

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش

دوره ۱۴، شماره ۲، پاییز ۱۴۰۱

ص ص: ۵۴-۳۹

اثر قلدری سازمانی بر استرس شغلی با نقش میانجی درگیری و امنیت شغلی در مربیان ورزشی

ایمان صفائی*^۱ - ندا گلیج^۲

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران. ۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت

بدنی و علوم ورزشی، واحد آیت‌الله آملی، دانشگاه آزاد اسلامی، آمل، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۵، تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۲/۲۳)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی اثر قلدری سازمانی بر درگیری شغلی و استرس با نقش میانجی گر امنیت شغلی در مربیان ورزشی بود. نوع پژوهش توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مربیان ورزشی باشگاه‌های ورزشی استان خراسان جنوبی (۶۰۰ نفر) بود. تعداد اعضای نمونه بر مبنای استفاده از جدول کرجسی-مورگان ۲۳۴ نفر تعیین شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد ارزیابی قلدری ایلینویز (۲۰۰۱) و پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳)، پرسشنامه درگیری شغلی لاداهل و کنجر (۱۹۹۵) و پرسشنامه امنیت شغلی نیسی و همکاران استفاده شد. پایایی ابزارها با آزمون آلفای کرونباخ قلدری سازمانی ۰/۹۹، استرس شغلی ۰/۷۴ و درگیری شغلی ۰/۹۵ و امنیت شغلی ۰/۹۰ تأیید شد. نتایج نشان داد درگیری شغلی و امنیت شغلی تأثیر معناداری بر استرس شغلی مربیان ورزشی خراسان جنوبی دارند و آن را میانجی‌گری می‌کنند. همچنین قلدری سازمانی از طریق درگیری شغلی و امنیت شغلی تأثیر معناداری بر استرس شغلی مربیان ورزشی خراسان جنوبی دارد. افزون بر این قلدری سازمانی بر درگیری و امنیت شغلی تأثیر منفی دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش، شناسایی و کنترل عوامل ایجادکننده و تشدیدکننده رفتارهای انحرافی و زمینه‌های بروز آن به دلیل تأثیرات منفی قلدری بر استرس، عملکرد شغلی، سلامت روانی و امنیت شغلی کارکنان می‌تواند مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی

استرس شغلی، امنیت شغلی، درگیری شغلی، قلدری سازمانی.

مقدمه

پژوهش بر روی استرس شغلی رسم دیرینه در پژوهش‌های سازمانی است. اخیراً پژوهشگران سازمان، نه تنها حیطه پژوهش‌هایشان را بر روی استرس شغلی گسترش داده‌اند، بلکه به بررسی واکنش افراد به استرس شغلی از طریق به‌کارگیری فرایندهایی مانند بهبود شغلی که پتانسیل کاهش تأثیرات منفی در استرس شغلی را دارد، پرداخته‌اند (۱). استرس شغلی به عکس‌العمل‌های جسمانی و عاطفی فرد که در نتیجه تعامل بین او محیط کاری‌اش که در اثر انتظارات شغلی فراتر از قابلیت‌ها و منابع موجود از شخص شکل می‌گیرد، اطلاق می‌شود (۲). استرس مفهوم گسترده‌ای است که به وقایع یا ویژگی‌های ماندگار محیطی، واکنش یک شخص به این رویدادها یا تعاملات بین شخص و محیط گفته می‌شود. از این رو به‌منظور پرهیز از ابهام، پژوهشگران سعی دارند تا به‌طور خاص از واژه استرس‌زا و فشارها استفاده کنند. عوامل استرس‌زا ویژگی‌ها و رویدادهای کاری هستند که منجر می‌شود تا افراد در اثر فشارهایی که از شرایط محیط کاری نشأت می‌گیرد، واکنش‌هایی از خود نشان دهند. برای مثال این واکنش‌ها شامل پاسخ‌های جسمانی یا روان‌شناختی‌ای هستند که فرد آن را تجربه می‌کند و ممکن است آزرده‌گی‌های منفی را برای سلامت، بهزیستی روانی و جسمی شخص به‌وجود آورند (۳). از عوامل استرس‌زای شغلی می‌توان به ادراکات فرد از فشار کاری، فشار زمان، پیچیدگی شغلی، قلدری محیط کار و نداشتن امنیت شغلی اشاره کرد. عوامل استرس‌زا می‌توانند فعالیت‌هایی را که تسلط، رشد شخصی یا سودمندی‌هایی که فرد در آینده به‌دست خواهد آورد و به‌دنبال آن است، تحت تأثیر قرار دهد (۴). نتایج پژوهشی نشان داد هنگامی که کارکنان با عوامل استرس‌زای شغلی روبه‌رو می‌شوند، سطح فشار بر فرد افزایش می‌یابد و حالت عاطفی آنها خیلی سریع دچار اختلال می‌شود (۵). در بین

مشاغل ورزشی، مربیگری ورزش ذاتاً حرفه‌ای استرس‌زا به‌شمار می‌رود، چراکه مربیان باید همزمان نقش‌های چندگانه‌ای را به‌عهده بگیرند و به انتظارات گوناگون پاسخگو باشند. همچنین آنان با مجموعه‌ای از استرس‌های سازمانی، عملکردی، زمینه‌ای، بین فردی و درون فردی مواجهند که سعی می‌کنند تا به‌نحوی با آن کنار بیایند، زیرا استرس شغلی در حرفه مربیگری می‌تواند بر عملکرد ورزشی مربیان تأثیرات منفی بر جا بگذارد (۶). در پژوهشی گزارش شد استرس شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد با رفتاری سکوت‌آمیز مانند هنگامی که به رویدادی اجتماعی دعوت نشده یا در مکالمات نادیده گرفته شود، مواجه شود (۵).

با توجه به آنچه بیان شد، لازم است تا به پیشایندهایی مانند فشار کاری زیاد، عدم امنیت شغلی و قلدری سازمانی که احتمالاً می‌توانند بر استرس شغلی مربیان ورزشی تأثیرگذار باشند، پرداخت. از جمله این پیشایندها که می‌تواند موجب بروز رفتارهای مخرب شده و در پی آن به بروز واکنش منفی در کارکنان، استرس شغلی، فشار روانی و سایر عملکردهای مخرب محیط کاری منجر شود، می‌توان به قلدری سازمانی اشاره کرد. طی دو دهه اخیر، پژوهش‌های متعدد شواهد فراوانی از تأثیرات سمی قلدری محیط کار برای کارکنان و سازمان‌های آنها که در معرض آن قرار دارند، فراهم آورده است (۷). رفتار قلدری در محیط کار به اقدامات مداوم و عمدی گفته می‌شود که به کنترل درآوردن یا آسیب رساندن به جامعه هدف منجر می‌شود. همچنین در تعریفی دیگر از قلدری در محیط کار به‌طور عمده به سوء رفتارهای تکراری آسیب‌زننده به سلامت یک همکار یا هم‌تا که می‌تواند سبب به‌وجود آمدن چالش و گاهی اوقات سبب آشفتگی کارکنان و به‌وجود آمدن تعارضات محیط کاری شود، اطلاق می‌شود. قلدری سازمانی می‌تواند به‌صورت کلامی یا غیر کلامی، تهدید به رفتارهای

یافته‌های متناقض و ابهام در پژوهش‌های انجام‌گرفته در مورد اینکه برخی از پژوهش‌ها تأثیرگذاری قلدری سازمانی بر استرس شغلی را گزارش کردند و برخی دیگر به تأثیر استرس شغلی بر قلدری سازمانی اشاره داشته‌اند، احتمالاً می‌توان نتیجه گرفت که مکانیسم‌های میانجی در این زمینه وجود دارند. از متغیرهایی که احتمالاً می‌توانند این رابطه را میانجی‌گری کنند، می‌توان به مدیریت عالی، درگیری شغلی و عدم امنیت شغلی اشاره کرد.

