

The Relationship between Workaholism and Workplace Incompatibility: The Role of Family-Work Enrichment and Gender

Fatemeh Taheri¹ 

Article Info:

Article History:

Received: 10.08.2020
Accepted: 12.14.2020
Published: 06.22.2021

Keywords:

Workplace
Social behavior
Workplace Violence
Work Engagement
Incivility
Bullying
Gender Identity
Work – Life Enrichment
Life-Work Enrichment

DOI: [10.34172/doh.2021.20](https://doi.org/10.34172/doh.2021.20)

Abstract

Background and objectives: Incompatibility in the workplace causes destructive behaviors and the desire to withdraw employees from the organization. Therefore, identifying the factors affecting its occurrence is inevitable. The present study investigated the relationship between work-related addiction and workplace incompatibility: the role of family-work enrichment and gender.

Materials and Methods: This research is applied in terms of purpose and descriptive correlational study in terms of method. The statistical population is 590 employees of Qom Health Center. A total of 233 samples were selected randomly according to Krejcie & Morgan sample size determining table. Data analysis was performed by Structure Equation Modeling using SPSS 25 and AMOS 18 software.

Results: Work addiction has a positive effect on incompatibility and work-family enrichment has a negative effect on it. Work addiction has a positive effect on work-family incompatibility and enrichment. Also, family-work enrichment plays a median role between work-to-work addiction and incompatibility. In addition, gender only moderates the relationship between work-related addiction and incompatibility.

Conclusion: The results of this study showed that reducing workplace incompatibility can be done by considering the status of work addiction and enriching the employees' work-life and implementing methods to improve them.

Citation: Taheri F. The Relationship between Workaholism and Workplace Incompatibility: The Role of Family-Work Enrichment and Gender. *Depiction of Health* 2021; 12(2): 200-208.

1. School of Management and Accounting, Public Management Group, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran (Email: F_taheri@ut.ac.ir)

بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و ناسازگاری در محیط کار: نقش غنی‌سازی کار- خانواده و جنسیت

فاطمه طاهری¹

چکیده

زمینه و اهداف: ناسازگاری در محیط کار باعث بروز رفتارهای مخرب و نیز میل به خروج کارکنان از سازمان می‌گردد؛ بنابراین شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بروز آن اجتناب‌ناپذیر است. پژوهش حاضر، رابطه‌ی بین اعتیاد به کار و ناسازگاری در محیط کار: نقش غنی‌سازی کار- خانواده و جنسیت را بررسی نموده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، یک مطالعه توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری، ۵۹۰ نفر از کارکنان مرکز بهداشت استان قم می‌باشد. ۲۳۳ نفر نمونه با استفاده از جدول تعیین نمونه کرجسی- مورگان به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری توسط دو نرم‌افزار SPSS 25 و AMOS 18 انجام شده است.

یافته‌ها: اعتیاد به کار بر ناسازگاری تأثیر مثبت دارد و غنی‌سازی کار- خانواده تأثیر منفی بر آن دارد. همچنین غنی‌سازی کار- خانواده، نقش میانجی بین اعتیاد به کار و ناسازگاری ایفا می‌کند. علاوه بر آن، جنسیت فقط رابطه‌ی بین اعتیاد به کار و ناسازگاری را تعدیل می‌نماید.

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه نشان داد کاهش ناسازگاری در محیط کار می‌تواند از طریق توجه به وضعیت اعتیاد به کار و غنی‌سازی کار- زندگی کارکنان و پیاده‌سازی روش‌هایی برای بهبود آن‌ها صورت گیرد.

کلیدواژه‌ها: کار، رفتار اجتماعی، خشونت در محیط کار، تعهد کاری، ناسازگاری در محیط کار، قلدری، هویت جنس، غنی‌سازی کار- خانواده، غنی‌سازی خانواده- کار

نحوه استناد به این مقاله: طاهری ف. بررسی رابطه‌ی بین اعتیاد به کار و ناسازگاری در محیط کار: نقش غنی‌سازی کار- خانواده و جنسیت. تصویر سلامت ۱۴۰۰؛ ۱۲(۲): ۲۰۸-۲۰۰.

۱. دانشکده مدیریت و حسابداری، گروه مدیریت دولتی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران (F_taheri@ut.ac.ir)

