

# **Support from Friends of Work and perceived Occupational stress with the mediating role of affect-focused rumination**

## **English Abstract**

Humans are social beings and communicate with their fellows, when people are supported by their friends in the workplace, they can reduce their work stress. This research was conducted with the aim of investigating the effect of Support from Friends of Work on perceived Occupational stress with the mediating role of affect-focused rumination. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature. The target population of the study was the employees of Isfahan province telecommunications company. To determine the sample size, Krejcie and Morgan's table was used, and based on this table, the sample size of 210 people was determined and sampling was done as available. The research data gathered using standard questionnaires including perceived occupational stress, support from friends of work, affect-focused rumination. The analysis and testing of the hypothesis and opinion relationships have been done using structural equation modeling analysis. The results indicate that support from friends at work does directly affect perceived Occupational stress, support from friends at work affects affect-focused rumination, Affect-focused rumination has an effect on perceived occupational stress. Also, affect -focused rumination plays a mediating role in the relationship between support from friends at work and perceived occupational stress.

## **English Keywords**

support from friends of work, affect-focused rumination, perceived occupational stress.

# حمایت از دوستان کاری و استرس شغلی ادراک شده با نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه

## چکیده

انسان‌ها موجوداتی اجتماعی هستند و با هم‌نوعان خود ارتباط برقرار می‌کنند، زمانی که افراد در محیط کار مورد حمایت دوستان خود قرار می‌گیرند، می‌توانند استرس شغلی خود را کاهش دهند. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی درک‌شده با در نظر گرفتن نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کارکنان شرکت مخابرات استان اصفهان بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که براساس این جدول، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد و نمونه‌گیری به صورت در دسترس انجام شد. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد استرس شغلی ادراک‌شده، حمایت از دوستان کاری و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها و روابط مورد نظر با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان داد که حمایت از دوستان کاری به طور مستقیم بر استرس شغلی ادراک‌شده تاثیر دارد، حمایت از دوستان کاری بر نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه تاثیر دارد، نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه بر استرس شغلی ادراک‌شده تاثیر دارد و همچنین نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه در رابطه بین حمایت از دوستان کاری و استرس شغلی ادراک‌شده نقش میانجی را ایفا می‌کند.

## کلید واژگان

حمایت از دوستان کاری، نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه، استرس شغلی ادراک‌شده.

## مقدمه/بیان مسأله

برخی از مدیران معتقدند که شرایط کاری پراسترس برای افزایش بهره‌وری و سوددهی لازم است. با این حال، تحقیقات نشان می‌دهد که شرایط کاری پراسترس با افزایش غیبت، تأخیر و قصد کارگران برای ترک شغل مرتبط است که همگی برای کسب و کار پرهزینه هستند (Gadinger et al., 2012). طبق گفته موسسه ملی ایمنی و سلامت، استرس شغلی را می‌توان به عنوان واکنش‌های جسمی و احساسی مضر تعریف کرد که زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با قابلیت‌ها، منابع یا نیازهای کارگر مطابقت نداشته باشد. عوامل فردی و سایر عوامل موقعیتی می‌توانند برای تقویت یا تضعیف این تأثیر مداخله کنند. برخی عوامل فردی و موقعیتی که می‌توانند تأثیرات شرایط کاری پراسترس را کاهش دهند، عبارتند از: تعادل میان کار و زندگی خانوادگی یا فردی، شبکه‌ی حمایتی شامل دوستان و همکاران و داشتن نگرشی آرام و مثبت. حمایت اجتماعی شخصی که از دوستان دریافت می‌شود، سودمندتر از حمایت خانواده است، و ثابت می‌کند که این‌ها در واقع منابع متمایز حمایت هستند و به سادگی قابل تعویض نیستند. به نظر می‌رسد حمایت دوستان در مقایسه با حمایت خانواده مانند خواهر و برادر موثر باشد (Carlson et al., 2021). حمایت اجتماعی می‌تواند نقش‌های مختلفی در کاهش استرس شغلی ایفا کند. بر اساس مدل میشیگان، سطح بالایی از حمایت اجتماعی فرد را در برابر پیامدهای منفی عوامل استرس‌زا در کار محافظت می‌کند (Baumeister & Leary, 1995). افراد اساساً به دنبال روابط اجتماعی هستند تا نیاز خود به تعلق را برآورده سازند (Lee & Robbins, 1998). کمیت روابط اجتماعی یک عامل کمک‌کننده به احساس تنهایی است: افراد زمانی دوستان بسیار کمی در اطرافشان باشند "احساس تنهایی" خواهند کرد (Russell et al., 1980). از لحاظ نظری احساس تنهایی ناشی از پیروان، ممکن است دو شکل از نشخوار فکری را پس از کار ایجاد کند: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه و ژرفاندیشی در حل مسئله (Querstret & Cropley, 2012). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است زیرا با برانگیختگی روانی فیزیولوژیکی بالا همراه است، حتی زمانی که کارکنان از نظر فیزیکی در محل کار نیستند (Cropley, & Zijlstra, 2011).

برانگیختگی ناشی از نشخوار فکری برای رهبران مشکل‌ساز است، زیرا آنها پس از ساعت‌ها کار طولانی به آرامش و رفاه ذهنی نیاز دارند تا خود را برای روز کاری آینده آماده کنند (Sonnentag & Fritz, 2007). هنگامی که نشخوار فکری در مورد مسائل کاری اعمال می‌شود، تلاش ذهنی مرتبط با کار و درگیری را بسیار فراتر از ساعات کاری طولانی می‌کند و ممکن است بر کیفیت بهبودی ناشی از خستگی تأثیر بگذارد. از این منظر، نشخوار فکری را می‌توان به عنوان عامل استرس‌زا در نظر گرفت (Pravettoni et al, 2007). علاوه بر این، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد نشخوار فکری توجه و منابع انرژی را از پاسخ‌های بالقوه انطباقی به پاسخ‌هایی که مضر تلقی می‌شوند (مثلاً منفی، تکراری و نگران‌کننده) تغییر می‌دهد. در نتیجه، نشخوار فکری از مقابله مثبت جلوگیری می‌کند و پیش‌بینی‌کننده خلق منفی و پاسخ ناسازگار به تهدید است (Liao, & Wei, 2011). علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهد که فعالیت‌های مبادله توجه ناموفق نشخوارکنندگان بر تجمع و استقرار منابع تأثیر می‌گذارد، بر توانایی مقابله با تهدید خارجی و تشدید تأثیر منفی عوامل استرس‌زای مرتبط با خود تأثیر می‌گذارد (Donaldson et al, 2007). بنابراین، نشخوار فکری توانایی ایجاد برنامه‌ها و استراتژی‌های مؤثر برای حل مشکلات را تضعیف می‌کند و ابتکار عمل برای اجرای رفتارهای ابزاری برای حل مشکل را مختل می‌کند (Hong, 2007). با حمایت از این دیدگاه، مطالعات نشان داده‌اند که نشخوار فکری روابط فشار عوامل استرس‌زا را تشدید می‌کند، به ویژه برای عوامل استرس‌زای بین فردی و رابطه محور و آنهایی که در تعقیب هدف تداخل دارند (Rosen & Hochwarter, 2014).

