابد (لوتگن سندویک و همکاران، ۲۰۱۶).

یکی از این رفتارهای کاری مخرب قلدری در محل کار است که به‌عنوان عامل اصلی فشار روانی در محل کار محسوب می‌شود و اثرات جسمی و روانی سنگینی بر کارکنان دارد (لوئیس^۲، ۲۰۰۶). قلدری در محل کار عموماً به‌عنوان بدرفتاری شدید، منفی و فراگیر یا مداوم در محل کار تعریف می‌شود که با اهدافی مانند عدم توازن قدرت، تجربه‌شده است و می‌تواند به ناراحتی، تحقیر و دیگر عواقب نامطلوب برای سازمان و اهداف آن منجر شود. قلدری در محل کار می‌تواند پیامدهای جدی بر سازمان و افراد بگذارد که این اثرات منجر به مشکلات زیان‌بار و هزینه‌های سنگین برای سازمان و افراد می‌شود (فاکس و کوئن، ۲۰۰۹). عواقب ناشی از قلدری و اصرار بر ادامه آن در محیط کار، سبب افزایش توجه و مطالعه چنین رفتارهایی از سوی پژوهشگران گردیده است؛ از طرفی دیگر به‌ندرت پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا همراه با رفتارهای کاری مخرب در مطالعات پژوهشی و یا تئوری‌ها به‌کاررفته‌اند. با توجه به مطالب فوق هدف غایی پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که آیا قلدری سازمانی، در رابطه میان پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا و سلامت روان تأثیرگذار است؟ و درنهایت اینکه هدف اصلی پژوهش، تبیین نقش تعدیل‌گر قلدری سازمانی در رابطه میان پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا و سلامت روان است.

مروری بر ادبیات تحقیق

پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا

پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا بر مطالعه نتایج مثبت، فرآیندها و ویژگی‌های سازمان و اعضای آن متمرکز شده است (کامرون و همکاران، ۲۰۰۳). طبق نظر سندویک (۲۰۱۶)، POS، مطالعه مواردی است که می‌تواند در سازمان خوب باشد؛ به‌عبارتی دیگر تفهیم می‌کند که چطور سازمان‌ها و اعضای آن‌ها می‌توانند موفق شوند، چه عواملی باعث موفقیت می‌شود، چه موفقیتی حاصل می‌شود و چطور موفقیت می‌تواند رشد و پیشرفت کند. بنابراین هدف از پژوهش در POS درک محرک‌های رفتاری مثبت در محیط کار است که

¹ Positive individual treatment

² Lewis

سازمان را قادر می‌سازد تا به سطوح جدیدتر از موفقیت، دست یابد (روبرت و همکاران^۱، ۲۰۰۵). ساختار POS دربرگیرنده مواردی چون: قوت، تاب‌آوری، سرزندگی، اعتماد، فضیلت سازمانی، انحراف مثبت، خارق‌العادگی و معناداری^۲ است. POS، یک چارچوب مفهومی را برای سازمان‌دهی و یکپارچگی تحقیقات در ایجاد و حفظ سازمان‌های مثبت فراهم می‌کند و بر مطالعه آنچه در سازمان، مثبت، شکوفا و حیات‌بخش^۳ است، تمرکز دارد (سکرکا و همکاران^۴، ۲۰۱۳). به نظر می‌رسد اثرات فرآیندهای سازمانی مثبت، نویدی برای غنی‌سازی زندگی افراد هم در داخل و هم در خارج از سازمان باشد. در ذیل اثرات دو محدوده خاص POS بررسی می‌شود:

فضیلت سازمانی

کیم کمرون به‌عنوان اولین دانشمندی که در زمینه‌ی مفهوم‌سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده است، این مفهوم را هرگونه اقدامات فردی و فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا فرآیندهایی عنوان نموده که انتشار و حفظ ویژگی‌های فضیلت محور سازمان را قادر می‌سازد (کامرون و همکاران^۵، ۲۰۰۴). از دیدگاه پژوهش‌گران این حوزه، فضیلت سازمانی دارای پنج بعد است که عبارت است از: خوش‌بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، شفقت سازمانی، صداقت سازمانی، بخشش سازمانی^۶ (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). این مفهوم یکی از مهم‌ترین بخش‌های پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا است که قابل‌اندازه‌گیری است. امروزه پژوهش‌گران بسیاری بر اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب‌وکار تأکید می‌نمایند (مشبکی اصفهانی و رضایی، ۱۳۹۳). ویکتور و کولن^۷ (۱۹۸۸)، فضیلت سازمانی را یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش و عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف می‌دانند. به بیانی دیگر متغیرهای ارزشی و اخلاقی نظیر فضیلت سازمانی می‌توانند نگرش افراد را نسبت به پدیده‌های مختلف تحت تأثیر قرار دهند (اندیشمند و همکاران، ۱۳۹۹). نسبت دادن ویژگی فضیلت به یک سازمان، بیان‌کننده آن است که سازمان قادر به حمایت از فعالیت‌های فضیلت محور است. بنابراین، فضیلت در سازمان به رفتار متعالی و رفیع اشاره دارد (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند، فضیلت در سازمان در ایجاد، گسترش و پرورش رفتارها، عادت‌ها و اعمال برتر و متعالی اعضای سازمان از قبیل بخشش، صداقت، انسانیت، اعتماد و وفاداری (رگو و همکاران^۸، ۲۰۱۱)، سلامت، شادمانی، انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها (میرز^۹، ۱۹۹۸؛ ریف و سینگر، ۲۰۰۰) نقش به‌سزایی دارد.

