



## تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده

عباس قائدامینی هارونی<sup>۱</sup>، زهره امیری فارسانی<sup>۲</sup>، ایمان محمودی خواه<sup>۳</sup>، مریم صالحی فارسانی<sup>۴</sup>،  
علی رضا جعفری فارسانی<sup>۵</sup> و آرزیتا اله بخشیان فارسانی<sup>۶</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۴

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار- خانواده بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۰۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول کوکران تعداد ۶۰۰ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد بی‌نزاکتی خانوادگی لیم و تای (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار رابیسون و بنت (۱۹۹۹)، پرسش‌نامه استاندارد تعارض کار-خانواده کارلسون و کارمار (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه استاندارد غنی‌سازی کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) بود که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت که ضریب تأثیر آن ۰/۶۵ بود و تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیرهای میانجی ایفای نقش ایفا کردند.

### کلمات کلیدی

بی‌نزاکتی خانوادگی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، تعارض کار خانواده، غنی‌سازی کار خانواده

- ۱-مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. (نویسنده مسئول) [abbasgheadamini2020@gmail.com](mailto:abbasgheadamini2020@gmail.com)
- ۲-دانشجوی کارشناسی، گروه تربیت مربی پیش دبستانی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. [mhsanhmtzyzadh@gmail.com](mailto:mhsanhmtzyzadh@gmail.com)
- ۳-دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. [aymanmhmdykhwah@gmail.com](mailto:aymanmhmdykhwah@gmail.com)
- ۴-دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. [maryamsalehifarsani@gmail.com](mailto:maryamsalehifarsani@gmail.com)
- ۵-دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. [alirezajafarfarsani@gmail.com](mailto:alirezajafarfarsani@gmail.com)
- ۶- دانش آموخته کارشناسی ارشد، کارمند، دانشگاه جامع علمی کاربردی واحد استانی چهارمحال و بختیاری، ایران. [krymzadhmsfyabadymrym@gmail.com](mailto:krymzadhmsfyabadymrym@gmail.com)

در حوزه روبه‌رشد پژوهش در مورد تداخل خانواده و کار (دکلرک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹؛ پنگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰؛ ونکاتش و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹)، بی‌زاکتی خانوادگی و اثرات ذهنی مضر آن بر نتایج کاری، توجه روبه‌رشدی را به خود جلب کرده است (بای و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیم و تای<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴؛ نعیم و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). بی‌زاکتی خانوادگی که به‌عنوان "رفتارهای انحرافی با شدت کم با قصد مبهم که هنجارهای احترام متقابل در خانواده را نقض می‌کند" تعریف می‌شود (لی و تای، ۲۰۱۴: ۳۵۱). اشکال مختلف بی‌زاکتی خانوادگی عبارت‌اند از: تمسخر اعضای خانواده، حذف آن‌ها از تعاملات اجتماعی و همچنین اظهارات تحقیرآمیز (لی و تای، ۲۰۱۴؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ بای و همکاران، ۲۰۱۶). علی‌رغم این‌که بی‌زاکتی خانوادگی شکل خفیفی از بدرفتاری بین‌فردی در خانواده‌ها است، بی‌زاکتی خانوادگی به‌خوبی به‌عنوان یک عامل تضعیف‌کننده نتایج کار، مانند فرسایش عملکرد کاری (لی و تای، ۲۰۱۴)، کاهش رفتار شهروندی سازمانی (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸)، کاهش مشارکت کاری (گوپالان و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱) و رفتارهای انحرافی در محیط کار (بای و همکاران، ۲۰۱۶) تأیید شده است. در همین راستا، به‌زعم نعیم و همکاران (۲۰۲۰) بی‌زاکتی خانوادگی همچنین با بی‌زاکتی در محیط کار مرتبط است. پژوهش‌ها به دنبال پاسخ به این‌که آیا بی‌زاکتی خانوادگی به طور بالقوه می‌تواند به رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر شود، هستند. اگرچه پژوهش‌های قبلی سازوکارهای زمینه‌ای مرتبط با پیامدهای زیان‌آور بی‌زاکتی خانوادگی را بررسی کرده‌اند، تمرکز آن‌ها عمدتاً به عوامل روان‌شناختی و عاطفی شخصی، مانند پریشانی روان‌شناختی (لی و تای، ۲۰۱۴)، خستگی عاطفی (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸) و احساسات منفی (نعیم و همکاران، ۲۰۲۰) محدود می‌شود. از دیدگاه نظریه حفاظت از منابع، دو جریان پژوهشی گسترده؛ اما به طور شگفت‌انگیزی ازهم‌گسسته وجود دارد که بر تعارض کار - خانواده یا غنی‌سازی کار - خانواده تمرکز دارند (چن و پاول<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲). پژوهش‌های قبلی غنی‌سازی و تعارض را به‌عنوان فرایندهای متمایز مورد بررسی قرار داده‌اند که هر کدام دارای پیشایندهای خاص خود هستند (به‌عنوان مثال، فرونه<sup>۹</sup>؛ گرین هاوس و پاول<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶). با این حال، به زعم تن بروملهویس و باکر<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۲) ترکیبی از هر دو فرایند کاهش‌دهنده و غنی‌کننده ممکن است به درک یکپارچه از رابط خانواده - کار بپردازد. براین اساس، آن‌ها مدل منابع خانه و کار را پیشنهاد می‌کنند که نشان می‌دهد تعارض به ترتیب به تقاضاها و غنی‌سازی مربوط به منابع نسبت داده می‌شود (ده بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲). نظریه حفاظت از منابع به دنبال درک این موضوع است که چگونه بی‌زاکتی خانوادگی به‌عنوان یک‌شکل خاص از تقاضای

