

Occupational Psychology

ORIGINAL ARTICLE

Meta-Method of Workplace Bullying Studies (Published Papers in Iran)

Masoud Nazeri^{1*}, Akbar Hassanpoor²

1 Ph.D. in Organizational Behavior Management, Kharazmi University, Tehran, Iran
2 Associate Professor, Department of Business Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran

Correspondence

Masoud Nazeri
Email: m.nazeri@khu.ac.ir

How to cite

M. Nazeri, A. Hassanpoor. (2023). Meta-Method of Workplace Bullying Studies (Published Papers in Iran). Occupational Psychology, 2 (1), 41-56.

ABSTRACT

More than a decade has passed since the bullying entered into the organizational literature of Iran and many researches have been done. The present study aims to analyze the studies of workplace bullying in Iranian society. Therefore, all the researches of the society have been studied in terms of methodology. This research is development oriented and the method of data collection is library study. The statistical population is all articles published in domestic scientific-research journals on the topic of workplace bullying, which includes 32 studies. Also for sampling, all elements of the society were investigated. All articles with the titles of workplace bullying, organizational bullying and occupational bullying in terms of 8 parameters, including: frequency of researches in each year, specialized field of researchers, organizational affiliation of researches, research approach, data analysis method, data collection tools, antecedents and consequences of bullying, and the study environment in six months of autumn and winter of 1401 have been examined. The results show that in the majority of bullying research, a quantitative approach is used and the investigated areas are related to individuals' health and the organization, leadership, employee turnover and other organizational variables. Also since the beginning of bullying in the organizational literature, the years 1398 & 1400 have contained the most researches, and Islamic Azad University has been the leader, with ten published researches. Finally, according of the study, it is suggested that the researches be conducted with a qualitative, meta-analysis and meta-synthesis approach so that the consequences and antecedents of this type of behavior can be better and more understood in the current culture.

KEYWORDS

Deviant behavior, Workplace bullying, Meta-Method.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

فراروش مطالعات قلدری محل کار (مورد مطالعه: مقالات منتشر شده داخلی)

مسعود ناظری^{1*}، اکبر حسن پور²

چکیده

بیش از یک دهه از ورود پدیده قلدری به ادبیات سازمانی ایران می‌گذرد و پژوهش‌های متعددی درباره آن انجام شده است. هدف پژوهش حاضر فراروش مطالعات انجام شده قلدری محل کار در ایران می‌باشد. بر این اساس کلیه پژوهش‌های جامعه موردنظر از حیث روش‌شناسی بررسی و کنکاش شده است. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای است و شیوه جمع‌آوری داده‌ها، کتابخانه‌ای می‌باشد. جامعه آماری، تمامی مقالات منتشر شده در مجلات علمی-پژوهشی داخلی با موضوع قلدری محل کار است که شامل 32 مطالعه می‌شود. نمونه‌گیری به صورت سرشماری بوده و همه عناصر جامعه، بررسی شده است. تمامی مقالات با عناوین قلدری محل کار، قلدری سازمانی و قلدری شغلی از نظر 8 پارامتر شامل فراوانی پژوهش‌ها در هر سال، زمینه تخصصی پژوهشگران، وابستگی سازمانی پژوهش‌ها، رویکرد پژوهش، روش تحلیل داده‌ها، ابزار گردآوری، پیش‌آیندها و پس‌آیندهای قلدری و محیط کاری مطالعه شده در بازه زمانی پاییز و زمستان 1401 بررسی گردیده است. نتایج نشان می‌دهد که در اکثر پژوهش‌های قلدری از رویکرد کمی استفاده و حوزه‌های بررسی شده به ترتیب، مربوط به سلامت افراد و سازمان، رهبری، جابه‌جایی کارکنان و سایر متغیرهای سازمانی می‌باشد. همچنین از ابتدای ورود قلدری به ادبیات سازمانی جامعه حاضر، سال‌های 1398 و 1400 بیشترین پژوهش‌ها را در خود جای داده که دانشگاه آزاد با ده پژوهش بیشتر از می‌باشد. با توجه به نتایج مطالعه، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌ها با رویکرد کیفی، فراتحلیل و فراترکیب انجام شود تا پس‌آیندها و پیش‌آیندهای این نوع رفتار بهتر و بیشتر در فرهنگ حاضر درک گردد.

واژه‌های کلیدی

رفتار انحرافی، قلدری محل کار، مطالعه فراروش

1 دکتری، مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
2 دانشیار، گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

نویسنده مسئول:

مسعود ناظری

رایانامه: m.nazeri@khu.ac.ir

استناد به این مقاله:

مسعود ناظری، اکبر حسن پور (1402). فراروش مطالعات قلدری محل کار (مورد مطالعه: مقالات منتشر شده داخلی). فصلنامه روان‌شناسی کار، 2 (1)، 41-56

<https://etl.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

قدری محل کار یکی از موضوعات مهم در مطالعات شغلی و اخلاق تجاری است که به طور فزاینده‌ای پژوهش درباره آن به علت آسیب زدن به عملکرد سازمان و سلامت افراد، انجام می‌شود (لیو¹، 2020). قدری بیش از چهار دهه است که به عنوان یک معضل اجتماعی شناخته می‌شود (اینارسن و همکاران²، 2011؛ نیلسن و اینارسن³، 2012؛ سالین و نوتلرها⁴، 2017). همچنین می‌توان گفت که قدری محل کار یکی از چالشی‌ترین زمینه‌های مدیریت منابع انسانی است (کتلی و همکاران⁵، 2017). تاثیر مخرب قدری می‌تواند از محیط کار به سایر محیط‌های اجتماعی نیز تسری یابد و باعث ایجاد تعارضاتی از جمله تعارض شغل-خانواده گردد (کرسه و باباداغ⁶، 2019).

قدری حداقل یک سوم از کارگران را به طور مستقیم و یا غیرمستقیم (مشاهده قدری) تحت تاثیر قرار داده که هر دو منجر به خطر افتادن سلامتی افراد می‌شود (نیلسن و اینارسن، 2018). به عنوان مثال، یک مطالعه در ایالات متحده بیان می‌کند که 19٪ از افراد، به طور مستقیم قدری را تجربه کرده و 19٪ دیگر شاهد قدری در محیط کار خود بوده‌اند (نامی⁷، 2017). همچنین یک بررسی بین‌المللی نشان می‌دهد که به طور متوسط 37 درصد از پرستاران قدری محل کار را تجربه کرده‌اند (دیسیری⁸، 2019: 324). در این راستا، مطالعه‌ای بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر همدان، نشان داد 96٪ از پرستاران در طول دوره کاری خود حداقل یک مورد قدری را درک کرده‌اند (ایمنی و همکاران، 1393).

قدری محل کار موقعیتی است که در آن یک کارمند به طور مکرر و در یک دوره زمانی طولانی در معرض رفتار آزاردهنده یک یا چند همکار (شامل زبردستان و رهبران) قرار گرفته و آن فرد قادر به دفاع از خود در برابر این بدرفتاری نظام‌مند نیست (نیلسن و اینارسن، 2018).

به عبارتی دیگر، قدری در محل کار یک رفتار غیرقابل قبول اما فراگیر است که در آن شخصی به طور مکرر و منظم کارکنان دیگر را آزار می‌دهد، توهین می‌کند و یا از نظر اجتماعی طرد می‌کند (سریواستاوا و دی⁹، 2020). به دلیل

اینکه قرارگرفتن در معرض قدری ممکن است برای کارکنان بسیار آزاردهنده بوده، عملکرد شغلی و عزت نفس آن‌ها را کاهش دهد، مدیران باید برای حذف رفتارهای قلدرمآبانه از سازمان خود تلاش کنند (جهانزب و همکاران¹⁰، 2021). باید توجه نمود برخی از کارمندان ممکن است از ترس آسیب یا ضعیف دیده شدن، یا به دلیل نگرانی از اینکه شکایت آن‌ها می‌تواند وضعیت فعلی را بدتر کند، تمایلی برای اعتراف به قربانی شدن ندارند (همان منبع).

در اواخر دهه 80 میلادی، تحقیقات قدری در کشورهای اسکاندیناوی از مدرسه به محیط‌های اجتماعی مانند محل کار گسترش یافت؛ و هنیز لیمان¹¹ (پزشک و روان‌پزشک آلمانی‌الاصول) کار پیشگام خود را در این زمینه سال 1990 ارائه کرد. علاقه به قدری در بریتانیا توسط یک روزنامه‌نگار آزاد، اندرو آدامز¹² ایجاد شد که اصطلاح «قدری محل کار» را نیز ابداع نمود (کریشنا و سومیاجا¹³، 2020، 198). اگرچه مفاهیم مختلفی از قدری در محل کار وجود دارد، تعریف پیش رو به طور گسترده در ادبیات موجود استفاده شده است (آگاروا و رای¹⁴، 2019: 590). «قدری در محل کار به معنای آزار و اذیت، توهین، طرد اجتماعی یا تاثیر منفی بر وظایف کاری است. برای اینکه برجسب قدری بر یک فعالیت، تعامل یا فرآیند خاص اعمال شود، باید به طور مکرر و منظم (به عنوان مثال، هفتگی) و در یک دوره زمانی (مثلاً حدود شش ماه) رخ دهد. قدری فرآیندی فزاینده است که طی آن فرد در موقعیت فرودست، به صورت نظام‌مند هدف قرار می‌گیرد» (اینارسن و همکاران، 2011: 15). از جنبه دیگر، قدری در محل کار یک رفتار غیرقابل قبول اما فراگیر است که در آن شخصی به طور مکرر و منظم کارکنان دیگر را آزار می‌دهد، توهین می‌کند یا از نظر اجتماعی طرد می‌نماید (سریواستاوا و دی¹⁵، 2020). قدری در محل کار شکلی عمدی و تکراری از بدرفتاری بین فردی است که فراتر از بی‌ادبی بوده و شامل اعمال یا رفتارهای تحقیرآمیز و مخرب نسبت به یک یا چند فرد است (ترپانیر و همکاران¹⁶، 2015). درک و مفهوم‌سازی قدری در محل کار در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است (سالین و همکاران، 2019).

نکته مهم در رفتارهای انحرافی مانند قدری، شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی است که در شکل‌گیری این رفتارها و نتایج

10 Jahanzeb et al

11 Leymann, H

12 Adams

13 Krishna & Soumyaja

14 Agarwa & Rai

15 Srivastava and Dey

16 Trépanier et al

1 Liu

2 Einarsen et al

3 Nielsen & Einarsen

4 Salin & Notelaers

5 Catley et al

6 Kerse & Babadag

7 Namie

8 De Cieri

9 Srivastava & Dey

سازمان‌های مختلف مانند بیمارستان، بانک، دانشگاه، سازمان‌های دولتی و بخش نظامی انجام شده است که البته در برخی از مشاغل همچنان پژوهشی انجام نشده و یا بسیار محدود بوده است، ولی تعداد پژوهش‌ها روند فزاینده‌ای داشته است.

