



## رابطه اعتیاد به کار با رفتارهای پر خاشگرانه در محیط کار: نقش میانجی عواطف شغلی

فرح‌الله رحیمی<sup>۱\*</sup>، عارف ورناصری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۵/۱۴

تاریخ ویرایش: ۹۶/۱۱/۰۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۱/۱۳

### چکیده

**زمینه و هدف:** بسیاری از سازمان‌ها از پیامدهای منفی سوء رفتارهای شدید مانند پر خاشگری در محیط کار آگاه هستند اما هنوز توجه اندکی به عوامل به‌وجود آورنده این‌گونه از رفتارها می‌شود. بنابراین لازم است که عواملی که در به‌وجود آمدن این‌گونه رفتارها نقش دارند شناسایی گردند. از این رو، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه اعتیاد به کار با رفتارهای پر خاشگرانه با نقش میانجی عواطف شغلی در محیط کار می‌باشد.

**روش بررسی:** پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر اساس نحوه گرد آوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان‌های گلستان، امام خمینی، ابوذر و رازی شهر اهواز است که با روش تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۱۰ نفر از پرستاران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرهای اعتیاد به کار و سواسی و اعتیاد به کار توفیق طلب از پرسشنامه عزیز و همکاران و برای اندازه‌گیری متغیرهای عواطف شغلی و رفتارهای پر خاشگرانه در محیط کار به ترتیب از پرسشنامه‌های واتسون و تلگن و هرشکویس و همکاران استفاده شد. داده‌ها با استفاده از SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که اعتیاد به کار افراطی با رفتارهای پر خاشگرانه رابطه مثبت و معنادار دارد، این در حالی است که فرضیه رابطه منفی و معنادار اعتیاد به کار توفیق طلب با رفتار پر خاشگرانه مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین نتایج پژوهش نقش میانجی عواطف مثبت و منفی شغلی را در رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار پر خاشگرانه تأیید می‌کند، صورتی که عواطف منفی شغلی نقش میانجی جزئی در ارتباط بین اعتیاد به کار افراطی و پر خاشگری دارد و عواطف مثبت شغلی نقش میانجی کامل در ارتباط بین اعتیاد به کار توفیق طلب و رفتار پر خاشگرانه دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که با افزایش میزان اعتیاد به کار پرستاران، فراوانی و شدت بروز رفتارهای پر خاشگرانه در محیط کار بین پرستاران افزایش می‌یابد. از آنجا که یکی از عواملی که باعث پر خاشگری افراد می‌شود حجم کاری بالا و کار کردن در محیط استرس زا است، بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران از اختصاص دادن حجم کاری زیاد به افراد جلوگیری کنند و برای کاهش اعتیاد به کار، فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر عملکرد مناسب را جایگزین فرهنگ کار زیاد کنند.

**کلیدواژه‌ها:** اعتیاد به کار، عواطف شغلی، پر خاشگری، پرستاران.

### مقدمه

پدیده در بین پرستاران امری مهم و حیاتی به شمار می‌رود. نتایج پژوهش‌های گذشته درباره اعتیاد به کار، اغلب متفاوت و متناقض بوده است. برخی پژوهشگران دیدگاه مثبتی نسبت به اعتیاد به کار دارند و معتقدند افراد معتاد به کار در کوتاه مدت بسیار راضی و در عین حال مولد و بهره‌ور هستند. برخی دیگر از محققین دیدگاه منفی نسبت به اعتیاد به کار داشته و آن را پدیده‌ای غیر مفرح و سواس آور می‌دانند که برای دیگران (همکاران و خانواده فرد) مشکلاتی را پدید می‌آورد [۲]. با توجه به نوع شناسی اسپنس و رابینز، اعتیاد به کار براساس میزان و شدت آن به سه مؤلفه تقسیم می‌شود. عجین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار [۳]. شوفلی و همکاران میان

برخی مشاغل وجود دارند که با سلامت و جان انسان‌ها سروکار دارند، لذا این مشاغل نیازمند آرامشی هستند که باید به نحو درستی در محیط کار و خانواده فراهم گردد. یکی از مسائلی که باعث خدشه‌دار شدن این آرامش می‌شود، پدیده اعتیاد به کار است. ازجمله افرادی که پدیده اعتیاد به کار در آن‌ها مشهود است می‌توان پزشکان، پرستاران، کارآفرینان، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و دانشجویان دکتری را نام برد. در ادبیات متعارف، شغل پرستاری ازجمله مشاغل مستعدی است که زمینه پیدایش پدیده اعتیاد به کار در آن وجود دارد [۱]. با توجه به مضراتی که اعتیاد به کار در میان پرستاران می‌تواند داشته باشد، بررسی این

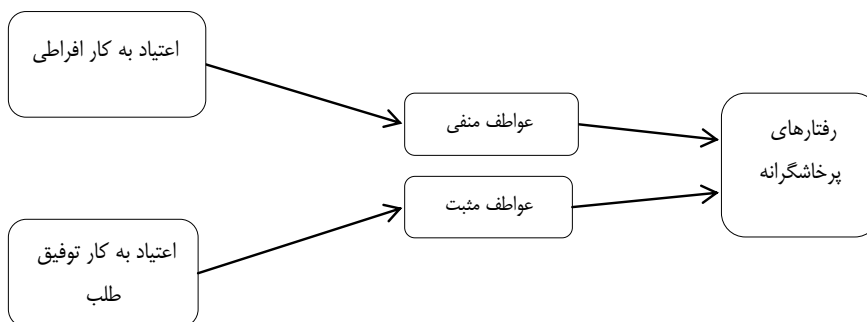
۱- (نویسنده مسئول) استادیار، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران. rahimi2053@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران.