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی خانواده، هم‌مارپیچ ضرر را القا می‌کند و هم‌مارپیچ سود را غیرفعال می‌کند. هنگام القای مارپیچ ضرر، بی‌نزاکتی خانوادگی منابع موجود در منابع موجود را تخلیه می‌کند و تضاد خانواده و کار را افزایش می‌دهد. در غیرفعال کردن مارپیچ سود، بی‌نزاکتی خانوادگی از ایجاد منابع جدید جلوگیری می‌کند و غنی‌سازی خانواده به کار را کاهش می‌دهد. تا آنجا که پژوهش‌های کمی در این زمینه انجام شده است که به بررسی چگونگی ارتباط تقاضاهای خانواده با فرایندهای تعارض و غنی‌سازی بپردازد. خواسته‌هایی که از حوزه خانواده سرچشمه می‌گیرند به دلیل تمایل آن‌ها به سازش دادن به نتایج کار شایسته توجه هستند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش حاضر، با اتخاذ یک چشم‌انداز منبع برای توضیح اثرات مارپیچی بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار، کمک‌های نظری مهمی به ادبیات اخلاقی و به‌ویژه به ادبیات رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی می‌کند. اگرچه پژوهش‌ها در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار اخیراً رو به رشد است، اکثر پژوهشگران، پژوهش‌های خود را به عوامل سازمانی و شخصی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده انحراف محدود کرده‌اند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۹). اطلاعات کمی در مورد این‌که چگونه رفتارهای انحرافی در محیط کار با یک تقاضای خاص خانواده مرتبط است، شناخته شده است. پژوهش حاضر، شواهد تجربی مهمی از بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان پیشینه رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه می‌دهد. پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که چگونه حتی یک تقاضای خانوادگی خفیف اما مزمن می‌تواند به رفتارهای انحرافی در محیط کار سرایت کند و تشدید می‌شود، بنابراین دیدگاه منحصربه‌فردی در درک چگونگی تکامل رفتارهای انحرافی در محیط کار در خارج از بافت محیط کار ارائه می‌دهد. پژوهش حاضر، به ادبیات بی‌نزاکتی کمک می‌کند و پیشنهاد می‌کند که بی‌نزاکتی توانایی ایجاد بدرفتاری شدید بین‌فردی در محیط کار را دارد، بنابراین فراتر از یافته‌های ثابت شده بی‌نزاکتی تجربه شده که منجر به بی‌نزاکتی تحریک شده می‌شود (نعیم و همکاران، ۲۰۲۰؛ روزن و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۶) و شواهدی از یک اثر مارپیچی بی‌نزاکتی ارائه می‌کند (اندرسون و پیرسون<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۹). شواهدی مبنی بر این‌که اشکال مختلف بدرفتاری در خانواده و حوزه‌های کاری مرتبط هستند، ارائه شده است (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲)، پژوهش حاضر، دیدگاه‌های در مورد سازوکارهای نهفته در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار از دیدگاه نظریه حفاظت از منابع ارائه می‌دهد. با بررسی فرایندهای تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده به طور یکپارچه، نشان می‌دهد که چگونه وجود یک مارپیچ از دست‌دادن منبع و عدم وجود یک مارپیچ افزایش منبع به‌عنوان پایه‌های ارتباطی بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش ایفا می‌کند. بررسی سازوکارها از طریق دریچه مارپیچ از دست‌دادن منابع و

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

ماریچ افزایش، بینش منحصر به فردی را در مورد این سؤال ارائه می‌دهد که چرا قربانیان بی‌نزاکتی خانوادگی ممکن است به محرک رفتارهای انحرافی در محیط کار تبدیل شوند. علاوه بر این، پژوهش‌های قبلی به ارتباط مستقیم بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداختند و تنها پژوهش‌های کمی عوامل مرتبط با آن‌ها را در نظر گرفتند؛ بنابراین، پژوهش حاضر باهدف ارزیابی مدل مفهومی مبتنی بر نظریه حفاظت از منابع انجام شده است.