رفتارهای فردی مثبت

به‌زعم کیش لی و همکاران^{۱۰} (۱۹۹۴)، رفتارهای فردی مثبت، شامل تعاملات بین فردی (شامل: دیگران به احساسات شما اهمیت داده و با احترام رفتار می‌کنند) و شغلی در محل کار است که بیانگر جنبه مثبت تجارب

¹ Roberts et al

² Strength, resilience, vitality, trust, organizational virtuousness, extraordinariness and meaning

³ Flourishing & life-giving

⁴ Sekerka et al

⁵ Cameron et al

⁶ Organizational optimism, Organizational trust, Organizational compassion, Organizational integrity, Organizational forgiveness

⁷ Victor, Cullen

⁸ Rego et al

⁹ Myers

¹⁰ Ryff & Singer

در محیط کار می‌باشد. تعاملات مثبت شغلی نیز شامل « دیگران نظرات شما را پرسیده و به‌طور جدی پیشنهادهای شما را در نظر می‌گیرند » است (لوتگن سندویک، ۲۰۱۶). در واقع تجارب مثبت، ایجاد احساسات مثبتی است که می‌تواند از طریق دیگر اعضای سازمان‌ها در تعاملات بین فردی با مشتریان، منعکس شود و تقویت عملکرد مطلوب سازمان را باعث شود (فردریکسون^۱، ۲۰۰۳). تجارب مثبت در محل کار بر روحیه افراد در محیط کار، کیفیت مثبت زندگی و تعهد شغلی تأثیرگذار است.

جنبه‌های تعاملات فردی در کار به‌طور متناوب نگهداری، گروه‌سازی، فرآیند، ارتباطات و رفتار ارتباطی نامیده می‌شود (لوتگن سندویک، ۲۰۱۶)، که به حمایت اجتماعی در شغل و تعاملاتی مانند: احساس امنیت داشتن با گفتن آنچه فرد به آن اعتقاد دارد و یا اینکه به فرد گفته می‌شود که کار کردن با او لذت‌بخش است، مرتبط است. چنین حمایت اجتماعی در کار با ترک کار کمتر و سطح افسردگی پایین‌تر مرتبط است (تورستینسون و همکاران^۲، ۲۰۱۴).

قلدری سازمانی

لی‌مان^۳ (۱۹۹۰)، در اوایل دهه ۱۹۸۰ مطالعه قلدری در بزرگسالان را در سوئد آغاز کرد. یک دهه بعد این موضوع در بریتانیا ظاهر شد و در سال ۱۹۹۰ یک روزنامه‌نگار به نام آندرا آدامز^۴ (۱۹۹۲)، از اولین افرادی بود که مسئله قلدری بزرگسالان در محیط کاری انگلیس و آثار مخرب آن را بر زندگی شخصی و شخصیت فرد بررسی کرد (لوتگن سندویک و نامیه، ۲۰۰۹). قلدری سازمانی بیش از چهار دهه به‌عنوان یک هزینه شناخته‌شده است که هم برای فرد و هم برای سازمان مشکلاتی را به‌وجود می‌آورد (داسیری و همکاران^۵، ۲۰۱۹). قلدری در محل کار، مجموعه‌ای از رفتارهای خصمانه و توهین‌آمیزی است که، همواره یک یا چند فرد (قربانی) را در محیط کار مورد هدف قرار می‌دهد؛ به‌عبارت‌دیگر رفتاری طراحی‌شده است که از برخی اعمال و واکنش‌های خصمانه تشکیل شده است (لوتگن سندویک، ۲۰۰۸) و باعث ناراحتی، تهدید، تحقیر، کاهش اعتماد به نفس کارکنان و نهایت فشار روانی در آن‌ها می‌شود (لی، ۲۰۰۰). اغلب قلدری شدید نیست؛ گاهی با توهین‌های غیرمستقیم و زیرکانه یا اظهارات بی‌ادبانه شروع می‌شود و به شکل تحقیرهای مداوم، انتقاد یا توهین‌های لفظی به‌صورت فاحش پیش می‌رود (مگی و همکاران^۶، ۲۰۱۵؛ سالین^۷، ۲۰۰۳) به عبارتی قلدری در محل کار از ماهرانه تا بسیار آشکار و واضح درجه‌بندی می‌شود که رفتار قلدری ماهرانه شایع‌تر است (آرتور، ۲۰۱۱؛ فاکس و استالورس، ۲۰۰۵). بنابراین، قلدری در محیط کار بیشتر به توهین‌های مداوم و شدید نسبت به فرد در محل کار اشاره دارد؛ تا پرخاشگری علیه او (جانگ و یون^۸، ۲۰۱۸).

قلدری در محل کار، یک پیش‌زمینه بالقوه برای خشونت در محیط کار است که باعث افزایش نگرانی در محیط کار امروز می‌شود. قلدری یک عامل استرس‌زای کاری شدید برای افراد مورد هدف است (لوتگن سندویک، ۲۰۱۶؛ رای و آگاروال، ۲۰۱۹) و پیامدهای جسمی، شناختی و روانی منفی بر کارکنان دارد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸). قلدری مشکلات روانی شدید، برای کسانی که در معرض قلدری واقع شدند و هم شاهدان

¹ Fredrickson

² Thorsteinsson et al

³ Leymann

⁴ Andrea Adams

⁵ De Cieri et al

⁶ Magee et al

⁷ Salin

⁸ Jung & Yoon

ایجاد می‌کند (هاچینسون و همکاران^۱، ۲۰۱۰؛ لوتگن سندویک، ۲۰۱۶). تحقیقات نشان می‌دهد که فشار روانی هزینه‌های مهم انسانی در پی داشته و انواع بیماری‌های جسمی و روانی را سبب می‌شود و از این رو پیامدهای مالی سنگینی در پی دارد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸).

سلامت روان

موضوع سلامتی از بدو پیدایش بشر و در دوره‌ها و قرن‌های متمادی مطرح بوده است؛ اما هرگاه از آن سخنی به میان آمده، عموماً بعد جسمی آن مدنظر قرار گرفته و کمتر به سایر ابعاد آن به‌خصوص بعد روانی آن توجه شده است (پور افکاری و شکری، ۱۳۹۱؛ جهانی هاشمی و همکاران، ۱۳۸۶). سلامت روان مجموعه‌ای از علائم احساسات و عملکرد مثبت در زندگی است؛ به‌اختصار می‌توان گفت مقیاس‌ها و ابعاد رفاه ذهنی^۲، نشانگر سلامت روان است. منظور از رفاه ذهنی، درک و ارزیابی افراد از زندگی خود به لحاظ وضعیت عاطفی و عملکرد روانی و اجتماعی آن‌هاست (کیس^۳، ۲۰۰۲). سلامت روان از ابعاد مهم سلامت شناخته می‌شود و لازمه یک زندگی مفید، مؤثر و رضایت‌بخش فردی است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۱). وجود سلامت روان در تمام عرصه‌های زندگی به‌عنوان شکوفایی^۴ توصیف و فقدان آن در زندگی به‌عنوان یک ضعف شناخته شده است (کیس، ۲۰۰۲). سلامت روان یک حالت موفقیت‌آمیز در عملکرد ذهنی است که منجر به فعالیت‌های تولیدی، برقراری روابط با دیگران، توانایی انطباق با تغییرات و مقابله با مشکلات خاص در فرهنگ افراد می‌شود (مرزآبادی و ترخورانی^۵، ۲۰۰۷).