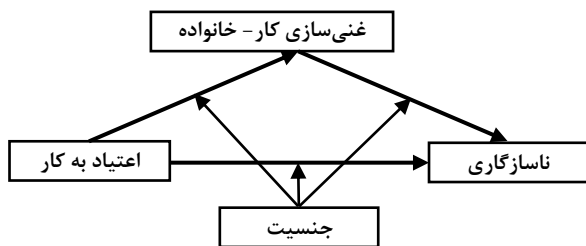
مقدمه

سوءرفتار در محیط کار (Workplace Mistreatment) کانون مطالعات کاربردی سازمان‌ها در دهه‌ی گذشته بوده است (۱). این کژکارکرد رفتاری ممکن است به شیوه‌های مختلفی از جمله قلدری (Bullying) (۲)، سوءاستفاده‌ی عاطفی (Emotional Misuse) (۳)، رفتارهای کاری ناکارآمد (Counterproductive) (۴)، سایش اجتماعی (Social Undermining) (۵) و ناسازگاری یا بی‌نزاکتی در محیط کار (Workplace Incivility) (۶) روی دهد. اگر هر شکل از این موارد در سازمان رخ دهد، مشکلات متعددی در پی خواهد داشت. این مقاله به بررسی ناسازگاری یا بی‌نزاکتی در محیط کار به عنوان یکی از جلوه‌های مهم سوءرفتار می‌پردازد که به آن گستاخی (Rudeness) یا مردم‌گریزی (Unsociability) نیز گفته می‌شود. بی‌نزاکتی در محیط کار شامل رفتارهای انحرافی با درجات کم و نیت مبهم با هدف آسیب‌رسانی به اشخاص مورد هدف (همچون سخن‌چینی، نادیده‌گرفتن همکاری و یا پاسخ به تلفن به شیوه‌ای بی‌ادبانه، کار کسی را به نام خود ثبت کردن، عدم همکاری و...) است که به واسطه‌ی آن هنجارهای دوطرفه‌ی مبتنی بر احترام خدشه‌دار می‌شود (۷). بی‌نزاکتی باعث بروز نارضایتی شغلی، میل به خروج از سازمان، رفتارهای کاری مخرب و کاهش بهره‌وری در سطح فردی می‌گردد؛ لذا پژوهشگران و مدیران تمایل دارند به جای تمرکز بر رفتارهای شدید ملموس مانند خشونت و پرخاشگری در محیط کار، به رفتارهای خفیف‌تر، اما به همان اندازه مخرب مانند ناسازگاری در ارتباطات بین فردی توجه و تمرکز نمایند. اگر چه پرخاشگری و خشونت نیز خطرناک است و بایستی تحت نظارت جدی قرار گیرد، اما بی‌نزاکتی یا گستاخی به صورت روزانه و با میزان بسیار بیشتری در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد (۸). این نوع رفتارهای مردم‌گریز متأثر از عوامل مختلف فردی و سازمانی است. یکی از این عوامل، تجربه‌ی مستمر احساسات منفی در محیط کار است که اعتیاد به کار (Workaholism) یکی از مصادیق بارز آن است.

اولین بار اوتز (Oats) کارکنان دچار اعتیاد به کار را به عنوان افرادی توصیف کرد که احساس نیاز شدید به انجام کار دارند؛ به طوری که آن را نوعی اجبار و الزام بر خود می‌دانند و از نتایج منفی آن (همچون زوال سلامت جسمانی، شادی، روابط بین فردی و روحیه‌ی اجتماعی) غفلت می‌ورزند (۹). آن‌ها با صرف زمان و انرژی قابل توجه برای کار، نوعاً به عنوان افرادی وظیفه‌شناس، وسواسی، کمال‌گرا، بسیار بانگیزه و با مهارت خودمدیریتی توصیف می‌شوند، اما در کنار این ویژگی‌ها داری رضایت شغلی پایین‌تر، عدم تعادل کار و زندگی و نارضایتی از زندگی هستند که این موارد آن‌ها را بیشتر در معرض نمایش عصیبت، رفتارهای گستاخانه و ناسازگار قرار می‌دهد (۱۰).

از سوی دیگر، صرف وقت و انرژی به صورت افراطی در محیط کار و رضایت شغلی پایین‌تر در افراد دچار اعتیاد به کار ممکن است بر وضعیت غنی‌سازی کار- زندگی (Work-Life Enrichment (WLF) یا غنی‌سازی کار- خانواده (Work-Family Enrichment (WFE)) آن‌ها تأثیر منفی بگذارد. مفهوم غنی‌سازی کار- خانواده توسط گرین هاوس و پاول (Greenhaus & Powell) مطرح شد و اشاره به وجود این باور در افراد دارد که اشتغال به یک نقش (کار یا خانواده) مستقیماً منجر به افزایش توانایی آن‌ها در نقش دیگرشان (خانواده یا کار) می‌گردد. این متغیر دو بعد غنی‌سازی کار- خانواده (Work to Family Enrichment (WFE)) و غنی‌سازی خانواده- کار (Family to Work Enrichment (FEW)) را در برمی‌گیرد. غنی‌سازی کار- خانواده اشاره به منابع کسب شده (تعامل‌ها و نتایج مثبت) از کار و بهره‌جویی از آن در خانواده و غنی‌سازی خانواده- کار به منابع کسب شده (تعامل‌ها و نتایج مثبت) از خانواده و منفعت بردن از آن در کار دارد و هر جایی که به طور کلی صحبت از عبارت غنی‌سازی کار- خانواده می‌شود، هر دو مؤلفه‌ی این مفهوم مدنظر است. درگیر شدن در هریک از دو نقش کار و زندگی ممکن است پنج سری منابع را برای فرد به همراه داشته باشد: مهارت‌ها و چشم‌اندازها (همچون مهارت‌های بین فردی)، منابع روان‌شناختی و فیزیکی (همچون خودکارآمدی)، منابع سرمایه‌ی اجتماعی (همچون شبکه‌سازی و اطلاعات)، انعطاف‌پذیری (همچون وضعیت کاری منعطف) و منابع مادی (همچون پول). غنی‌سازی هنگامی اتفاق می‌افتد که افزایش در منابع یکی از این دو نقش باعث بهبود احساسات و عواطف و یا بهبود عملکرد در نقش دیگر گردد. به عنوان مثال افرادی که در کودکی توسط والدین خود در بازی‌های مختلف مشارکت داده شده‌اند، همین حالت در بزرگسالی به محیط کارشان انتقال پیدا می‌کند و به نوبه‌ی خود می‌تواند توانایی ایجاد ارتباطات مثبت با همکاران و در نتیجه عملکرد آن‌ها را ارتقا بخشد. همچنین افرادی که در محیط کار دارای تعاملات مثبتی با همکارانشان هستند، روحیه و عواطف مثبت حاصل از آن را به محیط زندگی شخصی نیز انتقال می‌دهند (۱۱).