هدف دیگر پژوهش حاضر بررسی ارتباط بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی عواملی مانند تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده است. کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به‌عنوان نمونه مطالعه انتخاب شدند؛ زیرا آن‌ها با فشار کاری بیش از حد، برخورد دانشجویان و ساعات کاری طولانی مواجه هستند؛ بنابراین، در صورت قرارگرفتن در معرض رفتارهای بی‌نزاکتی خانوادگی، خطر رفتارهای انحرافی در محیط کار بیشتر است. کمتر پژوهشی این چهار عامل را در یک مدل مفهومی در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بررسی کرده است. از این رو، پژوهش این شکاف را پر می‌کند و یافته‌ها به دانش موجود اضافه می‌کند. پژوهش حاضر با توجه به اهداف زیر انجام می‌شود: اول، توسعه مدل مفهومی مبتنی بر نظریه حفاظت از منابع و آزمون ارتباط تجربی بین بی‌نزاکتی خانوادگی، تعارض کار - خانواده، غنی‌سازی کار - خانواده و رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری است. دوم، بررسی تأثیرات نامطلوب بی‌نزاکتی خانوادگی بر تداخل خانواده به کار در قالب رفتارهای انحرافی در محیط کار است. سوم، بررسی تأثیر میانجی تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده در ارتباط با بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار است؛ لذا پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده انجام می‌شود.

#### **مبانی نظری پژوهش**

#### **نظریه حفاظت از منابع**

هابفول<sup>۱۴</sup> (۱۹۸۹) در پژوهش خود در مورد حفاظت از منابع، منابع را به‌عنوان اشیاء، ویژگی‌های شخصی، شرایط یا انرژی‌هایی که دستیابی به هدف را تسهیل می‌کنند، تعریف کرد. استرس به‌عنوان پاسخی به ازدست‌دادن خالص منابع، یا تهدید ازدست‌دادن منابع رخ می‌دهد. از آنجایی که ازدست‌دادن منابع می‌تواند بسیار استرس‌زا باشد، افراد باید منابع بیشتری را برای جبران تلفات بیشتر سرمایه‌گذاری کنند. هنگامی که ازدست‌دادن اولیه رخ می‌دهد، افراد به طور فزاینده‌ای در برابر کاهش مداوم منابع

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدمینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی آسیب‌پذیر می‌شوند (هابفول، ۲۰۰۱). ماریپیچ ضرر به‌عنوان فرایندی که از طریق آن ضرر اولیه باعث زیان بیشتر می‌شود، یک ماریپیچ ضرر زمانی ایجاد می‌شود که کسانی که منابع کمتری دارند در برابر از دست‌دادن منابع آسیب‌پذیر هستند و منابع لازم برای جبران زیان‌های وارده را ندارند (ده برومل‌هویس و باکر، ۲۰۱۲). در مقابل، ماریپیچ سود به‌عنوان فرایندی توصیف می‌شود که در آن منابع بیشتر منجر به دستیابی بیشتر به منابع می‌شود. کسانی که دارای منابع هستند، توانایی بیشتری برای به‌دست‌آوردن منابع دارند (هابفول، ۲۰۰۱). ایجاد منابع جدید از منابع موجود یک‌چرخه مداوم را تشکیل می‌دهد (تن برومل‌هویس و باکر، ۲۰۱۲). از نظر تجربی، پژوهش‌های از چرخه ضرر ناشی از فرسودگی ناشی از انباشته‌شدن تقاضاهای شغلی و تخلیه منابع شغلی حمایت کرده‌اند (تن برومل‌هویس و همکاران، ۲۰۱۱). پژوهش‌های متعددی همچنین شواهدی را مبنی بر ماریپیچ سود بین منابع شغلی و مشارکت کاری ارائه کرده‌اند (هاکانن و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۱؛ ژانتوپولو و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۹). شواهد تجربی نیز در حمایت از ادغام هر دو ماریپیچ ضرر و سود یافت شده است (براون و نیبرل<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۷؛ چن و پاول، ۲۰۱۲؛ وین و همکاران<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۳، ۲۰۲۰؛ ووت همکاران<sup>۱۹</sup>، ۲۰۲۰).

#### بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهای انحرافی در محیط کار به رفتارهای گفته می‌شود که به‌صورت آگاهانه و باهدف آسیب‌رساندن به سازمان و اعضای آن است. نمونه‌هایی از رفتارهای انحرافی در محیط کار عبارت‌اند از انحراف تولید، انحراف شخصی، انحراف مالی و انحراف سیاسی اشاره کرد که مهم است پیشایندهای بالقوه را شناسایی شود تا کمک کند راهی کارآمد برای کاهش یا حذف این نوع رفتارها ایجاد شود. مدل کار و خانه نشان داد که خواسته‌های مبتنی از طرف خانه، منابع شخصی فرد را تحلیل می‌برد که سپس منجر به نتایج رفتاری منفی در حوزه کاری می‌شود. عزت‌نفس، به‌عنوان موجودی که به طور مرکزی به‌خودی‌خود ارزش‌گذاری می‌شود، یک منبع شخصی است (هابفول، ۲۰۰۲). افرادی که فاقد این نوع منابع شخصی هستند، باور خواهند کرد که در انجام کار خود ناتوان هستند و به انحراف خود ادامه می‌دهند (نعیم و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که باور نکنند توانایی انجام کار محول شده را دارند، تمام تلاش خود را نخواهند کرد، یا حتی بدتر از آن، ساعات کاری خود را صرف کارهای غیرمرتبط با کار خواهند کرد. به‌عنوان مثال، آن‌ها ممکن است در مورد افراد در سازمان خود بدگویی کنند، در مورد افراد پشت سرشان بد صحبت کنند، یا وقت خود را صرف مسائل شخصی کنند. این رفتارهای انحرافی در محیط کار هستند. اگرچه پژوهشگران دریافته‌اند که تعارض خانواده - کار با رفتارهای کاری انحرافی همبستگی مثبت دارد (فرگوسن و همکاران<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۲)، کمتر پژوهشی در مورد رابطه بین خواسته‌های