افرادی که با مشکلات سلامت روانی مواجه هستند توانایی مواجه‌شدن با وظایف خود را از دست می‌دهند و عملکرد ضعیفی دارند. بی‌توجهی به سلامت روان کارکنان موجب زایل شدن شکوفایی و توانایی بالقوه افراد می‌شود (احمدی و شریفی درآمدی، ۱۳۹۳).

پیشینه پژوهش

در این بخش سابقه‌ای از تحقیقات گذشته در رابطه با کلید واژه‌های اصلی این پژوهش، ارائه می‌شود.

پژوهشگر (ان)	سال	عنوان پژوهش	نتایج
لوپز و دیگران	۲۰۲۰	درمورد رابطه بین عدم رضایت شغلی و مشکلات سلامت روان کارمندان: آیا توانایی تنظیم عاطفی پیوندی را ایجاد می‌کند؟	نتایج نشان داد که عدم رضایت شغلی با افسردگی، اضطراب و استرس رابطه مثبت دارد، اما این روابط با سطح توانایی تنظیم هیجان همراه بوده است. یعنی نارضایتی شغلی بالاتر با مشکلات بهداشت روانی بیشتر همراه بود، اما این تأثیر برای کارکنان با توانایی تنظیم عاطفی بالاتر، ضعیف‌تر بود. این یافته‌ها توانایی تنظیم احساسات را به‌عنوان یکی از عوامل قابل توجه در حمایت از مشکلات سلامت روان در موارد نارضایتی شغلی، شناسایی می‌کند و لزوم در نظر گرفتن منابع عاطفی در محل کار را هنگام بررسی مشکلات سلامت روان مربوط به نارضایتی مزمن شغلی تأکید می‌کند.