درگیری شغلی به نمایش شور، انرژی و اشتیاق کارکنان در جهت دستیابی به اهداف کاری با احساس اجرای وظیفه شغلی با درگیر شدن کامل و متعهدانه، تعریف شده است. همچنین درگیری شغلی را می‌توان نشان دادن رفتارهای مرتبط با کسب نتایج مثبت و خاص شغلی خواند. درگیری شغلی می‌تواند سبب تقویت قابلیت افراد و تمرکز تلاش‌ها برای فعالیت‌های کاری شود که در نتیجه سبب افزایش عملکرد در طول زمان می‌شود. همچنین درگیری شغلی به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به کار، و احساس رضایت که با قدرتمندی، فداکاری و وقف شدن در کار همراه است، تعریف شده است (۱۵). در همین زمینه افراد با درگیری شغلی بیشتر، تمایل به تطبیق بهتر با نیازهای فزاینده محیط کاری و آمادگی برای سازگاری بیشتر با تغییرات سازمانی و تمایل به غلبه بر چالش‌های محیط کاری دارند (۱۶). تبادلات اجتماعی منظم می‌تواند به‌واسطه سیستم کاری منسجم در میان کارکنان و روابط بین‌فردی آنان با یکدیگر توسعه یابد. همچنین ایجاد نگرش مثبت در کارکنان در زمینه اجرای برنامه‌های کاری منسجم توسط سازمان به شکلی که آنان از منابع اجتماعی و اقتصادی در جهت افزایش عزت نفس و احساس موفقیت شخصی خود بهره‌گیرند، می‌تواند سبب برقراری رابطه

خرابکارانه، مخرب یا گوشه‌گیرانه و ارباب باشد و از آن تحت عنوان الگویی از اقدامات منفی که در یک دوره معین زمانی از فرد دیده می‌شود، یاد کرد (۸). شواهد زیادی مبنی بر عواقب منفی قلدری سازمانی وجود دارد که شامل سلامت روانی پایین، افسردگی، استرس، اضطراب و سطوح پایین بهزیستی عاطفی می‌شود. همچنین قلدری سازمانی سبب تأثیرات منفی بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی پایین نسبت به عملکرد شغلی می‌شود. بعلاوه بر نگرش و کیفیت بهزیستی کاری کارکنان تأثیرگذار است (۹). نتایج پژوهش همایونی و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد بین اوباشگری سازمانی و مؤلفه‌های آن با خستگی مزمن و نارسایی‌های شناختی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین از میان مؤلفه‌های اوباشگری سازمانی، رفتار تهدیدکننده شهرت شخصی، یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های نارسایی‌های شناختی شغلی است (۱۰). تعارض نقش، حجم کار، ابهام نقش، عدم امنیت شغلی و مطالبات شناختی از عوامل مهم استرس‌زایی است که به قلدری محیط کار منجر می‌شود (۱۱). گوپتا و بخشی^۱ (۲۰۱۸) ارتباط غیرمستقیم بین قلدری در محل کار از طریق استرس شغلی را گزارش کردند (۱۲). افرادی که تحت قلدری سازمانی قرار می‌گیرند تجربه مشکلات روان‌شناختی مانند اضطراب، افسردگی، فرسودگی و استرس شغلی و همچنین مسائل روانی مانند استرس، اختلال خواب و پرخاشگری را از خود نشان می‌دهند (۱۳). مواجه شدن با فشارها و استرس‌های شغلی، انگیزتگی منفی را به دنبال آورده در آنها انعکاس می‌یابد و سبب تحریک تنش یا افزایش عصبانیت و قلدری سازمانی خواهد شد (۱۴). قلدری سازمانی از این منظر دارای اهمیت است که سبب به وجود آمدن استرس‌های مرتبط با حرفه در کارکنان می‌شود (۸). با توجه به آنچه بیان شد و همچنین بر اساس

مثبت دوجانبه که در نهایت به درگیری شغلی‌شان بینجامد، شود (۱۷).

سهرابی و همکاران (۲۰۱۸) گزارش کردند قلدری سازمانی تأثیری مخرب و منفی بر درگیری و استرس شغلی دارد. آنان دریافتند عدم امنیت شغلی بر استرس شغلی تأثیر معنادار دارد و سبب افزایش آن می‌شود (۱۸). نتایج پژوهشی نشان داد انجام اقدامات مطلوب در جهت حمایت عاطفی کارکنان می‌تواند سبب درگیری شغلی بیشتر کارکنان و حفظ و نگهداری بیشتر آنان در شغلشان شود (۱۹). در همین زمینه غفاری و عاشوری (۲۰۱۷) دریافتند که قلدری سازمانی می‌تواند به‌عنوان عاملی در جهت افزایش تمایل به ترک خدمت در اثر استرس شغلی قلمداد شود (۲۰). سالانوا و اورتگ‌مالدونادو^۱ (۲۰۱۹) بیان می‌کنند چنانچه یک برنامه از مداخلات به‌منظور توسعه سرمایه روان‌شناختی کارکنان و با مشارکت آنان در خلق سازمانی سالم صورت گیرد، می‌تواند به افزایش درگیری شغلی افراد با کار و کاهش استرس شغلی آنان منجر شود (۲۱). نتایج پژوهشی دیگر نشان داد ویژگی شخصیتی بیش‌فعال رابطه مستقیم با درگیری شغلی و عملکرد شغلی دارد که خود در ایجاد فرهنگ مثبت و پویا و بدون استرس شغلی با مشارکت حداکثری عوامل سازمانی، نقش بسزایی دارد (۲۲).

سازوکار دیگری که در این پژوهش به‌عنوان متغیر میانجی در ارتباط قلدری سازمانی و استرس شغلی در نظر گرفته شده است، امنیت شغلی است. نگرانی‌های بالقوه‌ای در بین کارکنان جهت از دست دادن شغلشان در جهان در حال تغییر وجود دارد و هنگامی که این نگرانی از دیدگاه روان‌شناختی بررسی می‌شود، از آن به‌عنوان ادراک ذهنی یاد می‌شود و این نگرانی تنها در سطح فردی و شخصی نیست، بلکه در سطح اجتماع که ناامنی شغلی وجود دارد

نیز ادراک می‌شود (۲۳). از عوامل استرس‌زای شغلی می‌توان به برداشت شخص از تضاد شغل، ابهام نقش، سیاست‌ها، خط قرمزها و عدم امنیت شغلی اشاره کرد. احساس عدم امنیت شغلی، چالش یا مانعی استرس‌زاست که با ایجاد محدودیت‌های روان‌شناختی از رسیدن فرد به هدف یا رشد شخصی جلوگیری می‌کند (۴). همچنین سیاست‌های نادرست سازمانی در برقراری روابط درست با کارکنان موجب احساس عدم امنیت شغلی در آنان می‌شود (۲۴).