مدرن می‌باشند [۷]. این‌گونه رفتارها، رفتارهای مخربی هستند که عمدی یا غیرعمدی به‌منظور آسیب رساندن به کارکنان و سازمان انجام می‌گیرند [۸]. اسپکتور و فاکس الگویی ارائه کردند با عنوان "الگوی هیجان مدار رفتار" که عوامل مؤثر بر رفتارهای کاری را به‌صورت منطقی به هم مرتبط می‌سازد. به‌طور خلاصه، این الگو هم عوامل محیطی و هم عوامل فردی را به‌عنوان علل رفتارهای کارکنان در محیط کار مدنظر قرار می‌دهد. از سوی دیگر، شواهد پژوهشی موجود نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی نسبت به شرایط محیط کار بیشتر در بروز رفتارهای کاری مؤثرند [۹]. دیمارتینو و همکاران نیز معتقدند که عوامل فردی در بروز پرخاشگری و خشونت در محیط کار نقش اساسی دارند [۱۰]. بر این اساس، این پژوهش بر مبنای الگوی هیجان مدار رفتار اسپکتور و فاکس به دنبال بررسی رابطه دو نوع اعتیاد به کار به‌عنوان عوامل فردی با رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار می‌باشد. علاوه بر این همان‌گونه که الگوی هیجان مدار رفتار اسپکتور و فاکس بیان می‌کند، افراد عامل فعالی در تجاربشان هستند. آن‌ها به‌طور مستمر بر محیط نظارت می‌کنند و وقتی وقایع به شیوه‌ای خاص مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند، تغییرات فیزیکی و روان‌شناختی ایجاد می‌شود که در نتیجه یک هیجان تجربه می‌شود که این هیجان تجربه شده به نوبه خود نگرش و رفتار را فرا می‌خواند. ماندال و همکاران [۱۱] عواطف یا هیجانات را به دو بعد تقسیم می‌کنند. عواطف منفی، بدین معنی که شخص تا چه میزان احساس ناخشنودی و نارضایتی می‌کند. در عواطف منفی فرد از کار کردن لذت نمی‌برد و پیامدهای آن حالت‌های خلقی مانند خشم، غم، تنفر، حقارت، ترس و عصبانیت را به دنبال دارد. در عواطف مثبت فرد از کار کردن لذت می‌برد و دارای انرژی و تمرکز حواس بالایی است، پیامدهای آن شامل حالت‌های خلقی مانند شادی، احساس توانمندی، شور و شوق، علاقه و اعتماد به نفس است. از این رو، براساس الگوی هیجان مدار رفتار می‌توان گفت که اعتیاد به کار از طریق "عواطف مثبت و منفی" بر رفتارهای پرخاشگرانه کارکنان در

معتادان به کار خوب و معتادان به کار بد تمایز قائل شدند و معتادان به کار را به دو دسته تقسیم می‌کنند، معتادان به کار وسواسی (افراطی) و معتادان به کار توفیق طلب. در افراد معتاد به کار افراطی درجه عجین شدن با کار بالاست و تمایل و کشش زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل افراد معتاد به کار توفیق طلب، با کار عجین می‌شوند تمایل افراطی به کار ندارند و از کارشان لذت می‌برند [۴]. معتادان به کار افراطی استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخش پیدا می‌کنند و همچنین رضایت و عملکرد شغلی پایینی دارند. ولی معتادان به کار توفیق طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالاتر و استرس شغلی و ترک خدمت پایین‌تری دارند [۵]. تحقیقاتی که تاکنون در زمینه اعتیاد به کار انجام شده است این پدیده را به‌عنوان یک مفهوم کلی در نظر گرفته و رابطه آن را با متغیرهای دیگر مورد بررسی قرار داده‌اند ولی این پژوهش به دنبال بررسی اعتیاد به کار در قالب دو مفهوم اعتیاد به کار توفیق طلب و اعتیاد به کار افراطی است.

از سوی دیگر، تحقیقاتی که تاکنون در زمینه اعتیاد به کار صورت گرفته است، بیشتر به مطالعه و بررسی پیامدهایی که این عارضه می‌تواند بر سلامت جسمی و روان‌شناختی افراد داشته باشد، پرداخته‌اند و کمتر به پیامدهای رفتاری آن توجه نموده‌اند. لذا این پژوهش، به دنبال بررسی پیامدهای رفتاری اعتیاد به کار، به‌ویژه رفتارهای پرخاشگرانه نسبت به همکاران در محیط کار می‌باشد که در تحقیقات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته است. رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار در مفاهیم مختلف اش؛ رفتار انحرافی میان فردی، رفتارهای کاری ضد تولید، آزار و اذیت در محل کار و غیره نامیده می‌شود که در دهه‌های اخیر به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است [۶]. اکنون شواهد متقاعدکننده‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد رفتارهای پرخاشگرانه پدیده‌ای شایع در سازمان‌های