¹ Hutchinson et al

² subjective well-being

³ Keyes

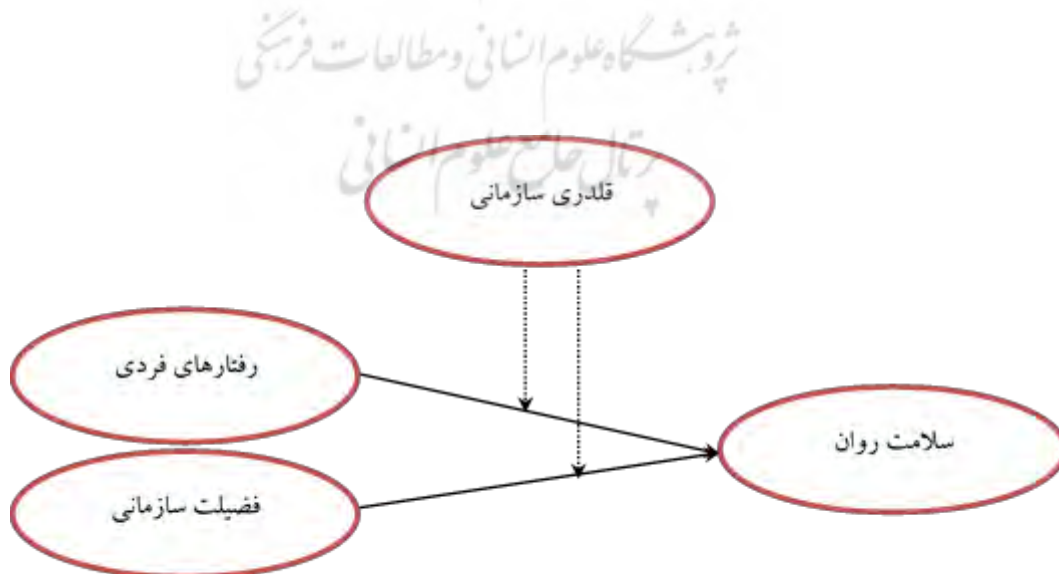
⁴ Flourishing

⁵ Marzabadi & Tarkhorani

شواهد مقطعی نشان داد که شرایط نامطلوب کار از جمله اضافه کاری در کار، کسالت شغلی، مهارت کم مهارت، استقلال پایین، عدم امنیت شغلی بالا و فقدان پاداش با سلامت روانی ضعیف کارگران جوان همراه است. شواهد طولی نشان داد که تقاضای بالای شغل، کنترل شغلی پایین، عدم تعادل پاداش تلاش و حمایت کم از کار (فقط مردان) با سلامت روان ضعیف همراه بودند.	بررسی مروری سیستماتیک در مورد تأثیر عوامل استرس‌زا مربوط به کار بر سلامت روان کارگران جوان	۲۰۲۰	لاو و دیگران
نتایج نشان می‌دهد که زورگویی در محل کار، به میزان قابل توجهی منجر به خستگی عاطفی می‌شود و تاب‌آوری و پریشانی روان‌شناختی تا حدودی این رابطه را تعدیل می‌کند. با این حال، هوشیاری کارکنان تأثیر زورگویی در محل کار را بر خستگی عاطفی و همچنین تأثیر غیرمستقیم آن از طریق تاب‌آوری تعدیل نکرد.	زورگویی در محیط کار، پریشانی روانی، تاب‌آوری، ذهن آگاهی و فرسودگی عاطفی	۲۰۲۰	عنصری و دیگران
نتیجه مطالعه حاضر نشان داد که زورگویی در محل کار تأثیر مثبتی بر ناامنی شغلی و همچنین فرسودگی عاطفی دارد و در عین حال تأثیر غیرمستقیم مثبت در خستگی هیجانی از طریق ناامنی شغلی دارد. علاوه بر این، نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که دین تأثیر تعدیل‌کننده بر رابطه بین ناامنی شغلی و فرسودگی عاطفی دارد.	تأثیر غیرمستقیم زورگویی در محل کار بر خستگی عاطفی از طریق ناامنی شغلی در بین کارگران مالزی: نقش تعدیل‌کننده دین	۲۰۲۰	جلالی و دیگران
نتایج نشان داد که هر سه منبع مورد بررسی برای حمایت اجتماعی، ارتباط مستقیم بین زورگویی در محل کار و پریشانی ذهنی را تعدیل می‌کنند. حمایت از نظارت موجب ارتباط غیرمستقیم بین زورگویی در محل کار و عدم وجود بیماری از طریق پریشانی روانی در هر دو پاسخگوی زن و مرد شد، در حالی که حمایت همکار این رابطه غیرمستقیم را فقط در زنان تعدیل می‌کرد. حمایت غیر مرتبط با کار هیچ تأثیر محافظتی در ارتباط غیرمستقیم نداشت.	زورگویی در محل کار، پریشانی ذهنی و عدم وجود بیماری: نقش محافظت‌کننده حمایت‌های اجتماعی	۲۰۱۹	نیلسن و دیگران
بر اساس این مطالعه، عوامل حفاظت‌کننده‌ای که علی‌رغم وجود شرایط کاری منفی مثل زورگویی، باعث حفظ سلامت روان می‌شوند، عبارت‌اند از: جنسیت (مذکر بودن)، سن نسبتاً پایین‌تر، تجربه کاری کمتر، تحصیلات متوسطه و پایین‌تر.	زورگویی در محل کار و سلامت روان: نقش تعدیل‌کننده جمعیتی و شغلی متغیرها	۲۰۱۹	اسکوزینسکا و دیگران
فارغ از ویژگی‌های پرستاران، قلدری در محیط کار تأثیر منفی بر سلامت روان و بهزیستی پرستاران دارد.	رابطه بین قلدری در محیط کار و سلامت روان مثبت در پرستاران ثبت‌نام‌شده	۲۰۱۹	حارب و دیگران
در اغلب موارد، زورگویی، پیش‌بینی‌کننده قوی برای پریشانی روانی بوده است. فرسودگی شغلی، نقش تعدیل‌کنندگی نداشته است. تأثیر فشار شغلی	زورگویی در محل کار و سلامت روان در بین معلمان نسبت به	۲۰۱۷	برنوتاتی

و حمایت اجتماعی پایین، در مدل نهایی به میزان ناچیزی کاهش یافته است.	ویژگی‌های شغلی روانی- اجتماعی و فرسودگی شغلی		
نتایج نشان داد که شیوع رفتار زورگویی در محیط کار با اهداف گردش مالی و استرس بالا، ارتباط مثبت داشت و با سلامت روان ارتباط منفی داشت. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که زورگویی در محل کار رابطه بین عوامل سازمانی مثبت و سه متغیر دیگر را تعدیل می‌کند. هنگامی که سطح قلدری کم بود، این عوامل سازمانی مثبت تمایل به تأثیرات مفیدی بر نتایج محل کار بررسی شده در این مطالعه داشتند. باین حال، با افزایش سطح زورگویی در سازمان، این اثرات مفید کاهش یافته است.	تأثیر پدیده‌های سازمانی مثبت و زورگویی در محیط کار بر نتایج فردی	۲۰۱۶	لوتن- ساندویک و دیگران
طبق نتایج آن‌ها افزایش سرمایه روان‌شناختی به‌طور مثبت بر پرستاران تأثیر می‌گذارد و این امر به‌نوبه خود بر مقداری که تجربه قلدری را گزارش کرده‌اند، تأثیر دارد. آن‌ها ارتباط منفی بین زندگی کاری و خستگی عاطفی و رابطه‌ای مثبت بین قلدری در محل کار و خستگی عاطفی را مشاهده نمودند که نهایتاً سلامت جسمی و روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	بررسی تأثیر عوامل گرایشی فردی و منابع سازمانی در مورد قلدری در محل کار، فرسودگی شغلی و نتایج سلامت	۲۰۱۲	لالسینگر و گراو
طبق نتایج، پرستارانی که مورد قلدری قرار گرفته‌اند به‌طور قابل توجهی میزان بیشتر خستگی عاطفی و سطوح کمتر سلامت روانی را در مقایسه با همکارانی که تجربه قلدری نداشته‌اند را نشان می‌دهند.	تأثیر قلدری در محل کار بر فرسودگی شغلی و نقش میانجی‌گری فرسودگی بر روی سلامت روانی	۲۰۰۸	سا و فلمینگ

در نهایت با توجه به پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر خواهد بود:



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از ساندویک و همکاران، ۲۰۱۶)

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شده‌اند:

- ۱- رفتارهای فردی مثبت ارتباط مثبت و معناداری با سلامت روان دارد.
- ۲- فضیلت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری با سلامت روان دارد.
- ۳- قلدری سازمانی بر ارتباط بین رفتارهای فردی مثبت با سلامت روان اثر تعدیل‌گر منفی دارد.
- ۴- قلدری سازمانی بر ارتباط بین فضیلت سازمانی با سلامت روان اثر تعدیل‌گر منفی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش حاضر بر اساس مدل پیاز پژوهش، از حیث هدف: کاربردی؛ استراتژی: پیمایش؛ شیوه پژوهش: کمی؛ افق زمانی: تک مقطعی و نحوه گردآوری داده‌ها: پرسش‌نامه است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۷). جامعه آماری پژوهش را کارکنان فعال در سه شعبه شرکت نفت جمهوری اسلامی ایران، در تهران، دماوند و محمودآباد، به تعداد ۴۰۰ نفر را تشکیل داده‌اند. حجم نمونه آماری پژوهش با توجه به مشخص بودن تعداد اعضای جامعه آماری از طریق فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۱۹۶ نفر تعیین شده که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش آمار توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزارهای SPSS22 و SmartPLS 2.0 انجام شده است.