در ارتباط با چگونگی تأثیر اعتیاد به کار بر غنی‌سازی کار- خانواده می‌توان مطرح نمود از آنجا که افراد دچار اعتیاد به کار استانداردهای عملکردی بالایی را به طور غیرمنطقی بر خود تحمیل می‌کنند تا به واسطه‌ی آن احساس ارزشمند بودن خود را حفظ کنند؛ لذا به سرمایه‌گذاری سنگینی در محیط کار روی می‌آورند تا این انتظارات را تحقق بخشند. این سرمایه‌گذاری‌ها منجر به از دست دادن یک سری منابع (زمان، انرژی و...) می‌گردد که در نهایت بر زندگی شخصی تأثیر منفی می‌گذارد. به عنوان مثال این افراد



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش عبارتند از:

فرضیه اول- اعتماد به کار با ناسازگاری در محیط کار ارتباط مثبت دارد.

فرضیه دوم- اعتماد به کار با غنی‌سازی کار- خانواده ارتباط منفی دارد.

فرضیه سوم- غنی‌سازی کار- خانواده با ناسازگاری در محیط کار ارتباط منفی دارد.

فرضیه چهارم- غنی‌سازی کار- خانواده نقش میانجی در رابطه بین اعتماد به کار و ناسازگاری بازی می‌کند.

فرضیه پنجم- جنسیت رابطه‌ی میان اعتماد به کار و ناسازگاری را تعدیل می‌کند.

فرضیه ششم- جنسیت رابطه‌ی میان اعتماد به کار و غنی‌سازی کار- خانواده را تعدیل می‌کند.

فرضیه هفتم- جنسیت رابطه‌ی میان غنی‌سازی کار- خانواده و ناسازگاری را تعدیل می‌کند.

مرکز بهداشت استان قم در راستای تأمین نیروی انسانی توانمند، مسئولیت‌پذیر و متعهد به ارزش‌ها، می‌بایست در پی برقراری بالاترین و مناسب‌ترین استانداردهای سازمانی باشد تا این افراد بتوانند در بالاترین سطح مورد انتظار نسبت به نیازهای جامعه در زمینه‌ی تأمین و ارتقای سلامت جسم و روان افراد جامعه مسئولیت‌پذیر و قادر به حل مشکلات تهدیدکننده‌ی پیش‌روی سلامت باشند. بنابراین توجه به برقراری استانداردهای رفتاری کارکنان از اهمیت به سزایی برخوردار است و پایش وضعیت متغیرهای مطرح در آن از موارد ضروری است. در این راستا هدف این مطالعه، تبیین نقش میانجی غنی‌سازی کار- زندگی در ارتباط بین اعتماد به کار و ناسازگاری در محیط کار با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری جنسیت بر روابط میان متغیرها می‌باشد؛ موضوعی که تاکنون پژوهشی در مورد آن صورت نپذیرفته است و نتایج آن می‌تواند در کنترل سوءرفتار کارکنان و پیشگیری از آن تأثیر مثبت داشته باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی- همبستگی دارای راهبرد توصیفی پیمایشی است. روش تجزیه و تحلیل این پژوهش معادلات ساختاری است که

حتی در محیط منزل نیز خود را از کار جدا نمی‌کنند؛ به صورت ذهنی به آن فکر می‌کنند و درگیر آن می‌شوند. از این رو اغلب دچار مشکلات خواب و بیماری‌های متعدد هستند. این ویژگی‌های افراط‌گونه اثر منفی بر زندگی کاری و شخصی و به تبع آن غنی‌سازی کار- زندگی خواهد داشت (۱۲).

همچنین غنی‌سازی کار- زندگی با منابع کسب شده از هر دو حوزه‌ی کار و زندگی، سطح انگیزش و احساسات مثبت در افراد را بهبود بخشیده، این فرصت را فراهم می‌سازد تا کار و برنامه‌ریزی‌های خانوادگی خود را بهتر انجام دهند، استرس خود را تا حد قابل توجهی کاهش داده و نهایتاً سلامتی جسمی و روحی خود را به طور مؤثرتری تضمین کنند. این شرایط زمینه‌ی بروز ناسازگاری در محیط کار را کاهش می‌دهد (۱۳).

در تشدید یا تضعیف رابطه‌ی بین متغیرهای مطرح شده، جنسیت افراد نقش مهمی بازی می‌کند از آنجا که در سازمان‌ها اغلب، زنان دارای هویتی اجتماعی با موقعیت پایین و قدرت نازل‌تری هستند، کمتر به رفتارهای ناسازگاری روی می‌آورند به خصوص در کشورهای جهان سوم، زنان در واکنش به مشاهده‌ی برخی رفتارها در محیط کار، از استراتژی‌های منفعلانه‌ی استفاده می‌کنند. در حالی که مردان بیشتر احتمال دارد در واکنش به رفتارهای غیراخلاقی طالب مجازات مستقیم و آشکار علیه افراد خاطی باشند. این شرایط جرأت و جسارت ناسازگاری در کارکنان خانم در سازمان را کاهش می‌دهد (۱۴-۱۶). بنابراین جنسیت ارتباط بین اعتماد به کار و ناسازگاری را تعدیل می‌کند.

از سوی دیگر در کسب منابع از محیط کار یا خانه (غنی‌سازی کار- زندگی)، اولویت‌های معاشرتی اغلب مردان، برآوردن نیازهای نان‌آوری (Bread- Earner Role) و تأمین مخارج زندگی است؛ در حالی که زنان اولویت‌های خود را به نقش‌های خانه‌داری و مادر بودن اختصاص می‌دهند؛ لذا زنان در راستای ایجاد تعادل بین کار و زندگی، اهمیت بیشتری برای مسئولیت‌های خانوادگی خود قائل هستند؛ در حالی که مردان سعی می‌کنند بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی خود نوعی تعادل برقرار کنند؛ بنابراین سرمایه‌گذاری بالا در منابع زمان و انرژی (ناشی از اعتماد به کار) منجر به غنی‌سازی بالاتر کار- زندگی برای مردان و غنی‌سازی بیشتر زندگی- کار برای زنان می‌گردد (۱۷، ۱۸). مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ قابل ارائه است.