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق

فرمول زیر تعداد ۳۱۰ نفر از پرستاران به عنوان نمونه انتخاب شد.

$$n = \frac{p(1-p)Nz_{\alpha}^2}{e^2(N-1) + p(1-p)z_{\alpha}^2}$$

به منظور بالا بردن دقت نتایج پژوهش مقرر شد که سهم پرستاران هر بیمارستان از نمونه متناسب با سهم پرستاران آن بیمارستان در جامعه آماری باشد. در این راستا، در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. بر این اساس از ۳۱۰ نفر پرستاری که به عنوان نمونه انتخاب شدند ۷۵ نفر از بیمارستان گلستان، ۸۲ نفر از بیمارستان امام خمینی، ۶۹ نفر از بیمارستان ابوذر و ۸۴ نفر از بیمارستان رازی انتخاب شدند و پرسشنامه به صورت تصادفی بین آن‌ها توزیع گردید.

ابزار پژوهش: در این پژوهش برای سنجش متغیرهای اعتیاد به کار و سواسی و اعتیاد به کار توفیق طلب از پرسشنامه عزیز و همکاران [۱۲] استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال است که ۸ سؤال آن متغیر اعتیاد به کار توفیق طلب و ۸ سؤال متغیر اعتیاد به کار افراطی را می‌سنجد. برای سنجش متغیر عواطف شغلی از پرسشنامه واتسون و تلگن [۱۳] استفاده شده است، از ۱۶ سؤال این پرسشنامه ۸ سؤال عواطف مثبت و ۸ سؤال عواطف منفی را می‌سنجد. برای سنجش متغیر رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار از پرسشنامه هرشکویس و همکاران [۱۴] استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸ سؤال است و هدف آن بررسی رفتارهای

محیط کار اثر می‌گذارد؛ بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی رابطه دو نوع اعتیاد به کار (توفیق طلب و افراطی) با رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار با نقش واسطه‌ای عواطف مثبت و منفی شغلی می‌باشد. بر این اساس، در راستای دستیابی به هدف تحقیق، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود: ۱- اعتیاد به کار افراطی با عواطف منفی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ ۲- اعتیاد به کار افراطی با رفتار پرخاشگرانه رابطه مثبت و معناداری دارد؛ ۳- عواطف منفی شغلی با رفتار پرخاشگرانه رابطه مثبت و معناداری دارد؛ ۴- اعتیاد به کار توفیق طلب با عواطف مثبت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد؛ ۵- اعتیاد به کار توفیق طلب با رفتار پرخاشگرانه رابطه منفی و معناداری دارد؛ ۶- عواطف مثبت شغلی با رفتار پرخاشگرانه رابطه منفی و معناداری دارد؛ ۷- عواطف منفی شغلی بین اعتیاد به کار افراطی و رفتار پرخاشگرانه نقش میانجی ایفا می‌کند؛ ۸- عواطف مثبت شغلی بین اعتیاد به کار توفیق طلب و رفتار پرخاشگرانه نقش میانجی ایفا می‌کند؛ بنابراین، مدل مفهومی تحقیق به شکل ذیل ارائه شده، این مدل بیانگر روابط میان متغیرها در این پژوهش می‌باشد.

### روش بررسی

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش ۱۶۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های گلستان، امام خمینی، ابوذر و رازی شهر اهواز است که با استفاده از

می‌توان گفت، مدل دارای روایی همگرا و واگرا است. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری برای این پژوهش نیز از طریق آلفای کرونباخ ( $\alpha$ ) و پایایی مرکب (CR) مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به جدول ۱ از آنجا که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مربوط به متغیرها از ۰/۷ بیشتر است، می‌توان گفت که تمامی متغیرها پایا می‌باشند.

روش تحلیل داده‌ها: ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام گرفت. جهت آزمون اثرهای میانجی در الگوی پیشنهادی نیز از روش بارون و کنی استفاده شد.

### یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده از حجم نمونه مورد مطالعه نشان داد که حدود ۶۶ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۳۴ درصد مرد بودند. از سوی دیگر حدود ۱۳ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کاردانی، ۶۹ کارشناسی و ۱۸ دارای کارشناسی ارشد بودند. جدول ۱ نیز روابط همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج ارائه شده در این جدول بین کلیه متغیرهای تحقیق به صورت دو به دو همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین، با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه (آزمون t تک نمونه‌ای)، به بررسی وضعیت موجود متغیرهای تحقیق در نمونه مورد مطالعه پرداخته شد که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است. نتایج جدول

پرخاشگرانه در محیط کار در چهار بعد پرخاشگری بدنی (۲ سؤال)، پرخاشگری کلامی (۲ سؤال)، خشم (۲ سؤال) و خصومت (۲ سؤال) می‌باشد.