امروزه کارکنان گوناگون در صنایع مختلف تحت تأثیر فشارهای کاری، محدودیت‌های زمانی، شرایط سخت شغلی، آموزش ناکافی در جهت محافظت از خود، احساس عدم سلامت روانی و عدم امنیت شغلی در محیط کاری، در معرض قلدری کاری قرار دارند (۲۵). ارتباط مستقیمی بین جو امنیتی مثبت سازمانی با سلامت روان‌شناختی و جسمانی کارکنان وجود دارد. از این رو پیشنهاد می‌شود روابط دوجانبه میان سازمان با کارکنان در جهت افزایش سلامت در سازمان شکل گیرد (۲۶). سازمان باید به‌منظور از بین بردن قلدری سازمانی با کارکنان خود روراست باشد و محیط کاری را به‌وجود بیاورند که توأم با آزادی باشد تا از طریق آن کارکنان بتوانند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهند و کمتر در معرض احساس قلدری قرار گیرند. افزون‌بر این مدیران باید سیاست‌هایی مانند سیاست تحمل صفر، ضد زورگویی و سیاست ضد آزار و اذیت را به‌منظور کاهش برداشت‌های منفی از قلدری سازمانی برای کارکنان در سازمان به‌وجود آورند تا از این طریق افراد در شغل خود احساس امنیت کنند و با حرفه خویش بیشتر مأنوس شوند (۲۷). همچنین جلوگیری از تأثیرات منفی قلدری محیط کار نیازمند استفاده از راهبردهایی به‌منظور توسعه سرمایه روان‌شناختی افراد و سیاست‌گذاری‌های به‌منظور جلوگیری

هست، بودند. تعداد اعضای نمونه با توجه به حجم جامعه (۶۰۰) و بر مبنای استفاده از جدول کرجسی - مورگان^۱ ۲۳۴ نفر تعیین شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا فهرست باشگاه‌های ورزشی موجود در سطح استان در رشته‌های ورزشی مختلف تهیه شد، سپس از فهرست انتخابی به‌صورت تصادفی در هشت شهر و از هر شهر چند باشگاه ورزشی انتخاب شدند. به‌منظور همگن‌سازی گروه‌های موردنظر از ملاک‌های ورودی حداقل سن از ۲۰ سال و از حداقل تجربه ۳ سال استفاده شد. از مجموع ۲۳۴ پرسشنامه توزیع شده ۲۳۰ پرسشنامه واجد ملاک‌های لازم برای تحلیل داده‌ها تشخیص داده شد.

برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد:

۱. پرسشنامه قلدری سازمانی ایلینویز^۲ (۲۰۰۱): این ابزار شامل ۱۸ گویه با سه مؤلفه قلدری، زدو خورد و قربانی است. طیف نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (هرگز تا همیشه) و هر ماده دارای ارزشی بین یک تا پنج‌گزینه‌ای است که به هر گزینه امتیازی نسبت داده شده است. امتیازات از ۱۸ پرسش با یکدیگر جمع می‌شوند. حداقل امتیاز ممکن ۱۸ و حداکثر ۹۰ است. اسپلیج و هالت^۳ (۲۰۰۱) برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کردند که ضریب آلفا ۰/۸۳ به‌دست آمد. غفاری و عاشوری (۱۳۹۶) پایایی پرسشنامه را ۰/۷۹ گزارش کردند (۲۰).

۲. پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس^۴ (۱۹۸۳): این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه است که روی مقیاس پنج‌درجه‌ای از یک «کاملاً مخالف» تا پنج «کاملاً موافقم» به آن پاسخ داده می‌شود. همچنین دارای دو مؤلفه

قلدری محیط کار و کاهش ترک شغل کارکنان به‌واسطه ترس از عدم امنیت شغلی در محیط کاری است (۲۸). با توجه به آنچه در پژوهش‌های انجام‌گرفته بیان شد و اهمیت پرداختن به موضوع استرس شغلی و قلدری سازمانی در میان مربیان ورزشی، به‌عنوان آموزش‌دهندگان و تربیت‌کنندگان ورزشکاران و قهرمانان کشور و با توجه به اینکه ماهیت ورزش با همکاری و کار گروهی گره خورده است و کسب موفقیت در ورزش و نقشی که مربیان می‌توانند در آن داشته باشند و همچنین با توجه به اینکه استرس شغلی در مربیان ورزشی می‌تواند در کاهش بهره‌وری، انگیزه‌ها و مهارت‌های آنان و به‌تبع آن به ورزشکاران انعکاس یابد و از آنجا که میزان بالای استرس شغلی می‌تواند به فرسودگی شغلی، قصد ترک از کار و بروز رفتارهای ستیزه‌گرایانه میان مربیان، ورزشکاران و عوامل باشگاه منجر شود و با در نظر گرفتن تأثیرات منفی قلدری سازمانی بر نگرش‌های عاطفی شغلی و سازمانی افراد و همچنین نبود پژوهشی مستقیم که سازوکارهای میانجی تأثیرگذار مانند درگیری شغلی و امنیت شغلی بر استرس شغلی و قلدری سازمانی را بررسی کرده باشد، محققان بر آن شدند تا به این پرسش پاسخ دهند که تأثیر قلدری سازمانی بر استرس شغلی با نقش میانجی‌گر درگیری شغلی و امنیت شغلی در مربیان ورزشی خراسان جنوبی چگونه است؟

روش‌شناسی

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است که با رویکرد تحلیل مسیر انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش تمامی مربیان ورزشی شاغل در باشگاه‌های ورزشی استان خراسان جنوبی در سال ۱۳۹۸ که تعداد آنها ۶۰۰ نفر

3. Espelage & Holt
4. Parker and Dekotis

1. Krejcie and Morgan
2. Illinois-bullying-scale

تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کار است. شایان ذکر است که این پرسشنامه دارای نه زیرمقیاس به ترتیب زیر است: تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش، تعهد سازمانی و دفاع از سازمان است که از آن استفاده شد. سهرابی و همکاران (۲۰۱۸) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۳ گزارش کردند (۱۸). در این پژوهش برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی و برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی به شیوه همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای قلدری سازمانی ۰/۹۹، برای استرس شغلی ۰/۷۴، برای درگیری شغلی ۰/۹۵، برای امنیت شغلی ۰/۹۰ برآورد شد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری به کار رفت (۱۸).

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد از مجموع ۲۳۰ نفر، ۳۵ نفر (۱۵/۶ درصد) ۲۰ تا ۲۵ ساله، ۱۳۵ نفر (۶۰ درصد) ۲۵ تا ۳۰ ساله و ۴۵ نفر (۲۰ درصد) بیشتر از ۳۰ سال هستند. ۱۷۰ مورد (۷۵/۶ درصد) مرد و ۵۰ نفر (۲۲/۲ درصد) زن هستند. تعداد افراد با سابقه مربیگری از سه تا پنج سال ۳۰ نفر (۱۳/۳ درصد)، تعداد افراد با سابقه مربیگری پنج تا ۱۰ سال ۹۵ نفر (۴۲/۲ درصد)، با سابقه مربیگری ۱۱ تا ۱۵ سال ۷۵ نفر (۳۳/۳ درصد) و با سابقه مربیگری بیشتر از ۱۵ سال ۲۵ نفر (۱۱/۱ درصد) داشتند. ۱۱۰ نفر (۴۸/۹ درصد) از افراد نمونه دارای سابقه قهرمانی در سطح شهرستان، ۸۰ نفر (۳۳/۳ درصد) دارای سابقه قهرمانی در سطح استان، ۱۰ نفر (۴/۴ درصد) دارای سابقه قهرمانی در سطح کشوری و ۳۰ نفر (۱۳/۳ درصد) فاقد سابقه قهرمانی

(فشار زمانی و اضطراب) مربوط به شغل است و شرکت‌کنندگان به سؤالاتی مانند شغلم مرا عصبی و ناراحت می‌کند یا کار در این سازمان وقت گذراندن با خانواده‌ام را دشوار می‌کند، ارزیابی شدند. سهرابی و همکاران (۲۰۱۸) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۲ گزارش کردند (۱۸).