اعتیاد به کار با ۲۹ گویه مرتبط با تضاد کار- زندگی، کمال‌گرایی کار، اعتیاد به کار، ناخوشنودی و علائم ترک کار سنجیده شده است که توسط عزیز و همکاران (۹) مطرح شده است.

مقیاس غنی‌سازی کار- خانواده با پرسش‌نامه ۱۸ عاملی کارلسون (۲۱) متشکل از دو بعد غنی‌سازی کار- خانواده و غنی‌سازی خانواده- کار است. هر یک از این دو بعد دربرگیرنده ۹ سوال مبتنی بر توسعه، مبتنی بر احساس و مبتنی بر سرمایه می‌باشند و نمره بالاتر در این مقیاس، نشان‌دهنده غنی‌سازی بالاتر در حوزه کار و زندگی افراد است.

یافته‌ها

در جدول شماره ۱ آماره‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، میزان روایی (AVE) و پایایی (پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ) و همچنین میزان همبستگی بین متغیرهای تحقیق آورده شده است.

با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS 25 و AMOS 18 تحلیل‌ها انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان مرکز بهداشت استان قم به تعداد ۵۹۰ نفر می‌باشد. تعداد حداقل نمونه مورد نیاز بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹)، ۲۳۳ نفر (۶۸ درصد زن و ۳۲ درصد مرد) که از بین آن‌ها ۲۱ درصد دیپلم، ۱۲ درصد فوق دیپلم، ۴۵ درصد لیسانس و ۲۲ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. برای رسیدن به این حداقل تعداد، تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی در بین هر طبقه از زنان و مردان توزیع شد که از این تعداد ۲۷۰ مورد برگشت داده شد. نسبت برگشت پرسش‌نامه ۹۰ درصد بود. روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی می‌باشد. تعداد ۱۵۰ پرسش‌نامه در بین هر طبقه از زنان و مردان توزیع شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسش‌نامه با طیف لیکرت می‌باشد که به صورت زیر مورد استفاده قرار گرفت: ارتکاب بی‌نزاکتی در محیط کار توسط مارتین و هین (Martin & Hine) (۲۰) در قالب ۲۰ گویه ساخته شده است. این مقیاس شامل ابعادی همچون خصومت، تهاجم به حریم شخصی، رفتار انحصاری و سخن‌چینی می‌باشد.

جدول ۱. محاسبه پایایی، روایی و همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	AVE	CR	آلفای کرونباخ	اعتیاد به کار	غنی‌سازی کار- خانواده	ناسازگاری
اعتیاد به کار	۲/۵۴	۰/۵۲	۰/۶۶۴	۰/۹۰۸	۰/۹۲۶	۱	۰/۵۹۴	۰/۷۶۹
غنی‌سازی کار- خانواده	۳/۵۵	۰/۶۷	۰/۵۰۳	۰/۹۴۷	۰/۹۴۸	-	۱	۰/۵۵۶
ناسازگاری	۲/۴۹	۰/۶۱	۰/۷۵۶	۰/۹۲۵	۰/۹۲۴	-	-	۱

** همبستگی در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار است.

و ناسازگاری، مثبت و معنی‌دار است ($p < 0.01$). غنی‌سازی کار- خانواده و ناسازگاری در محیط کار نیز با هم ارتباط معکوس و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارند.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق پس از نرمال‌سازی داده‌ها به واسطه حذف داده‌های پرت با استفاده از نرم‌افزار آموس ۱۸ در جدول شماره ۲ آورده شده است که با توجه به میزان سطح مطلوب شاخص‌ها، برآزش هر کدام از متغیرها مناسب تشخیص داده شد. پس از اطمینان از برآزش مناسب مدل‌ها، مدل ساختاری تحقیق اجرا شد.

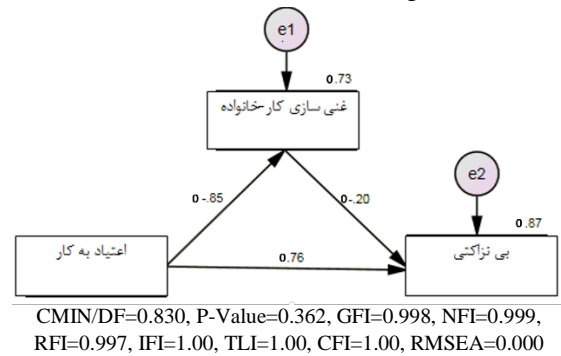
با توجه به جدول ۱، میانگین غنی‌سازی کار- خانواده برابر ۳/۵۵ و بیشتر از متغیرهای اعتیاد به کار (۲/۵۴) و بی‌نزاکتی (۲/۴۹) در بین پاسخگویان می‌باشد. همچنین میزان AVE همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ و میزان پایایی مرکب و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ می‌باشد که نشان‌دهنده مطلوب بودن روایی و پایایی متغیرها است. میزان همبستگی‌ها متغیرها نیز نشان می‌دهد بین اعتیاد به کار و غنی‌سازی کار- خانواده همبستگی منفی و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بدین معنی که با افزایش اعتیاد به کار، غنی‌سازی کار- خانواده کاهش می‌یابد. همچنین همبستگی اعتیاد به کار