ابزار سنجش متغیرها و بررسی پایایی:

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از روش پرسش‌نامه استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل دو بخش است: بخش اول در برگیرنده ۵ سؤال مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی شامل: ۱. جنسیت، ۲. میزان تحصیلات، ۳. سن، ۴. سابقه کار، ۵. پست سازمانی است. بخش دوم شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد است که برای بررسی رابطه میان متغیرها مورد استفاده قرار گرفتند. در این پژوهش از پرسش‌نامه ۱۸ گویه‌ای رفتارهای فردی مثبت کیشلی و همکاران^۱ (۱۹۹۴) و ۵ شاخص از پرسش‌نامه سلامت روان (MHI-5) نسخه SF-36 ویر و همکاران^۲ (۱۹۹۳) استفاده شده است. این دو پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای از «همیشه» تا «به ندرت» درجه‌بندی شده‌اند. ۱۴ شاخص از پرسش‌نامه کامرون و همکاران (۲۰۰۴) برای اندازه‌گیری فضیلت سازمانی و از پرسش‌نامه تجدیدنظر شده اعمال منفی (NAQ-R) نسخه انگلیسی اینرسن و هول^۳ (۲۰۰۱) برای اندازه‌گیری قلدری سازمانی، شامل ۲۲ گویه استفاده شده است. این دو پرسش‌نامه نیز بر اساس طیف پنج گزینه‌ای از «بسیار زیاد» تا «بسیار کم» درجه‌بندی شده‌اند.

¹ Keashly et al

² Ware et al

³ Einarsen & Hoel

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

تحلیل جمعیت شناختی نمونه

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۵۱,۳٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۶,۹٪ زن می‌باشند و ۸۷,۷٪ در پست کارشناسی و ۱۲,۳٪ در پست مدیریتی مشغول به فعالیت می‌باشند. بیشترین رده سنی ۴۰,۸٪ مربوط به گروه ۳۱-۴۰ سال است. نتایج نشان می‌دهند که بیشتر پاسخ‌دهندگان ۴۷,۲٪ دارای سطح تحصیلات لیسانس هستند. در مورد سابقه کاری، ۳۲,۹٪ دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۴۲,۲٪ دارای سابقه بین ۱۱-۲۰ سال، ۱۸,۵٪ دارای سابقه بین ۲۱-۳۰ سال و ۶,۴٪ دارای سابقه بیش از ۳۰ سال هستند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

یک مدل کامل مسیر PLS دارای دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری است. برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری باید روایی همگرا و واگرا، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های انعکاسی بررسی و ارتباط سؤالات با سازه‌ها مورد آزمون قرار گیرد. برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش از نرم‌افزار SMARTPLS استفاده شده است. ضریب تعیین (R^2) و ضریب مسیر برای اندازه‌گیری مدل ساختاری استفاده گردیده است. مدل آزمون شده در حالت استاندارد و ضریب مسیر در ادامه ارائه شده است. در پایان برای ارزیابی برازش کلی مدل از معیار نیکویی برازش (GOF^1) استفاده شد.

بررسی مدل اندازه‌گیری

پایایی ترکیبی (CR) در مدل‌های ساختاری معیار بهتر و معتبرتری نسبت به آلفای کرونباخ به شمار می‌رود، به دلیل اینکه در محاسبه آلفای کرونباخ در مورد هر سازه تمامی شاخص‌ها با اهمیت یکسان وارد محاسبات می‌شوند، ولی در محاسبه پایایی ترکیبی شاخص‌ها با بارهای عاملی بیش‌تر، اهمیت زیادتری داشته و باعث می‌شود که مقادیر CR سازه‌ها، معیار واقعی‌تر و دقیق‌تری نسبت به آلفای کرونباخ داشته باشد (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۲). معیار AVE که یکی دیگر از شاخص‌های روایی همگرا به حساب می‌آید، که میزان هم‌بستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار AVE بالاتر از ۰,۵ بیانگر روایی همگرای قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است. برای رسیدن به یک پایایی مناسب به دلیل آنکه سؤال‌های ۲ و ۳ سلامت روان و سؤال‌های ۲، ۳، ۱۹ و ۲۱ قلدری سازمانی دارای بار عاملی کمتر از ۰,۴ بود، این گویه‌ها حذف شدند.

جدول ۱. شاخص‌های پایایی و روایی همگرا مدل اندازه‌گیری

متغیرهای مکنون	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.6)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	AVE
رفتارهای فردی مثبت	۰,۹۲	۰,۸۵	۰,۷۹

¹ Goodness of fit

۰,۶۹	۰,۸۷	۰,۹۰	فضیلت سازمانی
۰,۶۰	۰,۸۳	۰,۸۷	قلدری سازمانی
۰,۶۴	۰,۷۱	۰,۸۳	سلامت روان

نتایج یافته‌های حاصل از بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است که بیانگر پایا بودن تمامی گویه‌ها برای اندازه‌گیری ابعاد و متغیرها است. روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است که در این پژوهش از روش فورنل و لارکر^۱ استفاده شده است. روایی واگرای قابل قبول یک مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر.

جدول شماره ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا

سازه‌ها	رفتارهای فردی مثبت	فضیلت سازمانی	قلدری سازمانی	سلامت روان
رفتارهای فردی مثبت	۰,۸۸			
فضیلت سازمانی	۰,۷۹	۰,۸۳		
قلدری سازمانی	۰,۶۷	۰,۷۱	۰,۷۷	
سلامت روان	۰,۵۵	۰,۵۱	۰,۶۳	۰,۸۰

در روش PLS، این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. جدول شماره ۲ این ماتریس را برای سازه‌های مدل این پژوهش نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌کنید، جذر AVE که برای هر سازه گزارش شده است (قطر اصلی)، از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است که این موضوع بیانگر روایی واگرای قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است.

بررسی مدل ساختاری

در بخش ساختاری مدل تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌ها توجه می‌شود. در این پژوهش برازش مدل ساختاری با استفاده از معیارهای ضریب تعیین (R^2)، معیار Q^2 ، Redundancy و در نهایت ضرایب معناداری Z استفاده شده است.

R^2 معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به‌وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. گفتنی است که مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد

¹ Fornell & Larcker

سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. چین^۱ (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار ضریب تعیین تعریف کرده است.

هنسلر و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، در مورد شدت قدرت پیش‌بینی در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰,۱۵، ۰,۳۵ و ۰,۲ را تعیین نموده‌اند. به اعتقاد آن‌ها اگر مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا در محدوده‌ی نزدیک به ۰,۲ باشد، نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش‌بینی ضعیفی دارد.

