

اثر تعارض بین فردی بر آمادگی به اعتیاد: نقش واسطه‌ای استرس شغلی

هیفا بریحه بریهی^۱، عبدالزهره نعیمی^۲، یداله زرگر^۳، سید اسماعیل هاشمی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۱

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر اثر مستقیم و غیرمستقیم تعارض بین فردی بر آمادگی به اعتیاد با نقش میانجی گر استرس شغلی بود. **روش:** جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری تشکیل می‌دادند که از بین آن‌ها تعداد ۲۹۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم (سیستماتیک) انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های آمادگی به اعتیاد، استرس شغلی و تعارض بین فردی بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم-افزارهای اس پی اس اس و اموس ویراست ۲۱ انجام گرفت. **یافته‌ها:** نتایج حاکی از اثر مثبت تعارض بین فردی بر استرس شغلی، اثر مثبت تعارض بین فردی و استرس شغلی بر آمادگی به اعتیاد و اثر غیرمستقیم تعارض بین فردی بر آمادگی به اعتیاد از طریق استرس شغلی بود. به طور کلی، یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. **نتیجه‌گیری:** می‌توان نتیجه گرفت تعارض بین فردی به صورت مستقیم و از طریق استرس شغلی بر آمادگی به اعتیاد اثر می‌گذارد.

کلید واژه‌ها: آمادگی به اعتیاد، استرس شغلی، تعارض بین فردی

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران، عضو پژوهشی جهاد دانشگاهی واحد خوزستان، پست الکترونیکی: bereyhi.heyfal@gmail.com
۲. دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۳. دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۴. دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

مقدمه

قرن ۲۱ با رقابت شدید سازمان‌ها برای حفظ بقا و در امان ماندن از رکود اقتصادی و ورشکستگی، همچنین تلاش بی‌وقفه برای کسب موفقیت و سودآوری در سطح جهانی همراه است. در این مسیر نحوه رفتار کارکنان و سازمان حائز اهمیت فراوانی است. امروزه افراد انتظار دارند در سازمانی کار کنند که نیازهایشان بر طرف شود، به خوبی درک شوند و مورد توجه و احترام قرار گیرند. دوست دارند احساس صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، توانمند شدن و توسعه یافتن و این که بخشی از سازمان هستند، داشته باشند. از سوی دیگر، سازمان‌ها هم انتظار دارند کارکنانی متعهد، پویا، فعال و بهره‌ور داشته باشند (آپلبام^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). در این بین عوامل متعددی هستند که می‌توانند باعث شوند کارکنان نتوانند انتظارات مورد نظر سازمان را برآورده سازند که یکی از این عوامل، اعتیاد می‌باشد.

اعتیاد به عنوان یکی از بحران‌های قرن بیست و یکم، یکی از معضلات بهداشتی، روانی، و اجتماعی است. انجمن روان‌پزشکی آمریکا^۲ مطابق با پنجمین ویراست راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی^۳ (۱۳۹۳)، اختلال مصرف مواد را به عنوان مجموعه‌ای از نشانه‌های شناختی، رفتاری و فیزیولوژیکی تعریف می‌کند که نشان می‌دهند فرد با وجود مشکلات قابل ملاحظه مرتبط با مواد، مصرف مواد را ادامه می‌دهد. وابستگی به مواد در تمامی حرفه‌ها، سطوح تحصیلی و طبقات اجتماعی - اقتصادی دیده می‌شود و صرفاً به فرد یا گروه خاصی مربوط نمی‌شود (مصطفایی، حسینی و جنابادی، ۲۰۱۴). بر اساس تخمین دفتر مواد و جرم سازمان ملل متحد، ۳/۴ درصد جمعیت جهان یا ۴/۷ درصد جمعیت بالای ۱۵ سال جهان دچار سوء مصرف مواد هستند. سابقه این پدیده در ایران نیز به چند صد سال پیش بر می‌گردد (یاسینی اردکانی، بنایی بروجنی و دستجردی، ۲۰۱۳). تا به امروز مطالعات بیشماری درباره مضرات اعتیاد، عوامل مؤثر در بروز آن و پیشگیری ثانویه انجام شده است. نیوکامپ و ریچاردسون^۴ (۲۰۰۰) محیط فرهنگی -