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق

متغیرها	کای دو به درجه آزادی	سطح معنی‌داری	GFI	NFI	CFI	RFI	IFI	TLI	RMSEA
سطح مطلوب	< ۲	> ۰/۰۵	≥ ۰/۹۰	≥ ۰/۹۰	≥ ۰/۹۰	≥ ۰/۹۰	≥ ۰/۹۰	≥ ۰/۹۰	< ۰/۰۵
اعتیاد به کار	۱/۰۲	۰/۳۹۸	۰/۹۹۳	۰/۹۹۵	۱/۰۰	۰/۹۸۷	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۸
غنی‌سازی کار- خانواده	۱/۲۲	۰/۰۵۶	۰/۹۳۹	۰/۹۴۸	۰/۹۹۰	۰/۹۲۹	۰/۹۹۰	۰/۹۸۶	۰/۰۳۲
ناسازگاری	۰/۲۷۲	۰/۶۰۲	۰/۹۹۹	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۹۸	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰

مطابق شاخص‌های برازش، میزان کای دو به درجه آزادی مدل ساختاری برابر ۰/۸۳۰ و کمتر از ۲، میزان سطح معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ (۰/۳۶۲) و به معنای برازش مناسب مدل است. همچنین میزان شاخص‌های تطبیقی برازش (NFI، RFI، JFI، TLI و CFI) همگی بیشتر از ۰/۹ و مناسب هستند میزان میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز کمتر از ۰/۰۵ و مناسب است. لذا در کل مدل ساختاری از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج آزمون فرضیات تحقیق در جدول شماره ۳ آورده شده است. محاسبه سطح معنی‌داری اثر میانجی متغیرها از طریق آزمون سوبل انجام شده است. برای آزمون تعدیل‌کنندگی جنسیت در روابط بین متغیرهای تحقیق نیز مدل در دو حالت با قید برابری و بدون قید برابری برای دو گروه زنان و مردان به طور جداگانه اجرا شد.

با استفاده از تحلیل مسیر به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) در شکل شماره ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر و ضرایب مسیر

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیات تحقیق

فرضیات	اثر مستقیم		اثر غیرمستقیم		رد یا پذیرش
	ضریب	p-value	ضریب	p-value	
۱- اعتماد به کار با ناسازگاری در محیط کار ارتباط مثبت دارد.	۰/۷۵۶	۰/۰۰۰	-	-	پذیرش
۲- اعتماد به کار با غنی‌سازی کار- خانواده ارتباط منفی دارد.	-۰/۸۵۲	۰/۰۰۰	-	-	پذیرش
۳- غنی‌سازی کار- خانواده با ناسازگاری در محیط کار ارتباط منفی دارد.	-۰/۲۰۱	۰/۰۰۰	-	-	پذیرش
۴- غنی‌سازی کار- خانواده نقش میانجی بین اعتماد به کار و ناسازگاری در محیط کار بازی می‌کند.	۰/۰۷۵۶	۰/۰۰۰	۰/۱۷۱	۰/۰۰۰	پذیرش
تعدیل‌گری جنسیت در روابط	X ²		رابطه کل		رد یا پذیرش
۵- جنسیت رابطه میان اعتماد به کار و ناسازگاری را تعدیل می‌کند	۳/۹۷	۳/۸۴	۰/۷۵۶	۰/۶۲۰	پذیرش
۶- جنسیت رابطه میان اعتماد به کار و غنی‌سازی کار- خانواده را تعدیل می‌کند	۳/۸۴	۰/۰۱۸	-۰/۸۵۲	-۰/۸۳۲	رد
۷- جنسیت رابطه میان غنی‌سازی کار- خانواده و ناسازگاری را تعدیل می‌کند	۰/۷۳۹	۳/۸۴	-۰/۲۰۱	-۰/۳۱۴	رد

غنی‌سازی خانواده- کار به ۰/۹۲۸ افزایش یافت. طبق جدول شماره ۳ ابتدا مقدار کای اسکور مدل مینا برآورد شد (بدون قید برابری) و سپس برای مسیرهای تعریف شده بین متغیرها برای مردان و زنان قید برابر بودن زده شد. برای تأیید فرض صفر (برابر بودن روابط) باید مقدار تفاوت کای اسکور دو مدل (با و بدون قید برابری) برای درجه آزادی حاصل از تفاوت درجه آزادی دو مدل (۳-۲=۱) از مقدار توزیع کای اسکور در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچک‌تر باشد. با توجه به جدول ۳ تفاوت کای اسکور دو مدل برای فرضیه ۵ (۳/۹۷) بیشتر از مقدار بحرانی توزیع کای اسکور برای سطح اطمینان ۹۵ درصد (۳/۸۴) است لذا فرضیه ۵ تأیید می‌شود و در نتیجه جنسیت می‌تواند عامل تعدیل‌کننده در رابطه بین

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد فرضیه اول تا سوم در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد. ارتباط اعتماد به کار با ناسازگاری مستقیم و قوی (۰/۷۵۶) و ارتباط اعتماد به کار با غنی‌سازی خانواده- کار منفی و قوی برآورد شد (-۰/۸۵۲) ارتباط غنی‌سازی خانواده- کار با بی‌نواکتی نیز منفی و ضعیف برآورد شد (-۰/۲۰۱).

با محاسبه اثر غیرمستقیم اعتماد به کار و ناسازگاری از طریق غنی‌سازی خانواده- کار $0.171 = (-0.201) \times (-0.852)$ و اثبات معنی‌داری آن توسط آزمون سوبل (سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰) مشخص شد که متغیر غنی‌سازی می‌تواند نقش میانجی‌گر جزئی در رابطه بین اعتماد به کار و ناسازگاری ایفا کند و فرضیه چهارم نیز تأیید شد. میزان ارتباط با حضور

برخورداری کارکنان از غنی‌سازی کار - خانواده از اهمیت بالایی برخوردار است. برای نیل به این هدف، بر اساس یافته‌های این مطالعه، کاهش اعتیاد به کار می‌تواند به عنوان یکی از روش‌های کارآمد در نظر گرفته شود.