شرکت مخابرات به عنوان بزرگ‌ترین شرکت ارائه دهنده خدمات ارتباطی به مشتریان در شهر اصفهان برای ارائه خدمات شایسته، نیازمند محیط کاری بدون استرس و دارای آرامش برای کارکنان خود می‌باشد. عوامل مختلفی باعث ایجاد استرس و برهم خوردن آرامش کارکنان می‌گردد، به طور مثال در آخرین مورد تغییر چارت سازمانی که به صورت اجباری و فشرده از تهران به مناطق شهرستان ابلاغ شده است، باعث ایجاد استرس ناشی از کار شده است که کلیه فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار داده است. محیط کاری بدون استرس و دارای آرامش و همچنین روابط بین

پرسنلی، زمین لازم برای ارائه خدمات شایسته را فراهم می‌سازد. به طریقی که کارکنان مجموعه با داشتن احساس حمایت از طرف همکاران خود، در مقابل تنش‌های موجود در محیط کار، دچار استرس کمتری خواهند بود. در پژوهش‌های قبلی موضوع دوستی بیشتر از بعد روابط دوستانه بین فردی مورد بررسی قرار گرفته است و حمایت دوستان کاری کمتر مورد توجه بوده است. همچنین پژوهش‌ها در مورد رابطه بین حمایت دوستان کاری و استرس در محل کار محدود است. اولانیان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) و بلویس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) هر دو کمبود مطالعات در این زمینه را مطرح نمودند، اولانیان<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) به طور خاص به فقدان پژوهش در مورد تأثیر حمایت دوستان کاری بر نتایج منفی محل کار همانند استرس اشاره می‌کند. نی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) و مایمون و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) نیز بر اهمیت حمایت اجتماعی در کاهش استرس تأکید دارند و بیان می‌کنند که، نیاز به تحقیقات بیشتری در مورد نقش حمایت دوستان در محل کار در کاهش استرس وجود دارد. همچنین مکانیزم نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه به عنوان میانجی در تأثیر حمایت دوستان کاری بر استرس کاری کمتر مورد توجه قرار گرفته است. باتوجه به مطالب بیان شده سوال اصلی این پژوهش عبارت است از، آیا حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی درک‌شده با در نظر گرفتن نقش میانجی نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه تأثیر معناداری دارد؟

## پیشینه نظری پژوهش

### حمایت از دوستان کاری

حمایت دوستان منبع ارزشمندی برای کاهش اثرات منفی تقاضاها بر سلامتی فرد است. به گفته نظریه منابع حمایت اجتماعی (Hobfoll et al, 1990)، حمایت اجتماعی راه عمده‌ای است که در آن می‌توان منابع را خارج از منابعی که از خود

---

<sup>۱</sup>Olaniyan et al

<sup>۲</sup>Belvis et al

<sup>۳</sup>Nie et al

<sup>۴</sup>Maymon et al

هستند، گسترش داد. پیامدهای نظریه منابع حمایت اجتماعی بیان می‌کند که مردم برای حفظ حمایت اجتماعی هم برای برآورده کردن نیازهای خود برای حفظ منابع خاص و هم برای محافظت و حفظ هویت خود تلاش خواهند کرد (Carlson et al., 2021). براساس نظریه تبادل اجتماعی (Cropanzano & Mitchell, 2005)، زمانی که افراد از حمایت دیگران برخوردار شوند، سعی در بازگشت خواهند داشت. بدین معنی که اگر کارمندان بتوانند در محل کار دوستی عمیقی برقرار کنند، زمانی که همکاران به کمک نیاز دارند، کارمندان حمایت خواهند کرد. برعکس، وقتی کارکنان به کمک نیاز داشته باشند، همکاران با میل و رغبت آنچه را دریافت کرده‌اند، باز می‌گردانند. براساس نظریه هویت اجتماعی، افراد تمایل دارند با گروه خاصی همذات پنداری کنند تا نیازهای خود را برای عزت نفس مثبت، تعلق، کنترل و زندگی کامل برآورده کنند (Zhuang et al., 2020).

#### استرس شغلی ادراک شده

یکی از انواع استرس، استرس شغلی است که به عنوان واکنش یک کارمند به محل کار که برای فرد چالش‌هایی ایجاد می‌کند، توصیف می‌شود. استرس شغلی ناشی از محیط سازمانی، جو درون آن و تعارضاتی است که به دلیل الزامات کاری نامشخص به وجود می‌آید، در حالی که طبق گفته بسه و همکاران (۲۰۱۸)، استرس اغلب به دلیل فشار برای انجام کار است که ناشی از عدم تعادل بین نیازهای محیط و اعتماد به توانایی فرد برای ارضای آن نیازها است. یکی دیگر از دلایل استرس شغلی ممکن است تعهد بیش از حد به سازمان و تغییرات در محیط کار باشد. استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که فرد شروع به نگرانی در مورد زمان یا کمبود آن کند. هنگام کار، افراد با مهلت‌های مشخصی مواجه می‌شوند که طی آن وظایف باید تکمیل شوند و با افزایش تعداد کارها، تنش افزایش می‌یابد و کارمند تحت استرس ممکن است دیگر کار را به درستی انجام ندهد. اگر چه کسانی هستند که ادعا می‌کنند بسته به نحوه درک کارمند از الزامات کاری، ممکن است عواقب استرس مانند استرس منفی آسیبی وارد نکند، استرس شغلی می‌تواند باعث ایجاد علائم جسمی (خستگی، فشار خون بالا، ضربان قلب متراکم، سرگیجه یا سردرد، درد فک و کمر، ناتوانی در تمرکز و احساس گیجی، سرکوب سیستم