نتایج مطالعات داخلی نشان می‌دهد که قلدری در سازمان‌های بررسی شده، به یک معضل اساسی تبدیل شده است (فرمانی و همکاران، 1401؛ علیزاده فرد و رسول، 1400؛ خداوردی و همکاران، 1399؛ رستگار و همکاران، 1398). برای مقابله با قلدری، کاهش یا حذف آن و همچنین کاهش اثرات جسمی و روانی برای قربانی، نیاز به شناخت ابعاد این پدیده با توجه به بافت جامعه بررسی شده، می‌باشد. 13 سال از انجام اولین مطالعه قلدری در ایران می‌گذرد و زمان آن رسیده تا این مطالعات بررسی شده تا با مشخص شدن روند پژوهش‌های قلدری بتوان آینده مطالعه این موضوع مهم را بهتر ترسیم نمود. آنچه دغدغه اصلی پژوهشگر برای انجام مطالعه حاضر بوده، شناخت ابعادی از قلدری است که از طریق انواع پژوهش‌های مختلف، با رویکردها و روش‌های متفاوت، در مشاغل و سازمان‌های متعدد ایجاد می‌شود. به همین منظور وضعیت فعلی پژوهش‌های این حوزه باید مورد مذاقه قرار گیرد. به عبارت دیگر سوال اصلی پژوهش حاضر این است که با توجه به اهمیت پدیده قلدری در سازمان‌ها، پژوهش‌های مرتبط با آن از حیث شاخص‌های هشت گانه مدنظر (در قسمت چکیده و روش تحقیق بیان شده) در چه وضعیتی قرار دارند؟ این شاخص‌ها وضعیت فعلی مطالعات قلدری را مشخص می‌کنند. علاوه بر سوال اصلی، پژوهش به دنبال پاسخگویی به سوالات فرعی پیش رو می‌باشد. 1. چه پیش‌آیندها و پس‌آیندهایی در پژوهش‌های آتی حوزه قلدری باید مورد توجه قرار گیرد؟ 2. چه نوع پژوهش‌هایی از نظر نوع و روش باید مورد استفاده و توجه بیشتر قرار گیرد؟ 3. با توجه به بررسی نتایج پژوهش‌ها، چه راهکارهای مشترکی برای کاهش و مدیریت قلدری بیان شده است؟ پاسخ این موارد نیاز به پژوهش فرامطالعه دارد.

مبانی نظری

قلدری محل کار برای سازمان‌ها در سطوح مختلف و در نتیجه برای جامعه پیامدهای منفی زیادی دارد، لذا لازم است سازمان‌ها با نگاه عمیق‌تر پدیده قلدری را مورد توجه قرار داده و به سمت بازبینی و تغییر سیاست‌های خود در سطوح بالای ساختاری حرکت نمایند (هادگینز و همکاران¹⁰، 2020: 266).

آن قابل ملاحظه می‌باشد (آگاروا و رای، 2019: 588). کارمندان در فرهنگ‌هایی مانند هندوستان نسبت به بدرفتاری سرپرستان و رفتار اخلاقی نامشروع مقامات مافوق مدارای بیشتری دارند. علاوه بر این، ممکن است تحت تأثیر این رفتارها قرار نگیرند (آگاروال و بهارگاوا¹، 2014). اما به هر صورت شناسایی موثر این گونه رفتارها، پیشگیری از آن و مداخله در هنگام بروز آن‌ها برای افراد و سازمان‌ها ضروری است. توصیف شرایط قربانیان قلدری و این که چگونه این پدیده بر زندگی روزمره آن‌ها تأثیر گذاشته است، ممکن است تمایل مدیران و سیاست‌گذاران را برای اصلاح مسائل بالقوه منجر به قلدری در سازمان‌ها افزایش دهد (همان منبع).

تلاش‌هایی برای شناسایی رایج‌ترین انواع رفتار قلدری، شخصیت یا ویژگی‌های کلیدی مرتبط با قلدرها؛ و چگونگی شناسایی و به حداقل رساندن آن انجام شده است. اگرچه تلاش‌های سازمانی به طور عمده بر محافظت از سازمان در برابر از دست دادن بهره‌وری، شهرت و اقدامات قانونی متمرکز است، تحقیقات فزاینده‌ای وجود دارد که تأثیر فیزیکی، عاطفی و روانی قلدری بر کارکنان (هم کارمند هدف و هم کارمند شاهد) را بررسی می‌کند (کاراتونا، 2015؛ ون روین و مک کورمک²، 2013). این مطالعات نه تنها بینش‌های ارزشمندی را در مورد ماهیت قلدری، علل و پیامدهای آن ارائه کردند، بلکه عوامل دیگری را نیز نشان دادند که در ایجاد محیط یا موقعیتی نقش داشتند (روسو و همکاران³، 2014). فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی (جاکوبسون و همکاران⁴، 2014؛ سالین و همکاران، 2019). محیط و ساختار سازمانی (سمنانی و سینگ⁵، 2016). جنسیت (هاچینسون و ایولین⁶، 2010). تفاوت‌های شخصیتی و دوری از اخلاق (کلیبورن و همکاران⁷، 2019). اختلاف موقعیت و قدرت (دی سیری و همکاران، 2019)، روابط کاری و رهبری در بروز و مدیریت قلدری می‌توانند تأثیرگذار باشند (فار-وارتون و همکاران⁸، 2017؛ فرانسیولی و همکاران⁹، 2018).

تأثیر قلدری بر کاهش سلامت افراد و عملکرد سازمان و اینکه در هر بافت فرهنگی و جامعه دلایل و پیامدهای متفاوتی می‌تواند داشته باشد، پژوهشگران حوزه سازمان و اندیشمندان دانشگاهی در ایران را نیز از سال 1388 به طرف پژوهش در این زمینه سوق داده است. مطالعات انجام شده در مشاغل و

1 Agarwal and Bhargava

2 Karatuna, 2015; Van Rooyen and McCormack

3 Rousseau et al.

4 Jacobson et al.

5 Samnani and Singh

6 Hutchinson and Eveline

7 Claybourn et al.

8 Farr-Wharton et al

9 Francioli et al

جدول 1. مطالعات فراروش در ایران

ردیف پژوهشگران	عنوان	شاخص‌های مورد بررسی	نتایج
1	ترابی و فتحی (1401)	فراروش پژوهش‌های مجله مدیریت سرمایه اجتماعی	بیشترین مقالات را استادان و دانشجویان با مدرک مدیریت دولتی چاپ کرده و از نظر وابستگی سازمانی نویسنده مسئول پژوهشگران از دانشگاه تهران و دانشگاه آزاد اسلامی بیشترین مشارکت را در چاپ آثار علمی-پژوهشی داشته‌اند. موضوع محوری بیشتر مقالات سرمایه اجتماعی، دین و تعالیم و آموزه‌های اسلامی بوده است. همچنین براساس نتایج تحقیق بیشتر پژوهش‌ها به صورت توصیفی کاربردی و دارای رویکرد کمی بوده‌اند. روش تحلیل بیشتر مقالات مورد بررسی، روش معادلات ساختاری و روش گردآوری داده‌ها بیشتر از طریق پرسش نامه بوده است.
2	غریب پور جهان آباد و جعفری (1401)	فراروش مطالعات انتخاب بازارهای هدف صادراتی: مرور نظام‌مند مقالات منتشر شده در نشریات علمی ایران	نتایج بررسی‌های انجام شده بر روی چهل و سه مقاله مرتبط منتشر شده در بیست و سه نشریه طی سالهای 1380 تا 1399، نشان‌گر وجود چسبندگی روش و چیرگی روشهای کمی در هر سه بخش رویکرد پژوهش، روش گردآوری داده‌ها و روش تحلیل داده‌ها است. نتایج این مطالعه می‌تواند به ارزیابی ماهیت دانش تولید شده در زمینه انتخاب بازارهای هدف صادراتی در ایران، تحلیل شکاف و ارائه راهکارها جهت بهبود کیفی مطالعات آتی کمک نماید.
3	ثنائی پور (1400)	ارزیابی و تحلیل روش‌شناسی مطالعات کارآفرینی در گردشگری: رویکرد فراروش	پژوهش‌های این حوزه، به طور عمده در پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده و از آنجا که کارآفرینی در گردشگری، در مرحله مفهوم‌سازی و نظریه‌پردازی است، پژوهش در این حوزه نیازمند جهت‌گیری‌های بنیادین با اهداف اکتشافی، روش‌های کیفی و ترکیبی، استراتژی‌های داده‌بنیاد و رویکردهای قیاسی و تطبیقی بیشتری است.
4	عباسی و شریفیان جزئی (1399)	فراروشی بر تحقیقات انجام شده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری رشته مدیریت صنعتی دانشگاه شیراز	نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که 89 درصد پایان‌نامه‌ها از نوع تحقیقات کاربردی و بیشترین ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه (31 درصد) بوده است. علاوه بر این نتایج حاکی از غلبه روش‌های کمی (79 درصد)، پارادایم اثباتی (80 درصد) و راهبرد پیمایشی (57 درصد)، روش‌های آزمون آماری (30 درصد) در تحلیل یافته‌ها می‌باشد.
5	فردوسی، ملایی، حاجی پور و بابائی (1398)	فراروش پژوهش‌های بازاریابی در ایران: بررسی نزدیک بینی در روش‌ها	پژوهش‌های انجام شده در ایران در حوزه بازاریابی از تنوع روش‌شناسی بسیار کمی برخوردار است، به نحوی که عمده مقالات به روش مدل سازی معادلات ساختاری، با ابزار پرسش نامه و به شیوه کمی انجام پذیرفته‌اند.
6	طیبی، دانشور و خاشعی (1398)	فراروش تحقیقات دانشگاهی حوزه استراتژی	سهم موضوعی، مقطع تحصیلی، تعداد افراد، مشارکت نهاد، مشارکت گروه‌های علمی، جنسیت پژوهشگر، روش تحقیق، روش تجزیه و تحلیل، منابع، وضعیت ظاهری پایان‌نامه رویکرد پژوهش، روش پژوهش، ابزار گردآوری، روایی و پایایی، دانشگاه ارائه دهنده، حیطه موضوعی، افراد پژوهشگر، عنوان مجله، تعداد پژوهش‌ها در هر سال و منابع مورد استفاده
7	صادقی، مشیکی، کردنائیج و خدادحسینی (1394)	فراروش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران	کمبود فعالیت‌های پژوهشی در حوزه مدیریت اسلامی و عدم تطبیق روش‌شناسی تحقیق از نظر مواردی همچون منابع مورد استفاده، روایی و پایایی، روش تحقیق، جامعه و نمونه پژوهش‌ها، به منظور توسعه مدیریت اسلامی
8	حمدنژاد شورکایی، جشنی آرانی و یزدانی (1390)	فراروش تحقیقات انجام شده در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت مشتری: تحلیل اسنادی پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه‌های دولتی تهران	نتایج نشان داد که پایان‌نامه‌های بررسی شده از نظر ملاحظات نمونه‌گیری، ذکر ابزار گردآوری داده‌ها و خود روش‌شناسی به طور اخص دارای مشکلات اساسی بوده‌اند.

