

تأثیر آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی

The Effect of Self - Control Training on Perceived Bullying and Job Performance of Female Employees at the Organization of Physical Education

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۰۴/۲۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۲۰

T.Ghasemi., (Ph.D student), H.R.Oreyzi.,
(Ph.D)., & Z.Mosavi., (Ph.D)

طیبه قاسمی^۱، حمیدرضا عریضی^۲ و زهره موسوی^۳

چکیده

Abstract

AIM: The Present Study Was Conducted To Investigate The Effectiveness Of Self-Control Training On Perceived Bullying And Job Performance Of Female Employees Of The Physical Education Organization. METHODS: It Was A Quasi-Experimental Study With Pretest, Posttest, And Control Group. The Statistical Population Included All Female Employees Of The Physical Education Organization In Isfahan Province In 2018. 30 Female Employees At The Physical Education Organization Were Selected Through A Purposive Sampling Method And Then Were Assigned Into Experimental And Control Groups Randomly. The Experimental Group Received Self-Control Training Intervention In 8 Sessions Of 90 Minutes During Two Months While The Control Group Didn't Receive Intervention. The Questionnaires Included Perceived Bullying Organizational Questionnaire (Researcher-Made) And Job Performance Questionnaire (Hersey And Goldsmith, 1990) And The Data Were Analyzed By Analysis Of Covariance (ANCOVA). FINDINGS: The Results Showed That Self-Control Training Had A Significant Effect On Perceived Bullying And The Job Performance Of Female Employees Of The Physical Education Organization ($P < 0.0001$). The Effect Size Of Self-Control Training On Perceived Bullying And Job Performance Was 67% And 56% Respectively. CONCLUSION: Based On The Findings Of The Present Study, It Can Be Concluded That Self-Control Training By Some Techniques Such As Assertiveness Skills, Coping Strategies, And Improving Interpersonal Relationships Can Be Used As An Effective Way To Increase Job Performance And Reduce Perceived Bullying Of Female Employees Of The Physical Education Organization.

Keywords: Self-Control Training, Perceived Bullying, Job Performance

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی انجام گرفت. پژوهش حاضر نیمه تجربی با طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه گواه بود. جامعه آماری شامل تمام زنان شاغل در سازمان تربیت بدنی استان اصفهان بود که در سه ماهه پاییز سال ۱۳۹۷ مشغول به کار بودند. در این پژوهش تعداد ۳۰ زن شاغل در سازمان تربیت بدنی استان اصفهان با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند انتخاب و با انتساب تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه گمارش شدند. گروه آزمایش مداخله آموزش خودکنترلی را طی دو ماه در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای دریافت نمودند. این در حالی بود که گروه گواه در طول انجام پژوهش از دریافت این مداخله بی‌بهره بود. پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل پرسشنامه قلداری سازمانی ادراک شده (محقق ساخته) و پرسشنامه عملکرد شغلی (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۹۰) بود. داده‌های حاصل از پژوهش به شیوه تحلیل کواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی تأثیر معناداری داشته است ($p < 0/0001$). اندازه اثر آماری آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی به ترتیب ۶۷ و ۵۶ درصد بود. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که آموزش خودکنترلی با بهره‌گیری از فنون همانند مهارت‌های ابراز وجود، شیوه‌های مقابله با استرس و بهبود روابط بین فردی، می‌تواند به عنوان یک روش کارآمد جهت افزایش عملکرد شغلی و کاهش قلدری ادراک شده کارکنان زن سازمان تربیت بدنی مورد استفاده گیرد.

کلیدواژه‌ها: آموزش خودکنترلی، قلدری ادراک شده، عملکرد شغلی

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

۳. استادیار روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل باارزش و سرمایه‌ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند. به طوری که نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای پیشرفته و توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآزموده آنها بوده است (کاتزول، تامپسون و گازو^۱؛ ۱۹۹۲؛ یوان، لاه، ژائو و وونگ^۲، ۲۰۱۸). اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری به‌عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند. تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در سازمان‌هاست. آنها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند و محور اصلی رشد و کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده‌اند؛ زیرا اگر کارکنان مجموعه‌ای رغبت کافی به کار خود نداشته باشد، عواقب اقتصادی آن دامن جامعه و کشور را گرفته و بازدهی آن سازمان نیز دچار افت می‌شود. چرا که انجام دادن کار با بی‌میلی موجب این می‌شود که میلیون‌ها نفر دیگر زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غم‌باری داشته باشند (بختیارنصرآبادی، رجایی‌پور، سلیمی، طاهرپور و پرتوی، ۱۳۸۸).

علاوه بر این باید اشاره کرد که عواملی سازمانی وجود دارند که فرایند کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و از میزان بازدهی کاری و شغلی آنان می‌کاهد. از مهمترین این عوامل می‌توان به قلدری ادراک شده^۳ اشاره نمود (واریتینا - وانانن^۴، ۲۰۰۳؛ ابیدت، قنیر و تاناری^۵، ۲۰۱۸). قلدری در محل کار به‌عنوان رفتارهای منفی هدفمند توصیف می‌شود که در طول زمان پایدار باقی می‌مانند و برای اهداف قلدری ایجاد استرس می‌کنند و ممکن است به‌طور بالقوه منابع روان‌شناختی مورد نیاز برای برخورد با این رفتارهای قلدرانه را کاهش دهند (لسچینگر و فیدا^۶، ۲۰۱۴؛ درپلوگ، استگلیچ و ونسترا^۱، ۲۰۱۹). همچنین، محققان قلدری

-
1. Katzell, Thompson, Guzzo
 2. Yuen, Loh, Zhou, Wong
 3. Perceived bullying
 4. Vartia-Vaananen
 5. Obeidat, Qan'ir, Turaani
 6. Laschinger, Fida

را نوعی رفتار انحرافی در سازمان تعریف کرده‌اند، بر این اساس، قلدری کارکنان در سازمان به‌عنوان رفتاری ارادی و منظم است که در پی بروز آن رفاه، امنیت و آرامش سازمان، کارکنان یا هر دو به خطر می‌افتد و مورد تهدید قرار می‌گیرد، این شرایط می‌تواند به فرایند کاری کارکنان آسیب جدی وارد سازد (موذن جمشیدی و حق پرست کنارسری، ۱۳۹۵).