ایمنی، یا حتی درد مزمن) یا علائم روانی (عملکرد ضعیف در کار، افزایش غیبت، کاهش بهره‌وری) شود. علاوه بر این، استرس شغلی توانایی‌های شناختی افراد را ضعیف می‌کند، انگیزه را کاهش می‌دهد و باعث ایجاد احساسات منفی می‌شود. وقتی استرس در محل کار کاهش نمی‌یابد و طولانی مدت می‌شود، می‌تواند بر سطوح حرفه‌ای و سازمانی تأثیر بگذارد (Raišienė et al., 2023).

### نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه

یکی سبک‌های فکری تکراری که ارتباط نزدیکی با نگرانی دارد، نشخوار فکری است. نشخوار فکری را می‌توان به عنوان افکار مداوم در مورد احساسات افسردگی فعلی و مشکلات گذشته یا اختلاف بین وضعیت مطلوب و فعلی که شامل گذشته، حال و آینده است، تعریف کرد (Baik & Newman, 2023). نشخوار فکری در برگرنده تمایل برای اندیشیدن مکرر درباره علل و عواقب ناشی از تجربه هیجانی منفی است یا به عبارتی دیگر توقف منفعلانه و تفکر تکراری در مورد امور استرس‌زا می‌باشد. نشخوار فکری، پاسخی است که ممکن است به خاطر رویدادهای مختلفی که در زندگی فرد رخ می‌دهد یا هیجان‌های مختلف مثل خشم، افسردگی یا اضطراب، حاصل شود (ترکمن و همکاران، ۱۴۰۱). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه به وجود افکار منفی مزاحم، فراگیر و مکرر در مورد رویدادهای اخیر، وضعیت خلقی فعلی یا عدم دستیابی به اهداف اشاره دارد. نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه احتمالاً برای جستجوی کار مضر است زیرا با افکار غیرقابل کنترل و تکراری در مورد یک موقعیت ناراحت‌کننده (مثلاً دریافت بازخورد با کیفیت پایین)، علل احتمالی آن (مثلاً فقدان صلاحیت) و پیامدهای بالقوه آن (مثلاً عدم تأمین شغل) مشخص می‌شود (Chawla et al., 2019).

### پیشینه تجربی پژوهش

کیان پور و تیموری (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی شفافیت سازمانی و دوستی در محل کار و پرداختند و به این نتیجه رسیدند، افزایش سطح شفافیت و ابعاد آن در سازمان، به ارتقای کیفیت دوستی در محل کار در میان کارکنان منجر می‌شود که نتیجه آن افزایش میزان بهره‌وری سازمان است. صادق شیخی و همکاران (۱۴۰۲) در بررسی

نشخوار فکری مرتبط با کار و خستگی شغلی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان البرز به این نتیجه رسیدند بین نشخوار فکری مرتبط با کار و خستگی شغلی همبستگی مستقیم وجود دارد. هان و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان سیستم های کاری با عملکرد بالا و عملکرد کارکنان: نقش های رفاه کارکنان و دوستی در محل کار، بیان نمودند که دوستی در محل کار در ایجاد عملکرد بالا بین کارکنان و سازمان نقش میانجی دارد. اولانیان و همکاران (۲۰۲۰) در مرور سیستماتیک بر حمایت اجتماعی نبود آن را زمینه ساز استرس در بین افراد می دانند. نی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان استرس شغلی و افکار خودکشی در میان پزشکان چینی: با نقش تعدیل کننده حمایت اجتماعی تاکید کردند وجود حمایت از سمت همکاران می تواند موجب کاهش پیامدهای منفی شود. یمایمون و همکاران (۲۰۲۱) نیز بر اهمیت حمایت اجتماعی در کاهش استرس تأکید دارند و در پژوهش خود توجه به حمایت اجتماعی را زمینه ساز کاهش مشکلات کاری می دانند.

### توسعه فرضیه های پژوهش

حمایت دوستان منبع ارزشمندی برای کاهش اثرات منفی تقاضاها بر سلامتی فرد است. به گفته نظریه منابع حمایت اجتماعی (Hobfoll et al, 1990)، حمایت اجتماعی راه عمده‌ای است که در آن می‌توان منابع را خارج از منابعی که از خود هستند، گسترش داد. این باور که فرد می‌تواند از دیگران حمایت کند، می‌تواند باعث ایجاد حس تسلط بیشتر و کاهش استرس شود. افراد اساساً به دنبال روابط اجتماعی هستند تا نیاز خود به تعلق را برآورده سازند (Baumeister & Leary, 1995). یکی از راه‌هایی که افراد این کار را انجام می‌دهند، این است که از شبکه حمایت اجتماعی خود استفاده کنند، یا روابط اجتماعی که به عنوان مراقبت یا محبت تلقی می‌شود و احساس دل‌بستگی را در افراد ایجاد می‌کند، که منبع مهمی است که به طور گسترده برای کاهش استرس و فشار برای افراد شناخته شده است (Hobfoll & Stokes, 1988). دوستی در محل کار مبتنی بر روابط کاری است. دوستی خوب کارمندان را قادر

---

<sup>1</sup>Han et al



می‌سازد تا مشکلات کاری و استرس را مدیریت کنند (Yan et al., 2021). بنابراین فرضیه اول پژوهش به صورت زیر بیان شده است.