1. Appelbaum
2. American Psychiatric Association

3. DSM-5
4. Newcomp & Richardson

اجتماعی، عوامل زیستی، عوامل بین شخصی و عوامل روانی- رفتاری را به عنوان متغیرهای پیش‌بینی کننده اعتیاد معرفی می‌کنند. در این بین، عوامل بین شخصی طیف گسترده‌ای از متغیرها را شامل می‌شود که از جمله آن‌ها می‌توان به تعارض بین فردی^۱ اشاره کرد (لندی و کنته^۲، ۲۰۱۲؛ به نقل از خواجه، ۱۳۹۳). تعارض بین فردی به میزان درگیری و مناقشه کارکنان با یکدیگر در محیط کار اشاره دارد (اسپکتور و جکس^۳، ۱۹۹۸؛ به نقل از هاشمی شیخ‌شبانی، ۱۳۸۶). روابط غیر رضایت‌بخش با رئیس، زیردستان و همکاران منبع کلیدی استرس در محیط کار است. این حالت می‌تواند در سازمان‌های با رفتار سیاسی زیاد (که اهداف و استانداردهای عملکرد وجود نداشته و ارتباطات شخصی دچار بحران باشد) بدتر باشد. بعلاوه، در جایی که مدیران مجبور به تعهد در مورد عملکرد زیردستان شوند و از ارزیابی‌های موضوعی استفاده کرده و شخصاً ارزیابی کنند، استرس تولید می‌شود (سیفی، ۱۳۹۳). وقتی کارکنان تعارضات ایجاد شده را به عنوان استرسور طبقه‌بندی کنند، پاسخ‌های روانی نشان می‌دهند. این پاسخ‌های روانی، منجر به عکس‌العمل‌های رفتاری می‌شوند. از جمله این عکس‌العمل‌ها آمادگی یا آسیب‌پذیری در مقابل سوء‌مصرف مواد می‌باشد (لندی و کنته، ۲۰۱۲؛ به نقل از خواجه، ۱۳۹۳). ارتباطات در سازمان‌ها می‌تواند عامل دست‌یابی به اهداف سازمانی به شمار رود. وقتی ارتباطات برقرار نشود، فعالیت سازمان متوقف می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهند که مشکلات موجود در تعبیر و تفسیر گفتار، مبادله اطلاعات نارسا و وجود اختلال در کانال ارتباطی به‌صورت سد یا مانعی بر سر راه ارتباطات قرار می‌گیرند. همچنین هنگامی که مقررات، روش‌ها، رفتار افراد و گروه‌ها از شفافیت لازم برخوردار نباشد، احتمال ایجاد تعارض و به تبع آن هرج و مرج در سازمان، کاهش عملکرد یا از دست دادن نیروهای کارآمد می‌شود. تعارض در صورتی که مخرب یا غیر کارکردی باشد، مانع پیشرفت و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (نزلک و پلسکو^۴، ۲۰۰۳).

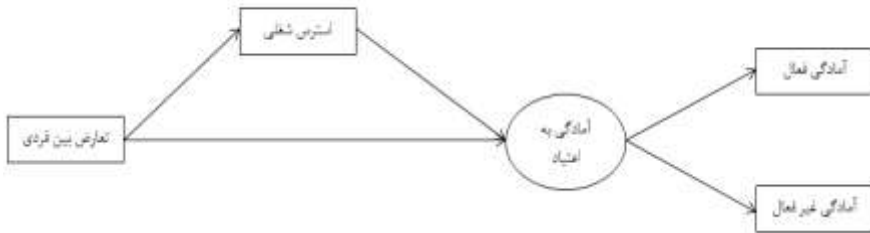
یکی دیگر از متغیرهایی که هم از تعارض بین فردی (سیو، لو^۱ و اسپکتور، ۲۰۱۳) تأثیر می‌پذیرد و هم این که بر اعتیاد به مواد مخدر اثر می‌گذارد (کورچلو، هریرا و پوزو^۲، ۲۰۱۵)، استرس شغلی^۳ است. استرس شغلی امروزه یکی از پدیده‌های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می‌باشد. سازمان بین‌المللی کار به صراحت اظهار می‌دارد که شناخته شده‌ترین پدیده‌ای که سلامتی کارکنان را تهدید می‌کند، استرس شغلی می‌باشد (سازمان جهانی بهداشت^۴، ۲۰۰۷). استرس شغلی پاسخ‌های هیجانی آزاردهنده‌ای است که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل و استعداد فرد، یا منابع و نیازهای فرد بروز می‌کند (رضائیان و کشته‌گر، ۱۳۸۷؛ به نقل از خواجه‌پور، بشلیده، بهارلو و حدادی، ۱۳۹۴). پدیده استرس شغلی از مسائل بسیار حاد کنونی سازمان‌هاست که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است. زمانی که میزان استرس شغلی در کارکن در سطح بالایی باشد، باعث بروز نشانه‌های روانی همچون اضطراب، افسردگی، ناکامی، انزوا و بی‌زاری شده و سلامت روان کارکن را پایین می‌آورد. هم‌زمان با پیشرفت تکنولوژی، عوامل فشارزا نیز افزایش می‌یابد. استرس یک معضل جدید نیست و از ابتدای پیدایش انسان همواره وجود داشته و هر کس به اندازه ظرفیت خود تحت تأثیر عوامل فشارزا قرار می‌گیرد (کاتز^۵، ۲۰۰۷). برای توضیح سوء مصرف مواد سه نوع نظریه مطرح شده است، یکی از این نظریات، تئوری طرح‌ریزی شغلی می‌باشد که بیان می‌کند ویژگی‌های موقعیت و شرایط استرس‌زا است که می‌تواند باعث افزایش سوء مصرف مواد شود و این که کار کردن در شرایط نامناسب و پر استرس می‌تواند گرایش به سوء مصرف را افزایش دهد (توماس، لیچ و گرابل^۶، ۱۹۹۶).