جدول شماره ۳. معیار Q^2 و R^2 برای سازه‌های درون‌زای مدل

متغیر	شاخص R^2	شاخص Q^2
سلامت روان	۰,۷۰	۰,۵۶

همان‌گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌کنید مقدار ضریب تعیین گزارش‌شده برای متغیر سلامت روان در سطح بسیار قوی قرار دارد. در رابطه با متغیر سلامت روان، ضریب تعیین گزارش‌شده نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر آن توانسته‌اند ۷۰ درصد از تغییرات این متغیر را تبیین کنند که مقدار بسیار مناسبی است. همچنین مقدار Q^2 برای این متغیر درون‌زای مدل در سطح بسیار قوی قرار دارد که بیانگر برازش مناسب برای مدل ساختاری است.

برازش کلی مدل

معیار GOF مربوط به برازش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است، بدین معنی که پژوهشگر توسط این معیار می‌تواند درستی و برازش کلیت مدل مفهومی پیشنهادی را مورد آزمون قرار دهد. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^۳ (۲۰۰۴)، ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$Gof = \sqrt{\text{Communalities}} \times \overline{R^2}$$

وتزلس و همکاران^۴ (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. جدول شماره ۵ مقدار Communalities محاسبه‌شده برای هر یک از سازه‌های درون‌زای مدل را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵. معیار Communalities برای سازه‌های درون‌زای مدل

متغیر	شاخص Communalities
سلامت روان	۰,۷۹

با استفاده از اطلاعات ارائه‌شده در جدول شماره ۵ مقدار GOF برای کل مدل مقدار ۰,۷۴ محاسبه شد که بیانگر برازش کلی بسیار قوی برای مدل پژوهش است.

^۱ chin

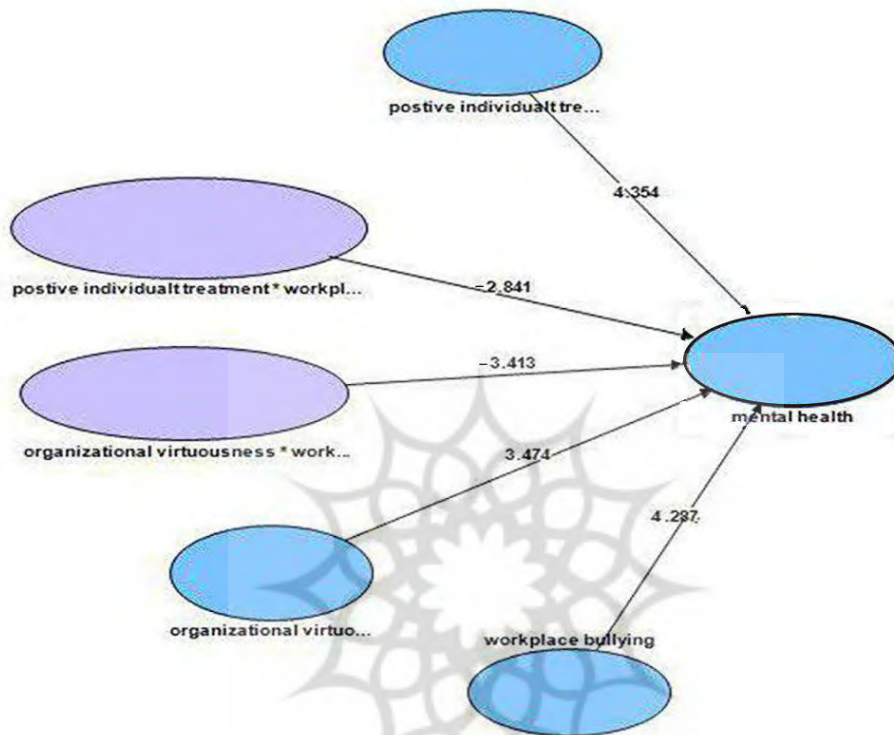
^۲ Hensler et al

^۳ Tenenhouse et al

^۴ Wetzles et al

آزمون فرضیه‌های پژوهش

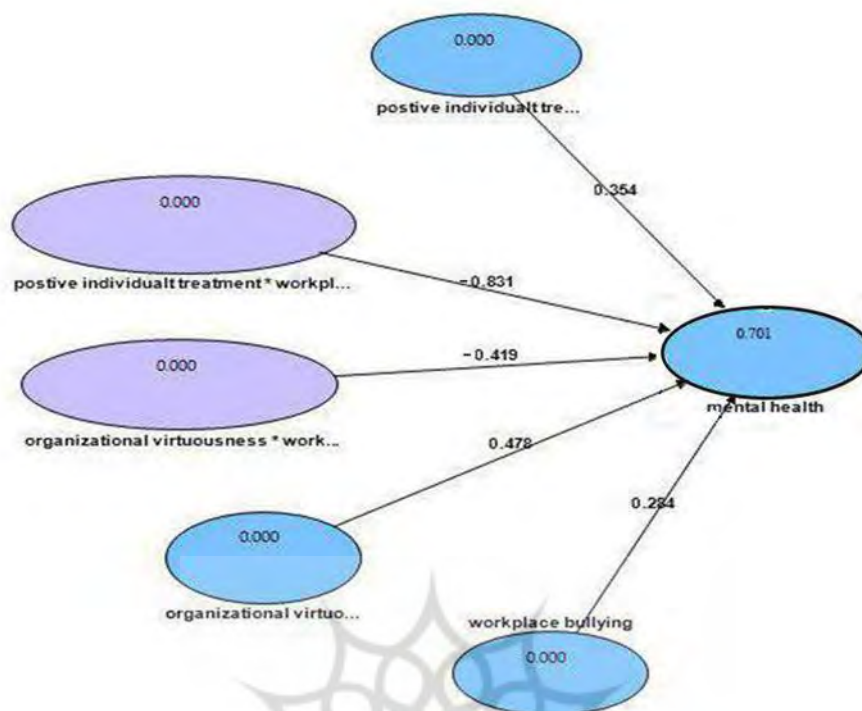
ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل‌های معادلات ساختاری، اعداد معناداری t است. اگر مقدار آماره‌ی t خارج بازه‌ی (-۱,۹۶ تا +۱,۹۶) قرار گیرد در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و اگر مقدار آماره‌ی t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه ضریب مسیر برآورد شده معنادار نیست و فرضیه متناسب با آن رد می‌شود. شکل شماره ۲ مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری ضرایب نشان می‌دهد.