**H1: حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده تاثیر معناداری دارد.**

طبق نظریه تبادل اجتماعی (Cropanzano & Mitchell, 2005)، دوستی در محل کار به عنوان یک فرآیند مبادله‌ای عمل می‌کند که در آن اطلاعات و ارزش‌های شخصی بین کارمند و سازمان مبادله می‌شود. تبادل این منابع منجر به باورهای مطلوب و درک عاطفی می‌شود (Ensari & Miller, 2002). با افزایش میزان مبادلات اجتماعی، روابط بهتری بین طرفین ایجاد می‌شود (Sias & Cahill, 1998). دوستی در محل کار، حمایت حیاتی از تعلق به کارکنان را فراهم می‌کند و آنها را قادر می‌سازد تا در تلاش‌های حرفه‌ای خود پیشرفت کنند (Dutton & Ragins, 2017). از دیدگاه تکاملی، مردم به دنبال عضویت و حمایت گروهی هستند، زیرا حمایت دیگران برای بقا مورد نیاز است (Jex & Britt, 2014). بنابراین، زمانی که کارکنان کمبود حمایت دوستان را در محل کار احساس می‌کنند، این می‌تواند منجر به برداشتنی از تنهایی در محل کار شود (D'Oliveira & Persico, 2023). از لحاظ نظری احساس تنهایی ناشی از پیروان، ممکن است دو شکل از نشخوار فکری را پس از کار ایجاد کند: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه و ژرف‌اندیشی در حل مسئله (Querstret & Cropley, 2012). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است، زیرا شامل احساس تنش در هنگام فکر کردن به رویدادهای کاری است (Gabriel et al., 2021). احساس تنهایی ممکن است افراد را پس از کار در حالی که این احساسات را پردازش می‌کنند، «فعال ذهنی» نگه دارد و رابطه مثبتی بین تنهایی و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ایجاد کند (Ozcelik & Barsade, 2018). بنابراین فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر بیان شده است.

**H2: حمایت از دوستان کاری بر نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه تاثیر معناداری دارد.**

نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است، زیرا شامل احساس تنش در

هنگام فکرکردن به رویدادهای کاری است (Gabriel et al., 2021). همچنین افرادی که تمایل به نشخوار فکری دارند نسبت به افرادی که تمایل به نشخوار فکری ندارند، در برابر استرس آسیب پذیرتر هستند (Morrison & O'Connor, 2005). نشخوار فکری معمولاً برای اجتناب از اضطراب توسط شخص به کار گرفته می‌شود و باعث نگرانی و اضطراب در فرد می‌شود. در واقع افراد برای رهایی از اضطراب و یا استرس به نشخوار فکری می‌پردازند. بر این اساس نشخوار منجر به تشدید احساسات منفی و افزایش خطر درگیر شدن در رفتارهای مقابله‌ای ناسازگار می‌شوند و فرد خود را در معرض رویارویی‌های متعدد و استرس‌زا قرار می‌دهد و در نتیجه باعث ایجاد یک نوع اضطراب مزمن می‌شود (Koval et al., 2012). بنابراین، می‌توان به طور منطقی پیشنهاد کرد که ممکن است یک رابطه بین تغییرات در نشخوار فکری، استرس و کار وجود داشته باشد (Pravettoni et al., 2007). بنابراین فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر بیان شده است.

**H3: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه بر استرس شغلی ادراک‌شده تاصیر معناداری دارد.**

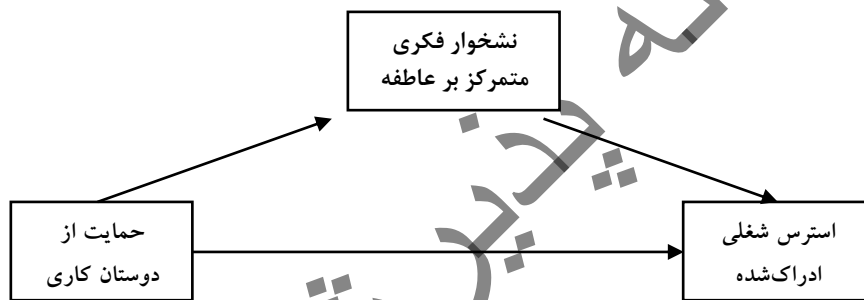
طبق نظریه تبادل اجتماعی (Cropanzano & Mitchell, 2005)، دوستی در محل کار به عنوان یک فرآیند مبادله‌ای عمل می‌کند که در آن اطلاعات و ارزش‌های شخصی بین کارمند و سازمان مبادله می‌شود. تبادل این منابع منجر به باورهای مطلوب و درک عاطفی می‌شود (Ensari & Miller, 2002). با افزایش میزان مبادلات اجتماعی، روابط بهتری بین طرفین ایجاد می‌شود (Sias & Cahill, 1998). دوستی در محل کار، حمایت حیاتی از تعلق به کارکنان را فراهم می‌کند و آنها را قادر می‌سازد تا در تلاش‌های حرفه‌ای خود پیشرفت کنند (Dutton & Ragins, 2017). رایت (۲۰۰۵) رابطه بین جو سازمانی، حمایت اجتماعی و تنهایی در محل کار را در طیف وسیعی از سازمان‌ها بررسی کرد و نتایج نشان داد که در صورت وجود جو عاطفی منفی و عدم حمایت همکاران، میزان بیشتری از تنهایی را گزارش می‌کنند. اصطلاحات مختلفی در ادبیات برای اشاره به رفتارهای حمایتی در محل کار استفاده می‌شود، از جمله اجتماعی حمایت کردن (Campion et al., 1993)، حمایت (Gladstein, 1984) و رفتارهای حمایتی (Aube & Rousseau, 2005). از دیدگاه تکاملی، مردم به دنبال عضویت و