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

عاطفی در حوزه خانواده (مثلاً بی‌نزاکتی خانوادگی) و رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام شده است. طبق مدل کار - خانه، خواسته‌های افراد از یک طرف رابط خانه و محیط کار، منابع شخصی فرد را تحلیل می‌کند و سپس به نتایج رفتاری انحرافی در محیط کار منتج می‌شود و طرف دیگر رابط خانه و محیط کار مرتبط می‌شود. بر اساس این دیدگاه، بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک تقاضای زمینه‌ای در خانه، منابع شخصی فرد مانند عزت‌نفس را تحلیل می‌کند. فقدان این نوع منابع شخصی با نتایج منفی در سمت کار مانند رفتارهای انحرافی در محیط کار منتج خواهد شد (گوپالان و همکاران، ۲۰۲۲).

#### **اثرات بی‌نزاکتی خانوادگی بر تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده**

بی‌نزاکتی خانوادگی شکلی ظریف اما مزمن از تقاضای عاطفی و شناختی را تشکیل می‌دهد که برای مقابله با آن به تلاش‌های ذهنی و عاطفی پایدار نیاز دارد (بای و همکاران، ۲۰۱۶؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیم و تای، ۲۰۱۴). به‌عنوان یک تقاضای زمینه‌ای خانواده، بی‌نزاکتی خانوادگی یا تهدیدی برای ازدست‌دادن است یا مستلزم ازدست‌دادن واقعی منابع عاطفی، مانند صمیمیت و محبت اعضای خانواده، احساسات مثبت در مورد خود (هابفول، ۱۹۸۹) و منابع شناختی؛ مانند هویت اجتماعی (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹) و منابع توجه (پان و همکاران<sup>۲۱</sup>، ۲۰۲۱؛ پورات و ارز<sup>۲۲</sup>، ۲۰۰۷) است. برای محافظت در برابر این ضرر احتمالی، یا بازبایی از زبان واقعی، باید منابع بیشتری صرف شود. این‌ها شامل زمان، انرژی، احساسات و توجه است. قرارگرفتن طولانی‌مدت در معرض تقاضای مزمن بی‌نزاکتی خانوادگی مستلزم سرمایه‌گذاری مستمر در این منابع است و منابعی را که به طور بالقوه از درون دامنه خانواده در دسترس هستند، کاهش می‌دهد. به این ترتیب، باید منابع را از حوزه کاری استخراج کرد که باعث می‌شود منابع کافی برای عملکرد بهینه باقی بماند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸). برای مثال، شامل افکار مزاحم در مورد حوادث بی‌نزاکتی (لیم و لی<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۱) یا استفاده از زمان در محیط کار برای کشف راهبردهای مقابله‌ای است. ممکن است هنگام مدیریت این افکار و نگرانی‌های مزاحم، انجام وظایف کاری دشوار شود. فروپاشی در حوزه کاری همچنین شامل ازدست‌دادن واقعی یا بالقوه منابع ارزشمند مانند احساس شایستگی و اطمینان، وضعیت در محیط کار، اعتماد مدیریت، اشتغال و ثبات مالی است و همان‌طور که قبلاً ذکر شد، ازدست‌دادن منابع ذاتاً استرس‌زا است و افراد را به یک پرتگاه از مخارج منابع مضر برای جبران ضرر بیشتر می‌فرستد ازدست‌دادن منابع و سرمایه‌گذاری مداوم منابع کارکنان را خالی می‌کند و توانایی تمرکز بر اهداف کاری را مختل می‌کند. تعارض کار - خانواده ماریچ ضرر را به تصویر می‌کشد که به‌موجب آن تقاضای خانواده، بی‌نزاکتی خانوادگی باعث ازدست‌دادن منابع اولیه می‌شود و قربانیان را بیشتر مستعد ازدست‌دادن مداوم می‌کند



تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی و منجر به وخامت بیشتر روابط و بهره‌وری در حوزه کاری می‌شود. تأیید شده است که تعارض درون خانواده با سطوح بالای تعارض کار و خانواده مرتبط است (بایرون<sup>۲۴</sup>، ۲۰۰۵). نظریه حفاظت از منابع فرض می‌کند که منابع می‌توانند منابع جدیدی تولید کنند (هابفول، ۲۰۰۲). ماریپیچ سود زمانی ایجاد می‌شود که کسانی که منابع بیشتری دارند، این منابع را برای غنی‌سازی منابع خود سرمایه‌گذاری می‌کنند غنی‌سازی کار - خانواده را می‌توان به‌عنوان یک ماریپیچ سود درک کرد که به‌موجب آن منابع از حوزه خانواده، انباشت بیشتر منابع را تسهیل می‌کنند و در نتیجه عملکرد را در حوزه کاری افزایش می‌دهند. در مواجهه با وضعیت تخلیه منابع ناشی از بی‌نزاکتی خانوادگی، قربانیان آن کمتر احتمال دارد منابع تولید کنند و منابع کمتری برای انتقال به حوزه کاری یا ترویج عاطفه مثبتی دارند که عملکرد در حوزه کاری را تسهیل می‌کند (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶). به طور خاص، رفتارهای غیرمدنی که هنجار احترام متقابل را نقض می‌کنند، یک محیط خانوادگی ناراحت‌کننده ایجاد می‌کنند و احتمال ایجاد احساسات مثبت (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) و منابع ارزشمندی مانند خودارزیابی مطلوب را کاهش می‌دهند. (لیم و تای، ۲۰۱۴). بدون تولید و انتقال چنین منابع ارزشمندی، افزایش عملکرد کاری کمتر محتمل است. به‌عبارت‌دیگر، بی‌نزاکتی خانوادگی با جلوگیری از توسعه منابع و انتقال از خانواده به حوزه کاری و در نتیجه تسهیل عملکرد کار مؤثر، سود را غیرمحتمل می‌کند. گوپالان و همکاران (۲۰۲۱) استدلال کرده‌اند که بی‌نزاکتی خانوادگی می‌تواند منجر به کاهش غنی‌سازی کار - خانواده در شرایط عادی جدید کار طولانی‌مدت از خانه می‌شود.

#### اثرات غیرمستقیم بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده

اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) به لحاظ مفهومی بی‌نزاکتی را از رفتارهای انحرافی متمایز کرده‌اند. تعریف رفتارهای انحرافی به عنوان "رفتار داوطلبانه‌ای که هنجارهای سازمانی مهم را نقض می‌کند و در انجام این کار، رفاه یک سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند" (بنت و رایبسون<sup>۲۵</sup>، ۱۹۹۵: ۵۵۶). رفتارهای انحرافی می‌توانند به شکل خشونت یا پرخاشگری با شدت متوسط تا زیاد با قصد آسیب آگاهانه و همچنین اشکال کمتر بی‌نزاکتی با قصد مبهم برای آسیب به خود بگیرند (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر، تمرکز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار است که به جای سازمان‌ها، متوجه افراد است. یک ماریپیچ تقویت‌کننده انحراف به فرایندی اشاره دارد که مبادله بی‌نزاکتی به تبادل رفتارهای فزاینده ضد تولیدی تبدیل می‌شود (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹). مدل

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

کار-خانه نشان می‌دهد که خواسته‌های افراد از یک طرف رابط کار-خانه منابع شخصی را تحلیل می‌کند و از طرف دیگر رابط کار-خانه، عملکرد را تضعیف می‌کند (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲). با پیروی از این منطق، استدلال می‌شود که مقابله با تقاضای مزمن خانواده بی‌نزاکتی خانوادگی باعث می‌شود، تعارض کار-خانواده با تخلیه مخازن منابع شخصی در هر دو حوزه خانواده و کار و ممانعت از عملکرد کارکنان در حوزه کاری می‌شود. تعارض کار-خانواده منعکس کننده یک مارپیچ ضرر است که به موجب آن نفی اولیه منابع شخصی باعث زیان بیشتر می‌شود. قربانیان بی‌نزاکتی خانوادگی با قرار گرفتن در معرض یک موقعیت استرس زا شامل یک مارپیچ ضرر در یک دوره طولانی، تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کنند که منجر به از دست دادن منابع ارزش مند بعدی، مانند توجه به کار می‌شود (پان و همکاران، ۲۰۲۱؛ روزن و همکاران، ۲۰۱۶)، اعتماد از مدیریت، ثبات شغلی و هویت اجتماعی و در عین حال القای عواطف منفی مانند ناامیدی و خشم، از دست دادن منابع ناراحت کننده و عاطفه منفی به طور مشترک باعث می‌شود که افراد هنجارها را نادیده بگیرند یا از آن‌ها سرپیچی کنند و بنابراین توانایی کمتری در تنظیم رفتارها و مهار تمایلات به سمت انحراف داشته باشند. در نتیجه، آن‌ها به طور فزاینده ای درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شوند. به زعم روزن و همکاران (۲۰۱۶) کاهش منابع توجه منجر به شکست خود تنظیمی می‌شود که منجر به ناتوانی در سرکوب اعمالی می‌شود که از هنجار احترام متقابل منحرف می‌شود. علاوه بر این، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که انحراف را می‌توان به عنوان مقابله متمرکز بر هیجان برای کاهش پاسخ‌های هیجانی منفی به رویدادهای استرس‌زا، در نتیجه حفظ منابع و جلوگیری از از دست دادن بیشتر منابع انجام داد (فرگوسن و همکاران، ۲۰۱۲؛ کریشر و همکاران<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۰). برای مثال، رفتار پر خاشگرانه یا خصمانه با همکاران، به فرد اجازه می‌دهد تا حس کنترل خود را بر موقعیت پر استرس افزایش دهد (کریشر و همکاران، ۲۰۱۰). در مجموع، شکل کمتر بد رفتاری از خانواده به حوزه کاری سرایت می‌کند و با ایجاد یک مارپیچ ضرر که توسط تعارض کار-خانواده نشان داده می‌شود، منجر به کمبود منابع کافی برای تنظیم رفتارهای منطبق با هنجارهای بین فردی می‌شود (روزن و همکاران، ۲۰۱۶)؛ بنابراین، بی‌نزاکتی خانوادگی به شکل تقویت شده تری از انحراف بین فردی تبدیل می‌شود که رفاه دیگران را از طریق افزایش تعارض کار-خانواده تهدید می‌کند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). به زعم بای و همکاران (۲۰۱۶) بی‌نزاکتی خانوادگی با کاهش منابع شخصی عزت نفس، رفتارهای انحرافی در محیط کار را القا می‌کند. چن و همکاران<sup>۲۷</sup> (۲۰۲۰) تضعیف خانواده مربوط به رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق فشار روانی را تایید کرده‌اند. بر اساس مدل غنی سازی خانواده و کار که توسط گرین‌هاوس و پاول (۲۰۰۶)



تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی پیشنهاد شده است، غنی‌سازی شامل دو مؤلفه اصلی است، یعنی تولید منابع در نقش A و افزایش عملکرد در نقش B از طریق انتقال منابع از نقش A به نقش B به طور مستقیم یا از طریق پیوند عاطفه مثبت است. در نظریه حفاظت از منابع، هابفول (۲۰۰۱) پیشنهاد کرد که مارپیچ به‌دست‌آوردن منابع زمانی رخ می‌دهد که کسانی که منابع را به دست می‌آورند، توانایی بیشتری برای به‌دست‌آوردن منابع داشته باشند. از آنجایی که تجربه بی‌نزاکتی خانوادگی، ایجاد منابع ارزشمند مانند ایجاد پیوندهای خانوادگی قوی و ایمن و خودارزیابی مطلوب و احساسات مثبت را بعید می‌سازد، به‌دست‌آوردن منابع بیشتر و سرمایه‌گذاری آن‌ها برای بهبود عملکرد در حوزه کاری نیز به نوبه خود احتمال کمتری دارد. به‌عبارت‌دیگر، بی‌نزاکتی خانوادگی احتمال غنی‌سازی کار - خانواده را کاهش می‌دهد. همان‌طور که بی‌نزاکتی خانوادگی به تخلیه منابع ادامه می‌دهد، منابع جدیدی برای جبران اتلاف منابع موردنیاز است. باین‌حال، منابع جدید کمی در حوزه خانواده ایجاد شده و به دلیل کاهش غنی‌سازی کار- خانواده به حوزه کاری اضافه شده است؛ بنابراین، کارکنان منابع کافی برای اعمال خودتنظیمی و عمل مطابق با هنجارهای بین‌فردی محیط کار را ندارند (روزن و همکاران، ۲۰۱۶). مواردی از انحراف بین‌فردی در محیط کار را می‌توان به‌عنوان شکست خود تنظیمی در نظر گرفت (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹). در مجموع، از آنجایی که بی‌نزاکتی خانوادگی منابع را کاهش می‌دهد و احتمال غنی‌سازی کار- خانواده را کمتر می‌کند، کارکنان باید منابع را خرج کنند، اما باین‌وجود به دلیل کاهش غنی‌سازی کار - خانواده، منابع جدید دوباره پر نمی‌شوند. آن‌ها منابع کافی برای اعمال خودتنظیمی و سرکوب اعمالی که از هنجارهای محیط کار منحرف می‌شوند برای احترام متقابل ندارند. در نتیجه، آن‌ها ممکن است در اشکال شدیدتر آسیب به دیگران درگیر شوند (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹؛ روزن و همکاران، ۲۰۱۶). شواهد اخیر از گوپالان و همکاران. (۲۰۲۱) تأثیر منفی بی‌نزاکتی خانوادگی بر مشارکت کاری را از طریق غنی‌سازی کار - خانواده پیشنهاد کرده است. بر اساس این استدلال‌ها، استدلال می‌شود که بی‌نزاکتی خانوادگی با کاهش غنی‌سازی کار- خانواده مرتبط است که بیشتر باعث ایجاد انحراف بین‌فردی در محیط کار می‌شود.

### پیشینه پژوهش

قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری منفی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی داشت و نشخوار فکری منفی در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی، به

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

عنوان متغیر میانجی ایفای نقش کرد. اسلامی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان که با روش توصیفی از نوع پیمایشی و با نمونه آماری ۲۷۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وقتی خویشاوندسالاری زیاد باشد نگرش و رفتارهای منفی در سازمان تقویت می‌شوند و رفتار جستجوی شغل افزایش می‌یابد. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و ویژگی‌های شخصیتی؛ مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی از طریق تعارض کار- خانواده بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و از طریق ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری داشت. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی در سازمان‌های رسانه‌ای (مورد مطالعه: روزنامه‌های شهر اصفهان) که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۷۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی، بر قلدری در محیط کار تأثیر مثبت گذاشت و همچنین، امنیت روانی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار، به‌عنوان متغیر میانجی نقش ایفا کرد. کاظمی شاهاندشتی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان اثر تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار- خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار- زندگی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۶۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار- خانواده بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت و منفی داشت. وو همکاران<sup>۲۸</sup> (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان تبیین اثرات منفی بی‌نزاکتی در محیط کار و خانوادگی بر زندگی خانوادگی: یک مدل میانجیگری تعدیل شده از متغیرهای اقدام سطحی و تامین منابع که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر از معلمان چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار و خانوادگی بر تعارض کار و خانواده تأثیر مثبت داشت و بی‌نزاکتی در محیط کار و خانوادگی بر زندگی خانوادگی تأثیر منفی داشت. پل و همکاران<sup>۲۹</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و قلدری در محل کار: واسطه و تعدیل کننده امنیت روانی، خوش بینی و عزت نفس سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۶۰ نفر از هیات علمی دانشگاه‌های هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ایمنی روان‌شناختی رابطه بین بی‌نزاکتی تجربه شده خانوادگی و قلدری در محیط کار را واسطه کرد و