شکل شماره ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری ضرایب

مطابق با اطلاعات ارائه‌شده در شکل شماره ۱ از روابط تدوین‌شده در مدل مفهومی پژوهش، همه روابط مورد تأیید قرار می‌گیرد.

شکل شماره ۳ مدل مفهومی پژوهش را در حال تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد که شدت تأثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر مشخص شده است.



شکل شماره ۳: مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

جدول شماره ۶ ضرایب مسیر برآورد شده در مدل مفهومی پژوهش را همراه با مقدار معناداری آن‌ها نشان می‌دهد. همچنین با استفاده از اطلاعات ارائه‌شده در این جدول به آزمون هر یک فرضیه‌های پژوهشی پرداخته شده است.

جدول شماره ۶. نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رابطه مورد آزمون	ضرایب مسیر	t-value	آزمون فرضیه
۱	رفتارهای فردی مثبت ← سلامت روان	۰,۵۴	۴,۳۵۴	تأیید می‌شود
۲	فضیلت سازمانی ← سلامت روان	۰,۴۷۸	۳,۴۷۴	تأیید می‌شود
۳	رفتارهای فردی مثبت ← قلدری سازمانی ← سلامت روان	۰,۸۳۱	-۲,۸۴۱	تأیید می‌شود
۴	فضیلت سازمانی ← قلدری سازمانی ← سلامت روان	۰,۴۱۹	-۳,۴۱۳	تأیید می‌شود

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهش حاضر رابطه پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا روی سلامت روان و هم‌چنین، نقش قلدری سازمانی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر روی روابط پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا و سلامت روان مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش است.

فرضیه اول به‌منظور بررسی رابطه رفتارهای فردی مثبت و سلامت روان اتخاذ شده بود که تحلیل داده‌ها نتایج پژوهش نشان داد، آماره t میان این دو متغیر برابر ۴,۳۵۴ بوده که بیشتر از ۱,۹۶ است. بنابراین، معناداری بودن رابطه تأیید می‌شود؛ هم‌چنین ضریب تأثیر بین این دو متغیر ۰,۳۴۵ بوده که نشان‌دهنده مثبت بودن رابطه میان دو متغیر است. با وجود این که مطالعات اندکی به بررسی رابطه رفتارهای فردی مثبت و سلامت روان پرداخته‌اند؛ اما یافته‌های این فرضیه با مطالعات کار سندویک و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد.

نتایج حاصل از فرضیه دوم، نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار با ضریب تأثیر ۰,۴۷۸ و ضریب معناداری ۳,۴۷۴ فضیلت سازمانی با سلامت روان است. به‌عبارتی دیگر تبدیل محیط کاری به یک محیط فضیلت محور به‌طور مستقیم بر سلامت روان افراد اثرگذار خواهد بود. درک وجود فضیلت در سازمان به شکل‌گیری سازمانی اثربخش و کارا کمک خواهد کرد (مشبکی اصفهانی و رضایی، ۱۳۹۳). نتیجه به‌دست‌آمده با مطالعات سندویک و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد.

نتایج فرضیه سوم و چهارم حاکی از آن است که، رابطه و اثر متغیر تعدیل‌گر قلدری سازمانی روی سلامت روان، معنادار و معکوس است، بنابراین، متغیر قلدری سازمانی برای رابطه رفتارهای فردی مثبت و فضیلت سازمانی با سلامت روان نقش تعدیل‌گر را بازی می‌نماید. نتایج آزمون با مطالعات سندویک و همکاران (۲۰۱۶)، پیرامون ارتباط رابطه منفی قلدری با سلامت روان و نقش تعدیل‌گر آن تطابق دارد. درواقع سازمان‌ها باید بدانند هرچند پدیده‌های مثبت، اهداف ارزشمندی هستند اما به دلایل گوناگون از جمله وجود رفتارهای مخربی چون قلدری می‌تواند این حرکت‌های مثبت را خنثی و یا حداقل ضعیف کند. به‌طور کلی نتایج پژوهش بیانگر آن است که قلدری، بر رابطه مثبت متغیرهای سازمانی مثبت روی سلامت روان اثرگذار است؛ حتی با داشتن سازمان فضیلت محور و وجود رفتارهای فردی مثبت، بروز رفتار مخرب قلدری در گروه‌های کاری و محیط کار می‌تواند تأثیرات قابل‌توجهی بر کارکنان داشته باشد.

از آنجایی که پژوهشگران در مبحث پدیده‌های سازمانی مثبت‌گرا و رفتارهای کار مخرب در مراحل اولیه قرار دارند و با توجه به پیچیدگی سازمان‌ها، لازم است پژوهش‌ها هر دو دیدگاه پژوهش‌های سازمانی مثبت و رفتارهای کاری مخرب را در نظر بگیرند. این بدان معنا است که پژوهش‌های آینده باید به‌صراحت پدیده‌های مثبت و منفی را در کنار هم بررسی کنند.

هم‌چنین ممکن است سنجش پدیده‌های مثبت و منفی بر چگونگی تأثیرگذاری روی متغیرهای مشابه، مفیدتر باشد از تعیین اینکه کدام جنبه‌های زندگی سازمانی به‌شدت تحت تأثیر آن‌ها قرار می‌گیرد. سازمان‌ها باید به‌طور فعال برای از بین بردن قلدری در محل کار و برای ایجاد یک محیط مثبت و اخلاقی برای کارکنان، که منجر به نتایج شخصی و سازمانی سودمند و تقویت ارزش ویژه سازمان می‌شود تلاش کنند.