حمایت گروهی هستند، زیرا حمایت دیگران برای بقا موردنیاز است (Jex & Britt, 2014). بنابراین، زمانی که کارکنان کمبود حمایت دوستان را در محل کار احساس می‌کنند، این می‌تواند منجر به برداشتی از تنهایی در محل کار شود (D'Oliveira & Persico, 2023). هنگامی که در نظر گرفته شود که میزان روابط اجتماعی غالباً تحت تأثیر ساختار کار یا سازمان است، ممکن است بیان شود که روند اجتماعی شدن مورد انتظار در محل کار ممکن است اغلب با مانع مواجه شود. این امر باعث بروز تفاوت در کیفیت روابط اجتماعی مطلوب و در توسعه روابط مثبتی بر کار می‌شود. به این ترتیب، تنهایی در محیط کار خود را به صورت غم و اندوه ناشی از فقدان ارتباط بین فردی با کیفیت خوب در بین کارکنان در محیط کار نشان می‌دهد (Wright, 2005). تنهایی نشان می‌دهد که نیازهای تعلق برآورده نمی‌شود و ممکن است رهبر اقداماتی را برای بازیابی ارتباط با دیگران انجام دهد (Arpin & Mohr, 2019). از لحاظ نظری احساس تنهایی ناشی از پیروان، ممکن است دو شکل از نشخوار فکری را پس از کار ایجاد کند: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه و ژرف‌اندیشی در حل مسئله (Querstret & Cropley, 2012). نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ناسازگار است، زیرا شامل احساس تنش در هنگام فکرکردن به رویدادهای کاری است (Gabriel et al., 2021). احساس تنهایی ممکن است افراد را پس از کار در حالی که این احساسات را پردازش می‌کنند، «فعال ذهنی» نگه دارد و رابطه مثبتی بین تنهایی و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ایجاد کند (Ozcelik & Barsade, 2018). همچنین افرادی که تمایل به نشخوار فکری دارند نسبت به افرادی که تمایل به نشخوار فکری ندارند، در برابر استرس آسیب پذیرتر هستند (Morrison & O'Connor, 2005). نشخوار فکری معمولاً برای اجتناب از اضطراب توسط شخص به کار گرفته می‌شود و باعث نگرانی و اضطراب در فرد می‌شود. در واقع افراد برای رهایی از اضطراب و یا استرس به نشخوار فکری می‌پردازند. بر این اساس نشخوار منجر به تشدید احساسات منفی و افزایش خطر درگیر شدن در رفتارهای مقابله‌ای ناسازگار می‌شوند و فرد خود را در معرض رویارویی‌های متعدد و استرس‌زا قرار می‌دهد و در نتیجه باعث ایجاد یک نوع اضطراب مزمن می‌شود (Koval et al., 2012). بنابراین، می‌توان به طور منطقی پیشنهاد کرد که ممکن است یک رابطه بین تغییرات

در نشخوار فکری، استرس و کار وجود داشته باشد (Pravettoni et al., 2007). بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر بیان شده است.

**H4: نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه در تاثیر حمايت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده نقش میانجی دارد.**

با توجه به مطالب بیان شده، مدل مفهومی پژوهش که فرضیات براساس آن شکل گرفته، به صورت زیر می باشد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش، برگرفته از کریگ و کویکندال (۲۰۱۹) و آلیسون و همکاران (۲۰۲۱)

## روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت مخابرات استان اصفهان است که طبق آمار ارائه شده ۴۶۰ نفر می باشند. شیوه نمونه گیری در این پژوهش، روش نمونه گیری در دسترس می باشد. برای مشخص کردن حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شد که براساس این جدول، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که شامل

<sup>۱</sup>Craig & Kuykendall

<sup>۲</sup>Allison

پرسشنامه‌های استرس شغلی ادراک‌شده مارکاتو و همکاران (۲۰۲۲) با ۴ گویه، حمایت از دوستان کاری پروسیدانو و هلر (۱۹۸۳) با ۸ گویه و نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه کراپلی و همکاران (۲۰۱۲) با ۵ گویه بود. تمامی سوالات براساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شده است. در این پژوهش برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که پایایی متغیر حمایت از دوستان کاری ۰/۸۶، متغیر نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ۰/۹۳ و متغیر استرس شغلی ادراک‌شده ۰/۸۸ به‌دست آمد. و برای بررسی روایی از روایی محتوا و روایی سازه استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط اساتید مورد تایید قرار گرفت. برای بررسی روایی سازه، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. برای اینکه بتوان روایی همگرا را تایید کرد، شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) باید بیشتر از ۰,۵ باشد (Fornell & Larcker, 1981). همچنین مقدار بارهای عاملی باید از ۰,۵ بیشتر باشد (Hair et al., 2009). مقادیر AVE برای متغیرهای حمایت از دوستان کاری، نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه و استرس شغلی ادراک‌شده به ترتیب ۰/۵۱۲، ۰/۷۳۷ و ۰/۶۵۵ و مقادیر MSV به ترتیب ۰/۰۷۵، ۰/۴۱۰ و ۰/۴۱۰ بود. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای SPSS24 و AMOS24 استفاده شد.

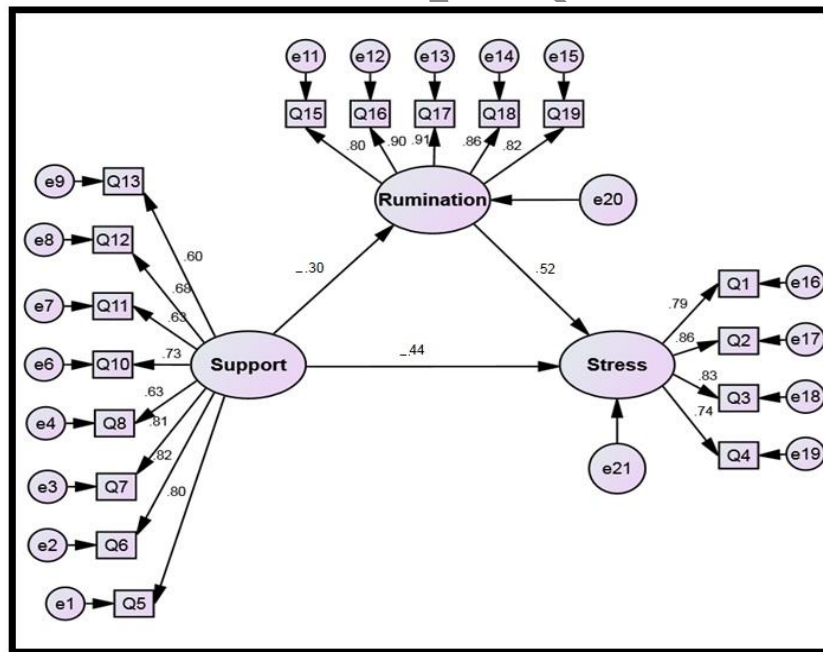
## یافته‌های پژوهش

در ابتدا مشخصات جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱- مشخصات جمعیت شناختی