با توجه به آنچه بیان شد و با توجه به مبانی تجربی و نظری مبنی بر وجود روابط تک به تک میان متغیرهای ذکر شده، پژوهش حاضر به دنبال آن است تا با تدوین الگویی از روابط میان متغیرهای تعارض بین فردی، استرس شغلی و آمادگی به اعتیاد، روابط مستقیم

1. Siu & Lu
2. Corchuelo, Herrera & Pozo
3. job stress

4. World health organization
5. Katz
6. Thomas, Leech & Grable

و غیرمستقیم همزمان میان این متغیرها را بررسی کند. در این الگو، تعارض بین فردی متغیر پیش‌بین، آمادگی به اعتیاد متغیر ملاک و استرس شغلی متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش حاضر

روش

جامعه، نمونه، و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طرق الگویابی معادلات ساختاری^۱ است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی^۲ می‌باشد که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید. جامعه‌ی پژوهش حاضر شامل کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری در سال ۱۳۹۶ است که تعداد کل آن‌ها بالغ بر ۴۰۰۰ نفر می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران، ۳۵۰ نفر به‌عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی منظم (سیستماتیک) انتخاب شدند. در طول یک ماه، ۳۲۷ پرسش‌نامه‌ی قابل استفاده جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش جمع‌آوری شد که از این تعداد، ۳۵ پرسش‌نامه به دلیل پاسخ‌گویی ناقص کنار گذاشته شدند. تحلیل بر روی ۲۹۲ پرسش‌نامه انجام شد (نرخ بازگشت ۸۳/۴ درصد).

ابزار

۱- مقیاس آمادگی به اعتیاد: در پژوهش حاضر جهت سنجش آمادگی به اعتیاد از مقیاس ایرانی آمادگی به اعتیاد که توسط زرگر (۱۳۸۵) تهیه شده، استفاده شد. این پرسش‌نامه ۳۶

1. structural equation modeling (SEM)

2. general linear model (GLM)

گویه دارد، و دو مؤلفه آمادگی فعال به اعتیاد و آمادگی غیر فعال به اعتیاد را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۳ درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۳ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. زرگر، نجاریان و نعیمی (۱۳۸۷) ضریب اعتبار به روش آلفای کرونباخ را ۰/۹۰ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب اعتبار این مقیاس از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برای مؤلفه آمادگی فعال به اعتیاد ضرایب ۰/۷۴ و ۰/۶۱ و برای کل مقیاس ضرایب ۰/۹۲ و ۰/۸۶ به دست آمد.

۳- پرسش‌نامه استرس شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش استرس شغلی از پرسش‌نامه‌ای که توسط پارکر و دکوتیز^۱ (۱۹۸۳) تهیه شده، استفاده شد. این پرسش‌نامه ۱۳ گویه دارد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ برای (کاملاً مخالفم) تا ۵ برای (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. پارکر و دکوتیز (۱۹۸۳) ضریب اعتبار به روش آلفای کرونباخ را ۰/۹۱ گزارش نموده‌اند. خواجه‌پور و همکاران (۱۳۹۴) نیز ضریب اعتبار به روش آلفای کرونباخ و تنصیف را به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۷ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی این پرسش‌نامه از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده گردید که به ترتیب ضرایب ۰/۸۵ و ۰/۸۰ به دست آمد.