منابع

۱. ابراهیمی، امراله. اعرابی، سبحان. و خالویی، محمد مهدی. (۱۳۹۲). "مقایسه سلامت روان و مولفه های روان شناسی مثبت در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر حسب سال های مختلف تحصیلی و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی آنان"، *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، سال سی و یکم، شماره ۲۶۱.
۲. احمدی، رضا. شریفی درآمدی، پرویز. (۱۳۹۳). "بررسی اثر بخشی آموزش تاب آوری بر سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد در کانون توسکای شهر تهران"، *فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی*، سال چهارم، شماره ۱۶.
۳. اندیشمند، ویدا. اسدی خانوکی، امیرصدرا. اسدس خانوکی، محمود. (۱۳۹۹). "بررسی رابطه سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار به واسطه فضیلت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم دریایی"، *فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی*، دوره ی هفتم، شماره ۲۰.
۴. باورصاد، بلقیس. شمسی گوشکی، سجاد. و محمدی، سید مهدی. (۱۳۹۳). "بررسی رابطه میان دینداری و سلامت روان منابع انسانی سازمان"، *فصلنامه ی توسعه اجتماعی*، دوره ی نهم، شماره ۲.
۵. دانایی فرد، حسن. الوانی، سید مهدی. آذر، عادل. (۱۳۸۷). *روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع*، انتشارات صفار-اشراقی، تهران.
۶. رحمتی، زهرا. دریایی، فاطمه. و جهانی، فاطمه. (۱۳۹۳). "رابطه بین عدالت سازمانی و جو سازمانی با سلامت روان کارکنان"، *همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی*.
۷. سیماز اصل، نسترن. فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). "سرمایه روان شناختی: مبنایی نوین برای مزیت رقابتی"، *مجله تدبیر*، شماره ۲۰۰.
۸. صادقیان، عفت. حیدریان پور، علی. (۱۳۸۸). "عوامل استرس زا و ارتباط آن با سلامت روانی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی همدان"، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)*، دوره ۱۵، شماره ۱.
۹. عباس زاده و دیگران. گزارش جهانی سلامت (۲۰۰۱). *سلامت روان: درکی نو*، امیدی نو. تهران: مؤسسه فرهنگی ابن سینای بزرگ، ۱۳۸۲.
۱۰. علی اکبری دهکردی، مهناز. و دهخدایی، سهیلا. (۱۳۹۹). "اثربخشی آموزش غنی سازی روابط بین فردی مبتنی بر رویکرد هیجان مدار بر سازگاری روانی- اجتماعی و سلامت اجتماعی زنان"، *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش های روانشناسی/اجتماعی*، دوره ۱۰، شماره ۳۸.
۱۱. قربانی، الهه. سعادت مند، سعید. سپهریان آذر، فیروزه. اسدنیاء، سعید. و فیضی پور، هایده. (۱۳۹۲). "رابطه امید، اضطراب مرگ با سلامت روان در دانشجویان"، *مجله پزشکی ارومیه*، دوره ی بیست و چهارم، شماره ۸.
۱۲. قلی پور، آرین. بد، مهدیه. فاخری کوزه کنان، سمیرا. و باغستانی برزکی، حوریه. (۱۳۸۸). "رابطه ی قلدری ادراک شده با فشار روانی زنان". *فصلنامه علمی- پژوهشی*، سال نهم، شماره ۳۴.
۱۳. مشبکی اصفهانی، اصغر. رضایی، زینب. (۱۳۹۳). "بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی"، *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و دوم، شماره ۷۳.
۱۴. یعقوبی، حمید. کریمی، معصومه. امیدی، عبدالله. باروتی، عصمت. و عابدی، امید. "اعتباریابی و ساختار عاملی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-12) در دانشجویان"، (۱۳۹۱)، *مجله علوم رفتاری*، دوره ی ششم، شماره ۲.
15. Arthur, J. B. (2011). Do HR system characteristics affect the frequency of interpersonal deviance in organizations? The role of team autonomy and internal labor market practices. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 30-56.
16. Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuosity and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.

17. Cameron, K.S., Dutton, J.E., Quinn, R.E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship, San Francisco: Berrett-Koehler, 3-13.
18. Caza, A., Barker, B. A., & Cameron, K. S. (2004). Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. *Journal of Business Ethics*, 52(2), 169-178.
19. Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M., Catley, B., Bentley, T., & Trenberth, L. (2013). Neutralizing workplace bullying: the buffering effects of contextual factors. *Journal of Managerial Psychology*, 28(4), 384-407.
20. De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., & Cooper, B. (2019). Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48 (2), 324-341.
21. Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
22. Einarsen, S. (2001, May). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. In *Paper presented at the 10th European Congress on Work and Organisational Psychology. Prague (Czech Republic): 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, 2001*.
23. Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 438-456.
24. Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. *Positive organizational scholarship*, 163-175.
25. Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D., & Vickers, M. H. (2010). Integrating individual, work group and organizational factors: Testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing management*, 18(2), 173-181.
26. Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 207-222.
27. Laschinger, H. K. S., & Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 49(3), 282-291.
28. Lewis, S. E. (2006). Recognition of workplace bullying: A qualitative study of women targets in the public sector. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16(2), 119-135.
29. Lutgen-Sandvik, P., Hood, J. N., & Jacobson, R. P. (2016). The impact of positive organizational phenomena and workplace bullying on individual outcomes. *Journal of Managerial Issues*, 28(1/2), 30.
30. Lutgen-Sandvik, P., Namie, G., & Namie, R. (2009). Workplace Bullying. *Destructive organizational communication: Processes, consequences, and constructive ways of organizing*, 10, 27.
31. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
32. Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Reis, S., Caputi, P., & Oades, L. (2015). Distinct workplace bullying experiences and sleep quality: A person-centred approach. *Personality and Individual Differences*, 87, 200-205.
33. Marzabadi, E., & Tarkhorani, H. (2007). Job stress, job satisfaction and mental health. *Health (NY)*.
34. Rai, A., & Agarwal, U.A. (2017). Exploring the process of workplace bullying in Indian organizations: a grounded theory approach. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(3), 247-273.
35. Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
36. Roberts, L. M., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., & Barker, B. (2005). How to play to your strengths. *Harvard Business Review*, 83(1), 74-80.

37. Sa, L., & Fleming, M. (2008). Bullying, burnout, and mental health amongst Portuguese nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 29(4), 411-426.
38. 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.
39. Sekerka, L. E., Comer, D. R., & Godwin, L. N. (2014). Positive organizational ethics: Cultivating and sustaining moral performance. *Journal of Business Ethics*, 119(4), 435-444.
40. Jung, H.S., Yoon, H.H. (2018). Understanding workplace bullying: Its effects on response and behavior in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (3), 1453-1471.