در پژوهش حاضر پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت مشخص شدند (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ و کاملاً موافقم = ۵). در این تحقیق پرسشنامه به کار گرفته شده بر اساس مبانی نظری و تحقیقات مشابه تنظیم شده است و روایی و پایایی آن مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. روایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش به سه طریق روایی صوری، روایی همگرا و روایی واگرا مورد بررسی قرار گرفت. منظور از روایی صوری این است که آیا در ظاهر گویه‌هایی که برای اندازه‌گیری یک متغیر پنهان طراحی شده‌اند، واقعاً آن متغیر را می‌سنجند. برای سنجش روایی صوری در این پژوهش از نظر متخصصان استفاده شد. منظور از روایی همگرا این است که اگر در مدل انتظار رابطه مثبت یا منفی بین دو متغیر دارید، آن رابطه در عمل مثبت یا منفی شده است. همچنین، روایی واگرا یعنی گویه‌های یک متغیر پنهان با گویه‌های متغیر پنهان دیگر همبستگی بالایی نداشته و از هم متمایز باشند.

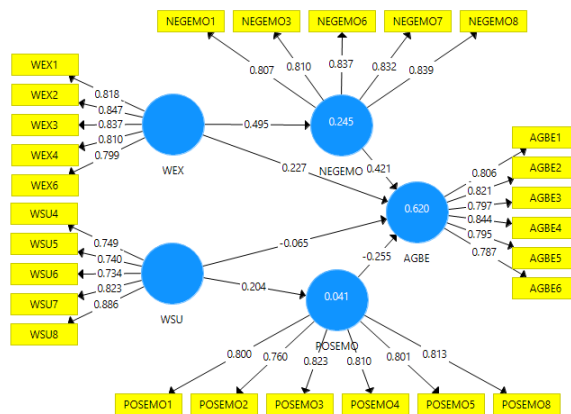
مجذور واریانس مشترک (ASV) را محاسبه کنیم. برای روایی همگرا باید AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد و برای روایی واگرا باید AVE بزرگ‌تر از ASV باشد [۱۵] که با توجه به جدول ۱ مقدار AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ و مقدار AVE بزرگ‌تر از ASV می‌باشد که

جدول ۱- روایی و پایایی سازه ای متغیرها و ضریب همبستگی بین متغیرها

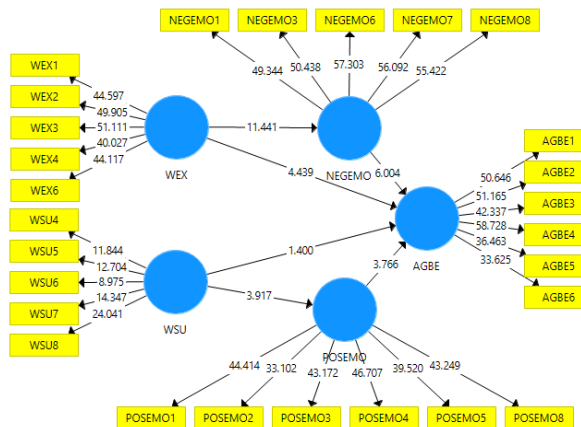
متغیرها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	ASV	اعتیاد افراطی	اعتیاد توفیق	عواطف مثبت	عواطف منفی
اعتیاد به کار افراطی	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۶۷	۰/۴۲	۱			
اعتیاد به کار توفیق طلب	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۳۷	۰/۱۸	۱		
عواطف مثبت	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۶۴	۰/۳۲	-۰/۴۳	۰/۱۸	۱	
عواطف منفی	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۶۸	۰/۳۴	۰/۴۹	-۰/۱۱	-۰/۷۹	۱
رفتارهای پرخاشگرانه	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۶۵	۰/۴۱	۰/۵۳	-۰/۱۱	۰/۰۵۶	۰/۷۴
					۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۲- نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای بررسی وضعیت متغیرها در نمونه آماری

متغیرها	T	سطح معناداری	میانگین	تخمین فاصله ای
اعتیاد به کار افراطی	۱/۰۸	۰/۰۰۰	۳/۰۵	دامنه پایین -۰/۱۴۷
اعتیاد به کار توفیق طلب	-۰/۲۵۷	۰/۰۰۰	۲/۹۸	-۰/۰۴۲
عواطف منفی	-۰/۳۱۲	۰/۰۰۰	۲/۹۸	-۰/۰۹۴
عواطف مثبت	۷/۶۸	۰/۰۰۰	۳/۳۴	-۰/۰۷۸
پر خاشگری	-۲/۱۸	۰/۰۰۰	۲/۸۹	۰/۴۳۸ -۰/۰۱۰۶



نمودار ۱- مدل تحقیق در حالت ضرایب مسیر



نمودار ۲- مدل تحقیق در حالت ضرایب معناداری

توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۱ و مثبت بودن حد بالا و پایین متغیر عواطف شغلی مثبت می توان نتیجه گرفت که پرستاران مورد مطالعه از عواطف شغلی مثبت نسبتاً بالایی برخوردار هستند. در ادامه به منظور بررسی فرضیات تحقیق، روابط بین

نشان می دهد که اعتیاد به کار افراطی، عواطف منفی و رفتار پرخاشگرانه با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۱ و منفی بودن حد بالا و پایین در بین پرستاران مورد مطالعه در حد پایینی است. از طرفی اعتیاد به کار توفیق طلب در بین پرستاران مورد مطالعه در حد متوسط و با

و شاخص افزونگی و حصول مقدار  $0/72$  برای GOF، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و کل مدل از برازش بسیار مطلوبی برخوردارند.