قلدری می‌تواند اثرات شدید بر اهداف فردی و بر سازمان داشته باشد. در سطح فردی، نتایج حاصل از قلدری شامل عزت نفس کمتر، احساس منفی بیشتر، اضطراب، استرس، خستگی، فرسودگی و افسردگی می‌باشد (توماس، گاردنر، ادریسکل، گاتلی، بنتلی و ترنبرث^۲، ۲۰۱۳). همچنین پیامدهای منفی قلدری برای افراد مورد هدف قلدری قابل توجه هستند. در سطح فردی، اهداف احتمالاً اعتماد به نفس پایین‌تر، احساسات منفی بیشتر، اضطراب، استرس، خستگی، فرسودگی و افسردگی نسبت به دیگر کارکنان دارند (هارتین بیرکس و لیندسای^۳، ۲۰۱۸). این اثرات منفی به هدف قلدری محدود نمی‌شوند. در واقع اثرات منفی بهداشتی نیز در میان کسانی که شاهد قلدری‌اند اما شخصاً هدف قرار نگرفته‌اند، یافت شده است (بنتلی، کاتلی، کوپر - توماس، گاردنر، ادریسکل^۴ و همکاران، ۲۰۱۲).

قلدری همچنین تأثیر منفی روی سازمان می‌گذارد، افرادی که هدف قرار می‌گیرند، بیشتر مرخصی می‌گیرند، انتظارات نامشخص از عملکرد کاری را گزارش می‌دهند، رضایت شغلی، تعهد به سازمان و انگیزه کار کاهش می‌یابد و احتمال اینکه افراد هدف نسبت به افراد غیرهدف به میزان بیشتری سازمان را ترک کنند، بیشتر است (توماس، گاردنر، ادریسکل، گاتلی، بنتلی و ترنبرث، ۲۰۱۳). قلی‌پور، فاخری کوزه‌کنان و باغستانی برزگی (۱۳۸۸)؛ وارتینا - وانانن (۲۰۰۳)؛ تراسی و ساندویک (۲۰۱۲)؛ آتل، برون و ترییر^۵ (۲۰۱۸)؛ جیا و میکامی^۶ (۲۰۱۸) در پژوهش‌های خود نشان داده‌اند که قلدری در محیط کار می‌تواند در همه سطوح سازمان به وقوع بپیوندد، این رفتار ممکن است در میان کارکنان با یکدیگر یا کارکنان با مدیران بروز یابد.

1. Der Ploeg, Steglich, Veenstra
2. Thomas, Gardner, O'Driscoll, Catley, Bentley, Trenberth
3. Hartin, Birks, Lindsay
4. Bentley, Catley, Cooper-Thomas, Gardner, O'Driscoll
5. Attell, Brown, Treiber
6. Jia, Mikami

وجود قلدری سازمانی در محیط کار سبب پدیدآیی استرس^۱ در بین کارکنان شده و آنها میزان استرس ادراک شده بیشتری را گزارش می‌کنند (مهرداد و والی نژاد، ۱۳۹۳؛ آتل، برون و تربیر، ۲۰۱۸). بروز استرس در محیط کار به شکل طبیعی عملکرد شغلی^۲ کارکنان را دچار آسیب می‌کند (ان و گانگ^۳، ۲۰۱۶). در مورد عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارایه شده است. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغلی از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازده‌ای است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود، تعریف می‌شود (سوانسون، رابرت و سوفرانکو^۴، ۱۹۹۸؛ لواک، اندرسون، تیلایگ و بونی‌فیلد^۵، ۲۰۱۹). امروزه اغلب محققان سازمانی روی عملکرد کلی شغل توافق دارند که در سه بعد تعریف می‌شود: عملکرد کاری (به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با فعالیت‌های فنی سازمان مرتبط است)، عملکرد وابسته به بافت (عملکرد که در شکل‌گیری بافت سازمانی، اجتماعی و روان‌شناختی که عملکرد کاری در آن اتفاق می‌افتد، موثر است، نظیر: کمک به دیگران، داوطلب شدن برای اضافه کاری، اشتیاق) و رفتار ضد تولیدی (رفتارهایی از کارکنان که به سازمان و اعضای آن آسیب می‌زند. نظیر: انجام عمدی کارها به کندی و غلط، دزدی، توهین به دیگران و نادیده گرفتن آنها و کارشکنی) (روتاندو و ساکت^۶، ۲۰۰۲).

بی‌تردید عملکرد کارکنان از مواردی است که می‌تواند بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد. بر همین اساس شناسایی عواملی که بتواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهد، از الزامات مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی است (رضا، ۲۰۱۰). عملکرد، پیامدی از تأثیر متقابل توانایی، انگیزش و حالات روانی است. افراد اگر صرفاً توانایی و انگیزش لازم را داشته باشند، کارهای خود را خوب انجام می‌دهند. عملیات سازمانی و شرایط شغلی می‌توانند این ویژگی‌های فردی را افزایش دهند و به رفع موانعی که در عملکرد شغلی دخالت دارند، کمک کنند. توانایی و انگیزش می‌توانند به عملکرد منتهی شوند، اما موانع سازمانی می‌تواند آنها را مهار کند. عملکرد شغلی خوب به توانایی و انگیزه نیاز دارد (جواهر و کار^۷، ۲۰۰۷). در فرایند عملکرد شغلی، باید بین عملکرد وظیفه‌ای و

-
1. Stress
 2. Job performance
 3. An, Kang
 4. Swanson, Robert and Sofranko
 5. Kwak, Anderson, TLeigh, Bonifield
 6. Rotundo & Sackett
 7. Jawahar & Carr

عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل شد. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای و آن بخش که به صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (ماتاویدلو^۱، ۲۰۰۳). از سوی دیگر امروزه بقاء و تداوم یک سازمان به عملکرد شغلی کارکنان آن بستگی دارد؛ از طرفی فرایند شغلی جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان می‌باشد و دارای نقشی برجسته در رابطه میان افراد و گروه‌های یک سازمان برای تحقق به اهداف است (لاهوتهی اشکوری و رودگرنژاد، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی فرد برای بقای سازمانی بسیار مهم است و می‌تواند به‌عنوان مهم‌ترین نتیجه کار مدنظر قرار گرفته شود (کالبرز و سنکر^۲، ۲۰۰۸).