۳. پرسشنامه درگیری شغلی لاداهل و کنجر (۱۹۹۵): پرسشنامه درگیری شغلی (مشارکت کاری) توسط لاداهل و کنجر (۱۹۹۵) با هدف اینکه فرد تا چه اندازه از وقت خود را با شغلش سپری می‌کند و در اصطلاح درگیری کاری او چقدر است، طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه با مقیاس لیکرت است که با توجه به مقیاس زیر، یکی از گزینه‌هایی را که متناسب شخص است، توسط او انتخاب می‌شود. یک=کاملاً موافقم، دو= موافقم، سه= مخالفم، چهار= کاملاً مخالفم. امتیازات عبارات با یکدیگر جمع می‌شود و نتیجه نهایی به دست می‌آید. اگر امتیاز حاصله بیشتر از ۴۰ باشد، درگیری شغلی فرد زیاد است و هرچه این امتیاز به ۸۰ نزدیک‌تر شود، درگیری شغلی فرد نیز زیادتر خواهد بود. در غیر این صورت شغل فرد بخش کوچکی از زندگی او را تشکیل می‌دهد و درگیری شغلی چندانی ندارد. نمونه سؤالات پرسشنامه شامل علاوه بر ساعت موظف کاری‌ام، در سازمان می‌مانم تا کارم را به اتمام برسانم، حتی اگر بابت آن حقوقی به من تعلق نگیرد یا بیشتر رضایتی که در زندگی خود دارم، ناشی از شغلم هست. سهرابی و همکاران (۲۰۱۸) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۰ گزارش کردند (۱۸).

۴. پرسشنامه امنیت شغلی^۲: این ابزار توسط نیسی و همکاران در سال ۱۳۷۹ در ایران تهیه شد. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال است که در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. هدف اصلی از طراحی این پرسشنامه شناسایی عوامل

بودند. همچنین برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. از آنجا که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، همبستگی است، از این رو

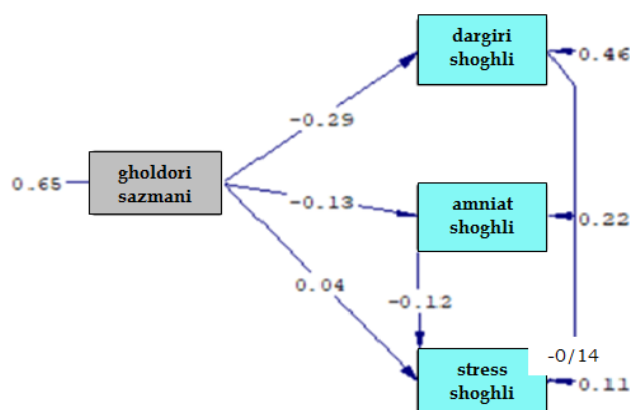
جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای درون‌زا و برون‌زا

| متغیر | قلدری سازمانی | درگیری شغلی | امنیت شغلی | استرس شغلی |
|---------------|---------------|-------------|------------|------------|
| قلدری سازمانی | ۱ | | | |
| درگیری شغلی | -۰/۳۳** | ۱ | | |
| امنیت شغلی | -۰/۲۱** | ۰/۵۴** | ۱ | |
| استرس شغلی | ۰/۲۲** | -۰/۴۰** | -۰/۳۳** | ۱ |

همبستگی‌های ** در سطح آلفای ۰/۰۱ و همبستگی‌های * در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است.

مقایسه الگوها و همچنین برآورد پارامترهای الگو در بین گروه‌های مختلف استفاده شود (۲۹). از روش حداکثر احتمال برآورد الگو از بین شاخص‌های نیکویی برازش شاخص مجذور کای دو، شاخص نیکویی برازش، شاخص نیکویی برازش انطباقی، خطای ریشه مجذور میانگین و ... برای برازش الگو استفاده شد. ضرایب مسیر مدل فرضی در شکل ۱ و ضرایب مسیر متغیرهای برون‌زا و درون‌زا در جدول ۲ ارائه شده است.

بر اساس اطلاعات جدول ۱ می‌توان گفت که بیشترین همبستگی مشاهده شده بین امنیت شغلی و درگیری شغلی است، این همبستگی مثبت و معنادار گزارش شد. افزون بر این کمترین همبستگی مشاهده شده بین امنیت شغلی و قلدری سازمانی است. این همبستگی منفی و معنادار است. به منظور بررسی برازش مدل مفهومی با داده‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شد. این روش از آن رو انتخاب شد که این رویکرد از تکنیک‌های ترتیبی حداقل مجذور برتر است و می‌تواند به منظور ارزیابی کفایت الگوهای نظری،



Chi-Square=57.14, df=1, P-value=0.00000, RMSEA=0.502

شکل ۱. ضرایب مسیر مدل فرضی در مدلیابی استرس شغلی

- Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
- Root Mean Square Error (RMSEA)

- Ordinary least square techniques
- χ^2
- Goodness of Fit Index (GFI)

جدول ۲. ضرایب مسیر متغیرهای برون‌زا و درون‌زا

| پیش‌بین | ملاک | بتا | خطای استاندارد | تی | پی |
|-------------------|---|-------|----------------|-------|---------|
| | درگیری شغلی | -۰/۲۹ | ۰/۰۶ | -۵/۲۴ | < ۰/۰۱p |
| تأثیرات مستقیم | قدری سازمانی | -۰/۱۳ | ۰/۰۴ | -۳/۲۶ | < ۰/۰۱p |
| | استرس شغلی | ۰/۰۴ | ۰/۰۳ | ۱/۴۶ | > ۰/۰۵p |
| تأثیرات غیرمستقیم | درگیری شغلی | -۰/۱۴ | ۰/۰۳ | -۴/۳۵ | < ۰/۰۱p |
| | امنیت شغلی | -۰/۱۲ | ۰/۰۵ | -۲/۶۶ | < ۰/۰۱p |
| تأثیرات غیرمستقیم | قدری سازمانی از طریق درگیری و امنیت بر استرس شغلی | -۰/۰۶ | ۰/۰۱ | ۳/۹۳ | < ۰/۰۱p |

۰/۸۹، شاخص تعدیل‌شده برازندگی برابر با ۰/۱۳، شاخص برازش مقایسه‌ای^۱ برابر با ۰/۶۱، شاخص برازش نرمال‌شده^۲ برابر با ۰/۶۱، شاخص برازش فزاینده^۳ برابر با ۰/۶۲، شاخص نرمال‌نشده برازندگی^۴ برابر با ۰/۳۷، شاخص برازش نسبی^۵ برابر با ۰/۳۲ و جذر برآورد خطای تقریب برابر با ۰/۵۰۲ به‌دست آمد. هومن و همکاران (۱۳۸۹) بیان می‌کنند زمانی که میزان شاخص برازندگی، شاخص برازش مقایسه‌ای و شاخص برازش فزاینده بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و جذر برآورد خطای تقریب کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد، نشان‌دهنده برازش مناسب و کافی مدل است؛ بنابراین با توجه به شاخص‌های ذیل، مدل از برازش برخوردار نیست؛ همچنین با توجه به شاخص‌ها مشخص می‌شود که مدل با داده‌ها برازش ندارد (جدول ۳).