بعد از حصول اطمینان از مناسب بودن برازش مدل، فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نمودارهای ۱ و ۲، برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص ضرایب مسیر و ضرایب معناداری (t) استفاده شد. اگر ضرایب معناداری (t) بین متغیرها بیشتر از  $1/96$  باشد، فرضیه تأیید و اگر ضرایب معناداری بین متغیرها کمتر از  $1/96$  باشد، فرضیه رد می‌شود. براین اساس، نتایج بررسی فرضیات اول تا ششم نشان داد که اعتیاد به کار افراطی با عواطف شغلی منفی (فرضیه اول) و رفتار پرخاشگرانه (فرضیه دوم) رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که اعتیاد به کار توفیق طلب با عواطف شغلی مثبت (فرضیه چهارم) رابطه مثبت و معناداری دارد. ولی رابطه اعتیاد به کار توفیق طلب با رفتار پرخاشگرانه (فرضیه پنجم) تأیید نگردید. همچنین رابطه مثبت عواطف شغلی منفی با

متغیرهای تحقیق از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS مورد بررسی قرار گرفت که نتایج ضرایب مسیر بین متغیرها در نمودار ۱ و نتایج ضرایب معناداری بین متغیرها در نمودار ۲ نشان داده شده است.

اما قبل از استناد به مدل تحقیق (در حالت ضرایب مسیر و ضرایب معناداری) به‌منظور تأیید یا رد فرضیات، باید از برازش مدل‌های استخراج شده اطمینان حاصل نمود. بر این اساس، در تحلیل‌های PLS برای ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص اشتراک و برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از شاخص افزونگی استفاده می‌شود. مثبت بودن مقادیر این شاخص‌ها به ترتیب نشان‌دهنده کیفیت مطلوب مدل اندازه‌گیری و کیفیت مطلوب مدل ساختاری است. برای ارزیابی برازش کل مدل نیز از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شد. مقدار این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار  $0/01$ ،  $0/25$  و  $0/36$  به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده است [۱۶]. با توجه به مثبت بودن شاخص اشتراک

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و کل مدل

GOF	ضریب تعیین	شاخص اعتبار اشتراک CV- Com	شاخص اعتبار افزونگی CV- Red	
	0/62	0/50	0/40	رفتارهای پرخاشگرانه
	0/24	0/51	0/16	عواطف منفی
0/72	0/04	0/48	0/02	عواطف مثبت
	--	0/50	0/00	اعتیاد به کار افراطی
	--	0/44	0/00	اعتیاد به کار توفیق طلب

جدول ۴- نتایج بررسی فرضیات اول تا ششم

فرضیه	روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	ضریب معناداری	وضعیت فرضیه
اول	اعتیاد به کار افراطی - عواطف شغلی منفی	0/49	11/44	تایید
دوم	اعتیاد به کار افراطی - رفتار پرخاشگرانه	0/23	4/44	تایید
سوم	عواطف شغلی منفی - رفتار پرخاشگرانه	0/42	6/00	تایید
چهارم	اعتیاد به کار توفیق طلب - عواطف شغلی مثبت	0/20	3/12	تایید
پنجم	اعتیاد به کار توفیق طلب - رفتار پرخاشگرانه	-0/06	1/40	رد
ششم	عواطف شغلی مثبت - رفتار پرخاشگرانه	-0/25	3/17	تایید

رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار با نقش میانجی عواطف شغلی (مثبت و منفی) در بین پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز بود. نتایج تحقیق نشان داد که اعتیاد به کار افراطی، عواطف منفی و رفتار پرخاشگرانه در بین پرستاران مورد مطالعه در حد نسبتاً پایین است و عواطف شغلی مثبت در حد نسبتاً بالا است و در بین پرستاران مورد مطالعه تا حدودی اعتیاد به کار توفیق طلب وجود دارد. از سوی دیگر نتایج تحقیق نشان داد که اعتیاد به کار افراطی از طریق رابطه با عواطف شغلی منفی منجر به بروز رفتار پرخاشگرانه در محیط کار می‌شود. در بررسی این یافته می‌توان گفت با بالا رفتن حجم کار و فشارهای روانی، انرژی‌های عاطفی شخص از دست می‌رود و فرد احساس می‌کند از نظر عاطفی فرسوده شده است. با تداوم این احساسات، توان روحی فرد کاهش می‌یابد و باعث بروز اختلالات روانی، جسمی و رفتاری می‌شود. ریموند و همکاران [۱۷] در تحقیقی که بر روی ۱۴۸ مدیر کانادایی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که خستگی عاطفی نقش مهمی در بروز رفتارهای خصمانه در محیط کار دارد و از طرف دیگر، میزان بالای ساعات کاری و حجم کار زیاد رابطه مستقیمی با خستگی عاطفی دارد. همچنین ویلمار و همکاران [۱۸] در تحقیقی نشان دادند که اعتیاد به کار با زمان کار بیش از حد، کیفیت پایین روابط اجتماعی و مشکلات سلامت رابطه دارد. آیزنک [۱۹] نیز طی تحقیقی نشان داد که بین اعتیاد به کار و سلامت عمومی رابطه معناداری وجود دارد؛ بطوریکه با افزایش اعتیاد به کار، سلامت عمومی به مقدار زیادی کاهش می‌یابد. اعتیاد به کار افراطی به عنوان یک عامل فردی و شرایط کاری مشوق حجم کاری بالا به عنوان یک عامل سازمانی می‌تواند فرسودگی عاطفی افراد و شرایط فشارزا را تشدید کند و از این طریق سطح فشار انباشته شده افراد و عواطف منفی شغلی آن‌ها را بالا می‌برد، در نتیجه افراد از طریق حالات عاطفی منفی بیشتر آماده بروز رفتارهای پرخاشگرانه هستند. پایان این روند، می‌تواند افزایش احتمال ارتکاب رفتارهای نابارور معطوف به سازمان و همکاران باشد.