جهت کاهش مؤلفه‌های روان‌شناختی آسیب‌زا در محیط کار روش‌های مختلفی بکارگرفته شده است. یکی از روش‌ها آموزش خودکنترلی^۳ است که نتایج پژوهش‌های گوناگون همچون پژوهش‌های جانسون، لین و لی^۴ (۲۰۱۸)؛ هزلز، ریتولد و زوان^۵ (۲۰۱۷) و پریم، کابیکک، دیستل و کورانکا^۶ (۲۰۱۶) بیانگر آن بوده است که برخورداری از خودکنترلی، می‌تواند سلامت روانی بیشتری را برای فرد و دیگر کارمندان در محیط کار به همراه داشته باشد و از بروز آسیب‌های شغلی پیشگیری نماید. برترمز^۷ (۲۰۱۲) خودکنترلی را به‌عنوان یک توانایی دانسته و آن را ظرفیت سرشت افراد در نادیده گرفتن یا تغییر دادن تمایلات در پاسخ به حالت غالب آنها تعریف می‌کند. برای این که فرد بتواند رفتارش را کنترل کند، باید این نکته که او عامل علی یک رفتار است، درک کند و متوجه باشد که رفتار و پیامد آن حاصل عملی است که او تا حدی می‌تواند بر آن کنترل داشته باشد (جان‌بزرگی، نوری و آگاه هریس، ۱۳۸۷). نارسایی خودکنترلی نشانگر ناتوانی در تفکر در مورد پیامد رفتار است. تفکر در مورد پیامد، ولی عمل براساس خشنودی آنی به رفتار بدون پیش‌بینی منجر می‌شود. ناتوانی در خودکنترلی با بسیاری از مشکلات مانند اعتیاد به مواد مخدر، الککل، دزدی، و مشکلات مشابه دیگر رابطه دارد. به زبانی کلی‌تر فقدان خودکنترلی ممکن است پیامدهای

-
1. Motowidlo
 2. Kalbers & Cenker
 3. Self-control
 4. Johnson, Lin, Lee
 5. Hessels, Rietveld, Zwan
 6. Prem, Kubicek, Diestel, Korunka
 7. Bertrams

منفی برای سلامت روان افراد داشته باشد (کوپر، کولیر، ورونیکا و هاوکی^۱، ۲۰۱۰؛ مایلز تراپ، استانفورد، شارپ^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). محققان در مورد توانایی فرد در کنترل خود در محیط از دیدگاه‌های مختلف و تحت عناوینی گوناگون سخن گفته‌اند (جوزف و استرهورن^۳، ۲۰۰۲؛ دیول، گیلمان، شریف، کاربونی و رایس، ۲۰۱۲؛ فریز و هافمن^۴، ۲۰۰۹؛ گیلیوت، براندن و مانر^۵، ۲۰۰۷).

از جمله فواید بکارگیری خودکنترلی، کنترل سطوح برانگیختگی برای به حداکثر رساندن عملکرد، پشتکار داشتن، جلوگیری از واکنش مخرب در مقابل تحریک و عملکرد صحیح به رغم فشارهای وارده می‌باشد (شیپز، کاترین و میرن^۶، ۲۰۰۹). خودکنترلی را مایر و سالووی^۷ (۲۰۰۳) تحت عنوان کاربرد صحیح هیجان‌ها معرفی می‌نمایند و اعتقاد دارند که قدرت تنظیم احساسات موجب افزایش ظرفیت شخصی برای تسکین دادن خود، درک کردن اضطراب‌ها، افسردگی‌ها یا بی‌حوصلگی‌های متداول می‌شود. افرادی که به لحاظ خودکنترلی ضعیف‌اند، دائماً با احساس ناامیدی، افسردگی، بی‌علاقگی به فعالیت دست به گریبان‌اند، در حالی که افراد با مهارت زیاد در این زمینه با سرعت بیشتر می‌توانند ناملازمات را پشت سر گذاشته و میزان مشخصی از احساسات را با تفکر همراه نموده و مسیر درست اندیشه را بپیمایند. داشتن مشکل در فرایند خودکنترلی با گستره‌ای از مشکلات روان‌شناختی در ارتباط است (باک هالت، پاراو جاپ‌شیلدز^۸، ۲۰۰۹؛ فوسکا^۹، ۲۰۰۸؛ سیسلر، اولاتونجی، فلندر و فورسیس^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ کان و دیمیتروف^{۱۱}، ۲۰۱۰).