جنسیت	مرد- ۵۸٪		زن- ۴۲٪	
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم- ۱۰٪	لیسانس- ۴۳,۳٪	فوق لیسانس- ۴۳,۸٪	دکتری- ۲,۹٪
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال
سن	زیر ۳۰ سال - ۳,۸٪	۳۱ تا ۴۰ سال- ۵۳,۸٪	۴۱ تا ۵۰ سال- ۲۷,۲٪	بالای ۵۰ سال- ۱۵,۲٪

نرمال بودن متغیرهای پژوهش با محاسبه چولگی و کشیدگی ارزیابی شد. در صورتی که چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه  $+2$  و  $-2$  باشد، توزیع متغیرها نرمال در نظر گرفته می‌شود (George, 2011). مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای حمایت از دوستان کاری، نشخوار فکری متمرکز برعاطفه و استرس شغلی ادراک شده به ترتیب  $-0.093$ ،  $0.610$  و  $-0.024$  و مقادیر کشیدگی متغیرها به ترتیب  $-0.213$ ،  $-0.649$  و  $-0.571$  به دست آمد، در نتیجه توزیع متغیرها نرمال می‌باشد. برازش مدل اندازه‌گیری با روش تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS بررسی شد. جهت برازش مدل از شاخص‌های CMIN/DF (2/89)، CFI (0/907)، IFI (0/908)، PNFI (0/738)، PCFI (0/773) و RMSEA (0/095) استفاده شد که همه شاخص‌ها در وضعیت مطلوب بودند. مدل معادلات ساختاری پژوهش در شکل (1) نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری پژوهش

- پس از اینکه از برازش مدل پژوهش اطمینان حاصل شد، به بررسی ضرایب مسیر مستقیم و معناداری در قالب ضرایب استاندارد و غیراستاندارد پرداخته شد. جدول (۱) نشان می‌دهد که کلیه ضرایب مسیر برآورد شده معنادار می‌باشد.

جدول ۱. معناداری ضرایب مسیرهای مستقیم

نتیجه	P	عدد معناداری	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	متغیر وابسته	←	متغیر مستقل
تایید	۰/۰۰۲	۲/۲۹۸	-۰/۴۳۴	-۰/۴۱۱	حمایت از دوستان کاری	←	استرس شغلی ادراک شده
تایید	۰/۰۰۰	۳/۶۳۰	-۰/۲۹۱	-۰/۲۴۶	حمایت از دوستان کاری	←	نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه
تایید	۰/۰۰۰	۸/۰۰۳	۰/۵۱۹	۰/۵۱	نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه	←	استرس شغلی ادراک شده

در این پژوهش برای تحلیل نقش متغیر میانجی، از روش بوت استرپینگ استفاده شد. نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم حمایت از دوستان کاری بر استرس شغلی ادراک شده از طریق نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۲. معناداری ضرایب مسیرهای غیرمستقیم

حد بالا	حد پایین	P	تخمین استاندارد	تخمین غیراستاندارد	مسیرهای غیرمستقیم
-۰/۰۶۷	-۰/۲۸۶	۰/۰۰۱	-۰/۱۷۴	-۰/۱۸۵	حمایت از دوستان کاری ← نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه ← استرس شغلی ادراک شده

## بحث و نتیجه گیری

در دنیای امروزه سازمان‌ها، بخش یزرگی از جامعه را تشکیل می‌دهند و انسان‌ها ساعات زیادی را در محل کار و سازمان سپری می‌کنند. به همین دلیل محیط کار برای کارمندان باید به دور از هرگونه استرس شغلی باشد تا با خیالی آسوده به انجام وظیفه

خود بپردازند. هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر حمايت از دوستان كاري بر استرس شغلي ادراك شده با نقش ميانجی نشخوار فكري متمرکز بر عاطفه بود. نتايج حاصل از فرضيه اول پژوهش نشان داد كه حمايت از دوستان كاري بر استرس شغلي ادراك شده تاثير دارد. يان و همكاران (۲۰۲۱)، در پژوهش خود به اين موضوع اشاره كردند كه دوستي در محل كار مبتني بر روابط كاري است. دوستي خوب كارمندان را قادر مي سازد تا مشكلات كاري و استرس را مدیریت كنند. همچنين باومايستر و ليري (۱۹۹۵)، در پژوهش خود عنوان كردند كه حمايت اجتماعي مي تواند نقش هاي مختلفی در کاهش استرس شغلي ايفا كند. بر اساس مدل ميشيگان، سطح بالايي از حمايت اجتماعي فرد را در برابر پيامدهاي منفي عوامل استرس زا در كار محافظت مي كند. بنابراین نتايج اين فرضيه با يافته هاي پژوهش هاي يان و همكاران (۲۰۲۱) و باومايستر و ليري (۱۹۹۵) مطابقت ندارد.

نتايج فرضيه دوم نشان داد كه حمايت از دوستان كاري بر نشخوار فكري متمرکز بر عاطفه تاثير دارد. زماني كه كارمندان در محل كار از دوستان خود حمايت كنند، كارمندان كمتر دچار نشخوار فكري متمرکز بر عاطفه مي شوند و اين باعث مي شود كه ذهن كارمندان در محل كار آزاد باشد و به راحتی بتوانند به كار خود بپردازند. كارمندان زماني كه حمايت دوستان خود را در محل كار نداشته باشند، تنها مي شوند و به نشخوار فكري مي پردازند. بنابراین نتايج اين فرضيه با يافته هاي پژوهش هاي دواليويرا و پرسيكو (۲۰۲۳) و اوزچليك و بارساد (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