فرضیه‌ی ششم که اثر تعدیل‌کنندگی جنسیت بر رابطه‌ی بین اعتیاد به کار و غنی‌سازی کار - خانواده را بررسی می‌کند، رد شده است. بنابراین، این رابطه برای هر دو گروه مردان و زنان به میزان مشابهی اهمیت دارد. این یافته ممکن است در نتیجه‌ی افزایش فشارهای اقتصادی در وضعیت کنونی کشور، تلاش بی‌وقفه‌ی هر دو گروه زنان و مردان برای کسب درآمد و تغییر نسبی اولویت‌های آن‌ها در مورد تخصیص زمان و منابع در دسترس‌شان در هر دو محیط کار و زندگی حاصل شده باشد (به جای آنکه بر اساس تحقیقات گذشته اولویت اغلب خانم‌ها صرف زمان و منابع در محیط خانواده باشد) (۱۷)، (۱۸). رد شدن این فرضیه و پدیدار شدن شرایط مذکور، ممکن است تهدیدهای اجتماعی دیگری نیز چه برای سازمان‌ها و چه برای جامعه در پی داشته باشد که توجه به آن و اجرای پژوهش‌های دیگر از اولویت‌های آتی مطالعاتی است.

بر اساس فرضیه‌ی سوم غنی‌سازی کار - خانواده بر بی‌نزاکتی اثر منفی دارد. این فرضیه نشان می‌دهد که هر چه غنی‌سازی کار - خانواده در بین افراد بیشتر شود، بی‌نزاکتی آن‌ها کاهش خواهد یافت. کارلسون (Carlson) و همکارانش نیز نشان دادند منابع کسب شده از هر دو حوزه‌ی کار و زندگی منجر به افزایش سطح انگیزش و عواطف مثبت کسب شده و نیز کاهش استرس می‌گردد و این شرایط زمینه‌ی بروز بی‌نزاکتی در کارکنان را کاهش می‌دهد (۲۵).

با توجه به رد شدن فرضیه‌ی هفتم مبنی بر اینکه جنسیت رابطه‌ی میان غنی‌سازی کار - خانواده و بی‌نزاکتی را تعدیل می‌کند، مشخص می‌شود اهمیت اقدامات انجام شده پیرامون تقویت غنی‌سازی کار - زندگی به منظور کاهش بی‌نزاکتی کارکنان، برای دو گروه مردان و زنان مشابه است. شاید این یافته نیز متأثر از وضعیت جاری اقتصادی و فرهنگی در کشور و کم‌رنگ شدن مرز بین کار و خانواده باشد که مستلزم پژوهش‌های بیشتری است.

نتیجه‌گیری

نتایج مربوط به بررسی رابطه‌ی بین اعتیاد به کار در کارکنان و بی‌نزاکتی در رفتار آن‌ها با در نظر داشتن نقش میانجی غنی‌سازی کار - زندگی آن‌ها منجر به تأکید بر این نکته می‌گردد که سازمان‌ها بایستی اهتمام ویژه‌ای نسبت به شناسایی و تعدیل رفتار کارکنان مبتلا به اعتیاد به کار داشته باشند تا به واسطه‌ی آن از بروز کژکارکردهای رفتاری محتمل (از جمله بی‌نزاکتی در محیط کار) جلوگیری کنند.

اعتیاد به کار و ناسازگاری محسوب شود. ارتباط بین اعتیاد به کار و ناسازگاری به صورت کلی ۰/۷۶، برای مردان ۰/۶۲ و برای زنان ۰/۸۴ برآورد شد. با توجه به نتایج فرضیه ۶ و ۷ به دلیل کوچک‌تر بودن تفاوت کای دو در دو مدل از مقدار بحرانی رد شدند.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر اعتیاد به کار بر غنی‌سازی کار - خانواده و ناسازگاری و تأثیر غنی‌سازی کار - خانواده بر بی‌نزاکتی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر جنسیت انجام شده است. در این راستا هفت فرضیه از ادبیات و پیشینه‌ی نظری به صورت مستقیم و غیرمستقیم استخراج شد. سه فرضیه‌ی اول رابطه‌ی مستقیم هر یک از سه متغیر، فرضیه‌ی چهارم رابطه‌ی میانجی غنی‌سازی کار - خانواده و در نهایت فرضیه‌ی پنجم تا هفتم نقش تعدیل‌گری جنسیت در رابطه‌ی میان اعتیاد به کار و غنی‌سازی کار - زندگی را بررسی می‌کند. از هفت فرضیه‌ی پژوهش، پنج فرضیه تأیید و دو مورد رد شد.

بر اساس فرضیه‌ی اول، اعتیاد به کار تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بی‌نزاکتی در محیط کار دارد. این موضوع نشان می‌دهد هر چه اعتیاد به کار در افراد بیشتر شود، بی‌نزاکتی آن‌ها در کار افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیق لانزو، عزیز و وانس (Lanzo, Aziz & Wuensch) هم‌سویی دارد. آن‌ها در پژوهش خود دریافتند که اعتیاد به کار با ایجاد سطح بیشتری از استرس بر بروز بی‌نزاکتی تأثیر مثبت دارد. بنابراین به منظور کاهش بی‌نزاکتی در محیط کار، توجه به سطح اعتیاد به کار در افراد و کنترل آن ضروری است (۲۲). همچنین با توجه به تأیید فرضیه‌ی پنجم، جنسیت نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه‌ی اعتیاد به کار و بی‌نزاکتی دارد؛ چنان‌که اعتیاد به کار در مردان بیشتر از زنان منجر به بی‌نزاکتی می‌گردد. این یافته با نتایج تحقیقات ابوبکر (Abubakar) هم‌سو است. به همین دلیل توجه به بررسی وضعیت اعتیاد به کار و پیشگیری از بروز یا تعدیل نمودن آن در کارکنان مرد بایستی با توجه و دقت بیشتری از سوی سازمان صورت پذیرد.