ضرورت پژوهشی برای سازمان آن است که بروز قلدری در محیط کار در موفقیت شغلی تأثیر داشته و باعث تغییر کارایی و رضایت فردی و افت عملکرد شغلی می‌شود. همچنین اجرای آموزش‌های موثر برای کارکنان زن می‌تواند تغییر در رفتار طرف مقابل و بهتر شدن ارتباطات سازمانی را در پی داشته باشد. مثال مشهود آن پرخاشگری انفعالی و یا لجبازی

1. Cooper, Collier, Veronica, Hawkey
2. Miles, Tharp, Stanford, Sharp
3. Joseph & Strayhorn
4. Friese & Hofmann
5. Gailiot, Brandon, Maner
6. Sheppes, Catran & Meiran
7. Mayer, Salovey
8. Buckholdt, Parra & JobeShields
9. Fosca
10. Cisler, Olatunji, Feldner & Forsyth
11. Kun & Demetrovics

است که هنگامی که زنان نمی‌توانند از شیوه‌های درست همانند خودکنترلی استفاده کنند سبب ایجاد یک رابطه ماریچی می‌شود که هر دو طرف (رفتار قلدر اکثراً از مدیران مرد و آماج قلدری زن کارمند) و هم کل سازمان آسیب می‌بیند. بنابراین هدف مداخلات نه فقط آرامش فرد آماج قلدری (کاهش خشم و استرس) که تغییر وضعیت موجود نیز است. از طرف دیگر وجود قلدری ادراک شده و در پی آن شکل‌گیری فرسودگی شغلی در محیط کار نیز باعث کم‌کاری، غیبت و سهل‌انگاری شده و حتی در درجات بالاتر می‌تواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه‌ریزی‌ها داشته باشد و آنرا با شکست مواجه سازد. همچنین ذکر این مورد نیز ضروری است که با جستجو در پایگاه‌های داده‌های علمی ایران، تاکنون در پژوهشی به بررسی اثر آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تربیت بدنی پرداخته نشده است. بنابراین مساله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تربیت بدنی تأثیر معنادار دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع نیمه‌تجربی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه بود. متغیر مستقل آموزش خودکنترلی و متغیرهای وابسته قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی بود. در این پژوهش جامعه آماری این پژوهش شامل تمام زنان شاغل در سازمان تربیت بدنی استان اصفهان بود که در سه ماهه پاییز سال ۱۳۹۷ مشغول به کار بودند. جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند استفاده شد، به دلیل اینکه امکان نمونه‌گیری تصادفی و گردآوری همه نمونه انتخاب شده در یک مکان و در یک زمان برای مداخله وجود نداشت. حجم نمونه با استفاده از جدول کوهن و تعیین اندازه اثر با توجه به $a=0.05$, $\alpha=0/005$, $\beta=0/8$ و با توجه به اندازه اثرهای پیشینه پژوهش (کوهن، ۱۹۸۸؛ ص ۳۸۶) محاسبه شد که در هر دو گروه ۳۰ نفر برآورد گردید. شیوه نمونه‌گیری بدین شکل بود که ابتدا پرسشنامه قلدری ادراک شده در بین یک نمونه ۳۰۰ نفری از جامعه زنان کارمند سازمان تربیت بدنی استان اصفهان اجرا شد. سپس ۳۰ نفر از زنانی که بالاترین نمره را در پرسشنامه قلدری ادراک شده به دست آورده بودند، به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شده و به شکل تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۱۵ نفر در گروه آزمایش و ۱۵ نفر در گروه گواه). ملاک‌های ورود به پژوهش شامل: کسب نمره بالا در قلدری ادراک شده، برخوردار از

سلامت جسمی و عدم وجود آسیب روان‌شناختی حاد نظیر افسردگی در نزد آنان، جنسیت زن، شاغل بودن در سازمان تربیت‌بدنی، داشتن سن ۲۵ تا ۴۸ سال و تمایل به حضور در پژوهش بود. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش نیز شامل: غیبت در دو جلسه آموزشی و عدم همکاری، انجام ندادن تکالیف مشخص شده در دوره آموزشی و بروز حوادث پیش-بینی نشده بود. جهت رعایت اخلاق در پژوهش رضایت کارمندان برای شرکت در برنامه مداخله کسب و از کلیه مراحل مداخله آگاه شدند. هم‌چنین به افراد گروه گواه اطمینان داده شد که آنان نیز پس از اتمام فرایند پژوهشی این مداخلات را دریافت خواهند نمود. همچنین به هر دو گروه اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه باقی می‌ماند و نیازی به درج نام نیست.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد سازمانی توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است که از ۴۲ گویه و ۷ خرده مقیاس توانایی (۴ سؤال)، وضوح (۷ سؤال)، کمک (۵ سؤال)، مشوق (۶ سؤال)، ارزیابی (۹ سؤال)، اعتبار (۶ سؤال) و محیط (۵ سؤال) تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۴۲ تا ۲۱۰ است. کسب نمره بالاتر بیانگر عملکرد شغلی بهتر است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش اسدی، قنبرپورنصرتی، قربانی و دوستی (۱۳۸۸) با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است. همچنین قاسمی، پیربلوطی، نرصاصفهان‌ی و بقایی حسین‌آبادی (۱۳۹۶) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۹۳ و پایایی مقیاس‌های آن را بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۱ گزارش نموده‌اند. از طرفی سنفورد^۱ (۲۰۰۹) نیز پایایی پرسشنامه حاضر را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه نمود. همچنین این پژوهشگر روایی این پرسشنامه را نیز با استفاده از روایی محتوایی مطلوب گزارش نموده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

۲. پرسشنامه قلدری سازمانی ادراک شده: در پژوهش حاضر پرسشنامه قلدری سازمانی ادراک شده، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود. جهت تهیه این پرسشنامه، ابتدا

1. sanford

یک مخزن سؤال شامل تعدادی سؤال که از پیشینه پژوهشی به دست آمد بر روی نمونه اجرا و به وسیله تحلیل عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سپس پرسشنامه تحلیل شده، جهت تحلیل عاملی تکمیلی بر روی یک نمونه مستقل ۱۵۰ نفری اجرا شد. این نمونه مستقل از کارکنان سازمان تربیت بدنی استان اصفهان بود، چرا که نگرانی از اشاعه سؤالات پرسشنامه در محیط اجرایی اصلی پژوهش وجود دارد. تعداد سؤالات این پرسشنامه ۴۰ سوال بود. نمره گذاری آن نیز با استفاده از طیف لیکرت از کاملاً موافقم (نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره ۱) صورت می گیرد. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۴۰ تا ۲۰۰ است. کسب نمره بالاتر بیانگر ادراک قلدری سازمانی بیشتر است. روایی محتوایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر مطلوب گزارش شده است. همچنین میزان پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شد.