۴- مقیاس تعارض بین فردی: در پژوهش حاضر جهت سنجش تعارض بین فردی از پرسش‌نامه‌ی اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) استفاده شد. این مقیاس ۴ گویه دارد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ برای (کاملاً مخالفم) تا ۵ برای (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) در پژوهش خود ضریب ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۷۴ گزارش نمودند. سیفی (۱۳۹۲) نیز اعتبار مقیاس را با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۷۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۰ به دست آمد.

یافته‌ها

آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
آمادگی به اعتیاد	۲۴/۲۹	۱۶/۸۸	۱	۹۰
آمادگی فعال	۱۳/۳۱	۱۳/۷۲	۱	۶۹
آمادگی غیرفعال	۱۰/۹۷	۴/۸۴	۱	۲۶
استرس شغلی	۳۳/۶۳	۸/۶۸	۱۳	۵۸
تعارض بین فردی	۸/۵۰	۳/۴۳	۴	۱۷

ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵
۱ آمادگی به اعتیاد	-	-	-	-	-
۲ آمادگی فعال	۰/۹۷**	-	-	-	-
۳ آمادگی غیرفعال	۰/۷۳**	۰/۵۵**	-	-	-
۴ استرس شغلی	۰/۴۰**	۰/۳۳**	۰/۴۵**	-	-
۵ تعارض بین فردی	۰/۲۸**	۰/۲۶**	۰/۲۶**	۰/۳۰**	-

جهت آزمودن الگوی پیشنهادی رابطه بین تعارض بین فردی با آمادگی به اعتیاد با میانجی‌گری استرس شغلی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع ۳ متغیر دارد که یک متغیر به عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل)، یک متغیر به عنوان متغیر ملاک (وابسته) و یک متغیر به عنوان متغیر میانجی می‌باشد. پیش از آزمون مدل، جهت اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل‌یابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، به بررسی آن‌ها پرداخته شد. بدین منظور چهار مفروضه‌ی معادلات ساختاری شامل داده‌های از دست رفته^۱، بررسی داده‌های پرت^۲، نرمال بودن^۳ و هم خطی چندگانه^۴ مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، از روش جایگزین کردن میانگین به جای داده‌های از دست رفته استفاده شد (لازم به ذکر است که تعداد داده‌های از دست رفته اندک بوده و این امر سبب می‌شود که

1. missing
2. outliers

3. normality
4. multi-collinearity

واریانس نمرات کم نشود). جهت بررسی داده‌های پرت نمره‌های Z متغیرها محاسبه شد. نتایج نشان داد که نمره‌های تمامی افراد بیشتر از ۳ انحراف استاندارد بالا یا پایین میانگین نبودند، لذا در تحلیل فرضیه‌ها تمامی نمونه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت بررسی نرمال بودن توزیع هر یک از متغیرها از شاخص‌های کجی^۱ و کشیدگی (تیزی)^۲ متغیرها استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	کجی	انحراف استاندارد کجی	کشیدگی	انحراف استاندارد کشیدگی
آمادگی به اعتیاد	۱/۲۸	۰/۱۴	۱/۷۷	۰/۲۸
استرس شغلی	۰/۱۸	۰/۱۴	-۰/۲۷	۰/۲۸
تعارض بین فردی	۰/۳۱	۰/۱۴	-۰/۹۳	۰/۲۸

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، با توجه به معیار نرمال بودن، متغیرهای پژوهش همگی دارای قدر مطلق ضریب کجی کوچک‌تر از ۳ و قدر مطلق ضریب کشیدگی کوچک‌تر از ۱۰ هستند و لذا تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده نیست (کلاین^۳، ۲۰۱۰). هم خطی چندگانه با استفاده از آماره تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج بررسی هم خطی چندگانه متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	آماره تحمل	آمادگی به اعتیاد	عامل تورم واریانس
استرس شغلی	۰/۹۳	۱/۰۷	
تعارض بین فردی	۰/۹۳	۱/۰۷	

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ارزش‌های تحمل به دست آمده برای متغیرها بالای ۰/۱۰ هستند و نشان‌دهنده‌ی عدم وجود هم خطی چندگانه بین متغیرها هستند. همچنین، مقدار عامل تورم واریانس به دست آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ می‌باشد. بنابراین بین متغیرها هم خطی چندگانه وجود ندارد.