اثر مستقیم قدری سازمانی بر درگیری شغلی ($\beta = -0.29$) منفی و معنادار، بر امنیت شغلی ($\beta = -0.13$) منفی و معنادار و بر استرس شغلی ($\beta = 0.04$) مثبت و غیرمعنادار است. افزون‌بر این درگیری شغلی به‌طور منفی و معنادار بر استرس شغلی مؤثر است ($\beta = -0.14$). همچنین اثر مستقیم امنیت شغلی بر استرس شغلی منفی و معنادار است ($\beta = -0.12$). افزون‌بر این اثر غیرمستقیم قدری سازمانی بر استرس شغلی از طریق درگیری شغلی و امنیت شغلی بر استرس شغلی ($\beta = -0.06$) منفی و معنادار است.

تعیین برازش مدل

در الگوی پیشنهادی، نتایج آزمون مجذور کای دو به‌منظور بررسی برازش الگوی کلی نشان داد که بین الگوی پیشنهادشده و مشاهده‌شده هماهنگی کاملی وجود ندارد ($\chi^2_{(1)} = 57.14, P < 0.01$). ازاین رو فرض صفر درباره برازش الگو با داده‌ها پذیرفته نمی‌شود. همان‌طور که در

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

| ردیف | نام آزمون | چه زمانی مدل برازنده است؟ | میزان در مدل | نتیجه |
|------|-----------------------|----------------------------|--------------|-------------|
| ۱ | شاخص مجذور کای دو | معنادار نباشد. | ۵۷/۱۴ | عدم برازش |
| ۲ | جذر برآورد خطای تقریب | اگر کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد. | ۰/۵۰۲ | غیر برازنده |
| ۳ | میزان شاخص برازندگی | باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. | ۰/۸۹ | غیر برازنده |

4. Non-Normed Fit Index (NNFI)

5. Relative Fit Index (RFI)

1. Comparative Fit Index (CFI)

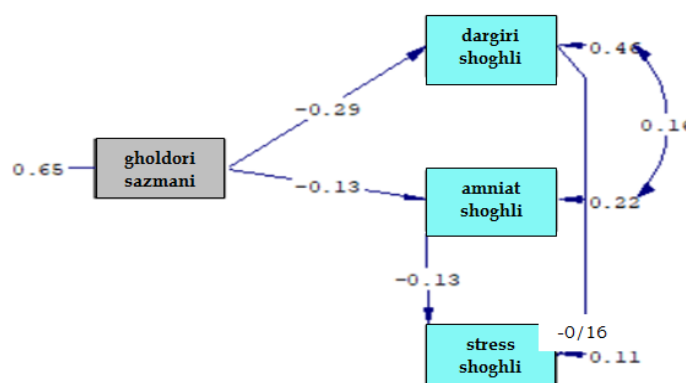
2. Normed Fit Index (NFI)

3. Incremental Fit Index (IFI)

| | | | | |
|---|--------------------------|----------------------------|------|-------------|
| ۴ | شاخص برازش مقایسه‌ای | باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. | ۰/۶۱ | غیر برازنده |
| ۵ | شاخص تعدیل‌شده برازندگی | باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. | ۰/۱۳ | غیر برازنده |
| ۶ | شاخص برازش نرمال‌شده | باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. | ۰/۶۱ | غیر برازنده |
| ۷ | شاخص برازش فزاینده | باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. | ۰/۶۲ | غیر برازنده |
| ۸ | شاخص نرمال‌نشده برازندگی | باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. | ۰/۳۷ | غیر برازنده |
| ۹ | شاخص برازش نسبی | باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد. | ۰/۳۲ | غیر برازنده |

کاهش قابل‌توجهی نشان داد و مشخص شد بین الگوی پیشنهادشده و مشاهده‌شده برازش کامل وجود دارد ($\chi^2(2)=2/21$ و $P<0/05$). میزان شاخص برازندگی برابر با ۱/۰۰، شاخص تعدیل‌شده برازندگی برابر با ۰/۹۵، شاخص برازش مقایسه‌ای برابر با ۰/۹۹، شاخص برازش نسبی برابر با ۰/۹۲، شاخص برازش نرمال‌شده برابر با ۰/۹۹، شاخص برازش فزاینده برابر با ۰/۹۹ و جذر برآورد خطای تقریب برابر با ۰/۰۷۴ و شاخص نرمال‌نشده برازندگی برابر با ۰/۹۶ به‌دست آمد که همگی حاکی از برازش مناسب مدل با داده‌هاست (شکل ۲).

با توجه به عدم برازش مدل، در آخرین مرحله پیرایش و اصلاح مدل بر اساس شاخص‌های اصلاح صورت گرفت. با انتخاب شاخص‌های اصلاح مدل و حذف مسیرهای غیرمعنادار یعنی مسیر مستقیم قلدری سازمانی به استرس شغلی و همبسته کردن مسیر خطای درگیری شغلی به امنیت شغلی این اصلاح به اندازه ۵۴/۹۳ از مقدار مجذور کای می‌کاهد و در نتیجه به مدل برازش‌یافته نزدیک‌تر می‌شود. برونداد پس از اصلاح در مقایسه با پیش از اصلاح از شاخص‌های برازش بهتری برخوردار بود. براساس شاخص‌های برازش جدید نتایج آزمون مجذور کای دو



Chi-Square=2.21, df=1, P-value=0.13684, RMSEA=0.074

شکل ۲. ضرایب مسیر مدل اصلاح‌شده مدلیابی استرس شغلی

حذف مسیر مستقیم قلدری سازمانی به استرس شغلی به‌دلیل غیرمعناداری در مدل پژوهش از برازش کامل برخوردار است. اگرچه هیچ مطالعه‌ای تا به حال چنین مدلی را آزمون نکرده بود، اما یافته‌های این پژوهش با اندک

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثر قلدری سازمانی بر استرس شغلی با نقش میانجی درگیری شغلی و امنیت شغلی بود. شاخص‌های برازش مدل نشان داد که پس از

درگیری شغلی آنان به دلیل بی‌تفاوتی نسبت به کارشان خواهد شد. از این رو باید گفت قلدری در محیط کاری چالشی برای مدیران ایجاد کرده است که در پی آن موجب رفتارهای منفی در کارکنان و محیط کاری می‌شود، اما تأثیرات منفی آن بیش از آن است که به نظر می‌رسد و در بلندمدت موجب اختلال عملکردی سازمان و بیماری‌های روانی در محیط کار می‌شود و این ضرورت را می‌رساند که با شناسایی عوامل ایجادکننده آن در سازمان‌ها و محیط کاری می‌توان آثار منفی آن را کاهش داد و از بروز پدیده قلدری در محیط کاری جلوگیری کرد (۱۳).

آن‌گونه که تحلیل‌ها نشان داد درگیری شغلی بر استرس شغلی در سطح مربیان ورزشی تأثیر منفی و معنادار دارد. در پژوهشی همسو نشان داده شد وجود احساسات و عواطف منفی در شغل سبب دور ساختن افراد از مسائل اخلاقی پسندیده و تضعیف رفتاری آنان می‌شود. از این رو فرد شغل خود را با احساسات منفی می‌نگرد و درگیری او با شغلش کاهش معنادار پیدا می‌کند. همچنین این احساسات منفی موجب استرس شغلی کارکنان می‌شود (۳۴). در پژوهشی دیگر گزارش شد فراهم کردن امکان افزایش مشارکت و تشویق به تصمیم‌گیری‌های صحیح مرتبط با شغل، توانمندسازی در تبادل دانش، ارتقای یکپارچگی و کار گروهی، موجبات محیط کاری سالم و پویا را فراهم می‌آورد که در نتیجه آن استرس‌های شغلی کارکنان به واسطه نتیجه تعاملات سازنده با دیگران، کاهش می‌یابد (۵). به‌طور کلی بر اساس نتایج این پژوهش و پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت نبود سیستم مدیریتی حمایتی در سازمان می‌تواند سبب کاهش درگیری شغلی کارکنان و متعاقب آن افزایش ادراک آنان از استرس شغلی شود (۳۵)، چراکه در این حالت افراد خودشان را در معرض مستثنا شدن یا نادیده‌گیری توسط دیگران می‌بینند (۵). افزون‌بر

مطالعات سهرابی و همکاران (۲۰۱۸)، ژیا و همکاران (۲۰۲۰)، وویی و یین‌هووا (۲۰۱۹) و جیوتی و رانی^۱ (۲۰۱۹) همسوست (۴، ۵، ۱۸، ۳۱).