شیوه اجرای پژوهش

ابتدا معرفی نامه ای از طرف دانشگاه اصفهان جهت ارائه به سازمان تربیت بدنی استان اصفهان دریافت شد. سپس با مراجعه به این سازمان و اخذ موافقت نامه و همچنین طی روند نمونه گیری، افراد انتخاب شده در گروه های آزمایش و گواه گمارده شدند. سپس افراد حاضر در گروه های پژوهش (گروه آزمایش و گروه گواه) به پرسشنامه های پژوهش در قالب پیش آزمون پاسخ دادند. سپس افراد حاضر در گروه آزمایش مطابق جدول ۱ مداخلات آموزشی آموزش خودکنترلی را طی ۲ ماه دریافت نمودند. این در حالی خواهد بود که افراد حاضر در گروه گواه در طول انجام فرایند پژوهش از دریافت این مداخلات بی بهره بود. پس از این فرایند، افراد حاضر در گروه ها پرسشنامه های پژوهش را مجدداً تکمیل نمودند (پس آزمون). برنامه مداخله ای برگرفته از مداخله آموزش خودکنترلی محبوبی، حسینی و سلیمی (۱۳۹۴) بود. این جلسات در قالب ۸ جلسه آموزشی گروهی (هر گروه ۵ نفره) به مدت ۹۰ دقیقه در طی دو ماه توسط نویسنده اول پژوهش به صورت هفته ای یک جلسه به شرح زیر اجرا گردید:

جلسه	شرح جلسه
جلسه اول	آشنایی اعضای گروه با یکدیگر و با رهبر گروه، با اهداف و برنامه‌ها و قوانین گروه/ آشنایی مخاطبین با الگوی A - B - C، رابطه فکر، احساس (هیجان)، رفتار؛ هیجانات و لزوم وجود آنها برای انسان؛ تکلیف منزل؛ پایش و ثبت هیجانات خود در طول یک هفته و رفتارهای مرتبط با هر هیجان
جلسه دوم	بررسی تکالیف جلسه قبل، آموزش مفهوم خودکنترلی هیجانی، تأثیر خودکنترلی هیجانی بر سلامت روان، آشنایی با برخی فنون خودکنترلی نظیر تغییر توجه، و توجه به گفتگوی درونی، ارائه تکلیف منزل
جلسه سوم	بررسی تکالیف جلسه قبل، هوش هیجانی، تبیین مؤلفه‌های هوش هیجانی، توضیح تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد افراد، تبیین خودآگاهی هیجانی، احترام به خود و ابراز وجود، مهارت‌های ابراز وجود ارائه تکلیف منزل
جلسه چهارم	تعریف هوش بین فردی، همدلی، روابط بین فردی، مسئولیت‌پذیری، ارائه تکلیف منزل
جلسه پنجم	تعریف خشم، علائم خشم، شناسایی خشم، شناسایی موقعیت‌های خشم برانگیز (خودپایی)، شیوه‌های ابراز خشم، ارائه تکنیک کنترل خشم، ارائه تمرین منزل
جلسه ششم	آشنایی با استرس و نحوه مقابله با آن؛ آشنایی با علائم جسمی استرس؛ علائم روحی، روانی و عاطفی؛ علائم رفتاری و شناختی استرس؛ سطوح استرس، مراحل استرس؛ راهکارهای مسئله مدار و هیجان مدار مقابله با استرس
جلسه هفتم	مدیریت زمان/ مخاطبین با چگونگی مدیریت زمان آشنا شوند/ اصول دهگانه مدیریت زمان شامل: برنامه‌ریزی، هدفگذاری فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی فعالیت‌ها، اولویت بندی فعالیت‌ها، مُنحنی انرژی روزانه، تعیین مهلت پایانی، مدیریت فردی، انعطاف‌پذیری در برنامه‌ریزی اجرای برنامه، ارزیابی و کنترل برنامه
جلسه هشتم	آشنایی با خود تنظیمی بندورا؛ مشاهده عملکرد خود (در سازمان)؛ قضاوت در باره خود، تعیین معیارهایی برای ارزیابی عملکرد خود بر اساس قوانین سازمان، اندیشیدن در باره پیامدهای رفتار؛ جمع بندی جلسات؛ برگزاری پس‌آزمون

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون شاپیرو - ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌ها و همچنین از تحلیل کواریانس برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده گردید. نتایج آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS۲۳ - مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از داده‌های دموگرافیک نشان داد که افراد نمونه پژوهش دارای دامنه سنی ۲۵ تا ۴۸ سال بودند که در این بین دامنه سنی ۳۰ تا ۳۳ دارای بیشترین فراوانی بود (معادل ۳۰ درصد). از طرفی این افراد دارای دامنه تحصیلات فوق دیپلم تا فوق لیسانس بودند که در این بین پایه تحصیلی لیسانس دارای بیشترین فراوانی بود (۴۶/۶۶ درصد). حال یافته‌های توصیفی پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی در دو گروه آزمایش و گواه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

نرمالیتی	پس‌آزمون		نرمالیتی	پیش‌آزمون		گروه‌ها	مولفه‌ها
	انحراف معیار	میانگین		انحراف معیار	میانگین		
P Value			P Value				
۰/۴۱	۱۰/۲۰	۱۱۸/۷۳	۰/۱۶	۱۱/۷۴	۱۳۵/۹۳	گروه آزمایش	قلدری ادراک شده
۰/۲۹	۸/۴۲	۱۳۵/۰۶	۰/۲۳	۹/۳۱	۱۳۱/۳۳	گروه گواه	
۰/۱۱	۸/۸۳	۱۵۱/۴۰	۰/۳۱	۱۲/۷۴	۱۳۴/۰۶	گروه آزمایش	عملکرد شغلی
۰/۳۲	۸/۷۱	۱۳۳/۳۳	۰/۱۷	۱۰/۵۰	۱۳۰	گروه گواه	

قبل از ارائه نتایج تحلیل آزمون کواریانس، پیش‌فرض‌های آزمون‌های پارامتریک مورد سنجش قرار گرفت. بر همین اساس نتایج آزمون شاپیرو ویلک^۱ بیانگر آن بود که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ای داده‌ها در متغیرهای قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی در گروه‌های آزمایش و گواه در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون برقرار است (F=0.79, 0.74, p>0.05). همچنین پیش‌فرض همگنی واریانس نیز توسط آزمون لوین مورد سنجش قرار گرفت که نتایج آن معنادار نبود که این یافته می‌داد پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها در دو متغیر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی رعایت شده است (F=0.73, 1.21 p>0.05). از طرفی نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت میانگین نمرات پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و گواه در متغیرهای وابسته (قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی) معنادار نبوده است (F=0.69, p>0.05). حال به ارائه نتایج جداول استنباطی پرداخته می‌شود.