1. skewness
2. kurtosis

3. Kline

شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی در جدول ۵ ارائه شده است. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس معذور خی، به عنوان شاخص برازندگی مطلق گزارش شده است. هرچه مقدار معذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. معذور خی معنادار، تفاوت معنادار بین کواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. چون فرمول معذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، در نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنادار می‌شود. بنابراین معذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (معذور خی نسبی)^۱ مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً نسبت ۲ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نکویی برازش استفاده می‌کنند (آریوکل^۲، ۱۹۹۷؛ به نقل از کالکوئیت^۳، ۲۰۰۱). شاخص‌های مهم دیگر مانند GFI^4 ، $AGFI^5$ ، IFI^6 ، TLI^7 ، CFI^8 و NFI^9 در جدول ۵ گزارش شده است. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول می‌باشد. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد^{۱۰} (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (کادک و برون^{۱۱}، ۱۹۹۳؛ به نقل از برسو، سالانوا و شائوفلی^{۱۲}، ۲۰۰۷).

جدول ۵: شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی

شاخص‌های برازش	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۱/۳۲	۱	۱/۳۲	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۳

شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیر در میان متغیرها را نشان می‌دهد.

1. normed χ^2 measure

2. Arbuckle

3. Colquitt

4. goodness-of-fit

5. adjusted goodness-of-fit

6. incremental fit index

7. Tucker-Lewis index

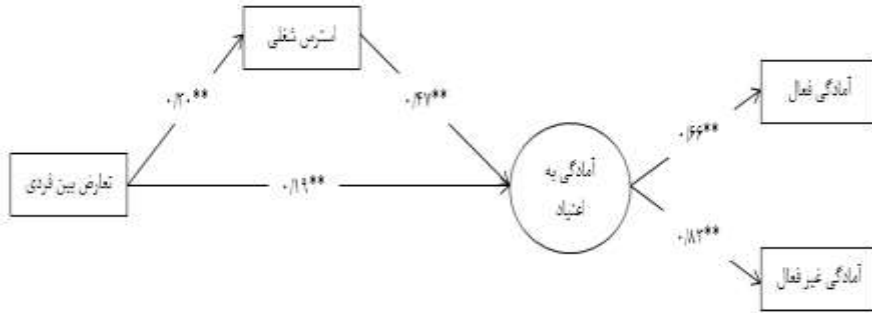
8. comparative fit index

9. normed fit index

10. root-mean-square error of approximation

11. Cudeck, & Browne

12. Breso, Salanova, & Schoufeli



شکل ۲: الگوی نهایی پژوهش حاضر

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، همه مسیرهای مستقیم معنادار می‌باشند. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود چند مسیر غیرمستقیم یا واسطه‌ای است. برای تعیین معناداری هر یک از روابط واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی از روش بوت استرپ^۱ در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز^۲ (۲۰۰۸) استفاده شد. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای غیرمستقیم الگوی پیشنهادی

مسیرها	اثر غیرمستقیم حد پایین	حد بالا معناداری
تعارض بین فردی ← استرس شغلی ← آمادگی به اعتیاد	۰/۱۳۷	۰/۰۶۸
	۰/۲۴۵	۰/۰۰۱

مطابق با نتایج مندرج در جدول ۶، استرس شغلی در رابطه بین تعارض بین فردی و آمادگی به اعتیاد نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه مستقیم و غیر مستقیم تعارض بین فردی با آمادگی به اعتیاد با میانجی‌گری استرس شغلی بود. همان‌طور که نتایج نشان داد، تعارض بین فردی بر استرس شغلی اثر مثبت دارد. این یافته با نتایج سایر پژوهش‌ها (سیو و همکاران، ۲۰۱۳) همسو می‌باشد. روابط غیررضایت بخش با رئیس، زیردستان و همکاران منبع کلیدی استرس در محیط کار است. این حالت می‌تواند در سازمان‌های با رفتار سیاسی زیاد که

1. bootstrap

2. Preachers, & Hayes

اهداف و استانداردهای عملکرد وجود نداشته و ارتباطات شخصی دچار بحران می‌شود، بدتر باشد (سیفی، ۱۳۹۲). لندی و کنته (۲۰۱۲؛ به نقل از خواجه، ۱۳۹۳) بیان می‌کنند که تعارض بین فردی به تعاملات با سرپرستان، همکاران، زیردستان، مشتریان و سایر افرادی که با فرد در تعامل هستند، مربوط می‌باشد و تعارض بین فردی از عوامل مهم ایجاد استرس در موقعیت‌های کاری محسوب می‌شود. تعارض بین فردی به عنوان مانعی در عملکرد می‌تواند به مهار افراد برای همکاری با دیگران در انجام کارها یا تکمیل وظیفه کاری پردازد. بنابراین، تعارض بین فردی ناشی از تعامل با افراد سخت‌گیر در محیط کار، به ویژه درون گروه‌ها یا گروه‌های کاری ممکن است اجتناب‌ناپذیر باشد (جکس و اسپکتور، ۱۹۹۸). تعارض بین فردی محیط کار به عنوان مانعی غیر قابل اجتناب در عملکرد کاری، منبع نیرومند استرس کاری می‌باشد که می‌تواند سازمان را عمیقاً تحت تأثیر قرار دهد. کیفیت روابط کارکنان در محیط کار همواره رابطه موثری با استرس شغلی دارد. پژوهشگران در تحقیقات متعددی سه نوع رابطه در محیط کار را که در ارتباط با استرس شغلی است مورد بررسی قرار داده‌اند. روابط با دیگران، روابط با مراجعان و مشتریان و روابط با سرپرستان و رهبران. در همه حال، وقتی روابط یک سویه و خصمانه باشد یا این که فرد در زمان واحدی مجبور به پاسخ‌گویی به افراد متعددی باشد، دچار استرس شغلی خواهد شد (خواجه، ۱۳۹۳).