(ناظری و همکاران، 1400) می‌گردد. علاوه بر این در سطح جامعه نیز قلدری محل کار دارای تبعات منفی بوده و باعث آسیب‌های خانوادگی و افزایش هزینه‌های سلامت افراد (سمنانی و سینگ، 2012؛ ناظری و همکاران، 1400) می‌گردد. در محیط‌های کاری، قلدری به شکل‌های گوناگون و در جهات مختلف شکل می‌گیرد. قلدری بالا به پایین، یعنی از قدرت بیشتر به سمت قدرت کمتر، به صورت حاد در سازمان‌ها دیده می‌شود (دی سیری و همکاران، 2019). قلدری به اشکال متنوع، در جهات متفاوت و به دلایل و شرایط مختلف می‌تواند در سازمان‌ها بروز نماید و به همین خاطر حتی باگذشت سه دهه از پژوهش‌های علمی، قلدری همچنان یک موضوع رایج

پيامد منفی قلدری در سه سطح قابل توجه است: سطح اول، مشکلات فردی است که یافته‌ها نشان می‌دهد رابطه علی بین قلدری با افکار خودکشی، دردهای مزمن، اختلال خواب، بیماری‌های روانی (نیلسن و اینارسن، 2018)، بیماری‌های قلبی - عروقی (دوونیش¹، 2017)، افزایش سطح استرس و اضطراب (مولوی و اخوان خرازیان، 1397؛ ناظری و همکاران، 1400) و خستگی عاطفی (رستگار و ویشلکی، 1401) وجود دارد. در سطح سازمانی قلدری موجب کاهش اخلاق حرفه‌ای (سپهوند و همکاران، 1398)، افزایش رفتار انحرافی در سازمان (سپهوند و همکاران، 1399) و کاهش عملکرد و بهره‌وری

سرمایه اجتماعی، کارآفرینی و... با همین هدف انجام شده که خلاصه آن در جدول 1 ارائه می‌گردد. همان طور که بیان شد، بیش از یک دهه از مطالعات قلدری در ایران و روی محیط‌های کاری متفاوت می‌گذرد. برای داشتن یک دید کلی به طور خلاصه این پژوهش‌ها در ادامه بیان شده است. البته به طور قطع در حین انجام مطالعه، پژوهش‌های دیگری نیز انجام شده که در این جدول قرار ندارد. جدول 2 مطالعات داخلی قلدری محل کار تا زمان انجام پژوهش حاضر، را به طور خلاصه بیان می‌کند.

در محیط کار بوده که باید به آن رسیدگی شود. البته تاکنون مفاهیم و ابعاد زیادی از این پدیده در سازمان‌ها شناسایی و بررسی شده است (کریشنا و سومیاچا، 2020). باتوجه به آن چه که بیان شد باید دید آیا پژوهش‌های قلدری محل کار در مسیر درستی قرار داشته و روش‌های مطالعه این پدیده چندوجهی و مبهم مناسب بوده، که برای این منظور نیاز به یک مطالعه فراروش است. فراروش ابزاری مناسب برای درک روند پژوهش‌ها، پیدا کردن کاستی‌ها و مرتفع کردن آن‌ها است. پژوهش‌های مشابهی به صورت فراروش در موضوعات مهمی مانند استراتژی، بازاریابی، مدیریت اسلامی،

جدول 2. مطالعات داخلی قلدری محل کار

ردیف	پژوهش‌گر/رویکرد	موضوع	نتایج پژوهش	جامعه / نمونه آماری	پایایی ابزار
1	قلی پور، بد، فاخری کوزه کنان و باغستانی برزکی (1388) پژوهش کمی	رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان	بین ادراک قلدری و فشار روانی رابطه معنی دار ولی منفی وجود دارد. عدم آگاهی زنان از حقوق واقعی شان، عدم آگاهی از تعریف درست قلدری و ناآشنایی با مؤلفه‌های آن، بی توجهی به آن‌ها در محیط سازمان و نیز پذیرش مردسالاری در جامعه باعث ایجاد موضع انفعالی در زنان شده است.	کارمندان زن دانشگاه تهران/ 285 نفر	آلفای کرونباخ ابزار: قلدری: 92 درصد فشارروانی: 96 درصد
2	گل پرو، رفیع زاده و عارفی (1393) پژوهش کمی	بررسی همبستگی قلدری در بیمارستان با شکایات جسمانی و بهزیستی عاطفی در پرستاران زن	بین قلدری در محیط بیمارستان (اهانت و تحقیر، خشم و کینه توزی، غفلت، آزار کلامی، تهدید و فشار کاری غیرمتعارف) با شکایات جسمانی و عاطفی منفی وابسته به شغل و بین اهانت و تحقیر، خشم و کینه توزی، آزار کلامی و فشار کاری غیرمتعارف با عاطفه مثبت وابسته به شغل، همبستگی معناداری وجود داشت. همچنین، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که فشار کاری غیرمتعارف، قادر به پیش‌بینی (معنادار) شکایات جسمانی و اهانت و تحقیر، تهدید و فشار کاری غیرمتعارف قادر به پیش‌بینی (معنادار) عاطفه منفی وابسته به شغل هستند.	پرستاران زن بیمارستان‌های یزد/ 250 نفر	آلفای کرونباخ ابزار: قلدری: 78 درصد شکایت جسمانی: 87 درصد بهزیستی: 91 درصد
3	نداف، رحیمی و هادی زاده (1395) پژوهش کمی	مدل‌سازی ساختاری از تأثیر سکوت سازمانی و قلدری در تمایل کارکنان به جابه‌جایی (مورد مطالعه: منتخبی از سازمان‌های دولتی در کلان شهر اهواز)	نتایج نشان می‌دهد که سکوت سازمانی در جابه‌جایی کارکنان و نیز در قلدری، اثر مثبت و معناداری دارد. تأثیر مستقیم قلدری در تمایل کارکنان به جابه‌جایی تأیید نشد اما به منزله واسطه، در رابطه سکوت سازمانی و جابه‌جایی کارکنان، تأثیر معناداری داشت.	کارکنان برخی سازمان‌های دولتی اهواز/ 326 نفر	آلفای کرونباخ ابزار: سکوت سازمانی: 92 درصد قلدری: 92 درصد جابه‌جایی: 80 درصد
4	شجاعی، صادقی و دنکوب (1395) پژوهش کمی	بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه‌جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی	نتایج حاکی از آن است که بین رهبری اصیل و قلدری سازمانی، رهبری اصیل و رضایت، تحلیل رفتگی و نیت جابه‌جایی، رابطه منفی و معنی دار و بین قلدری و تحلیل رفتگی، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.	تمامی کارکنان دانشگاه گلستان/ 103 نفر	آلفای کرونباخ همگی پرسش‌نامه‌ها: بیش از 70 درصد
5	غفاری و عاشوری (1396) پژوهش کمی	تعیین نقش ادراک قلدری سازمانی در ارتباط بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان	هر سه متغیر تحقیق و مولفه‌هایشان در وزارت ورزش و جوانان به طور معنی داری در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند و برازش مدل نهایی پژوهش مبنی بر ارتباط معنادار بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت با توجه به متغیر میانجی قلدری سازمانی معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که قلدری سازمانی می‌تواند به عنوان عاملی در جهت افزایش تمایل به ترک خدمت در اثر استرس شغلی، قلمداد شود.	تمامی کارکنان تمام وقت وزارت ورزش و جوانان/ 281 نفر	آلفای کرونباخ استرس: 81 درصد تمایل به ترک خدمت: 88 درصد قلدری سازمانی: 79 درصد آلفای کرونباخ ابزار: نیت خستگی عاطفی: 88 درصد
6	نادی و حق شناس (1396) پژوهش کمی	تأثیر رهبری موقت بر تجربه قلدری در محل کار، خستگی عاطفی و حفظ پیامدها	نتایج نشان داد بین متغیرهای رهبری موقت، قلدری در محل کار و خستگی عاطفی با نیت ترک خدمت رابطه مستقیم؛ در حالی که بین متغیرهای رضایت شغلی و نیت ترک خدمت و بین خستگی عاطفی و رضایت شغلی رابطه منفی و معکوس وجود دارد. روابط ساختاری بین رهبری موقت بر تجربه قلدری در محل کار، خستگی عاطفی و حفظ پیامدها (رضایت شغلی و نیت ترک خدمت) از برازش مطلوبی برخوردار بود.	آموزگاران تازه وارد با سابقه کمتر از 5 سال در دبستان‌های دخترانه اصفهان / 180 نفر	رهبری موقت: 81 درصد قلدری: 91 درصد
7	قاندامینی هارونی، ابراهیم زاده دستجردی، صادقی ده چشمه و صادقی زاده (1396) پژوهش کمی	الگوی ساختاری رابطه قلدری سازمانی با مقاومت در برابر تغییر در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال	نتایج پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر تأثیر دارد و این تأثیر معنادار بوده و میزان تأثیر کل آن برابر 0/67 بود.	اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد تهران شمال/ 240 نفر	آلفای کرونباخ ابزار: قلدری: 89 درصد تغییر: 88 درصد
8	سیف‌اللهی و حسن زاده (1397) پژوهش کمی	بررسی تأثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری در محیط کار	نتایج آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری حاکی از آن است که بعد شناختی (باورها و عقاید مخرب) و بعد رفتاری (رفتارهای تحقیرآموز و بدخواهان) بدگمانی سازمانی تأثیر مثبت بر قلدری محیط کار دارد و با افزایش بعد شناختی و بعد رفتاری بدگمانی سازمانی، قلدری در محیط کار نیز افزایش می‌یابد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که بعد عاطفی (احساسات منفی) بدگمانی سازمانی تأثیر معنی دار بر قلدری محیط کار ندارد.	مدیران و کارکنان شهرداری رشت/ 317 نفر	آلفای کرونباخ ابزار: بدگمانی سازمانی: 91 درصد قلدری: 92 درصد
9	سلیمی، فیروزچانی، نجار پوریان و ضیاءالدینی (1397) پژوهش کمی	بررسی قلدری و آزار در محیط کار با ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه اعمال منفی	براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، پرسش‌نامه تجدینظر شده اعمال منفی با 22 گویه داری سه عامل قلدری مرتبط با کار، قلدری مرتبط با شخص و قلدری مرتبط با ترک شغل بود که ضریب کرونباخ آن 94 درصد می‌باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان از این پرسش‌نامه به عنوان ابزاری مناسب در جهت شناخت فراوانی و نوع قلدری در محیط‌های کاری استفاده کرد.	پرستاران شاغل در بیمارستان آیت الله روحانی بابل/ 181 نفر	آلفای کرونباخ ابزار: قلدری: 94 درصد
10	سهرابی، حسن زاده، مولوی و اخوان خرازیان (1397) پژوهش کمی	نقش قلدری سازمانی در ویژگی‌های روان‌شناختی شغل (درگیری شغلی، استرس و عدم امنیت شغلی)	نتایج پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی ادراک شده در ایجاد استرس شغلی و احساس عدم امنیت شغلی در کارکنان تأثیر مثبت دارد. قلدری سازمانی سبب کاهش درگیری شغلی کارکنان می‌شود.	کارکنان صف بانک/ 261 نفر	آلفای کرونباخ کلی: 85 درصد