1. Shapiro-wilk

جدول ۳: نتایج تحلیل کواریانس اثر آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی

کارکنان زن سازمان تربیت بدنی

متغیر	گروه	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
قلدری ادراک شده	همپراش	۱۰۰۵/۰۴	۱	۱۰۰۵/۰۴	۱۷/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۰/۹۷
	گروه‌بندی	۲۶۴۱/۴۴	۱	۲۶۴۱/۴۴	۴۸/۷۹	۰/۰۰۰۱	۰/۶۷	۱
	خطا	۱۴۴۶/۸۲	۲۷	۵۳/۵۸				
	کل	۴۸۷۵۶۱	۳۰					
عملکرد شغلی	همپراش	۳۰۱/۴۱	۱	۳۰۱/۴۱	۴/۳۹	۰/۰۴۶	۰/۱۱۴	۰/۵۲
	گروه‌بندی	۲۰۸۰/۵۲	۱	۲۰۸۰/۵۲	۳۰/۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶	۱
	خطا	۱۸۵۳/۵۲	۲۷	۶۸/۶۵				
	کل	۶۱۲۶۵۱	۳۰					

با توجه به نتایج جدول ۳، ارائه متغیر مستقل (آموزش خودکنترلی) توانسته منجر به ایجاد تفاوت معنادار میانگین نمرات متغیرهای وابسته (قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی) در مرحله پس‌آزمون در سطح خطای ۰/۰۵ گردد. بنابراین می‌توان گفت نمرات متغیرهای قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی دچار افزایش معنادار شده است. جهت تاثیر همین بدین صورت بوده است که آموزش خودکنترلی توانسته منجر به کاهش قلدری ادراک شده و بهبود عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی شود. همچنین با توجه به اندازه اثر متغیرهای فوق می‌توان گفت که به ترتیب ۰/۶۷ و ۰/۵۶ تغییرات متغیرهای قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی توسط عضویت گروهی (آموزش خودکنترلی) تبیین می‌شود. توان آزمون نیز حاکی از کفایت حجم نمونه در پژوهش حاضر بود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی انجام گرفت. یافته اول پژوهش بیانگر آن بود که آموزش خودکنترلی منجر به کاهش قلدری ادراک شده کارکنان زن سازمان تربیت بدنی شده است. این یافته همسو با یافته هزلز، ریتولد و زوان (۲۰۱۷) و پریم، کابیکک، دیستل و کورانکا (۲۰۱۶) بود. چنانکه این پژوهشگران در نتایج پژوهش خود بیان کرده‌اند که که برخوردار از خودکنترلی، می‌تواند سلامت روانی بیشتری را برای

فرد و دیگر کارمندان در محیط کار به همراه داشته باشد و از بروز آسیب‌های شغلی پیشگیری نماید.

در تبیین یافته حاضر باید گفت خودکنترلی، راه‌اندازی، افزایش دادن، حفظ کردن و و یا کاهش دادن هیجانات مثبت و منفی خود در پاسخ و متناسب با رخدادهای محیطی است (مایلز تراپ، استانفورد، شارپ و همکاران، ۲۰۱۵). چنانکه تحقیقات اخیر در این حوزه دریافته‌اند که خودکنترلی روشی مؤثر برای سلامت ذهنی و روانی است و داشتن مشکل در فرایند خودکنترلی با گستره‌ای از مشکلات روان شناختی در ارتباط است. مشکلاتی از قبیل آسیب زدن عمدی به خود و دیگران (باک هالت، پاراو جاپ شیلدز، ۲۰۰۹)، افسردگی و اضطراب (سیسلر، اولاتونجی، فلندر و فورسیس، ۲۰۱۰)، اختلالات شخصیتی گسترده و مشکلات رفتاری مانند سوء مصرف مواد (کان و دیمیتروف، ۲۰۱۰) و مشکلات اجتماعی و شغلی (فوسکا، ۲۰۰۸). بر این اساس کارمندان زن با بهره‌گیری از آموزش خودکنترلی قادر می‌گردند تا با آموختن مهارت‌های بین فردی مناسب، مهارت حل مساله، قدرت تجزیه و تحلیل و روش‌های ابراز خشم به فنونی مجهز شوند که بر اساس آن بتوانند تغییراتی را در فرایند شغلی، ارتباطی و تعاملی خود در محیط کاری به وجود آورند. تغییرات مثبت در این فرایندها باعث می‌شود تا در دو زمینه تعامل بین فردی در محیط کار و همچنین شیوه‌های مقابله با چالش‌های محیط کار، تغییرات مثبتی ایجاد شود. در نتیجه زنان شاغل با کسب مهارت‌های ذکر شده، به شکل بهتری می‌توانند چالش‌های کاری و تعاملی شغلی خود را حل نموده و بر اساس آن، قلدری سازمانی کمتری را تجربه و ادراک می‌کنند.