بر اساس فرضیه‌ی دوم، اعتیاد به کار تأثیر منفی بر غنی‌سازی کار - خانواده دارد. ضریب رگرسیون این فرضیه مقدار بالایی ۰/۸۵۲ - را نشان می‌دهد و نشان از رابطه‌ی قوی این دو متغیر دارد. این وضعیت ممکن است به دلیل آن باشد که افراد دچار اعتیاد به کار با رفتار افراط‌گونه نسبت به کار و احتمال دچار شدن به بیماری‌های ناشی از استرس، از کمک گرفتن از وضعیت کاری خود برای بهبود زندگی بازمانند. با توجه به اینکه غنی‌سازی کار - خانواده از جمله مباحث مهم در محیط کار است و تأثیر زیادی بر متغیرهای گوناگون از جمله رضایت کارکنان و ترک شغل دارد (۲۴، ۲۳)،

پیامدهای عملی پژوهش

این مطالعه مشخص کرد برای کاهش بی‌نزاکتی در محیط کار، توجه به سطح اعتیاد به کار کارکنان و وضعیت غنی‌سازی کار-زندگی آن‌ها از مواردی است که بایستی مورد توجه قرار گیرد. در این جهت، جلسات مشاوره و آموزش در ارتباط با کسب مهارت‌های زندگی، کنترل و مهار احساس نیاز شدید به کار و برقراری نوعی اعتدال بین کار و خانواده می‌تواند مفید و راهگشا باشد. از آنجا که ممکن است کارکنان در سازمان از برملا شدن رفتاری نامناسب خود گریزان باشند، سازمان‌ها از طریق قراردادن پزشک خانوادگی برای کارکنان و البته با تقبل هزینه‌های مربوط به آن یا راه‌اندازی مراکز بهداشت روانی و درمان برای کارکنان، گام‌های جدی برای بهبود این وضعیت افراطی در رفتار آن‌ها بردارند.

همچنین با توجه نقش میانجی غنی‌سازی کار-زندگی در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود با ارائه‌ی آموزش‌های لازم در این ارتباط، توانمندسازی کارکنان در هر دو حوزه‌ی کار و زندگی، برقراری سبک رهبری خدمت‌گزار و حل مشکلات زندگی شخصی کارکنان نسبت به غنی‌سازی هر دو حوزه‌ی نام‌برده اهمیت ورزیده و از فواید این وضعیت از جمله کاهش بی‌نزاکتی کارکنان منتفع گردند. برگزاری کنفرانس‌ها و جلسات سخنرانی کوتاه و یا اطلاع‌رسانی توسط رسانه‌های مختلف در مورد کژ کارکرد بی‌نزاکتی راهکار دیگری است که گاه‌ا تلنگرهای معناداری را به صورت غیرمستقیم به ذهن افرادی که دچار چنین رفتارهایی هستند، وارد می‌کند؛ لذا اطلاع‌رسانی در مورد این وضعیت، مضرات و خطرات آن و حتی کمک خواستن از کارکنان و به مشارکت طلبیدن آن‌ها و ارج نهادن به نظرات‌شان برای حل چنین مشکلاتی، مقاومت آن‌ها در برابر تغییر رفتارهای منفی را کاهش داده و می‌توان انتظار رفتارهای مثبت سازمانی بیشتری را داشت. در نهایت، به منظور تکمیل و بهبود نتایج این پژوهش اولاً باید در صنایع و جامعه‌های آماری متفاوت (به‌خصوص سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی و مقایسه‌ی آن‌ها با یکدیگر) مطالعه‌ای انجام شود و نتایج آن با نتایج این پژوهش مقایسه گردد. دوم آنکه مطالعه‌ای با متغیرهای دیگر مهم و تأثیرگذار بر بی‌نزاکتی انجام شود. سوم، بررسی سایر متغیرهای تعدیل‌کننده از جمله سطح تحصیلات، نوع شخصیت و سابقه‌ی کار بر رابطه‌ی بین متغیرهای مورد مطالعه مدنظر قرار گیرد. چهارمین

پیشنهاد در زمینه‌ی تحلیلی جامع پیرامون پیشایندهای شکل‌گیری بی‌نزاکتی در محیط کار است. همچنین به محققان مطالعه‌ای در مورد پسایندهای بی‌نزاکتی نیز توصیه می‌گردد؛ چرا که تبعات و عواقب وجود بی‌نزاکتی در رفتار کارکنان نیز خطرات و مضرات به‌سزایی برای رفتار کارکنان چه در سطح فردی و چه گروهی و سازمانی دارد. ضمناً پژوهش‌هایی با روش‌های تحقیق کیفی و با ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه صورت پذیرد تا به واسطه‌ی آن اطلاعات عمیق‌تر و جامع‌تری در مورد علل بروز بی‌نزاکتی از منظر کارکنان احصا گردد. این پژوهش‌ها می‌توانند با روش‌های آمیخته صورت پذیرند تا از تعمیم‌پذیری آن‌ها و تسری نتایج آن‌ها به سایر سازمان‌ها نیز بتوان بهره‌جست. در نهایت با توجه به آغاز مطالعات جامع در مورد متغیرهای مربوط به شناخت در انسان‌ها، خطاها و توانایی‌های شناختی و نقش بسیار مهم آنها در رفتار، به بررسی نقش و چگونگی تأثیر این متغیرها بر ناسازگاری در محیط کار پرداخته شود که در نوع خود بی‌بدیل و بدون سابقه مطالعاتی در داخل کشور است.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات این پژوهش از طریق ارائه‌ی پرسش‌نامه به کارکنان مرکز بهداشت استان قم جمع‌آوری گردیده است. کلیه‌ی شرکت‌کنندگان به‌طور آگاهانه و با رضایت شخصی وارد مطالعه شده و هدف از اجرای مطالعه و نیز اطمینان بخشیدن نسبت به حفظ امانت در مورد اطلاعات جمع‌آوری شده به آن‌ها توضیح داده شد. همچنین پژوهشگر در استفاده، ارائه و نشر مطالب علمی امانت‌دار بوده و حقوق کلیه‌ی پژوهشگران لحاظ شده است.