همان‌طور که نتایج نشان داد، استرس شغلی بر آمادگی به اعتیاد اثر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش کورچلو و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. استرس در قالب مجموعه عوامل فشارزای شغلی، انرژی قابل توجهی را از جانب کارکنان در ابعاد روانی و فیزیولوژیک طلب می‌کند. براساس مدل استرس - عدم تعادل - جبران، فشارهای اعمال شده بر افراد از طرف وظایف و مسئولیت‌های شخصی‌شان، عدم تعادل هیجانی، عاطفی، شناختی و رفتاری را در افراد پدید می‌آورد. این عدم تعادل در صورت تداوم استرس با تضعیف احساس سرزندگی و انرژی در افراد، آن‌ها را مستعد تجربه حالات معطوف به خستگی و فرسودگی می‌نماید و به دنبال آن باعث ایجاد رخدادهای رفتاری منفی می‌شود. از جمله پاسخ‌های احتمالی به استرس شغلی، پاسخ‌های رفتاری می‌باشند که سوء‌مصرف

مواد از موارد موجود در دسته رفتارهای مبتنی بر وارد آوردن صدمه به خود می‌باشد. افرادی که احساس استرس بیشتری می‌کنند و خود را ناتوان و ناکارآمد می‌دانند، به آسانی تسلیم می‌شوند و احساس افسردگی، اضطراب و ناامیدی می‌کنند و برای کنار آمدن با مشکلات روانی خود و برای رسیدن به آرامش و احساس بهتر رو به مصرف الکل و مواد مخدر می‌آورند. به بیان دیگر از مواد مخدر به منزله ابزاری در تعامل با افراد و موقعیت‌ها برای تنظیم روحیه و خلق خود استفاده می‌کنند (کورچلو و همکاران، ۲۰۱۵).

همان‌طور که نتایج نشان داد، تعارض بین فردی بر آمادگی به اعتیاد اثر مثبت دارد. این یافته همسو با نتایج پژوهش لندی و کنته (۲۰۱۲) می‌باشد. ارتباطات بسته و ضعیف در محیط کار می‌تواند یکی از عوامل آسیب‌زای محیط کار باشد و در محیط‌هایی که روابط کارفرما و همکاران و متصدی شغل بر اساس احترام متقابل و صمیمیت نباشد و کارکنان برای صحبت در خصوص مشکلات‌شان با کارفرما با موانع ارتباطی مواجه باشند، سلامت سازمانی به خطر افتاده و احتمال گرایش به اعتیاد به مواد مخدر افزایش می‌یابد. نشانه‌های رفتاری تعارض بین فردی به دو دسته تقسیم می‌شوند: فردی و سازمانی، که از جمله نشانه‌هایی که به طور مستقیم متوجه خود فرد هستند مصرف مشروبات الکلی و مواد مخدر می‌باشد. تعارض بین فردی به تعاملات با سرپرستان، همکاران، زیردستان، مشتریان و سایر افرادی که با فرد در تعامل هستند، مربوط می‌باشد. تعارض بین فردی از عوامل مهم ایجاد استرس در موقعیت‌های کاری محسوب می‌شود. تعاملات منفی بین همکاران، سرپرستان و یا مشتریان می‌تواند شامل دامنه‌ای وسیع از بحث‌های مجادله‌آمیز من جمله رفتارهای غیردوستانه باشد. این نوع رفتار بر تکالیف شغلی مهم و سلامت جسمانی اثر می‌گذارد. پیامدهای منفی تعارض بین فردی شامل: افسردگی، پرخاشگری، نارضایتی شغلی، سرقت، خرابکاری، خشونت، مصرف بیش از حد الکل و تعارض با همسر می‌باشند. از منظر آسیب‌شناختی روانی، سوء مصرف، اغلب به دنبال یک دوره نگرش‌های منفی نسبت به خود و سایرین ایجاد می‌شود. با توجه به تعریف تعارض بین فردی که به معنی استرسی است که در اثر بی‌اعتمادی در روابط، حمایت اندک و بی‌توجهی و بی‌علاقگی افراد در مواجهه با مشکلات اعضای سازمان رخ می‌دهد، می‌توان به این نتیجه رسید که این