یافته دوم پژوهش بیانگر آن بود که آموزش خودکنترلی منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی شده است. این یافته همسو با یافته جانسون، لین و لی (۲۰۱۸) بود. چنانکه این پژوهشگران در نتایج پژوهش خود اشاره کرده‌اند که خودکنترلی می‌تواند مولفه‌های ارتباطی و روان‌شناختی آسیب‌زا را در محیط‌های شغلی تحت تاثیر قرار دهد. آموزش مداخلات مبتنی بر خودکنترلی با بهبود مهارت خودآگاهی و پذیرش هیجانی، انعطاف‌پذیری شناختی فرد را برانگیخته و باعث بهبود توانایی فرد در استفاده از استراتژی‌های تنظیم هیجان می‌شود که می‌تواند در بهبود عملکرد کلی افراد نقش مفیدی ایفا کنند (کوپر، کولیر، ورونیکا و هاوکی، ۲۰۱۰). بررسی‌ها نشان داده است که توانمند بودن افراد از نظر خودکنترلی هیجانی، روبرو شدن آنها را با چالش‌های زندگی شخصی، اجتماعی و شغلی را آسان می‌کند (مایلز و همکاران، ۲۰۱۵) و در نتیجه آنها می‌توانند

Archive of SID

عملکرد بهتری را در زمینه روابط اجتماعی و شغلی از خود نشان دهند. همچنین این افراد در کنار آمدن با تجربه‌های منفی از موفقیت بیشتری برخوردارند و سازگاری مناسب‌تری را در ارتباط با محیط شغلی از خود نشان می‌دهند. علاوه بر این باید اشاره کرد که یکی از مولفه‌های آموزشی خودکنترلی، آموزش مسئولیت‌پذیری است. چنانکه بر پایه این فرایند افراد یاد می‌گیرند که چگونه با بهره‌گیری از حس مسئولیت‌پذیرانه، برنامه‌ریزی بهتری برای وظایف شغلی خود داشته باشد. بر این اساس، زنان شاغل با بهره‌گیری از برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری در محیط کار، عملکرد شغلی خود را بهبود می‌بخشند.

محدودیت‌های پژوهش حاضر همانند هر پژوهش دیگر، محدود بودن نتایج پژوهش به گروه، جنسیت و منطقه جغرافیایی خاص (کارکنان زن سازمان تربیت بدنی استان اصفهان)، عدم استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و عدم برگزاری مرحله پیگیری بود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که پژوهش حاضر در سایر منطقه جغرافیایی، دیگر گروه‌ها و دیگر جنسیت، با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی و برگزاری مرحله پیگیری صورت پذیرد تا قدرت تعمیم یافته‌ها افزایش یابد. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن بود که آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی شده تاثیر داشته است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که ترتیبی اتخاذ شود که از این روش آموزشی در سازمان‌های ترتبت بدنی و دیگر سازمان‌هایی که به نوعی قلدری سازمانی در آنها به چشم می‌خورد، استفاده شود.

تضاد منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافعی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری به شماره ۹۶/۱۷۵۹۳۱ بود. بدین وسیله از تمام زنان حاضر در پژوهش و مسئولین سازمان تربیت بدنی استان اصفهان که همکاری کاملی جهت اجرای پژوهش داشتند، قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

- اسدی، ح؛ قنبرپورنصرتی، ا؛ قربانی، م.ح؛ دوستی، م.(۱۳۸۸). *رابطه یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران*، نشریه مدیریت ورزشی، ۱: ۲۴۷ - ۲۳۷.
- بختیارنصرآبادی، ح؛ رجایی پور، س؛ سلیمی، ق؛ طاهرپور، ف؛ پرتوف، م.(۱۳۸۸). *بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی*، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۹(۱): ۷۶ - ۵۷.
- جان بزرگی، م؛ نوری، ن؛ آگاه هریس، م.(۱۳۸۷). *آموزش اخلاق، رفتار اجتماعی قانون پذیری به کودکان راهنمای عملی*، تهران: انتشارات ارجمند.
- قلی پور، آ؛ بد، م؛ فاخری کوزه کنان، س؛ باغستانی برزگی، ح. (۱۳۸۹). *رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان*، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، ۹(۳۴): ۲۰۶ - ۱۸۷.
- قمی، ن؛ قاسمی پیربلوطی، م؛ نصراصفهان، م؛ بقایی حسین آبادی، ح.(۱۳۹۶). *پیش بینی سلامت عمومی کارکنان با استفاده از نظام تشویق و تنبیه، عملکرد فردی و عملکرد سازمانی در شرکت گاز شهر اصفهان*، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۸(۱): ۱۲۶ - ۱۱۹.
- لاهورتی اشکوری، ط؛ رودگرنژاد، ف. (۱۳۹۴). *نقش تعارض بر عملکرد شغلی با اثر میانجی گری خلاقیت و نوآوری، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، گیلان*، موسسه پویندگان اندیشه های نو و شهرداری صومعه سرا، مجتمع فرهنگی و هنری فارابی اداره فرهنگ و ارشاد.
- محبوبی، ط؛ سلیمی، ح؛ حسینی، س.ع.(۱۳۹۴). *تأثیر آموزش خودکنترلی هیجانی بر کاهش پرخاشگری کلامی دانشجویان دانشگاه پیام نور*، دوفصلنامه شناخت اجتماعی، ۴(۲): ۱۳۷ - ۱۲۴.
- مهرداد، ع؛ والی نژاد، آ.(۱۳۹۳). *رابطه ادراک بی عدالتی سازمانی با استرس شغلی و قلدری سایبری*، نقش تعدیل کنندگی ضریب سختی پذیری. *مجله روان شناسی اجتماعی*، ۲(۳۱): ۸۸ - ۶۷.
- موذن جمشیدی، م؛ حق پرست کنارسری، ن.(۱۳۹۵). *بررسی تأثیر کژتابی های سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی قلدری سازمانی* (مورد مطالعه: کارکنان شرکت های تولیدی صنایع غذایی در شهرک های صنعتی استان گیلان)، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۲): ۳۲۰ - ۲۹۷.