رفتار پرخاشگرانه (فرضیه سوم) و رابطه منفی عواطف شغلی مثبت با رفتار پرخاشگرانه (فرضیه ششم) تأیید شد. نتایج بررسی فرضیات اول تا ششم در جدول ۴ نشان داده شده است.

برای آزمون متغیرهای میانجی (فرضیه هفتم و هشتم) از روش بارون و کنی استفاده شد. این آزمون شامل سه مرحله می‌باشد. در فرضیه هفتم، در مرحله اول پس از بررسی مسیر مستقیم بین اعتیاد به کار افراطی و رفتار پرخاشگرانه در محیط کار (بدون حضور متغیر میانجی) با توجه به جدول ۱، با ضریب همبستگی ۰/۵۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ معناداری مسیر تأیید شد. در مرحله دوم پس از اضافه کردن متغیر میانجی، با توجه به جدول ۴ مسیر متغیر اعتیاد به کار افراطی به عواطف شغلی منفی (ضریب مسیر ۰/۴۹۵ و ضریب معناداری ۱۱/۴۴) و مسیر عواطف شغلی منفی به رفتار پرخاشگرانه در محیط کار (ضریب مسیر ۰/۴۲ و ضریب معناداری ۶/۰۰) بررسی شد که نشان داد هر دو مسیر معنادار است. در مرحله سوم رابطه مستقیم بین اعتیاد به کار افراطی و رفتار پرخاشگرانه در محیط کار در حضور متغیر میانجی عواطف شغلی منفی (ضریب مسیر ۰/۲۲۷ و ضریب معناداری ۴/۳۹) بررسی شد که این رابطه تأیید شد؛ یعنی اعتیاد به کار افراطی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق عواطف منفی شغلی با رفتار پرخاشگرانه در محیط کار رابطه دارد. از این رو، می‌توان گفت عواطف شغلی منفی در رابطه بین اعتیاد به کار افراطی و رفتار پرخاشگرانه در محیط کار نقش میانجی جزئی را ایفا می‌کند. در فرضیه هشتم نیز، برای آزمون متغیر میانجی از روش بارون و کنی استفاده شد و با توجه به جداول ۱ و ۴ می‌توان گفت عواطف شغلی مثبت در رابطه بین اعتیاد به کار توفیق طلب و رفتار پرخاشگرانه در محیط کار نقش میانجی کامل را ایفا می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه اعتیاد به کار (اعتیاد به کار افراطی و اعتیاد به کار توفیق طلب) با

دیدگاه مثبت و در یک بازه زمانی کوتاه مدت نگرینست که ممکن است این نوع اعتیاد به کار در کوتاه مدت تأثیر مثبتی بر عواطف، عملکرد شغلی و رفتار افراد داشته باشد؛ اما برخی محققان در بلند مدت دیدگاه منفی نسبت به اعتیاد به کار دارند و معتقدند که اعتیاد به کار از هر نوع در بلند مدت برای افراد زیان‌آور است [۲۴]؛ بنابراین سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که اعتیاد به کار همیشه نمی‌تواند برای کارکنان و سازمان مفید واقع شود و لذا مدیران باید به راهکارهایی به اندیشند که از بروز چنین مسائلی که می‌تواند برای سلامتی کارکنان مضر باشد، پیشگیری نمایند. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها برای برخوردار شدن از نیروی کار سالم‌تر راهبردهایی را به‌کارگیرند. به‌عنوان مثال برای کاهش اعتیاد به کار در کارکنان، فرهنگ‌سازمانی که مبتنی بر عملکرد مناسب و هوشمندانه است را جایگزین فرهنگی کنند که به تشویق و تقویت کارکنانی که زیاد کار می‌کنند، می‌پردازد. فرهنگ‌سازمانی مناسب فرهنگی است که در آن به تعادل کار- خانواده ارزش داده می‌شود. همچنین سازمان می‌تواند برای کارکنانی که در معرض خطر اعتیاد به کار هستند برنامه‌های آموزشی با محور مدیریت زمان و مهارت‌های حل مسئله برگزار کند. این راه‌حل برای افراد معتاد به کار که معمولاً وظایفی بیش از توانایی‌هایشان را بر عهده می‌گیرند و قبل از اتمام یک وظیفه به سراغ وظیفه دیگری می‌روند می‌تواند کمک‌کننده باشد و یا با استفاده از راهبردهایی مثل توانایی نه گفتن به مراجعان و یا همکاران زمانی که حجم امورات شغلی زیاد است از خطر اعتیاد به کار اجتناب کنند.