<p>سپهوند، عارف نژاد، فتحی چگنی و سپهوند (1398) پژوهش کمی</p>	<p>رابطه قلدری سازمانی و اخلاق حرفه ای</p>	<p>نتایج نشان دهنده این است که در سطح اطمینان 95 درصد قلدری سازمانی موجب کاهش اخلاق حرفه‌ای می‌شود. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که قلدری سازمانی نقش بارزی در کاهش اخلاق حرفه‌ای و ایجاد آن از جمله مسئولیت‌پذیری، صداقت، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری داشته، ولی منجر به تشدید جو برتری جویی و رقابت طلبی در سازمان‌های دولتی می‌گردد.</p>	<p>11</p>
<p>رسنگار، صیف، فیروزی اردکانی و تاجوران (1398) پژوهش کمی</p>	<p>رابطه رهبری تحول آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز</p>	<p>نتایج نشان داد که مولفه‌های رهبری تحول آفرین از طریق واسطه‌گری سلامت سازمانی به صورت غیرمستقیم و منفی بر قلدری محل کار تأثیر می‌گذارند. همچنین از میان مولفه‌های رهبری تحول آفرین، مولفه نفوذ آرمانی بیشترین اثر غیرمستقیم و از مولفه‌های سلامت سازمانی نیز مولفه ی محیط کاری پرتراوت، دارای بیشترین اثر مستقیم بر قلدری محل کار بود. سبک رهبری مناسب، یک سازمان سالم را ایجاد و باعث کاهش قلدری محل کار می‌گردد. بنابراین سازمان‌ها باید به توسعه سلامت سازمانی و ارایه آموزش‌های لازم به خصوص به مدیران سازمان بپردازند.</p>	<p>12</p>
<p>عبدی، صبحانی، موسویان و عباسی (1398) پژوهش کمی</p>	<p>تأثیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی و مدیریت برداشت (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)</p>	<p>نتایج پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی از طریق سکوت سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر 0/44 است و از طریق مدیریت برداشت بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر 0/33 است و همچنین قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر 0/50 درصد است.</p>	<p>13</p>
<p>نادی و شجاعی (1398) پژوهش کمی</p>	<p>رابطه بین ادراک از قلدری در محیط کار، از خودبیگانگی شغلی، حمایت سازمانی با نیت ترک خدمت و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری</p>	<p>نتایج نشان دادند بین متغیرهای از خودبیگانگی شغلی، ادراک از قلدری در محیط کار و رفتار شهروندی اجباری با متغیر نیت ترک خدمت تأثیر مستقیم وجود دارد. بین حمایت سازمانی و نیت ترک خدمت رابطه معکوس و بین ادراک از قلدری در محیط کار با رفتار شهروندی اجباری تأثیر مستقیم معنادار وجود دارد؛ اما از خودبیگانگی شغلی و حمایت سازمانی با رفتار شهروندی اجباری و نیت ترک خدمت رابطه معناداری ندارند. ادراک از قلدری در محیط کار، از خودبیگانگی شغلی و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری بین دیرین دبیرستان‌های دخترانه به منزله عاملی مهم و مؤثر بر نیت ترک خدمت شناخته می‌شود.</p>	<p>14</p>
<p>ناظری، حسن پور، جعفری نیا و وکیلی (1398) پژوهش کمی</p>	<p>فراتحلیل پیشایندها و پسانندهای قلدری محل کار</p>	<p>نتایج نشان می‌دهد که بیشترین اندازه اثر هم در پیشایندها و هم در پیامدها مربوط به متغیر استرس است. درواقع، استرس هم می‌تواند قلدری را ایجاد کند و هم یکی از عوارضی است که قلدری در کارکنان به‌وجود می‌آورد.</p>	<p>15</p>
<p>نیک بی و زندکریمی (1398) پژوهش کمی</p>	<p>بررسی تأثیر رهبری موقت بر قلدری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی</p>	<p>نتایج پژوهش حاکی از آن است که رهبری موقت به صورت مستقیم بر قلدری سازمانی و فرهنگ سازمانی تأثیر گذار است. همچنین فرهنگ سازمانی بر رفتارهای قلدرمانه تأثیر دارد.</p>	<p>16</p>
<p>مسلمی، بانسی، کوشکی هرمی (1398) پژوهش کیفی - کمی</p>	<p>شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر قلدری در محیط کار (مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی شهر بندرعباس)</p>	<p>نتایج نشان که پنج عامل اصلی بر قلدری در محیط کار تأثیر دارند که برای هر یک از آن‌ها نیز تعدادی زیرشاخص شناسایی شده است. این پنج عامل عبارتند از: عوامل زمینه ای، عوامل فردی - روان‌شناختی، عوامل شغلی - حرفه ای، عوامل سازمانی و عوامل رفتاری - نگرشی. عوامل زمینه‌ای بیشترین تأثیر و عوامل شغلی کمترین تأثیر را در بروز قلدری دارد. براساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که آموزش خودکنترلی با بهره گیری از فونوی همانند مهارت‌های ابزار وجود شیوه‌های مقابله با استرس و بهبود روابط بین فردی، می‌تواند به خدمت‌های روانی یک کارآمد جهت افزایش عملکرد شغلی و کاهش قلدری ادراک شده کارکنان زن سازمان تربیت بدنی مورد استفاده گیرد.</p>	<p>17</p>
<p>قاسمی، عربی و موسوی (1399) پژوهش کمی</p>	<p>تأثیر آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی</p>	<p>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 تعدیل گر و منفی ایفا می‌کند.</p>	<p>18</p>
<p>ام‌اللهی یوکی و آرامی اردکانی (1399) پژوهش کمی</p>	<p>تبیین نقش پدیده‌های مثبت سازمانی بر سلامت روان کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری قلدری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان صنعت نفت ایران)</p>	<p>یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم متغیر حسادت سازمانی بر متغیر سکون زدگی شغلی؛ متغیر حسادت سازمانی بر بدبینی سازمانی؛ متغیر قلدری سازمانی بر سکون زدگی شغلی؛ متغیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی و متغیر سکون زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی، معنادار و مثبت است. ضریب تأثیر غیرمستقیم متغیر حسادت سازمانی از طریق سکون زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی و متغیر قلدری سازمانی از طریق سکون زدگی شغلی بر بدبینی سازمانی نیز مثبت و معنادار بود. بنابراین می‌توان پذیرفت که گسترش قلدری سازمانی و حسادت سازمانی، سکون زدگی شغلی را در پی دارد که پیامد آن نیز بروز بدبینی سازمانی است.</p>	<p>19</p>
<p>عبداللهی گدلو و کاشف (1399) پژوهش کمی</p>	<p>رابطه حسادت و قلدری سازمانی با بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی؛ نقش میانجی سکون زدگی شغلی</p>	<p>یافته‌ها نشان داد که کم‌اثرترین سازنده تا کم‌اثرترین شیوه‌های پیشگیری از قلدری سازمانی، تفکیک شدند و مشخص شد تأثیرگذارترین گزاره جلوگیری از تبعیض و تعارض به منزله یک گزاره مؤلفه تقویت سازه مدیریتی است و کم‌اثرترین گزاره توزیع برابر اختیار و مسئولیت‌ها به منزله گزاره مؤلفه تقویت سازه ساختاری است.</p>	<p>20</p>
<p>خاوردی، گرچی، نصیری و رسنگار (1399) پژوهش کیفی - کمی</p>	<p>ارائه الگوی اولویت‌های پیشگیری از قلدری سازمانی: رویکرد فراگیر تفسیری ساختاری</p>	<p>نتایج پژوهش نشان دهنده آن بود که قلدری محل کار به صورت مستقیم با رفتارهای انحرافی و فرسودگی هیجانی رابطه مثبت و معناداری دارد، علاوه بر این فرسودگی هیجانی، رابطه بین قلدری و رفتارهای انحرافی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.</p>	<p>21</p>
<p>سپهوند، عارف نژاد، فتحی چگنی و سپهوند (1399) پژوهش کمی</p>	<p>رابطه قلدری در محل کار و رفتارهای انحرافی در محل کار با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی</p>	<p>نتایج نشان دادند که سبک تبدالی انصاف و سرمایه گذاری افراطی می‌تواند رفتار قلدری در محیط کار پرستاران را با اطمینان پیش‌بینی نمایند. این نتایج تأییدکننده نقش سبک‌های تبادل اجتماعی در ارتباط با بروز رفتار قلدری در محیط کار است و می‌تواند در شناخت بهتر آن و طراحی مداخلات آموزشی و درمانی روان‌شناختی مؤثر باشد.</p>	<p>22</p>
<p>علیزاده فرد و سادات رسول (1400) پژوهش کمی</p>	<p>پیش‌بینی قلدری در محیط کار پرستاران بر اساس سبک‌های تبادل اجتماعی</p>	<p>یافته‌ها نشان از شکل‌گیری چارچوب پژوهش حول پدیده محوری قلدری (آزار و رنجش مداوم) دارد، که شامل عوامل زمینه‌ای (ویژگی‌های شغلی - واکنش به قلدری و شدت آن - ویژگی جمعیت شناختی کارکنان)، عوامل علی (محیط مستعد قلدری)، عوامل مداخله گر (شخصیت - ارکان اجتماعی - نظام آموزشی - شرایط خانوادگی)، راهبردها (توسعه فرهنگ کارمند مدار - تدوین قوانین ضد قلدری - مدیریت اثربخش منابع انسانی) و پیامدها (فردی - سازمانی - اجتماعی) می‌باشد.</p>	<p>23</p>
<p>ناظری، حسن پور، جعفری نیا و وکیلی (1400) پژوهش کیفی</p>	<p>طراحی چارچوب قلدری محل کار در صنعت بانکداری</p>	<p>صنعت بانکداری / 17 نفر</p>	<p>24</p>