نگرش‌های منفی که ماحصل تعارض بین فردی می‌باشند، می‌توانند در موقعیت‌های با تعارض بین فردی در افراد آمادگی به اعتیاد ایجاد کنند (لندی و کنته، ۲۰۱۲؛ به نقل از خواجه، ۱۳۹۳).

همان‌طور که نتایج نشان داد، تعارض بین فردی از طریق استرس شغلی بر آمادگی به اعتیاد اثر غیرمستقیم دارند. تعارض بین فردی به تعاملات با سرپرستان، همکاران، زیردستان، مشتریان و سایر افرادی که با فرد در تعامل هستند، مربوط می‌باشد؛ و تعارض بین فردی از عوامل مهم ایجاد استرس در موقعیت‌های کاری محسوب می‌شود. بنابراین تعارض بین فردی محیط کار به عنوان مانعی غیر قابل اجتناب در عملکرد کاری، منبع نیرومند استرس کاری می‌باشد که می‌تواند سازمان را عمیقاً تحت تأثیر قرار دهد. کیفیت روابط کارکنان در محیط کار همواره رابطه موثری با استرس شغلی دارد. پژوهشگران در تحقیقات متعددی سه نوع رابطه در محیط کار را که در ارتباط با استرس شغلی است مورد بررسی قرار داده‌اند. روابط با دیگران، روابط با مراجعان و مشتریان و روابط با سرپرستان و رهبران. در همه حال، وقتی روابط یک سویه و خصمانه باشد یا این که فرد در زمان واحدی مجبور به پاسخ‌گویی به افراد متعددی باشد، دچار استرس شغلی خواهد شد (لندی و کنته، ۲۰۱۲). براساس مدل استرس - عدم تعادل - جبران، فشارهای اعمال شده بر افراد از طرف وظایف و مسئولیت‌های شخصی‌شان، عدم تعادل هیجانی، عاطفی، شناختی و رفتاری را در افراد پدید می‌آورد. این عدم تعادل در صورت تداوم استرس با تضعیف احساس سرزندگی و انرژی در افراد، آن‌ها را مستعد تجربه حالات معطوف به خستگی و فرسودگی می‌نماید. به دنبال آن باعث ایجاد رخدادهای رفتاری منفی می‌شود. از جمله پاسخ‌های احتمالی به استرس شغلی، پاسخ‌های رفتاری می‌باشند که سوء مصرف مواد از موارد موجود در دسته رفتارهای مبتنی بر وارد آوردن صدمه به خود می‌باشد. افرادی که احساس استرس بیشتری می‌کنند و خود را ناتوان و ناکارآمد می‌دانند، به آسانی تسلیم می‌شوند و احساس افسردگی، اضطراب و ناامیدی می‌کنند و برای کنار آمدن با مشکلات روانی خود و برای رسیدن به آرامش و احساس بهتر رو به مصرف الکل و مواد مخدر

می آورند، یعنی از مواد مخدر به منزله ابزاری در تعامل با افراد و موقعیت‌ها برای تنظیم روحیه و خلق خود استفاده می‌کنند (کورچلو و همکاران، ۲۰۱۵).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و در جهت به کارگیری نتایج به دست آمده در سازمان‌ها و شرکت‌ها، این پیشنهادات به مدیران و مسئولان ذیربط و ذینفع ارائه می‌شود:

۱. با توجه به گستردگی دامنه شیوع اعتیاد، امروزه فرض بر آن است که جلوگیری از مبتلا شدن افراد به سوء مصرف و پیشگیری از آن آسان‌تر از درمان این اختلال است؛ به همین منظور پیشنهاد می‌شود به طور ادواری به بررسی علل گرایش و ابتلا به مصرف مواد در سازمان‌ها بپردازند؛ ۲. با توجه به تأثیر مستقیم تعارض بین فردی بر آمادگی به اعتیاد، آموزش شیوه‌های حل تعارضات بین فردی موجود در میان کارکنان و همچنین بین کارکنان و سرپرستان می‌تواند برای کاهش آمادگی به اعتیاد مؤثر واقع شود؛ ۳. پژوهش حاضر نشان داد که بین استرس و آمادگی به اعتیاد رابطه مثبت وجود دارد. بر این اساس سازمان‌ها در جهت کاهش آمادگی به اعتیاد کارکنان باید به استرس شغلی توجه ویژه داشته باشند. در این راستا سازمان‌ها برای مقابله با تأثیرات منفی استرس می‌توانند اقدامات ذیل را مورد توجه قرار دهند: متناسب سازی حجم کار با استعدادها و توانایی‌های کارمند. طراحی شغل به گونه‌ای که وظایف و مسئولیت‌های افراد به وضوح مشخص شده باشد. به کارمندان امکان مشارکت در تصمیم‌گیری در کار خود داده شود و امکان تعاملات اجتماعی بین کارمندان فراهم شود.