فاسل و شف [۲۵] معتقدند مدیران بایستی به عملکرد و عادت‌های کاری کارکنان توجه ویژه کنند و علائم مربوط به اعتیاد به کار را شناسایی نمایند؛ به رفتارهای اعتیادآور پاداش ندهند (البته آن دسته از کارکنانی که بسیار فعال هستند و تعادلی بین کار و زندگی دارند را شناسایی کنند)، از اینکه در زمان تعطیلات کارکنان جدا از کارشان هستند اطمینان

از سوی دیگر، نتایج تحقیق نشان داد که عواطف شغلی مثبت بین اعتیاد به کار توفیق طلب و رفتار پرخاشگرانه نقش میانجی کامل ایفا می‌کند؛ به عبارت دیگر، اعتیاد به کار توفیق طلب از طریق تقویت عواطف شغلی مثبت از بروز رفتارهای پرخاشگرانه در محیط کار جلوگیری می‌کند. از آنجایی که افراد معتاد به کار توفیق طلب، با کار عجین می‌شوند و تمایل افراطی به کار ندارند لذا از کارشان لذت می‌برند. همچنین در عاطفه مثبت فرد از کار کردن لذت می‌برد و دارای انرژی و تمرکز حواس بالایی است، پیامدهای آن شامل حالت‌های خلقی مانند شادی، احساس توانمندی، شور و شوق، علاقه و اعتماد به نفس است [۲۰].

بنابراین، به نظر می‌رسد که افزایش میزان لذت در طول زندگی، می‌تواند به افزایش عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی منجر شود. به‌عنوان مثال، نتایج پژوهش دینر و همکاران [۲۱] نشان داد که بین فراوانی رویدادهای مثبت روزانه مثل کار کردن و عاطفه مثبت رابطه معنی‌دار وجود دارد. ماچلوتز [۲۲] طبق مطالعاتی که بین بیش از ۱۰۰ معتاد به کار توفیق طلب انجام داده است، دریافت که آن‌ها از زندگی کردن با کارشان خشنودند و از آن لذت می‌برند. او ترجیح داد که اعتیاد به کار را به‌عنوان رویکردی مثبت بنگرد که در آن فرد سخت کار می‌کند نه به دلیل صرف وقت، بلکه به دلیل علاقه شدیدی که به کار دارد. وی همچنین تأکید دارد که معتادان به کار توفیق طلب در کارشان بسیار پرشور و شوق و فعال ظاهر می‌شوند و سعی می‌کنند با کار کردن، از آن لذت ببرند. بورک و همکاران در جمع‌آوری شواهد نشان دادند شخصی که افرادی که از کار کردن لذت می‌برند دارای سلامت روانی و جسمانی و عاطفی بالایی هستند. وقتی عاطفه مثبت افراد بالاست، آن‌ها از یک احساس مثبت مانند شور و شوق برخوردار هستند. عاطفه مثبت نه تنها بر خلق بلکه بر واکنش‌های رفتاری افراد هم مرتبط است [۲۳]. هرچند که بنا به شواهد موجود که نشان می‌دهد افرادی که نوعی اعتیاد به کار توفیق طلب دارند از عواطف مثبت شغلی بالاتری برخوردارند ولی می‌توان به این نوع اعتیاد به کار از



6. Fox S, Spector PE. A model of work frustration-aggression. *J Organiz Behav.* 1999;20:915-931.

7. Robinson SL, Bennett RJ. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Acad Manag J.* 1995;38:555-752.

8. Burke RJ. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Edward Elgar Publishing; 2007:257.

9. Spector PE, Fox S. The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior*. Washington, DC: American Psychological Association; 2005:151-174.

10. Barling J, Dupre KE, Kelloway EK. Predicting workplace aggression and violence. *Ann Rev Psychol.* 2009;60:671-692.

11. Mandal SP, Arya WK, Pandey R. Mental Health and Mindfulness: Meditational Role of Positive and Negative Affect. *SIS J Proj Psy Ment Health.* 2012;19(6):150-159.

12. Aziz Sh, Uhrich B, Wuensch KL, Swords B. The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism. Department of Psychology, Mail Stop 565, East Carolina University, Greenville, NC; 2013.

13. Watson D, Tellegen A. Toward a consensual structures of mood. *J Psychol Bull.* 1985;98: 219-235.

14. Herscovis MS, Turner N, Barling J, Arnold KA, Dupre KE, Inness M. Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *J Appl Psychol.* 2007; 92(1):228-238.

15. Cline RB. *Principles and practice of structural equation modeling*, New York: The Guilford Press; 2011.

16. Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR. The use of partial least squares path modeling in international marketing; 2009;20:227-320.

17. Lee RT, Ashofort BE. A further Examination of managerial burnout. *J Organiz Behave.* 2006;17:3-20.

18. Wilmar B, Schafeli. Workaholism, Burnout, and work Engagement: Three of kind or Three Different kinds of Employees well-being; 2008. P. 173-203.