25	سید نقوی، رحیمیان و مدرسی (1400) پژوهش کمی	تأثیر قلدری ادراک شده بر سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد	یافته‌های پژوهش نشان داد قلدری ادراک شده در محیط کار، تأثیر معناداری بر سکوت سازمانی و نقض قرارداد روان‌شناختی کارکنان دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد، نقض قرارداد روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی، نقش نسبی و معناداری در تأثیر قلدری ادراک شده در محیط کار بر سکوت سازمانی دارد. به عبارت دیگر قلدری سازمانی بر سکوت سازمانی اثر مستقیم و غیرمستقیم معناداری دارد.	آقای کروناخ ایزار: قلدری: 82 درصد سکوت سازمانی: 74 درصد نقض قرارداد: 86 درصد	کارکنان بیمارستان آی فاطمی و بهار شهروند/ 193 نفر
26	شاملو، صفایا و نقشبندی (1400) پژوهش کمی	پیش‌بینی قلدری سازمانی ادراک شده بر اساس فرسودگی شغلی کارمندان وزارت ورزش و جوانان: نقش میانجی بلوغ سازمانی و آزادی بیان	نتایج تحقیق نشان داد که آزادی بیان در وضعیت نامناسب، بلوغ سازمانی در حد متوسط، فرسودگی شغلی و قلدری سازمانی ادراک شده در وزارت ورزش و جوانان، به طور معناداری در وضعیت بالای متوسط قرار دارند.	آقای کروناخ ایزار: بلوغ سازمانی: 81 درصد فرسودگی: 88 درصد قلدری: 79 درصد آزادی بیان: 81 درصد	کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان/ 253 نفر
27	عبدی، سبحانی، موسویان و عباسی (1400) پژوهش کمی	تأثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)	پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی انجام شد و مطابق با نتایج ارائه شده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تمامی روابط پژوهش تأیید می‌گردد. نتایج پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی از طریق رهبری تحول‌گرا بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر منفی 44 درصد است و از طریق رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر منفی 33 درصد است و همچنین قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر منفی 0/66 است.	آقای کروناخ ایزار: عملکرد و رهبری اخلاقی: 88 درصد قلدری: 85 درصد رهبری تحول‌گرا: 87 درصد	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب/ 287 نفر
28	صفرزاده، هوشمند کاشانی و غلامی فتنه (1400) پژوهش کمی	تأثیر جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه از دیدگاه حساب‌رسان تازه کار	نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که منفعت طلبی، مسئولیت اجتماعی، قوانین و رویه‌های سازمان و قوانین و اصول حرفه‌ای از ابعاد جو اخلاقی سازمان به شکل معنی‌داری بر رفتارهای قلدرمآبانه در مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد. علاوه بر تأثیرات جو اخلاقی سازمان بر قلدری در محیط کار، جنسیت، سن، میزان تحصیلات، اندازه موسسه حسابرسی و قومیت بر قلدری در مؤسسات حسابرسی تأثیر ندارد.	آقای کروناخ ایزار: جو اخلاقی: 78 درصد قلدری: 97 درصد	حساب‌رسان تازه کار/ 385 نفر
29	حضرتیان، مهاجران و قلاوندی (1400) پژوهش کمی	بررسی تأثیر رهبری موقت و قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی	نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که رهبری موقت بر از خودبیگانگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به طور مستقیم تأثیر ندارد ولی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی نتایج معنی‌دار است، همچنین قلدری سازمانی نیز بر از خودبیگانگی شغلی اثر مستقیم معنادار ندارد ولی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اثر غیرمستقیم متغیر قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی معنادار شد.	آقای کروناخ ایزار: رهبری موقت: 90 درصد قلدری: 85 درصد فرهنگ: 93 درصد از خودبیگانگی: 91 درصد	اعضای هیئت علمی علوم پزشکی تبریز/ 265 نفر
30	رسنگار و ویشلی (1401) پژوهش کمی	تأثیر قلدری سازمانی بر خستگی عاطفی با میانجیگری پریشانی روان‌شناختی	قلدری سازمانی بر خستگی عاطفی پرستاران تأثیر مستقیم و معنادار دارد و به طور غیر مستقیم از طریق میانجی‌گری پریشانی روان‌شناختی بر خستگی عاطفی پرستاران تأثیر معنادار دارد.	پریشانی روان‌شناختی: 72 درصد خستگی عاطفی: 78 درصد	پرستاران بیمارستان شریعتی تهران/ 148 نفر
31	فرمانی، اکبری بلوطیان و کریمی خوزانی (1401) پژوهش کمی	ارائه الگوی قلدری سازمانی در کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران	بر اساس نتایج این مطالعه، جو روانی - اجتماعی مهمترین عامل پیش‌بینی کننده قلدری در ستاد فرماندهی بود. از سوی دیگر درخواست‌ها معقول یا غیر معقول مافوق می‌تواند در قلدری سازمانی موثر باشد. همچنین منابع سازمانی نقش محافظتی برای قلدری دارند. علاوه بر این قلدری می‌تواند باعث بروز پیامدهای شغلی و روان‌شناختی شود.	آقای کروناخ ایزار: قلدری: 85 درصد رفتار انحرافی: 88 درصد رهبری مخرب: 86 درصد رهبری زهرآگین: 81 درصد	کارکنان فرماندهی نیروی انتظامی/ 290 نفر
32	قاندامینی، ابراهیم زاده و ابراهیم پور (1401) پژوهش کمی	بررسی تأثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری زهرآگین و رهبری مخرب	نتایج پژوهش نشان داد که قلدری در محیط کار از طریق رهبری مخرب بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر 0/44 است و از طریق رهبری زهرآگین بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر 0/55 است و هم چنین قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر 0/77 است	آقای کروناخ ایزار: رهبری زهرآگین: 81 درصد	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان/ 244 نفر

گردآوری داده‌ها، مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک است. اسناد و مدارک در اینجا مقالات چاپ شده در مجلات علمی - پژوهشی داخلی است. جامعه آماری پژوهش کلیه مطالعات کمی، کیفی و آمیخته انجام شده در حوزه قلدری محل کار است که در آن به نحوی این پدیده بررسی شده و نتایج آن به صورت مقاله در مجلات علمی - پژوهشی داخل چاپ شده باشد. جمع‌آوری داده‌ها از طریق جستجو کلمات قلدری محل کار، قلدری سازمانی و قلدری شغلی در اینترنت، یافتن مقالات مرتبط و دریافت متن کامل آن از مجله انجام گرفته است. در مجموع تعداد 32 مطالعه در حوزه قلدری که نتایج آن منتشر شده، شناسایی و متن آن دریافت گردید. همچنین قلمرو زمانی پژوهش یک بازه 6 ماهه بوده که شامل پاییز و زمستان سال 1401 می‌باشد.

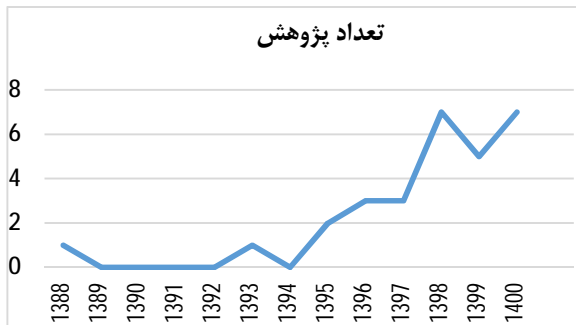
جهت فراروش در این مطالعه، مولفه‌ها و ابعاد مهم پژوهش‌های انجام شده؛ شامل رویکرد و روش پژوهش، روش تحلیل، موضوعات و زمینه‌های مرتبط با قلدری، بررسی شد. همچنین به منظور شناخت روند مطالعات قلدری و جایگاه فعلی پژوهش‌های انجام شده، تمامی مطالعات به صورت خلاصه در جدول 1 ارائه و تعداد پژوهش‌ها در هر سال، مشاغل و

در این جدول، نویسندگان، موضوع پژوهش، سال انتشار، جامعه و نمونه، پایایی و خلاصه‌ای از پژوهش آورده شده است. البته منظور از مطالعات مورد استفاده در پژوهش حاضر، آن‌هایی هستند که در مجلات علمی - پژوهشی داخلی انتشار یافته باشند. حتماً پژوهش‌هایی وجود داشته که در مجلات دیگر و یا همایش‌ها، انتشار یافته و یا پژوهش‌های دانشگاهی انجام شده که نتایج آن به صورت مقاله منتشر نشده است؛ لذا جامعه آماری پژوهش حاضر مطالعاتی است که در ادامه بیان می‌گردد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از طریق مطالعه فراروش که به بررسی پژوهش‌های گذشته در حوزه قلدری محل کار می‌پردازد، انجام شده است. مطالعه فراروش، مرور نظام‌مند روش پژوهش‌های انجام گرفته در رابطه با یک پدیده، با نگاه انتقادی است (بارنت پیچ و توماس¹، 2009).

رویکرد این پژوهش کیفی و از نظر هدف، توسعه‌ای و از منظر روش‌شناسی، یک پژوهش تحلیل محتوا می‌باشد. ابزار



شکل 1. روند کمی پژوهش‌های قلدري

وجود دارد.

موضوع قلدري مانند بسياري از موضوعات رفتاري که از محيط‌های اجتماعي ديگر وارد پژوهش‌های سازمان شده‌اند، از جامعه‌شناسي به درون سازمان به عنوان مينياتوري از جامعه، راه يافته است. لذا به طور طبيعي اين پديده مي‌تواند نگاه پژوهشگران با گرايش‌ها و زمينه‌های تخصصي مختلف مانند روان‌شناسي، جامعه‌شناسي، مشاوره، انواع گرايش‌های مديريت، ارتباطات و به خصوص رفتار سازماني را به خود جلب نمايد. جدول شماره 4 تخصص پژوهشگران حوزه قلدري را نشان مي‌دهد. همان طور که انتظار مي‌رود بيشترين پژوهش مربوط به متخصصان مديريت دولتي با گرايش‌های رفتار سازماني و منابع انساني است. در اينجا تخصص تمام محققان به دليل اينکه برخي مطالعات بين رشته‌ای بوده و چند پژوهشگر از رشته‌های مختلف به بررسي موضوع پرداخته‌اند، لحاظ شده است.

جدول 4. تخصص پژوهشگران قلدري

ردیف	رشته دانشگاهي	فراواني	درصد
1	مديريت دولتي	23	25
2	مديريت بازرگاني	18	19
3	روان‌شناسي	12	13
4	مديريت آموزش	8	9
5	مديريت ورزش	7	7
6	مديريت فرهنگي	7	7
7	ساير گرايش‌های مديريت	9	10
8	ساير رشته‌ها	9	10
9	کل	93	100

موسسه‌ای که بيشترين پژوهش و مطالعه را در حوزه قلدري محل کار داشته، دانشگاه آزاد اسلامي بوده که با توجه به تعداد واحدهای زياد دانشگاهي و اينکه همه واحدها تحت يک عنوان آورده شده، اين موضوع چندان دور از انتظار نيست. وابستگي سازماني نويسنده مسئول مقالات به شرح جدول شماره 5 مي‌باشد. نکته جالب توجه ديگر، جايگاه دوم دانشگاه اروميه است که بعد از مجموعه دانشگاه آزاد، بيشترين مطالعات را در زمينه قلدري انجام داده است.

سازمان‌های بررسي شده و سهم هر موسسه در پژوهش قلدري نيز بررسي شد. با توجه به ادبيات مطالعات فراروش، هشت شاخص براي بررسي در پژوهش‌های گذشته مورد توجه قرار گرفته که عبارتند از: فراواني پژوهش‌ها در هر سال، زمينه تخصصي پژوهشگران، وابستگي سازماني پژوهش‌ها، رويکرد پژوهش، روش تحليل داده‌ها، ابزار گردآوري داده، پيش‌آيندها و پس‌آيندهای قلدري و محيط‌های کاري مطالعه شده.

به منظور تايد روايي پژوهش، شاخص‌های موجود که شامل شاخص‌های مطالعات فراروش در حوزه‌های مختلف بوده، بررسي و اصلاحات و بازيني مورد نظر اعمال گرديده است. همچنين جهت بررسي پايابي تعداد 6 مقاله معادل بيست درصد از پژوهش‌ها به صورت تصادفي انتخاب و براي 8 نفر از اساتيد دانشگاهي رشته مديريت رفتار سازماني جهت بررسي ارسال گرديد که نتايج حاصله با يافته‌های پژوهش در حدود 85 درصد همخواني داشته است.

نتايج و يافته‌ها

يافته‌ها نشان مي‌دهد از ابتدای ورود قلدري به ادبيات حوزه سازمان، مديريت و علوم رفتاري در ايران، علي‌رغم ارائه تعداد زيادي از مقالات در کنفرانس‌ها و مجلات مختلف با موضوع قلدري محل کار، تعداد 32 پژوهش در طی 14 سال در مجلات علمي - پژوهشي معتبر داخلي به چاپ رسيده است. جدول شماره 3 روند چاپ مقالات در دوره‌های مختلف را نشان مي‌دهد. سال‌های 1398 و 1400 بيشترين پژوهش را در خود جاي داده‌اند و اين روند با توجه به اينکه تا زمان جمع‌آوري داده‌ها، سال 1401 بررسي شده، احتمالاً همچنان افزايش خود را ادامه دهد. اين موضوع نشان از اهميت روزافزون موضوع قلدري در سازمان‌ها و علاقه فزاينده دانشگاهيان به مطالعه اين پديده دارد. چنين اقبالي بعد از گذشت سه دهه از شروع تحقيقات قلدري، در پژوهش‌های جهاني نيز همچنان در ميان رفتارشناسان سازمان

جدول 3. روند فراواني پژوهش‌های قلدري

ردیف	سال پژوهش	فراواني
1	1388	1
2	1389	0
3	1390	0
4	1391	0
5	1392	0
6	1393	1
7	1394	0
8	1395	2
9	1396	3
10	1397	3
11	1398	7
12	1399	5
13	1400	7
14	1401	3
15	کل	32

جدول 7. روش تحلیل داده‌ها

ردیف	روش پژوهش	فراوانی	درصد
1	توصیفی - همبستگی	21	62
2	توصیفی - پیمایشی	7	20
3	فراتحلیل	1	3
4	تحلیل محتوا	1	3
5	فراترکیب	1	3
6	تفسیری - ساختاری	1	3
7	نیمه تجربی	1	3
8	داده بنیاد	1	3
9	کل	34	100

8 همچنین تنوع و فراوانی ابزارهای گردآوری داده‌ها در جدول 8 بیان گردیده است.