پژوهش حاضر مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بوده است. طرح مطالعه حاضر و استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند؛ در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود. از آنجایی که پژوهش حاضر بر روی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری اجرا شده، باید در تعمیم نتایج به سایر شرکت‌ها و سازمان‌ها با احتیاط عمل کرد.

منابع

انجمن روانپزشکی آمریکا (۲۰۱۳). پنجمین راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی. ترجمه یحیی سیدمحمدی (۱۳۹۵). تهران: نشر روان.

خواجه، نجمه (۱۳۹۳). تأثیر آموزش هوش هیجانی بر تعارض بین فردی، تسهیل کار - خانواده و هوش هیجانی در کارکنان منطقه پنج عملیات گاز. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

خواجه پور، نسیم؛ بشلیده، کیومرث؛ بهارلو، مصطفی؛ و حدادی، سامان (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین طردشدگی در محیط کار با برخی نتایج شغلی: نقش تعدیل گر سرمایه روان شناختی. فصلنامه پژوهش های روان شناسی اجتماعی، ۸(۴)، ۱۳۶-۱۱۳.

زرگر، یدالله (۱۳۸۵). ساخت و اعتباریابی مقیاس ایرانی آمادگی به اعتیاد. دومین همایش انجمن روان شناسی ایران، تهران.

زرگر، یدالله؛ نجاریان، بهمن؛ و نعمی، عبدالزهر (۱۳۸۷). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی، نگرش مذهبی و رضایت زناشویی با آمادگی به اعتیاد. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۳(۱)، ۱۲۰-۹۹.

سیفی، زهرا (۱۳۹۲). رابطه بین فشارزاهای شغلی با انگیزش شغلی، بهزیستی روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش تعدیل کنندگی غنی سازی کار-خانواده و تعادل کار-خانواده در کارکنان شرکت پالایش گاز بید بلند. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

هاشمی شیخ شبنانی، سید اسماعیل (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. پایان نامه دکتری رشته روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

Appelbaum, S. H., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C. & Serrano, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42, 13-40.

Breso, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). The mediating role of student burnout and engagement in the prediction of academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 65-92.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Corchuelo, A. D., Herrera, R. R., & Pozo, E. C. (2015). Perceived stress and coping strategies in university administration and services staff. *European Scientific Journal*, 2, 350-361.

- Katz, L. F. (2007). Domestic violence and vagal reactivity to peer provocation. *Biological Psychology*, 74, 154-164.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New York: Guilford Press.
- Mostafaei, H., Hosseini, M., & Jenaabadi, H. (2014). The investigation of the relationship between the aggression and the addiction potential high school male students. *UCT Journal of Management and Accounting Studies*, 2(1), 1-4.
- Newcomp, M. D., & Richardson, M. A. (2000). *Substance use disorders: Advanced abnormal child psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Nezlek, J. B., & Plesko, R. M. (2003). Affect and self-based models of the relationships between daily events and daily well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 584-596.
- Parker, D. F., & De Cotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. In A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (pp. 13-54). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Siu, O., Lu, C., & Spector, E. P. (2013). Direct and indirect relationship between social stressors and job performance in Greater China: The role of strain and social support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 520-531.
- Spector, P., E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-Report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Thomas, E., G. E., Leech, I. E., & Grable, J. (1996). *The negative impact of employee poor personal financial behaviors on employers*. Association for Financial Counseling and Planning Education.
- World health organization. (2007). *The world health report*. A safer future: Global public health security in the 21st century.
- Yassini Ardakani, S. M., Banaei-Boroujeni, S., & Dastjerdi, G. (2013). Psychiatric Disorders Prevalence Comparison in Opiate-Dependent and Non-Opiate Dependent Individuals. *Journal of Addiction Research & Therapy*. DOI: 10.4172/2155-6105.S8-005.