نتايج فرضيه سوم نشان داد كه نشخوار فكري متمرکز بر عاطفه بر استرس شغلي ادراك شده تاثير دارد. زماني كه افراد دچار نشخوار فكري متمرکز بر عاطفه شوند، به طور مداوم به مسائل و اتفاقات فكر مي كنند و ذهنشان درگير مي شود و همين موضوع منجر به ايجاد استرس شغلي در افراد مي شود. كووال و همكاران (۲۰۱۲)، در پژوهش خود اشاره كردند كه نشخوار فكري معمولاً براي اجتناب از اضطراب توسط شخص به كار گرفته مي شود و باعث نگراني و اضطراب در فرد مي شود. در واقع افراد براي رهايي از اضطراب و يا استرس به نشخوار فكري مي پردازند. بر اين اساس نشخوار منجر به تشديد احساسات منفي و افزايش خطر درگير شدن در رفتارهاي مقابله اي ناسازگار مي شوند و



فرد خود را در معرض رویارویی‌های متعدد و استرس‌زا قرار می‌دهد و در نتیجه باعث ایجاد یک نوع اضطراب مزمن می‌شود. بنابراین نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های کووال و همکاران (۲۰۱۲) و پراوتونی و همکاران (۲۰۰۷) مطابقت دارد. نتایج فرضیه چهارم نشان می‌دهد که نشخوار فکر متمرکز بر عاطفه در رابطه بین حمایت از دوستان کاری و استرس شغلی ادراک‌شده نقش میانجی دارد. به این صورت که زمانی که کارمندان در محل کار از دوستان خود حمایت می‌کنند، کارمندان دچار نشخوار فکری متمرکز بر عاطفه نمی‌شوند و همین موضوع باعث می‌شود که استرس شغلی ادراک‌شده برای کارمندان به وجود نیاید. بنابراین نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های دوالیویرا و پرسیکو (۲۰۲۳)، گابریل و همکاران (۲۰۲۱) و کووال و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارد.

## پیشنهادات

با توجه به نتایج فرضیات، پیشنهادات زیر به مدیران شرکت مخابرات استان اصفهان ارائه می‌گردد:

با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد حمایت دوستان کاری بر کاهش استرس شغلی تاثیر دارد، پیشنهاد می‌شود، مدیران شرکت مخابرات جهت افزایش حمایت کارکنان و توسعه دوستی در محل کار، سعی کنند، بیشتر فعالیت‌ها را به صورت تیمی تعریف کنند و با توسعه کار تیمی نسبت به افزایش دوستی در محل کار اقدام کنند. در این خصوص همچنین پیشنهاد می‌شود که بخشی از ارزیابی عملکرد کارکنان به کار تیمی و نحوه تعامل در تیم اختصاص یابد تا از این طریق بتوان محیط دوستانه را گسترش داد. جهت ایجاد جو دوستانه در بین کارکنان همچنین پیشنهاد می‌شود اجتماعات و دوره‌های آموزشی در خارج از محل کار برای ایجاد ارتباطات صمیمی بین افراد به مناسبت‌های مختلف برگزار شود. جهت رفع نشخوار فکری پیشنهاد می‌شود که از مشاوران و روانشناسان به صورت دائمی در سازمان استفاده شود و با جذب مشاور و روانشناس و حضور آنها در سازمان در طول هفته زمان‌های خاصی برای مراجعه کارکنان به این افراد در نظر گرفته شود تا کارکنان با بیان مسائل خود به روانشناس و

کسب راه حل های مورد نیاز از نشخوار فکری و استرس شغلی خود بکاهند. همچنین پیشنهاد می شود، با توجه به اینکه نشخوار فکری سبب می شود، کارکنان در زمان های غیرکاری هم درگیر مسائل کاری شده و اضطراب در خصوص کار داشته باشند به مسولان شرکت مخابرات پیشنهاد می شود، به مدیران رده های مختلف خود ابلاغ نمایند که در ساعات غیرکاری مگر در شرایط اضطراری هیچ کاری را به کارکنان واگذار نکنند و تماس کاری با آنها نداشته باشند. جهت کاهش نشخوار فکری و همچنین رفع استرس پیشنهاد می شود که برنامه اوقات فراغت کارکنان با محوریت خانواده ها به صورت مشترک برای کارکنان به صورت مستمر برنامه ریزی شود. همچنین پیشنهاد می شود برخی از دوره های آموزشی به صورت خانوادگی در خارج از محل کار در روزهای تعطیل در محلی شاد و مفرح برگزار شود که در آن کارکنان با خانواده های خود حضور داشته باشند. در این طرح فرزندان و همسران کارکنان به همراه خود کارکنان در محیطی تفریحی و ورزشی حاضر شده و در خلال این دوره می ها به مدت محدودی دوره آموزشی برای کارکنان برگزار شود و همچنین خانواده ها نیز در کنار یکدیگر باشند تا از این طریق بتوان مقدار نشخوار فکری را کاهش و میزان دوستی ها را افزایش داد.

## منابع

۱. کیانپور، شهرزاد و تیموری، هادی. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی و دوستی در محل کار، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی. ۳۴(۳): ۸۵-۱۰۸.
۲. صادق شیخی شادیه، فتاح مقدم لادن، پارچه بافیه سمانه. (۱۴۰۱). نشخوار فکری مرتبط با کار و خستگی شغلی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی استان البرز. مجله علوم پزشکی فیض. ۱۴۰۱؛ ۲۶ (۵): ۵۹۵-۶۰۴

## Reference

1. Allison, S.G, Lanaj, K & Remy, E.J. (2021). Is One the Loneliest Number? A Within-Person Examination of the Adaptive and Maladaptive Consequences of Leader Loneliness at Work . *Journal of Applied Psychology*. 106(10), 1517-1538.
2. Arpin, S. N., & Mohr, C. D. (2019). Transient loneliness and the perceived provision and receipt of capitalization support within event-disclosure interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45, 240-253.
3. Aube, C., & Rousseau, V. (2005). Team goal commitment and team