نتایج پژوهشی نشان داد قلدری سازمانی بر احساس عدم امنیت شغلی تأثیر مستقیم و مثبت دارد. همچنین قلدری سازمانی تأثیر منفی بر درگیری شدن در کار دارد؛ یعنی درگیری در کار با افزایش قلدری سازمانی کاهش می‌یابد (۱۸). هنگامی که درک کارکنان از محیط کار خود، درک مثبت و حمایتی باشد، به بروز نتایج کاری مثبت و درگیری شغلی بالاتر در پاسخ به رفتار مطلوب سازمان با آنان منجر خواهد شد. از سوی دیگر، وجود محیط کاری منفی در جایی که کارکنان تجارب رفتاری منفی و فشارهای بیش‌ازحد در محیط کار خود که ناشی از قلدری سازمانی است را تجربه کنند، به‌طور منفی بر نتایج سازمانی آنان اثرگذار خواهد بود (۳۲). از این رو قلدری سازمانی بر عملکرد روزانه کارکنان نقشی مخرب ایفا می‌کند. همچنین رهبری اخلاقی در سازمان می‌تواند به رشد ادراک مثبت کارکنان از حمایت سازمان و مقابله با قلدری سازمانی از سوی مدیران ارشد منجر شود. درک کارکنان از رفتار مناسب مقامات ارشد سازمانی با کارکنان و تعاملات مثبت و حمایتی آنان در برقراری روابط سازنده با کارکنان، سبب احساس ادراک عدالت در آنان شده و موجب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی آنان خواهد شد (۳۳)؛ در تبیین این یافته می‌توان گفت در واحدهایی که این قبیل حوادث را گزارش می‌کنند، چنانچه ارتباط حمایتی شغلی، روان‌شناختی و اجتماعی با کسانی که احساس قرارگیری در معرض قلدری در محیط کار دارند با سازمان برقرار نشود، آنان به‌واسطه به‌وجود آمدن عدم اطمینان در خود از طرف سازمان، به لحاظ روان‌شناختی دچار احساس عدم امنیت شغلی خواهند شد. همچنین این احساس توأم با کاهش

خواهند داشت. به عبارتی مسئولیت تولید کمی دارند، بنابراین احساس کنترل و نهایت درگیری شغلی به میزان زیادی کاهش خواهد یافت. از این رو می توان گفت حمایت از مربیان ورزشی و دادن استقلال شغلی به آنان در تصمیم گیری ها و به وجود آوردن این احساس در آنان که در همه حال و در پیروزی ها و شکست ها مورد حمایت مدیریت باشگاه بوده و به تفکرات او به عنوان سرمربی تیم اعتماد وجود دارد و او نقشی اساسی در موفقیت تیم و باشگاه دارد، می تواند سبب ایجاد انگیزه، اعتماد به نفس، مانوس و درگیر شدن بیشتر او با حرفه اش شود و در نتیجه با اعتقادی راسخ و به دور از استرس شغلی در جهت دستیابی به موفقیت گام بردارد.

آخرین یافته این پژوهش تأیید نقش میانجی درگیری شغلی و امنیت شغلی در ارتباط بین قلدری سازمانی با استرس شغلی بود. نتایج نشان داد درگیری شغلی و امنیت شغلی بر استرس شغلی در سطح مربیان ورزشی خراسان جنوبی تأثیر منفی و معناداری دارد. احساس عدم امنیت شغلی با به وجود آوردن مانع از طریق سازوکارهای روان شناختی، این احساس را در فرد به وجود می آورد که با هر خطا در راه رسیدن به اهداف مورد شغلی، از سوی سازمان طرد خواهد شد. از این رو فرد مسیر شغلی اش را توأم با استرس طی خواهد کرد (۴). همچنین قلدری سازمانی در زمانی که احساس امنیت در سازمان بالاست و به واسطه آن افراد درگیری شغلی بیشتری دارند، در حداقل خود قرار دارد (۱۸). نکته شایان ذکر این است که پویایی گروه می تواند به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط قلدری سازمانی با تعهد عاطفی و موفقیت پروژه های سازمانی اثرگذار باشد. نتایج نشان داد تجارب منفی محیط کار مانند قلدری سازمانی که به تحمیل استرس بر کارکنان منجر می شود، می تواند به طور مستقیم بر کارمند و به طور غیرمستقیم بر سایر کارکنان تأثیرگذار باشد. از طرف دیگر،

این احساس کارکنان از عدالت تعاملی، عدالت توزیعی، تنوع شغلی و نظارت صحیح مقامات ارشد سازمانی، از عوامل پیشگویی مثبت درگیری شغلی کارکنان به شمار می رود (۳۶). از این رو به کارگیری سیستم مدیریتی کارآمد با تأکید بر آموزش، درگیر ساختن کارکنان در تصمیم گیری ها، شرح شغلی مشخص، ارزیابی شغلی شفاف، ایجاد امنیت شغلی و اعطای مشوق ها می تواند به طور مثبت سبب بهزیستی، کاهش استرس، بهبود در تبادلات، تعاملات و روابط میان کارکنان با یکدیگر شود. در واقع درگیری شغلی که در نتیجه مدیریت صحیح شکل می گیرد، می تواند به عنوان نقش میانجی گر کامل در اثرگذاری مثبت مدیریت مناسب منابع انسانی بر عملکرد کارکنان به دور از استرس شغلی به شمار رود (۳۴). این مسئله می تواند به این دلیل باشد که درگیری شغلی حالتی روان شناختی است که در آن کارکنان احساس می کنند یک نقش و درگیری نزدیک در دستیابی به موفقیت های سازمان نسبت به خود دارند. این انگیزه را کارکنان از کارشان و سطح بالای رضایت شغلی شان و تصدیق خود توسط مدیران عالی می گیرند. از این رو آنان به دور از استرس شغلی و با بهره روری بیشتر در راستای اهداف سازمان حرکت می کنند (۳۷). در جمع بندی می توان گفت هنگامی که کارکنان برای رسیدن به اهداف و مقاصد شغلی خود پیوسته در معرض فشار باشند، احساس شایستگی کمتری خواهند داشت. با افزایش فشار، کارکنان احساس فقدان توانایی برای تصمیم گیری شخصی خواهند داشت، بنابراین احساس آنها از نظارت بر شغل کاهش خواهد یافت و در نهایت از درگیری شغلی کمتری برخوردار خواهند بود. همچنین هنگامی که در محیط کار بر کارکنان فشار اعمال می شود، احساس آنها از حل مسئله کاهش خواهد یافت. هنگامی که کارکنان احساس فقدان توانایی نظارت و فقدان توانایی حل مسئله داشته باشند، توانایی کمتری برای جلوگیری از آسیب وارد آمدن به وسایل و تجهیزات سازمان