19. Aizenik M. *Joy Psychology*. Translator: Mehrdad, Firozbakht & Bigi, Khashayar. Tehran, Badr Journal; 1375. [Persian]

20. Watson D, Tellegen A. Toward a consensual structures of mood. *J Psychol Bull.* 1985;98:219-235.

21. Diener E, Sandvik E, Pavot W. Happiness is the frequency, not the intensity of positive versus negative affect. In Strack, F, Argyle, M, & Schwarz, N. (Eds.), *(Subjective well-being.)* Oxford, Pergamon; 1991.

حاصل کنند. تزلزل شغلی، زیاد از حد کار کردن، فرصتهایی محدود در مسیر شغلی و فقدان کنترل می‌تواند باعث سوق دادن کارکنان به کار کردن بیشتر شود. باید توجه داشت که چنانچه هر یک از این عوامل وجود داشت، باید تأثیر این جو را در سازمان خود به حداقل برسانند. در نهایت توصیه می‌شود سازمان‌ها با بهره‌گیری از جلسات مشاوره خانوادگی، گروهی یا فردی توجه کارکنان را به امر سلامت جسم و روان بیشتر معطوف کنند. افزایش مهارت‌های ارتباطی نیز می‌تواند مفید باشد. براین اساس سازمان نظام پرستاری می‌تواند با برپایی برنامه‌های متنوعی سعی کند تا کارکنان زمان بیشتری را با خانواده‌شان داشته باشند. حتی سازمان‌ها می‌توانند به افرادی که زمان زیادی با خانواده‌شان هستند با پاداش دادن به آن‌ها، اعتیاد به کار را در بین این کارکنان کاهش دهند و با اتخاذ روش‌های علمی، اقدامات لازم (بازنگری در آیین‌نامه‌ها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی) در جهت کنترل شرایط کاری و تطبیق و ایجاد تعادل بین کار و زندگی کاری پرستاران اقدامات جدی صورت گیرد.

## منابع

1. Taylor RA. Nurses perceptions of horizontal violence. *IRIs Northeastern University*; 2013.
2. Clark MA, Lelchook AM, Taylor ML. Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to Workaholism. *Personal Indiv Differ.* 2010;48:786-891.
3. Spence & Robbins AS. Workaholism definition, measurement and preliminary result. *J Personal Assess.* 1992;58(1):160-178.
4. Snir R, Zohar D. Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study. *Appl Psychol.* 2008;57(1):109-127.
5. Schaufeli WB, Taris TW, Bakker AB. It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *the long work hour's culture: Causes, consequences and choices*. Bingley, UK: Emerald; 2008. p. 203-226.



22. Lee M, Lee M, Liao S, Chiang F. Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. *J Formosan Med Assoc.* 2009; 108(2):146-54.

23. Burke RJ, Richardson AM, Motrinussen M. Workaholism among Norwegian managers: work and wellbeing outcomes. *J Organiz Change.* 2004;17(5): 459.

24. Robinson BE. A typology of workaholics with implications for counselors. *J Addict Offender Counsel.* 2000;21(1):34-48.

25. Aziz S, Zickar MJ. A cluster analysis investigation of Workaholism as a syndrome. *J Occup Health Psychol.* 2006;11:52-62.

## The relationship between workaholism and workplace aggressive behavior: Mediating role of job-related emotions

Farajollah Rahimi\*<sup>1</sup>, Aref Varnaseri<sup>2</sup>

Received: 2017/04/02

Revised: 2018/01/23

Accepted: 2018/08/05

### Abstract

**Background and aims:** Many organizations are aware about the negative impact of extreme aggressive behaviors in the workplace but they have little attention to the causes of such behaviors. Thus, it is necessary that we identify the factors that have role in the creation of such behaviors. Therefore, this study seeks to investigate the relationship between workaholism and aggressive behaviors with mediating role of job-related emotions in the workplace.

**Methods:** This is a practical descriptive-correlation research. The population consisted of all nurses in hospitals of Golestan, Imam Khomeini, Abuzar and Razi in the city of Ahvaz. The sample size was 310 selected using stratified random sampling. To measure variables of obsessive workaholism and success-oriented workaholism we used a questionnaire developed by Aziz et al and to measure variables of job emotions and aggressive behaviors in the workplace two questionnaires of Watson & Telegen and Hershcovis et al were used.

**Results:** The results showed that there is a significant positive relationship between the obsessive workaholism and aggressive behaviors, while the significant negative relationship of success-oriented workaholism with aggressive behaviors was not confirmed. Also, the results confirm the mediating role of positive and negative emotions in the relationship between workaholism and aggressive behaviors, and positive emotions have full mediating role in the relationship between success-oriented workaholism and aggressive behaviors. Negative emotions have incomplete mediating role in the relationship between obsessive workaholism and aggressive behaviors.

**Conclusion:** The results of the research shows that with increasing the intensity of workaholism among nurses, the intensity of aggressive behaviors will be increasing among them. Since one of the factors in creating aggressive behaviors is the large amount of work and working in stressful environments, thus, it is suggested that managers avoid from giving large amount of work to their personnel and in order to reduce workaholism, they should develop an organizational culture based on the proper performance rather than hard working.

**Keywords:** Workaholism, Job emotion, Aggressive behaviors, Nursest.

1. (Corresponding author) Assistant Professor, Management Department, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. rahimi2053@yahoo.com

2. MA student of Business Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.