جدول 8. ابزار گردآوری داده‌ها

ردیف	روش گردآوری	فراوانی	درصد
1	پرسش‌نامه	30	88
2	کتابخانه ای	2	6
3	مصاحبه	2	6
4	کل	34	100

همان طور که بیان شد، عمده پژوهش‌های قلدری در سازمان‌ها، پژوهش کمی است. به همین دلیل روابط بین متغیر مورد نظر پژوهشگر، با قلدری بررسی شده است. در مطالعات صورت گرفته قلدری محل کار هم به عنوان متغیر مستقل هم به عنوان متغیر میانجی و وابسته در نظر گرفته شده است. البته مطالعه کیفی از نظر اکتشاف دلایل، ابعاد و پیامد قلدری می‌تواند، اطلاعات زیادی را در اختیار محقق قرار دهد، ولی از این حیث که رابطه بین قلدری و یک پدیده دیگر، در پژوهش کیفی دقیق‌تر بررسی می‌گردد، به تحقیقات کمی بیشتر در سازمان‌ها و محیط‌های کاری متفاوت نیز همچنان نیاز دارد.

برای داشتن یک جامعه سالم، افراد و سازمان سالم نیاز است. سلامت افراد و سازمان، جایگاه اول را در ارتباط با قلدری دارد. در مطالعات مختلف پیامد و اثر منفی قلدری بر سلامت افراد و عملکرد سازمان به اثبات رسیده است. علاوه بر این رهبری و انواع سبک‌های آن در شکل‌گیری قلدری و یا شدت و ضعف آن می‌تواند اثرگذار باشد. سبک‌های رهبری موثق، مشارکتی و کارمندگرا در ممانعت از قلدری و کاهش آن تاثیر مهمی دارند. به طور کلی می‌توان گفت متغیرهای سلامت، جابه جایی کارکنان، بدبینی، استرس و عملکرد شغلی، پیامد قلدری و متغیرهای رهبری، سکوت، فرهنگ سازمانی، اخلاق و ویژگی‌های شغلی، پیش‌آیند و محرک قلدری هستند.

جدول 5. وابستگی سازمانی پژوهش‌ها

ردیف	نام موسسه علمی	تعداد مقالات وابسته	درصد
1	دانشگاه آزاد اسلامی	10	32
2	دانشگاه ارومیه	3	10
3	دانشگاه لرستان	3	10
4	دانشگاه تهران	2	6
5	دانشگاه خوارزمی	2	6
6	دانشگاه پیام نور	2	6
7	دانشگاه هرمزگان	2	6
8	دانشگاه سمنان	2	6
9	دانشگاه محقق اردبیلی	1	3
10	دانشگاه اردکان	1	3
11	دانشگاه اصفهان	1	3
12	دانشگاه بهشتی	1	3
13	دانشگاه علامه طباطبایی	1	3
14	دانشگاه شهیدچمران اهواز	1	3
15	کل	32	100

از حیث رویکرد پژوهش، مطالعات به طور کلی به سه دسته کمی، کیفی و آمیخته تقسیم می‌شوند. جدول 6 از این منظر مطالعات را م بررسی کرده است. تا زمان انجام این پژوهش و جمع‌آوری مقالات و پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق، فقط یک مطالعه کیفی در رابطه با قلدری در محیط‌های کاری انجام شده است. فقدان مطالعات کیفی، ساختن ادبیات قلدری مرتبط با جامعه و شرایط فرهنگی ایران را دشوار می‌سازد. بیشتر تحقیقات انجام شده در حوزه قلدری و رفتارهای انحرافی مربوط به کشورهای اروپایی، آمریکای شمالی و تا حدودی شرق آسیا می‌باشد. در همه تحقیقات به این نکته اشاره شده است که قلدری، پدیده‌ای وابسته به جامعه و ارزش‌های فرهنگی یک کشور می‌باشد که در فرهنگی، می‌تواند تعریف خاص خود را داشته باشد. آن چه که می‌تواند اطلاعات گسترده‌ای درباره قلدری، ابعاد آن، پیش‌آیندها و پیامدهای آن به محققین و جامعه علمی بدهد، تحقیقاتی از نوع کیفی می‌باشد.

جدول 6. رویکرد پژوهش‌های قلدری

ردیف	رویکرد پژوهش	فراوانی	درصد
1	رویکرد کیفی	1	4
2	رویکرد کمی	29	90
3	رویکرد آمیخته	2	6
4	کل	32	100

علاوه بر رویکرد پژوهش، روش پژوهش استفاده شده در مطالعات نیز می‌تواند اطلاعات متنوع و زیادی را به محقق بدهد. علاوه بر این روش یک پژوهش از جنبه‌های گوناگون یک موضوع را بررسی کرده و ارتباط آن را با سایر مفاهیم و متغیرها بسنجد. در واقع روش پژوهش به روایی یک مطالعه کمک زیادی می‌کند. با توجه به اینکه نود درصد پژوهش‌های قلدری از رویکرد کمی بهره برده، روش توصیفی همبستگی و توصیفی پیمایشی، بیشترین روش تحلیل داده‌ها را به خود اختصاص می‌دهد.

برای شناخت وضعیت موجود پژوهش‌های انجام شده در این حوزه بود. یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، پژوهش درباره قلدری محل کار روند افزایشی داشته و تعداد پژوهشگران بیشتری علاقه‌مند به این موضوع سازمانی شده‌اند. این روند افزایشی را در تحقیقات جهانی نیز می‌توان با یک تقدم زمانی بیست ساله مشاهده نمود زیرا از سال 2000 تحقیقات در سرتاسر جهان در رابطه با موضوع قلدری افزایش چشمگیری یافته که نشان از اهمیت این موضوع دارد. با وجود پژوهش‌های متعدد انجام شده درباره قلدری تاکنون مطالعه فراروش در این زمینه انجام نشده است. ولی به طور کلی اکثر مطالعات با رویکرد کیفی و اکتشافی بوده تا شناخت بیشتری از این پدیده به دست آید (سمنانی و سینگ، 2012، 2014، 2015، 2016، رای و آگاروال، 2017، 2019).

همانند نتیجه مطالعه حاضر، پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه سلامت بالاترین فراوانی را در دنیا دارد که نشان از اهمیت شناخت، پیشگیری و کاهش قلدری محل کار و مدیریت پیامدهای آن است (دوونیش، 2017 و آینارسن، 2011، 2015). همچنین از حیث محیط کاری مطالعه شده، در سازمان‌ها و مشاغل متنوعی موضوع قلدری بررسی شده زیرا که در اکثر مشاغل متداول بوده و از این حیث نمی‌توان محیط کاری را برجسته نمود.

حال به پاسخ سوال اصلی می‌پردازیم. همین طور که در جدول یک مشخص است بیشترین تعداد مقالات چاپ شده داخلی مربوط به سال‌های 1398 و 1400 بوده که تعداد آن هفت مقاله است. روند افزایشی مطالعات در پژوهش‌ها با توجه به این که پدیده قلدری در محیط کار و سازمان بررسی می‌شود، به طور مشخص پژوهشگران رشته مدیریت بیشترین دغدغه را در این زمینه دارند. بیش از 70 درصد تحقیقات صورت گرفته در رابطه با قلدری سازمانی توسط محققان انواع گرایش‌های مدیریت صورت گرفته است. همچنین با توجه به هویت قلدری که یک موضوع رفتاری بوده و در اجتماع انسانی بروز می‌کند، دارای زمینه‌های شخصیتی نیز است که به همین دلیل این پدیده توسط روان‌شناسان نیز بررسی شده و از دغدغه‌های آنان هم به شمار می‌رود.

یافته‌ها نشان می‌دهد اکثر پژوهش‌ها با استفاده از رویکرد کمی انجام شده که این با نتایج فراروش‌های سرمایه اجتماعی (ترابی و فتحی، 1401)، کارآفرینی (ثنائی پور، 1400) و بازاریابی (فردوسی و همکاران، 1398) مطابقت دارد. با توجه به اینکه برای شناخت ابعاد و زوایای یک پدیده باید تحقیقات کیفی و اکتشافی درباره آن انجام شود، به ندرت مطالعات کیفی در ادبیات قلدری جامعه ایران وجود دارد. به تبعیت از این موضوع بیش از 80 درصد از پژوهش‌ها با روش توصیفی - پژوهشی و توصیفی -

جدول 9. پیشایندها و پسایندهای قلدری

ردیف	حوزه پژوهش	فراوانی	درصد
1	سلامت افراد و سازمان	8	15
2	رهبری	7	13
3	جابه جایی کارکنان	4	8
4	سکوت سازمانی	3	6
5	بدبینی سازمانی	3	6
6	رفتار شهروندی	3	6
7	نیازهای روان‌شناختی	3	6
8	ویژگی‌های شغلی	2	4
9	خودکنترلی و مدیریت احساس	2	4
10	اخلاق حرفه ای	2	4
11	عملکرد شغلی	2	4
12	فروگردگی هیجانی و شغلی	2	4
13	از خودبیگانگی	2	4
14	فرهنگ سازمانی	2	4
15	تعمیر سازمانی	1	2
16	سکون‌زدگی شغلی	1	2
17	حسادت	1	2
18	استرس	1	2
19	آزادی بیان	1	2
20	حمایت سازمانی	1	2
21	کل	51	100

سازمان‌ها و مشاغلی که در آن پژوهش‌های قلدری صورت گرفته به شرح جدول 10 است.

جدول 10. مشاغل مورد بررسی پدیده قلدری

ردیف	جنسیت	سازمان هدف	فراوانی	درصد
1	مرد- زن	بیمارستان	5	16
2	مرد- زن	کارکنان دانشگاه	7	22
3	مرد- زن	کارکنان سازمان دولتی	4	13
4	مرد- زن	وزارت ورزش	3	10
5	مرد- زن	معلمان مدارس	3	10
6	مرد- زن	هیات علمی	2	7
7	مرد- زن	بانک	2	7
8	مرد- زن	شهرداری	1	3
9	مرد- زن	شرکت نفت	1	3
10	مرد- زن	بنیاد شهید	1	3
11	مرد- زن	شرکت حسابرسی	1	3
12	مرد- زن	نیروی انتظامی	1	3
13	کل		31	100

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر شناخت و تحلیل مطالعات انجام شده در حوزه قلدری محل کار از منظر روش‌شناسی در جامعه ایران بود. بدین منظور تمامی پژوهش‌های انجام شده با موضوع قلدری، از ابتدای ورود این پدیده به ادبیات علوم اجتماعی در سازمان‌های ایرانی مورد بررسی و کنکاش قرار گرفت. مجموع مطالعات انجام شده تا زمان گردآوری داده‌ها در زمستان 1401 تعداد 32 پژوهش بود که در مجلات علمی - پژوهشی معتبر نتایج آن انتشار یافته است.