- An, Y., Kang, J.(2016). Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian Nursing Research*, 10(3): 234 - 239.
- Attell, B.K., Brown, K.K., Treiber, L.A.(2017). Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*, 65: 210 - 221.
- Baay, P.E., Ridder, D.T.D., Eccles, J.S., Lippe, T., Van Aken, M.A.J.(2014). Self - control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3): 443 - 451.
- Bentley, T.A., Catley, B., Cooper - Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M.P., Dale, A., Trenberth, L. (2012). Perceptions of workplace bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management strategies. *Journal of Tourism Management*. 33: 351 - 360.
- Buckholdt, K.E.; Parra, G.R. & JobeShields, L. (2009). "Emotion regulation as a mediator of the relation between emotion socialization and deliberate self - harm". *The American Journal of Orthopsychiatry*, 79(4), 482 - 490.
- Cisler, J.M.; Olatunji, B.O.; Feldner, M.T. & Forsyth, J.P. (2010). "Emotion regulation and the anxiety disorders: An integrative review". *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 32(1), 68-82.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Cooper, J. M., Collier, J., Veronica, J., and Hawkey, J. C. (2010). Beliefs About Personal Control and Self Management in 30 - 40 Year Old Living with Inflammatory Bowel Disease: A Qualitative Study, *International Journal of Nursing Studies*, 47(12): 1500 - 1509.
- Der Ploeg, R., Steglich, C., Veenstra, R.(2019). The way bullying works: How new ties facilitate the mutual reinforcement of status and bullying in elementary schools. *Social Networks*, In Press, Corrected Proof.
- Dewall, N., Gilman, R., Sharif, V., Carboni, I., and Rice, K.G. (2012). Left Out, Sluggardly, and Blue: Low Self - Control Mediates the Relationship Between Ostracism and Depression, Personality and Individual Differences. 53(7): 832 - 837.
- Fosca, G.M. (2008). *Beyond the Parent child Dyad: Testing Family Systems influences on Children's Emotion Regulation*, Doctoral Dissertation of Philosophy, Marquette University, Milwaukee, Wisconsin.
- Friese, M., and Hofmann, W. (2009). Control Me or I Will Control You: Impulses, Trait Self Control, and The Guidance of Behavior, *Journal of Research in Personality*, 43(5): 795 - 805.
- Gailliot, M. T., Brandon, J. S., and Maner, K. J.(2007). Differentiating the Effects of Self - Control and Self - Esteem on Reaction to Mortality Salience, *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6): 894 - 901.

- Hartin, P., Birks, M., Lindsay, D.(2018). Bullying and the nursing profession in Australia: An integrative review of the literature, *Collegian*, 5(6): 613 - 619.
- Hessels, J., Rietveld, C.A., Zwan, P.(2017). Self - employment and work - related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(3): 178 - 196.
- Jawahar. I. M., & Carr. D., (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (4): 330 - 349.
- Jia, M., Mikami, A.(2018). Issues in the assessment of bullying: Implications for conceptualizations and future directions. *Aggression and Violent Behavior*, 41: 108 - 118.
- Johnson, R.E., Lin, S., Lee, H.W.(2018). Chapter Three - Self - Control as the Fuel for Effective Self - Regulation at Work: Antecedents, Consequences, and Boundary Conditions of Employee Self - Control. *Advances in Motivation Science*, 5: 87 - 128.
- Joseph, M., and Strayhorn, JR. M. D.(2002). Self - Control: Toward Systematic Training Programs, *American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 41(1): 17 - 27.
- Kalbers, L.P., Cenker, W.J.(2008). The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting, *Journal of Managerial*, 20(3): 327 - 347.
- Katzell, R.A., Thompson, D.E., Guzzo, R. A. (1992) How job satisfaction and job performance are and are not linked, New York: Lexington Books.
- Kun, B. & Demetrovics, Z. (2010). Emotional intelligence and addictions: A systematic review". *Substance Use & Misuse*, 45(7 - 8): 1131 - 1160.
- Kwak, H., Anderson, R.E., Leigh, T.W., Bonifield, S.D.(2019). Impact of salesperson macro - adaptive selling strategy on job performance and satisfaction. *Journal of Business Research*, 94: 42 - 55.
- 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*, 23(5):, 739-753.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (2003). Measuring emotional with the MSCEIT V.2.0. *Emotion*, 3, pp. 97 - 105.
- Miles, S.R.; Tharp, A.T., Stanford, M.; Sharp, C.; Menefee, D. & Kent, T.A. (۲۰۱۵). "Emotion dysregulation mediates the relationship between traumatic exposure and aggression in healthy young women". *Personality and Individual Differences*, ۷۶: ۲۲۷ - ۲۲۲.
- Motowidlo, J.S. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12: 39 - 55.

- Obeidat, R.F., Qan'ir, Y., Turaani, H.(2018). The relationship between perceived competence and perceived workplace bullying among registered nurses: A cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 88: 71 - 78.
- Prem, R., Kubicek, B., Diestel, S., Korunka, C.(2016). Regulatory job stressors and their within - person relationships with ego depletion: The roles of state anxiety, self - control effort, and job autonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 92: 22 - 32.
- Raza, S.A.(2010). Relationship between organizational climate and performance of teachers in public and private colleges of PUNJMB, Pakistan.
- Rotundo, M., Sackett, P.(2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy capturing approach, *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, pp. 66–80.
- Sanford, R.(2009). The Impact Of Activity - Based Costing on Organizational Performance. Degree Doctor, Nova Southeastern University. 50 - 61.
- Sheppes, G., Catran, E., & Meiran, N. (2009). Reappraisal (but not distraction) is going to make you sweat: Physiological evidence for self - control effort. *International Journal of Psychophysiology*, 71: 91 - 96.
- Swanson, B.E., Robert, P. B., and Sofranko, A. (1998). Improvement of Agricultural Extension (a reference manual). Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Thomas, H.C., 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.
- Vartia - Vaananen, M. (2003). Workplace bullying: A study on the work environment, well - being and health. Doctoral dissertation, Finland, University of Helsinki, Faculty of Arts, Department of Psychology.
- Yuen, K.F., Loh, H.S., Zhou, Q., Wong, Y.D.(2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110: 1 - 12.