این دلیل که از این طریق افراد نسبت به شغل خود دچار دل‌زدگی نشده و تعلق خاطر بیشتری نسبت به آن احساس می‌کنند و در نتیجه درگیری شغلی بیشتری در آنان به وجود می‌آید و از این‌رو زمان کافی برای تکمیل پروژه‌های کاری خود با استرس کمتری می‌گذارند. در توجیه بیشتر اینکه وجود ویژگی‌های خاص شغلی مانند میزان آزادی فرد در تصمیم‌گیری‌های شغلی، میزان آرامش و تلاش‌های فرد که به انجام موفقیت‌آمیز تکالیف شغلی منجر می‌شود، احساس شخص از امنیت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این عامل استرس‌های مربوط به محیط کاری را در وی پایین می‌آورد (۵). افزون‌بر این وجود سرمایه روان‌شناختی و حمایت‌های مثبت شغلی به دلیل القای احساسات مثبت شغلی می‌تواند نقش میانجی‌گری را در رابطه بین قلدری سازمانی و تأثیرات منفی آن داشته باشد، چراکه احساس مثبت فرد از سرمایه روان‌شناختی، می‌تواند به‌عنوان عامل پیشگوی معنادار در کاهش اختلالات ناشی از استرس شغلی در افرادی که قلدری محیط کار را تجربه کرده‌اند، به‌شمار رود (۳۹). از این‌رو می‌توان گفت احساس امنیت شغلی در کارکنان به دلیل دلگرم کردن فرد به شغلش، سبب بهبود روابط فرد با حرفه و همکارانش می‌شود که این عامل با سازوکارهای روان‌شناختی مانند خوش‌بینی، تعلق عاطفی و ایجاد آرامش خاطر در شخص، از استرس شغلی وی می‌کاهد که در نتیجه به فرد در رسیدن به هدف یا رشد شخصی‌اش کمک خواهد کرد (۴). از این‌رو می‌توان گفت رابطه مثبتی بین ادراک کارکنان از عدالت، برابری، رفتار محترمانه و رهبری عاطفی در سازمان با احساس قلدری سازمانی در آنان وجود دارد. همچنین یک سازوکار داخلی از ارتباط بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری تعهد عاطفی در کارکنان وجود دارد که در این میان قلدری سازمانی ارتباط مثبت بین کارکنان و سازمان را تعدیل می‌کند و تأثیر منفی بر روی آنان دارد (۴۰).

تعهد عاطفی ایجادشده در نتیجه پویایی درون‌سازمانی می‌تواند به انسجام وابستگی عاطفی و احساسی افراد به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن منجر می‌شود. در واقع وابستگی سازمانی به این نکته اشاره دارد که فرد با شغل و سازمان خویش درگیری عاطفی پیدا کرده و نگرش مثبت نسبت به آنها دارد. این نگرش مثبت با افزایش درگیری شغلی در فرد، کاهش استرس شغلی به‌واسطه حمایت درون‌گروهی ناشی از پویایی در سازمان را برای وی به ارمغان می‌آورد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود چنانچه مدیران سازمان‌ها سیاست‌های مبتنی بر بهبود تعاملات و روابط کارکنان با یکدیگر در جهت کاهش قلدری محیط کار بر مبنای ترویج پویایی و تحرک در سازمان، حل‌وفصل مخاطرات و کاهش استرس شغلی آنان تدارک ببینند، سبب استحکام در روابط بین‌فردی کارکنان می‌شود که می‌تواند عملکرد و موفقیت عملیات سازمانی را تضمین کند (۳۸). به‌طور کلی بر اساس نتایج این پژوهش و پژوهش‌های پیشین در تبیین این یافته می‌توان گفت سوء رفتارها از سوی برخی افراد را نمی‌توان تا ابد تحمل کرد و این قبیل اعمال عواقبی را برای کارکنان در پی خواهد داشت که می‌تواند دارای تأثیرات مخرب و تأثیرگذار بلندمدت باشد. در واقع باید گفت عدم امنیت در شغل به‌واسطه قلدری سازمانی سبب بدبین شدن افراد به شغل و محیط کاری خود می‌شود و به‌واسطه سردرگمی و ابهامی که برای آنان به‌وجود آمده است، احساس عدم امنیت شغلی می‌کنند که در نتیجه وابستگی و درگیری شغلی فرد به‌شدت کاهش پیدا می‌کند (۱۸). همچنین درگیری شغلی در کارکنان می‌تواند به‌واسطه توجه به استقلال شغلی، تعادل کیفیت زندگی کاری و دادن زمان کافی به آنان برای گذراندن اوقات بیشتر با خانواده‌هایشان از طریق تقویت ماهیت روابط افراد و مأنوس شدن بیشتر آنها به لحاظ عاطفی با شغلشان، بر درک کارکنان از استرس شغلی تأثیرگذار باشد. در واقع به

مثبت در خود به منظور مواجهه با وقایع حساس و برقراری تعاملات صحیح با دیگران بپردازند. در انتها پیشنهاد می‌شود برای درک هرچه بیشتر رفتارهای انحرافی محیط کاری سایر متغیرهای پنهان بر ایجاد قلدری سازمانی و عوامل تشدیدکننده رفتارهای انحرافی و زمینه‌های بروز آن به دلیل تأثیرات منفی قلدری بر عملکرد و سلامتی روانی کارکنان شناسایی و کنترل شود.

از این رو رفتار با کارکنان بر اساس برابری، صداقت، عدالت، شفافیت در تصمیم‌گیری و اجرای رویه‌هایی که شفافیت ارتباطات را تضمین می‌کند، یکی از شیوه‌های پرورش رفتارهای مناسب در کارکنان است. از این رو مدیران باید به ارتقای روابط عاطفی بین سازمان و کارکنان بپردازند و در روابطی که آنان را در معرض قلدری در محیط کار قرار می‌دهد، اجتناب کنند. در پایان باید گفت چنانچه درک کارکنان از محیط کار خود، درک مثبت و حمایتی باشد، احساس امنیت شغلی می‌کنند و به بروز نتایج کاری مثبت و کاهش استرس شغلی در پاسخ به رفتار مطلوب سازمان با آنان خواهد شد. درگیری شغلی به لحاظ ذهنی و عاطفی بر روی سلامت افراد تأثیر می‌گذارد و با ایجاد حالت روحی مثبت در فرد سبب می‌شود که در کارش غوطه‌ور شود و با اشتیاق و همراه با انرژی هدف خود را دنبال کند و با مکانیسم روان‌شناسی مثبت سبب بهبود نگرش، رفتار فرد و در نتیجه کاهش استرس‌های گوناگون شغلی خواهد شد. از این رو وظیفه مدیران سازمان ایجاد سازمان با فرهنگ رابطه‌مداری و گرایش به برقراری ارتباطات بر مبنای احترام و اعتماد متقابل میان همکاران است. در اینجا استانداردهای مورد قبول رفتاری به‌طور شفاف در سازمان برقرار است. در واقع زمانی که ارتباطات متقابل بهبود یابد، فرهنگ احترام پدیدار می‌شود، از این رو کارکنان را از تعارضات احتمالی به دور نگه می‌دارد. به مدیران ورزشی پیشنهاد می‌شود با وضع قوانین شفاف حمایتی، از بروز قلدری سازمانی جلوگیری کنند و با اعتماد به مربیان ورزشی خود، زمینه احساس امنیت شغلی را در آنان به وجود بیاورند. همچنین با برگزاری جلسات مشترک با مربیان، به دغدغه‌های شغلی آنان رسیدگی کنند تا آنان را با شغلشان درگیرتر سازند و با حمایت اجتماعی و شغلی از آنان، زمینه کاهش استرس شغلی را فراهم کنند. همچنین مربیان ورزشی با شرکت در کارگاه‌های آموزشی روانشناسی مثبت به تقویت نگرش