همان طور که در قسمت مقدمه بیان شد سوال اصلی پژوهش، بررسی مطالعات قلدری از حیث شاخص‌های هشت‌گانه

پژوهش‌های آتی است. پاسخ سوال فرعی دوم در توجه بیشتر به پژوهش‌های کتابخانه‌ای و اکتشافی است. به دلیل ماهیت فرهنگ‌محور بودن قلدری و اینکه در محیط‌های کاری و اجتماعی متفاوت می‌تواند اثرات و جنبه‌های متنوعی داشته باشد، این نوع پژوهش‌ها برای شناخت بهتر لازم است. در پاسخ سوال فرعی سوم نیز باید اشاره کرد که در پژوهش‌ها عواملی مانند رهبری، جو سازمانی دوستانه، ارتباطات موثر، فرهنگ کارمندگرا، قوانین ضد قلدری و حمایت از قربانی، عدالت‌محوری، کاهش استرس و فشار کاری، به منظور کاهش قلدری و اثرات آن مورد توجه هستند. قبل از بیان پیشنهادات لازم است تا به سه محدودیت اصلی در مطالعه حاضر نیز اشاره گردد:

1. عدم دسترسی به پژوهش‌های انجام شده ولی منتشر نشده در طول پروسه مطالعه.
 2. باتوجه به به‌کارگیری واژه‌های متنوع برای قلدری، مانند قلدری سازمانی، قلدری محل کار، قلدری محیط کار و... و همچنین بررسی آن به عنوان متغیرهای مختلف (وابسته، مستقل، میانجی و تعدیل‌گر) علی‌رغم جستجو و کنکاش دقیق پژوهشگر، امکان مغفول بودن پژوهش نیز وجود دارد.
 3. باتوجه به اهمیت و گستردگی ابعاد موضوع، جنبه‌ها و شاخص‌های دیگری نیز وجود دارد که همه آن‌ها را نمی‌توان در یک پژوهش مورد مذاقه قرار داد.
- براساس نتایج به دست آمده، پیشنهادات به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

با توجه به اهمیت قلدری محل کار از جنبه انسانی و سازمانی، به پژوهش‌های بیشتری برای شناخت ابعاد، پیامدها و محرک‌های این پدیده نیاز است. در کنار اهمیت پژوهش‌های کمی توجه به پژوهش‌های کیفی برای شناخت هر چه بیشتر قلدری لازم است. در واقع پژوهش‌های کیفی در هر فرهنگ و متن جامعه‌ای می‌تواند عوامل موجد، تشدیدکننده و پیامدهای قلدری در آن فرهنگ را مشخص کرده و با توجه به شرایط جامعه، پاسخ و راهکار مناسب برای مدیریت آن ارائه گردد.

سازمان‌ها و صنایع مختلف داری مشاغل گوناگون و به تبع آن شرایط کاری متفاوت هستند، برای همین نیاز است در کنار افزایش پژوهش‌های کیفی، گستره بررسی مشاغل و سازمان‌های مختلف افزایش یافته تا نتایج معتبرتری از دلایل و نتایج قلدری داشته باشیم. البته همچنان نیاز است تا در سازمان‌هایی که پدیده قلدری بررسی شده، تحقیقات از جنبه‌های مختلف انجام شود.

پژوهش‌های کتابخانه‌ای شامل فراتحلیل و فراترکیب نیز می‌تواند در اولویت‌بندی عوامل شکل‌گیری قلدری از طریق بررسی مجموعه‌ای از تحقیقات کیفی و کمی، به افزایش اعتبار ادبیات قلدری در جامعه حاضر منجر شود. با توجه به اینکه فقط در دو پژوهش از این شیوه استفاده گردیده، به نظر انجام پژوهش‌های بیشتر نیاز است.

همبستگی انجام شده که در تمامی آن‌ها، ابزار اصلی گردآوری داده، پرسش‌نامه‌های استاندارد می‌باشد.

همان‌طور که بیان شد بیشتر تحقیقات انجام شده از نوع توصیفی با ابزار پرسش‌نامه بوده که به بررسی ارتباط میان متغیرهای سازمانی و شغلی با قلدری محل کار پرداخته است. این یافته با اکثر نتایج مطالعات فراروش پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با پدیده‌های دیگر، مانند پژوهش ترابی و فتحی (1401)، و عباسی و شریفیان جزی (1399)، تطابق دارد. در واقع هر پژوهشگر با توجه به زمینه مورد علاقه و دغدغه علمی خود، ارتباط قلدری را با آن حوزه پژوهش بررسی کرده است. سلامت افراد به عنوان پیامدی که می‌تواند توسط قلدری به خطر بیفتد بیشترین پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده که این توجه در تحقیقات خارجی نیز دیده می‌شود. قلدری می‌تواند اثرات جسمی و روانی منفی را بر افراد در سازمان وارد کرده و به تبع آن عملکرد و سلامت سازمان را نیز تهدید نماید. همچنین رهبری، موضوع بسیاری از تحقیقات پژوهشگران بوده که در آن رابطه انواع سبک‌های رهبری با بروز و شدت قلدری بررسی شده است. تحقیقات صورت گرفته که در مقدمه بیان شده نشان از اهمیت مدیریت و رهبری سازمان در کاهش و یا افزایش قلدری دارد. براساس یافته‌ها، چالش‌هایی مانند جابه‌جایی کارکنان، سکوت سازمانی، بدبینی و عملکرد شغلی به عنوان پیامد قلدری و عواملی مانند نیازهای روان‌شناختی، ویژگی‌های شغلی، خودکنترلی و اخلاقی کاری به عنوان محرک قلدری مورد توجه قرار می‌گیرد. طبق جدول 10 بیشترین پژوهش قلدری در محیط کار بیمارستان و به خصوص شغل پرستاری انجام شده است که با توجه به اهمیت شغل پرستاری و محیط کاری پرسترس بیمارستان‌ها، این قشر هدف بسیاری از رفتارهای انحرافی و حتی خشونت‌بار قرار دارد، به طوری که دغدغه بسیاری از پژوهشگران حوزه روان‌شناسی و رفتار سازمانی بررسی این نوع رفتارها در محیط‌های درمانی در سرتاسر دنیا و ایران است. دانشگاه‌ها در رتبه دوم مشاغل هدف بررسی قلدری قرار دارند، که این با توجه به تمایز میان شغل هیئت علمی با سایر مشاغل دانشگاهی است؛ در غیر این صورت مجموع این مشاغل، دانشگاه را در رتبه اول قرار می‌دهد. البته با توجه به اینکه بیشتر پژوهشگران در دانشگاه‌ها و مراکز علمی به مطالعه در رابطه با قلدری و یا سایر موضوعات می‌پردازند، بدیهی است که سهمی قابل توجهی از مطالعات موردی بر این محیط حساس و مهم متمرکز باشد.

بعد از سوال اصلی لازم است تا سوالات فرعی نیز پاسخ داده شود. پاسخ سوال فرعی اول توجه و تاکید بر متغیرهایی مانند فرهنگ سازمانی، حسادت، تغییرات، ویژگی‌های شغلی، آزادی و حمایت سازمانی به عنوان پیش‌آیندها و محرک‌های قلدری؛ و متغیرهایی مانند عملکرد و بهره‌وری، سکون و سکوت سازمان، استرس و فرسودگی شغلی به عنوان نتایج و پس‌آیند قلدری، در

منابع

- سهرابی، آرزو، حسن‌زاده، کاظم و مولوی، زینب (1397). نقش قلدری سازمانی در ویژگی‌های روان‌شناختی شغل (درگیری شغلی، استرس و عدم امنیت شغلی) مورد مطالعه: شعب یکی از بانک‌های منتخب در استان قم. پژوهش‌های مدیریت در ایران، 22 (3)، 179-159.
- سیدنقوی، میرعلی، رحیمیان، محمد و مدرسی، یاسمن (1400). تاثیر قلدری ادراک شده بر سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی، توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، 16 (61)، 83-108.
- سیف الهی، ناصر و حسن‌زاده، تورج (1397). بررسی تاثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری محیط کار، پژوهش نامه مدیریت تحول، 10 (1)، 167-183.
- شاملو، جلال، صفانیا، علی محمد و نقشبندی، سید صلاح الدین (1400). پیش‌بینی قلدری سازمانی ادراک شده بر اساس فرسودگی شغلی کارمندان وزارت ورزش و جوانان: نقش میانجی بلوغ سازمانی و آزادی بیان، مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، 10 (4)، 89-99.
- شجاعی، سامره، صادقی، منصوره و دنکوب، مرتضی (1395). بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی، مطالعات رفتار سازمانی، 5 (1)، پیاپی 17، 67-94.
- حمدنژاد شورکایی، مجتبی، جشنی آرانی، مجتبی و یزدانی، حمیدرضا (1390). فراروش تحقیقات انجام شده در زمینه عوامل مؤثر بر رضایت مشتری: تحلیل اسنادی پایان نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه‌های دولتی تهران. چشم انداز مدیریت بازرگانی، 39 (6)، 141-164.
- صادقی، امیر، مشبکی اصفهانی، اصغر، کرد نایب، اسدالله و خداداد حسینی، سید حمید (1394). فراروش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران (مورد مطالعه: مقاله‌های علمی پژوهشی 1380 تا 1394)، فصلنامه مدیریت اسلامی، 23 (4)، 101-132.
- صفرزاده، محمدحسین، هوشمند کاشانی، عباس و غلامی فتیده، شمیم (1400). تأثیر جواخلاقی سازمان بر رفتارهای قلدرمآبانه از دیدگاه حسابرسان تازه‌کار، دانش حسابداری مالی، 8 (4)، 135-167.
- طییبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین، دانشور دیلمی، محمدرضا و خاشعی ورنامخواستی، وحید (1398). فراروش تحقیقات دانشگاهی حوزه استراتژی، مطالعات مدیریت راهبردی، 10 (40)، 71-105.
- عباسی، عباس و شریفیان جزی، سحر (1399). فراروشی بر تحقیقات انجام شده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری امراللهی، ناهید و آرامی اردکانی، زهرا (1399). تبیین نقش پدیده‌های مثبت سازمانی بر سلامت روان کارکنان با توجه به نقش تعدیل‌گری قلدری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان صنعت نفت ایران)، نشریه مدیریت منابع انسانی پایدار، 2 (3)، 213-231.
- ترابی، محسن و فتحی، محمدرضا (1401). فراروش پژوهش‌های مجله مدیریت سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: مقالات 1393-1399). مجله علمی "مدیریت سرمایه اجتماعی"، 9 (2)، 187-208.
- ثنائی پور، هادی (1400). ارزیابی و تحلیل روش‌شناسی مطالعات کارآفرینی در گردشگری: رویکرد فراروش، روش‌شناسی علوم انسانی، 27 (108)، 1-17.
- خداوردی، محمدمهدی، گرچی، محمدمباقر، نصیری، مجید و رستگار، عبدالغنی (1399). ارائه الگوی اولویت‌های پیشگیری قلدری سازمانی: رویکرد فراگیر تفسیری - ساختاری، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، 18 (3)، 485-515.
- حضرتیان، فاطمه، مهاجران، بهناز و قلاوندی حسن (1400). بررسی تاثیر رهبری موقت و قلدری سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی، پیش، 20 (6)، 671-686.
- رستگار، احمد، صیف، محمدحسن، فیروزی اردکانی، زهرا و تاجوران، مرضیه (1398). رابطه رهبری تحول آفرین و قلدری در محل کار با توجه به نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مجله پیابورد سلامت، 13 (4)، 269-280.
- رستگار عباسعلی و ویشلقی، مهدیه (1400). تأثیر قلدری سازمانی بر خستگی عاطفی با میانجی‌گری پریشانی روان‌شناختی (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران). بیمارستان، 20 (4)، 79-90.
- سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن، فتحی چگنی، فریبرز و سپهوند، مسعود (1398). رابطه قلدری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای. اخلاق در علوم و فناوری، 16 (2)، 73-81.
- سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن، فتحی چگنی، فریبرز و سپهوند، مهدیه (1399). رابطه قلدری در محل کار و رفتارهای انحرافی در محل کار با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی، مجله روان‌شناسی، 4 (24)، 434-417.
- سلیمی، هادی، مهرعلی تبار فیروزجائی، علی‌اصغر، نجارپوریان، سمانه و ضیال‌الدینی، زینب (1397). بررسی قلدری و آزار در محیط کار با ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه اعمال منفی (NAQ-R) در پرستاران، مجله دانشگاه علوم پزشکی قم، 12 (11)، 60-69.