تضاد منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافع با افراد و سازمان‌ها وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از حمایت و پشتیبانی مسئولین و کارکنان مرکز بهداشت استان قم و همکاری آنها در اجرای پژوهش تشکر می‌شود.

References

- Gallus JA, Bunk JA, Matthews RA, Barnes-Farrell JL, Magley VJ. An eye for an eye? Exploring the relationship between workplace incivility experiences and perpetration. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2014;19(2):143-54. doi:10.1037/a0035931.
- Freedman S, Vreven D. Workplace incivility and bullying in the library: Perception or reality?. *Coll Res Libr*. 2017;77(6):727-48. doi:10.5860/crl.77.6.727.
- Camps J, Stouten J, Euwema M, De Cremer D. Abusive Supervision as a Response to Follower Hostility: A Moderated Mediation Model. *J Bus Ethics*. 2020;164(3):495-514. doi:10.1007/s10551-018-4058-0.

4. Ones DS. Introduction to the special issue on counterproductive behaviors at work. *Int J Select Assess.* 2002;10(1-2):1-4. doi:10.1111/1468-2389.00188.
5. Duffy MK, Ganster DC, Pagon M. Social undermining in the workplace. *Acad manag J.* 2002;45(2):331-51. doi:10.2307/3069350 .
6. Gale J, Schilpzand P, Bamberger P, Gale J, Pounds TW, Schilpzand P, et al. Workplace Incivility: New Frontiers and Research Directions. *Academy of Management Proceedings.* 2020(1):12296. doi:10.5465/AMBPP.2020.12296symposium.
7. Han S, Harold CM, Oh I-S, Kim J. A Meta-Analytic Examination of the Effects of Workplace Incivility on Discretionary Work Behaviors. *Academy of Management Proceedings.* 2020(1):12225. doi:10.5465/AMBPP.2020.12225abstract.
8. Pearson CM, Andersson LM, Porath CL. Assessing and attacking workplace incivility. *Organ dyn.* 2000;29(2):123-37. doi:10.1016/S0090-2616(00)00019-X.
9. Aziz S, Uhrich B, Wuensch KL, Swords B. The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management.* 2013;14(2):71-86. doi: 10.21818/001c.17923.
10. Birkeland IK, Nerstad C. Incivility is (not) the very essence of love: Passion for work and incivility instigation. *J Occup Health Psychol.* 2016;21(1):77-90. doi:10.1037/a0039389.
11. Crain, T.L, Hammer, L.B. "Work-Family Enrichment: A Systematic Review of Antecedents, Outcomes, and Mechanisms". Bakker, A.B (Ed). *Advances in Positive Organizational Psychology*, Vol. 1. Bingley; Emerald Group Publishing Limited; 2013. pp. 303-328. doi:10.1108/S2046-410X(2013)0000001016.
12. Balducci C, Avanzi L, Fraccaroli F. The individual "costs" of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management.* 2018;44(7):2961-86. doi:10.1177/0149206316658348.
13. Carlson DS, Grzywacz JG, Ferguson M, Hunter EM, Clinch CR, Arcury TA. Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *J Appl Psychol.* 2011;96(5):1045-54. doi:10.1037/a0023964.
14. Abubakar AM. Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress. *J Manag Dev.* 2018;37(3):226-242. doi:10.1108/JMD-06-2017-0207.
15. Nadal KL, Davidoff KC, Davis LS, Wong Y, Marshall D, McKenzie V. A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology.* 2015;2(2):147. doi:10.1037/qap0000026.
16. Cortina LM, Kabat-Farr D, Leskinen EA, Huerta M, Magley VJ. Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management.* 2013;39(6):1579-1605. doi:10.1177/0149206311418835.
17. Ezzedeen SR, Ritchey KG. Career advancement and family balance strategies of executive women. *Gender in management.* 2009;24(6):388-411. doi:10.1108/17542410910980388.
18. Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology.* 1991;76(4):560-8. doi:10.1037/0021-9010.76.4.560.
19. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement.* 1970 Sep; 30 (3):607-10. doi:10.1177/001316447003000308
20. Martin RJ, Hine DW. Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *J occup health psych.* 2005;10(4):477-490. doi:10.1037/1076-8998.10.4.477.
21. Carlson DS, Kacmar KM, Wayne JH, Grzywacz JG. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *J vocat behav.* 2006;68(1):131-64. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002.
22. Lanzo L, Aziz S, Wuensch K. Workaholism and incivility: Stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management.* 2016;9(2):165-183. doi:10.1108/IJWHM-08-2015-0051.
23. Chen W, Zhang Y, Sanders K, Xu S. Family-friendly work practices and their outcomes in China: The mediating role of work-to-family enrichment and the moderating role of gender. *Int J Hum Resour Man.* 2018;29(7):1307-29. doi:10.1080/09585192.2016.1195424.
24. Simmons CA, Weiss EL, Schwartz SL, McLane-Davison D. Job satisfaction: a positive attribute of work-family integration for female social work faculty. *Soc Work Educ.* 2020:1-7. doi:10.1080/02615479.2020.1724932.
25. Carlson DS, Hunter EM, Ferguson M, Whitten D. Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management.* 2014;40(3):845-65. doi: 10.1177/0149206311414429.