References

1. Bennett AA, Bakker AB, Field JG. Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 2018;39(3):262-75.
2. Kokoroko E, Sanda MA. Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and health at work*. 2019;10(3):341-6.
3. Sonnentag S. The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*. 2018;38:169-85.
4. Xia Y, Schyns B, Zhang L. Why and when job stressors impact voice behaviour: An ego depletion perspective. *Journal of Business Research*. 2020;109:200-9.
5. Vui-Yee K, Yen-Hwa T. When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*. 2019.
6. Norris LA, Didymus FF, Kaiseler M. Stressors, coping, and well-being among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*. 2017;33:93-112.
7. Ahmad S, Kalim R, Kaleem A. Academics' perceptions of bullying at work: Insights from Pakistan. *International journal of educational management*. 2017;18(4):204-220.
8. Peregrin T. Managing adult bullying behavior in the professional domain. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*. 2019;119(8):1383-7.
9. Hsu F-S, Liu Y-a, Tsaur S-H. The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2019;31(4): 1702-1719.
10. Homayouni A, Hashemi Sheikh Shabani I, Naami A , Bashlideh K. The relationship between organizational bullying and chronic fatigue and occupational cognitive impairments. *Occupational health in Iran*. 2015;12(2):1-12.
11. Van den Brande W, Baillien E, De Witte H, Vander Elst T, Godderis L. The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*. 2016;29:61-71.
12. Gupta R, Bakhshi A. Workplace bullying and employee well-being: A moderated mediation model of resilience and perceived victimization. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2018;33(2):96-115.
13. Duru P, Ocaktan ME, Çelen Ü, Örsal Ö. The effect of workplace bullying perception on psychological symptoms: a structural equation approach. *Safety and health at work*. 2018;9(2):210-5.
14. Kabat-Farr D, Cortina LM, Marchiondo LA. The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*. 2018;25(2):109.
15. Kotzé M, Nel P. The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*. 2020.

16. Singh V. The Impact of Job Engagement and Organizational Commitment on Organizational Performance: Evidence from India. *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations*: IGI Global; 2019;218-235.
17. Zhang J, Akhtar MN, Bal PM, Zhang Y, Talat U. How do high-performance work systems affect individual outcomes: a multilevel perspective. *Frontiers in psychology*. 2018;9:586.
18. Sohrabi A HK, Molavi Z, Akhavan Kharazian M. The role of organizational bullying in the psychological characteristics of the job (job conflict, stress and job insecurity) studied: Branches of one of the selected banks in Qom province. *Management Research in Iran*. 2018;22(3):161-80.
19. Chan SHJ, Lai HYI. Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of business research*. 2017;70:214-223.
20. Ghaffari SH AM. Determining the role of perception of organizational bullying in the relationship between job stress and the desire to leave the service in the staff of the Ministry of Sports and Youth. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2017;4(4):101-11.
21. Salanova M, Ortega-Maldonado A. Psychological capital development in organizations: an integrative review of evidence-based intervention programs. *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*: Springer; 2019;81-102.
22. Tisu L, Lupşa D, Virgă D, Rusu A. Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*. 2020;153:109644.
23. Låstad L, Näswall K, Berntson E, Seddigh A, Sverke M. The roles of shared perceptions of individual job insecurity and job insecurity climate for work-and health-related outcomes: A multilevel approach. *Economic and Industrial Democracy*. 2018;39(3):422-38.
24. Ageeva E, Melewar TC, Foroudi P, Dennis C, Jin Z. Examining the influence of corporate website favorability on corporate image and corporate reputation: Findings from fsQCA. *Journal of Business Research*. 2018;89:287-304.
25. Page SJ, Bentley T, Teo S, Ladkin A. The dark side of high performance human resource practices in the visitor economy. *International Journal of Hospitality Management*. 2018;74:122-129.
26. Loh MY, Idris MA, Dormann C, Muhamad H. Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*. 2019;118:442-52.
27. Rajalakshmi M, Naresh B. Influence of psychological contract on workplace bullying. Aggression and violent behavior. 2018;41:90-7.
28. Yun S, Kang J. Influencing factors and consequences of workplace bullying among nurses: a structural equation modeling. *Asian nursing research*. 2018;12(1):26-33.
29. Misra R, Crist M, Burant CJ. Relationships among life stress, social support, academic stressors, and reactions to stressors of international students in the United States. *International Journal of Stress Management*. 2003;10(2):137.

30. Hooman H, Ahadi H, Sepah Mansoor M, Sheikhi M. Modeling loneliness based on spiritual well-being, self-efficacy, and satisfaction from life. *Psychological research*. 2010;2(7):19-32.
31. Jyoti J, Rani A. Role of burnout and mentoring between high performance work system and intention to leave: Moderated mediation model. *Journal of Business Research*. 2019;98:166-76.
32. Teo ST, Bentley T, Nguyen D. Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*. 2020;88:102415.
33. Ahmad S. Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*. 2018;36(2):223-234.
34. Paciello M, Fida R, Tramontano C, Ghezzi V, Barbaranelli C. Phenomenological configurations of workplace bullying: A cluster approach. *Personality and individual differences*. 2019;151(109395):1-12.
35. Murphy K, Torres E, Ingram W, Hutchinson J. A review of high performance work practices (HPWPs) literature and recommendations for future research in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2018;30(1):365-388.
36. Lambert EG, Liu J, Jiang S, Zhang J, Kelley TM. The antecedents of job involvement: An exploratory study among Chinese prison staff. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 2018;54:21-33.
37. Gülbahar B. The relationship between work engagement and organizational trust: A study of elementary school teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*. 2017;5(2):149-59.
38. Creasy T, Carnes A. The effects of workplace bullying on team learning, innovation and project success as mediated through virtual and traditional team dynamics. *International Journal of Project Management*. 2017;35(6):964-77.
39. Spence Laschinger HK, Nosko A. Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of nursing management*. 2015;23(2):252-62.
40. López-Cabarcos MÁ, Vazquez-Rodriguez P, Pineiro-Chousa J, Caby J. The role of bullying in the development of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Research*. 2020;115:272-80.

The Effect of Organizational Bullying on Job Stress with the Mediating Role of Job Involvement and Job Security in Sports Coaches

Iman Safaei^{*1} - Neda Golej²

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran 2. Sport Management Department, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Ayatollah Amoli Branch, Islamic Azad University, Amol, Iran
(Received:2020/09/26;Accepted:2021/05/13)

Abstract

The purpose of the present study was to investigate the effect of organizational bullying on job involvement and stress with the mediating role of job security in sports coaches. The type of research was descriptive-correlational. The statistical population of this study included all sports coaches (600 people) in South Khorasan province. The sample size was 234 based on the Krejcie-Morgan table. To measure the research variables, the Illinois Bullying Scale (2001) and the Parker & Dekotis (1983) Job Stress Questionnaire, the Ladahel & Kanger Job Inventory (1995) and the Nice et al. Job Security Questionnaire were used to measure the variables. The validity of the questionnaires was confirmed by the opinions of 10 teachers and physical education experts. The reliability of the instruments was confirmed by Cronbach's alpha for organizational bullying 0.99, job stress 0.74 and job involvement 0.95 and job security 0.90. The finding showed that job involvement and job security have a significant effect on job stress and mediate it. Also, organizational bullying through job involvement and job security have a significant effect on job stress of South Khorasan sports coaches. Based on the findings of this study, identifying and controlling the factors that cause and exacerbate deviant behaviors and its incidence due to the negative effects of bullying on stress, job performance, mental health and job security can be effective.

Keywords

Job Involvement, Job Security, Job Stress, Organizational Bullying.

* Corresponding Author. Email: safaei@iaubir.ac.ir ; Tel: +989351280917