ساختاری رابطه قلدری سازمانی با مقاومت در برابر تغییر در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، 4 (13)، 1-34.

قائدامینی هارونی، عباس، ابراهیم زاده دستجردی، رضا و ابراهیم پور، علی رضا (1401). بررسی تاثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری زهر آگین و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان خوراسگان)، مطالعات جامعه‌شناسی، 15 (54)، 35-59.

قلی پور، آرین، بد، مهدیه، فاخری کوزه کنان، سمیرا و باغستانی برزکی، حوریه (1388). رابطه قلدری سازمانی ادراک شده با فشار روانی زنان، رفاه اجتماعی، 9 (34)، 187-205.

گل‌پرور، محسن، رفیع‌زاده، هاله و عارفی، مژگان (1393). بررسی همبستگی قلدری در بیمارستان با شکایات جسمانی و بهزیستی عاطفی در پرستاران زن، پژوهنده، 19 (6)، 334-328.

مسلمی، مریم، بانسی، عبدالله و کوشکی چهارمی، علی‌رضا (1398). شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر قلدری در محیط کار (مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی شهر بندرعباس)، مدیریت فرهنگ سازمانی، 17 (3)، 491-510.

نادی، محمد علی و حق شناس، زهرا. (1396). تأثیر رهبری موثق بر تجربه قلدری در محل کار، خستگی عاطفی و حفظ پیامدها، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، 6 (2)، 181-153.

نادی، محمدعلی و شجاعی، مژده (1398). رابطه بین ادراک از قلدری در محیط کار، از خودبیگانگی شغلی، حمایت سازمانی با نیت ترک خدمت و نقش میانجی رفتار شهروندی اجباری، جامعه‌شناسی کاربردی، 30 (1)، 188-167.

ناظری، مسعود، حسن پور، اکبر، جعفری نیا، سعید و وکیلی، یوسف (1398). فراتحلیل پیشایندها و پسایندهای قلدری محل کار، مطالعات رفتار سازمانی، 8 (2)، 1-36.

ناظری، مسعود، حسن پور، اکبر، جعفری نیا، سعید و وکیلی، یوسف (1400). طراحی چارچوب قلدری محل کار در صنعت بانکداری، فرایند مدیریت و توسعه، 34 (3)، 86-53.

نداف، مهدی، رحیمی، فرج اله و هادی زاده، زهرا (1395). مدل‌سازی ساختاری از تأثیر سکوت سازمانی و قلدری در تمایل کارکنان به جابه‌جایی (مورد مطالعه: منتخبی از سازمان‌های دولتی در کلان‌شهر اهواز)، پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، 2 (1)، 144-123.

نیک پی، ایرج و زندکریمی، مریم (1398). بررسی تاثیر رهبری موثق بر قلدری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، 17 (2)، 317-336.

رشته مدیریت صنعتی دانشگاه شیراز. مدیریت صنعتی، 12 (3)، 418-395.

عبدی، حمیرا، سبحانی، عبدالرضا، موسویان، سید مرتضی و عباسی، حجت الله (1397). تأثیر قلدری سازمانی بر بدبینی سازمانی از طریق سکوت سازمانی و مدیریت برداشت (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، 4 (16)، 70-37.

عبداللهی گدلولو، رضا و کاشف، سیدمحمد (1399). رابطه حسادت و قلدری سازمانی با بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی؛ نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی، نشریه مدیریت ورزشی، 12 (4)، 1076-1053.

عبدی، حمیرا، سبحانی، عبدالرضا، موسویان، سید مرتضی و عباسی، حجت الله (1400). تاثیر قلدری سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی)، 4 (4)، 253-239.

علیزاده فرد، سوسن و سادات رسول، سهیلا (1400). پیش‌بینی قلدری در محیط کار پرستاران بر اساس سبک‌های تبادل اجتماعی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، 11 (41)، 1-16.

غریب پور جهان آباد، خداداد و جعفری، پژمان (1401). فراروش مطالعات انتخاب بازارهای هدف صادراتی: مرور نظام‌مند مقالات منتشر شده در نشریات علمی ایران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، 26 (1)، 196-165.

غفاری، شمس و عاشوری، ماریه (1396). تعیین نقش ادراک قلدری سازمانی در ارتباط بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، 4 (4)، 111-101.

فردوسی، شهرام، ملایی، فاطمه، حاجی پور، بهمن و بابائی فرج اباد، مهدیه (1400). فراروش پژوهش‌های بازاریابی در ایران: بررسی نزدیک بینی در روش‌ها، پژوهش‌های مدیریت در ایران، 23 (2)، 199-182.

فرمانی، فردین، اکبری بلوط بنگان، افضل و کریمی خوزانی، علی (1401). ارائه الگوی قلدری سازمانی در کارکنان ستاد فرماندهی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. مشاوره شغلی و سازمانی، 14 (1)، 118-81.

قاسمی، طیبیه، عربی، حمیدرضا و موسوی، زهره (1399). تأثیر آموزش خودکنترلی بر قلدری ادراک شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت بدنی، مشاوره شغلی و سازمانی، 12 (43)، 50-33.

قائدامینی هارونی، عباس، صادق زاده، نازنین، ابراهیم زاده دستجردی، رضا و صادقی ده چشمه، مهرداد (1396). الگوی

- Agarwal, U.A. and Bhargava, S. (2014), "The role of social exchange on work outcomes: a study of Indian managers", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25 No. 10, pp. 1484-1504.
- Agarwal, U.A. and Rai, A. (2019), "Exploring bullying among Indian managers: a grounded theory approach", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 13 No. 4, pp. 588-611.
- Barnett-Page, Elaine. Thomas, James (2009). *Methods for the synthesis of qualitative research: a critical review*. BMC Medical Research Methodology.9-59.
- Catley, B., Blackwood, K., Forsyth, D., Tappin, D. and Bentley, T. (2017), "Workplace bullying complaints: lessons for good HR practice", *Personnel Review*, Vol. 46 No. 1, pp. 100-114.
- Claybourn, M., Glover, N. and Henheffer, P. (2019), "Is it just personality conflict? An investigation of personality differences and experiences of workplace bullying", *Journal of Behavioural and Social Sciences*, Vol. 6, pp. 1-13.
- De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T. and Cooper, B. (2019), "Workplace bullying: an examination of power and perpetrators", *Personnel Review*, Vol. 48 No. 2, pp. 324-341.
- Devenish, D. (2017). Dangers of workplace bullying: evidence from the Caribbean. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 9 (1),69 – 80.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (2011), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd ed., CRC Press, Boca Raton, FL.
- Einarsen, S.A., Hoel, H., Zapf, and Cooper, C.L. (2011), "The concept of bullying and harassment at work: The European tradition", *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Vol. 2, pp. 3-39.
- Farr-Wharton, B., Shacklock, K., Brunetto, Y., Teo, S.T.T. and Farr-Wharton, R. (2017), "Workplace bullying, workplace relationships and job outcomes for police officers in Australia", *Public Money and Management*, Vol. 37 No. 5, pp. 325-332.
- Francioli, L., Conway, P.M., Hansen, A.M., Holten, A.-L., Grynderup, M.B., Persson, R., Mikkelsen, E.G., Costa, G. and Høgh, A. (2018), "Quality of leadership and workplace bullying: the mediating role of social community at work in a two-year follow-up study", *Journal of Business Ethics*, Vol. 147 No. 4, pp. 889-899.
- Hodgins, M., MacCurtain, S. and Mannix-McNamara, P. (2020), "Power and inaction: why organizations fail to address workplace bullying", *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 13 No. 3, pp. 265-290.
- Hutchinson, J. and Eveline, J. (2010), "Workplace bullying policy in the Australian Public Sector: why has gender been ignored?", *Australian Journal of Public Administration*, Vol. 69 No. 1, pp. 47-60.
- Imani B, Nazari L, Majidi L, Zandieh M, Tajobi M. Investigation of the causes and solutions to violence in the workplace, emergency nurses in selected hospitals of Hamadan University of Medical Sciences. *Pajouhan Sci J* 2014;12 (2):64-74.
- Jacobson, K.J.L., Hood, J.N. and Van Buren, H.J. (2014), "Workplace bullying across cultures: a research agenda", *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 14 No. 1, pp. 47-65.
- Jahanzeb, S., Fatima, T. and De Clercq, D. (2021), "When workplace bullying spreads workplace deviance through anger and neuroticism", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 4, pp. 1074-1090.
- Karatuna, I. (2015), "Targets' coping with workplace bullying: a qualitative study", *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, Vol. 10 No. 1, pp. 21-37.
- Kerse, G. & Babadag, M. (2019). A path from bullying at work to alienation: a multi-level view, *Management Research Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Krishna, A. and Soumyaja, D. (2020), "Playing safe games – thematic analysis of victims' perspectives on gendered bullying in academia", *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, Vol. 12 No. 4, pp. 197-208.
- Liu, A.A. (2020), "Trainee auditors' perception of ethical climate and workplace bullying in Chinese audit firms", *Asian Journal of Accounting Research*, Vol. 5 No. 1, pp. 63-79.
- Namie, G. (2017), "2017 WBI U.S. workplace bullying survey", available at:<http://www.workplacebullying.org>.
- Nielsen, M. and Einarsen, S. (2018), "What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: an overview of the literature and agenda for future research", *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 42, pp. 71-83.
- Nielsen, M.B. and Einarsen, S. (2012), "Outcomes of exposure to workplace bullying: a meta-analytic review", *Work & Stress*, Vol. 26 No. 4, pp. 309-332.
- Rousseau, M.B., Eddleston, K.A., Patel, P.C. and Kellermanns, F.W. (2014), "Organizational resources and demands influence on workplace bullying", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 26 No. 3, pp. 286-313.
- Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P. and Zedlacher, E. (2019), "Workplace bullying across the globe: a

- cross-cultural comparison”, *Personnel Review*, Vol. 48 No. 1, pp. 204-219.
- Salin, D. and Notelaers, G. (2017), “The effect of exposure to bullying on turnover intentions: the role of perceived psychological contract violation and benevolent behaviour”, *Work & Stress*, Vol. 31 No. 4, pp. 355-374.
- Samnani, A.K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression & Violent Behavior*, 17 (6), 581–589.
- Samnani, A.-K. and Singh, P. (2016), “Workplace bullying: considering the interaction between individual and work environment”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 139 No. 3, pp. 537-549.
- Srivastava, S. and Dey, B. (2020), “Workplace bullying and job burnout”, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 1, pp. 183-204.
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. and Austin, S. (2015), “A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need atisfaction, and employee functioning”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20 No. 1, pp. 1-12.
- Rooyen, J. and McCormack, D. (2013), “Employee perceptions of workplace bullying and their implications”, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 6 No. 2, pp. 92-103.