- effectiveness: the role of task interdependence and supportive behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9(3), 189.
4. Baik, S. Y., & Newman, M. G. (2023). The transdiagnostic use of worry and rumination to avoid negative emotional contrasts following negative events: A momentary assessment study. *Journal of Anxiety Disorders*, 95, 102679.
  5. Baumeister, R.F., & Leary, M.R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
  6. Besse, C., Poremski, D., Laliberte, V., & Latimer, E. (2018). The Meaning and Experience of Stress among Supported Employment Clients with Mental Health Problems. *Health & Social Care in the Community*, 26(3), 383-392.
  7. Belvis, F, Bolívar, M, Benach, J, Julià, M. (2022). Precarious Employment and Chronic Stress: Do Social Support Networks Matter?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19: 1-14.
  8. Buunk, B. P., Doosje, B. J., Jans, L. G. J. M., & Hopstaken, L. E. M. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 801-811.
  9. Champion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel psychology*, 46(4), 823-847.
  10. Carlson, D. S., Thompson, M. J., Hackney, K. J., & Crawford, W. S. (2021). With a little help from my (her) friends: The role of friend support on the negative effects of work engagement for married couples. *Journal of Vocational Behavior*, 125, Article 103539 .
  11. Chawla, N., Gabriel, A. S., da Motta Veiga, S. P., & Slaughter, J. E. (2019). Does feedback matter for job search self-regulation? It depends on feedback quality. *Personnel Psychology*, 72(4), 513-541.
  12. Craig, L & Kuykendall, L. (2019). Examining the role of friendship for employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*. 10, 1.25.
  13. Cropanzano, R., Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
  14. Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30.
  15. Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress in the occupations* (pp. 487-501). Edward Elgar Publishing.
  16. D'Oliveira, T. C., & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and

- wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 106, 103894.
17. Dolat Doost, H., Javadian, M., Jahanbakhsh, A. M., Asghari, M. & Namjoo, K. (2022). The causal relationship between personality traits and job stress with the quality of work life through the mediation of job attachment. *Journal of Innovation in Management and Organizational Behavior*, 2(4), 42-56. [In Persian]
  18. Donaldson, C., Lam, D., & Mathews, A. (2007). Rumination and attention in major depression. *Behaviour Research and Therapy*, 45(11), 2664-2678.
  19. Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (Eds.). (2017). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Psychology Press.
  20. Ensari, N., & Miller, N. (2002). The out-group must not be so bad after all: the effects of disclosure, typicality, and salience on intergroup bias. *Journal of personality and social psychology*, 83(2), 313.
  21. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
  22. Gabriel, A. S., Lanaj, K., & Jennings, R. E. (2021). Is one the loneliest number? A within-person examination of the adaptive and maladaptive consequences of leader loneliness at work. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1517-1538 .
  23. Gadinger, M.C., Schilling, O., Litaker, D., Fischer, J.E. (2012). The Work-Health-Check (WHC): a brief new tool for assessing psychosocial stress in the workplace. *Work*, 43(3), 345-360.
  24. George, D. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update, 10/e*. Pearson Education India .
  25. Gladstein, D. L. (1984). Groups in context: A model of task group effectiveness. *Administrative science quarterly*, 499-517.
  26. Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall .
  27. Han, M, Hu, H, Zhao, J & Shan, H. (2023). High performance work systems and employee performance: the roles of employee well-being and workplace friendship. *Human Resource Development International*. 10(7): 20-31.
  28. Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
  29. Hong, R. (2007). Worry and rumination: Differential associations with anxious and depressive symptoms and coping behavior. *Behaviour Research and Therapy*, 45(2), 277-290 .

30. Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
31. Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103177.
32. Koval, P., Kuppens, P., Allen, N. B., & Sheeber, L. (2012). Getting stuck in depression: The roles of rumination and emotional inertia. *Cognition & emotion*, 26(8), 1412-1427.
33. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610 .
34. Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill .
35. Lee, R. M., & Robbins, S. B. (1998). The relationship between social connectedness and anxiety, self-esteem, and social identity [Editorial]. *Journal of Counseling Psychology*, 45(3), 338-345 .
36. Liao, K., & Wei, M. (2011). Intolerance of uncertainty, depression, and anxiety: The moderating and mediating roles of rumination. *Journal of Clinical Psychology*, 67(12), 1220-1239 .
37. Maymon, R & Hall. (2021). A Review of First-Year Student Stress and Social Support. *Social Sciences*. 10: 472.
38. Morrison, R., & O'Connor, R. C. (2005). Predicting psychological distress in college students: The role of rumination and stress. *Journal of clinical psychology*, 61(4), 447-460.
39. Namdarpour, F., Fatehizadeh, M., Bahrami, F., & Mohammadi Feshharaki, R. (2017). Consequences of rumination in women with marital conflicts: a qualitative study. *Counseling Research (News and Counseling Research)*, 17(67), 124-153. [In Persian]
40. Nasiri, F. & Abdolmaleki, S. (2015). Explaining the relationship between perceived social support and quality of life with the mediating role of perceived stress in female heads of households in Sanandaj. *Applied Sociology*, 27(4), 99-116. [In Persian].
41. Nie, G, Du, J, Liu, J, Yuan, L & Ma, Zh. (2020). Job stress and suicidal ideation among Chinese clinicians: The moderating role of social support. *The Journal of General Psychology*. 147(2), 152-168.
42. Olaniyan, OS, Hetland, H, Hystad, SW, Iversen, AC & Ortiz-Barreda, G. (2020). Lean on Me: A Scoping Review of the Essence of Workplace Support Among Child Welfare Workers. *Frontiers in Psychology*. 11:287.
43. Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace

- loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61, 2343-2366.
44. Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931-1940.
  45. Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341-353.
  46. Raišienė, A. G., Danauskė, E., Kavaliauskienė, K., & Gudžinskienė, V. (2023). Occupational Stress-Induced Consequences to Employees in the Context of Teleworking from Home: A Preliminary Study. *Administrative Sciences*, 13(2), 1-22.
  47. Rosen, C. C., & Hochwarter, W. A. (2014). Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), 177-189.
  48. Russell, D., Peplau, L. A., & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472-480.
  49. Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 62(3), 273-299.
  50. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
  51. Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. Doctor of Philosophy in Psychology, University of Canterbury.
  52. Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 205-214.
  53. Zhuang, W. L., Chen, K. Y., Chang, C. L., Guan, X., & Huan, T. C. (2020). Effect of hotel employees' workplace friendship on workplace deviance behaviour: Moderating role of organisational identification. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102531.