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

همچنین حمایت از نقش میانجی امنیت روانی را نشان داد. علاوه بر این خوش بینی صفت و امنیت روانی شرایط مرزی موثر بر پیامدهای بی‌نزاکتی خانوادگی بودند. گویالان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و درگیری کاری: مدل میانجیگری تعدیل شده منابع شخصی و غنی‌سازی خانواده - کار که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۷۸ نفر از هیئت‌علمی دانشگاه‌های هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی در نفی تأثیر منفی بی‌نزاکتی خانواده بر درگیری کاری از طریق غنی‌سازی خانواده - کار کمک کرد. رابطه میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی، غنی‌سازی خانواده - کار و درگیری کاری برای آن دسته از پاسخ‌دهندگانی که منابع دوگانه مقابله فعال و خودکارآمدی داشتند قوی‌تر بود. پل و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان از بی‌نزاکتی خانوادگی تا رضایت در کار: نقش فرسودگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۲۴ نفر کارکنان بیمارستان‌ها در هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شواهد قوی از تأثیر میانجی‌گری فرسودگی شغلی حمایت کرد، به این معنی که پزشکانی که در خانه با بی‌نزاکتی خانوادگی مواجه بودند، فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند که بر رضایت شغلی پزشکان تأثیرگذار بود. همچنین، تأثیر غیرمستقیم بی‌نزاکتی خانوادگی بر رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی در هر دو مرحله که پزشکان اورژانس بالا بودند، کاهش یابد. چن و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان آیا تضعیف خانواده بر انحراف در محیط کار تأثیر می‌گذارد؟ مدل تعدیل واسطه‌ای که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تضعیف خانواده بر انحراف در محیط کار تأثیر مثبت داشت. حمید و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار کاری معکوس: مدل میانجیگری تعدیل شده تنظیم هیجانی و پریشانی روانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۲۸ نفر از کارکنان بانک‌های پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار کاری معکوس رابطه مثبت داشت. بای و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار کاری غیرمولد: مدل میانجیگری تعدیل شده عزت‌نفس و تنظیم هیجانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۸۴ نفر از کارکنان دانشگاه‌های چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار کاری غیرمولد رابطه مثبت داشت.

باوجود اهمیت و ضرورت موضوع تا کنون پژوهش‌های کمی به موضوع تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده در این زمینه انجام شده و این موضوع حاشیه و کم‌اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش‌های

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

مختلف هر کدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده‌اند، اما پژوهش حاضر تأثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار آن هم در محیطی مانند دانشگاه با نقش میانجی، تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده بررسی می‌کند.

#### فرضیه‌های پژوهش

بنابراین فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

فرضیه ۲: بی‌نزاکتی خانوادگی بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارد.

فرضیه ۳: بی‌نزاکتی خانوادگی بر غنی‌سازی کار-خانواده تأثیر دارد.

فرضیه ۴: تعارض کار- خانواده در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار

نقش میانجی ایفا می‌کند.

فرضیه ۵: غنی‌سازی کار- خانواده در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط

کار نقش میانجی ایفا می‌کند.

با توجه موارد مطرح شده در ادبیات پژوهش و فرضیه‌های مطرح شده مدل مفهومی پژوهش که در

شکل ۱ نشان داده شده طراحی شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

#### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (مدل‌سازی معادله ساختاری) است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی چهارم‌حال‌وبختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر است که نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی طبقه‌ای از بین این افراد صورت خواهد گرفت. به‌منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید.

فرمول شماره (۱) نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)\varepsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه استخراج گردید؛ بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده است نمونه‌گیری صورت گرفت.

جدول (۱): اطلاعات مربوط به جامعه آماری

منطقه	تعداد کارکنان	حجم نمونه
دانشگاه دولتی شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد	۷۰۰	۱۸۰
دانشگاه پیام‌نور استان	۳۰۰	۸۰
دانشگاه جامع علمی و کاربردی استان	۲۰۰	۶۰
مؤسسه غیرانتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های موردنیاز تحقیق از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سؤالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به‌صورت زیر است: ترکیب سؤالات پرسش‌نامه به ترتیب زیر است:

جدول (۲) ترکیب سؤالات پرسشنامه

مؤلفه‌ها	شماره سؤالات در پرسش‌نامه	نگارنده پرسش‌نامه
بی‌نزاکتی خانوادگی	۱-۶	لیم و تایی (۲۰۱۴)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۷-۲۲	رابینسون و بنت (۱۹۹۸)
تعارض کار - خانواده	۲۳-۳۱	کارلسون و کارمار (۲۰۰۰)
غنی‌سازی کار - خانواده	۳۲-۴۰	کارلسون و همکاران (۲۰۰۶)

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها تعیین شود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. اس<sup>۳</sup> میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد به‌دست‌آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل است. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مؤلفه‌ها	شماره سؤالات در پرسش‌نامه	ضریب آلفای کرونباخ
بی‌نزاکتی خانوادگی	۱-۶	۰/۸۰
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۷-۲۲	۰/۸۵
تعارض کار - خانواده	۲۳-۳۱	۰/۸۸
غنی‌سازی کار - خانواده	۳۲-۴۰	۰/۸۸

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴) نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤالات	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه گیری
سؤالات ۱ تا ۶	بی‌نزاکتی خانوادگی	$\chi^2/df = ۰/۹۰$ , $GFI = ۰/۹۲$ , $AGFI = ۰/۹۱$ , $RMSEA = ۰/۰۳$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۷-۲۲	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۹۵$ , $GFI = ۰/۹۶$ , $AGFI = ۰/۹۳$ , $RMSEA = ۰/۰۲$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۲۳-۳۱	تعارض کار-خانواده	$\chi^2/df = ۱/۰۰$ , $GFI = ۰/۰۹۷$ , $AGFI = ۱/۰۰$ , $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۳۱-۴۰	غنی‌سازی کار-خانواده	$\chi^2/df = ۱/۰۰$ , $GFI = ۰/۰۹۸$ , $AGFI = ۰/۰۹۹$ , $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است

یافته‌های پژوهش

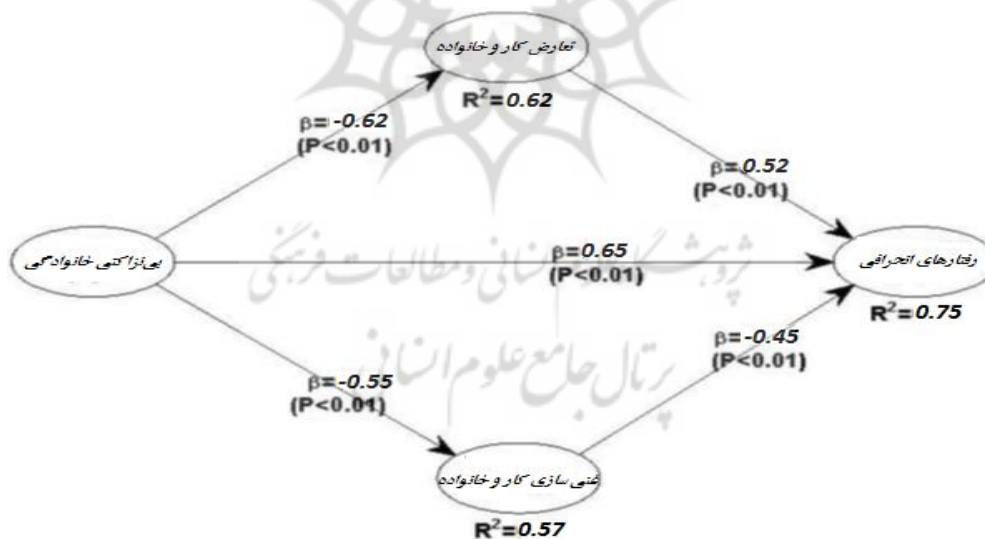


تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانوادگی/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کننده ها نشان داد که ۹۵٪ متاهل و ۵٪ مجرد بودند. ۲۰٪ دارای مدرک کارشناسی، ۷۰٪ کارشناسی ارشد و ۱۰٪ هم دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سن آن‌ها ۴۵ سال و میانگین سابقه کاری ۱۲ سال بود.

جدول (۴) اطلاعات توصیفی و وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنف (k-s)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف- اسمیرنف	مقدار معناداری
بی‌نزاکتی خانوادگی	۴/۰۰	۰/۵۱	۱/۷۷	۰/۱۲۵
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۴/۰۲	۰/۵۵	۱/۵۵	۰/۱۱۰
تعارض کار - خانواده	۴/۳۳	۰/۴۴	۱/۳۳	۰/۱۰۱
غنی‌سازی کار - خانواده	۳/۵۵	۰/۳۳	۱/۲۰	۰/۱۰۲

با توجه به جدول (۴) سطح معناداری متغیرها از سطح ۰/۰۵ بزرگتر است ( $P > 0/05$ ) پس نرمال بودن داده‌ها تایید می‌شود و می‌توان برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. فرضیه اصلی: بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده تأثیر دارد.



شکل ۲ مدل اصلی پژوهش

**فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳**

**جدول (۵) برازش مدل**

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۲۰	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۸۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

باتوجه به جدول (۵) مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

**جدول (۶) همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا**

بی‌نزاکتی خانوادگی	تعارض کار-خانواده	غنی‌سازی کار-خانواده	رفتارهای انحرافی در محیط کار
(۰/۹۸)	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۶۰
۰/۵۵	(۰/۹۸)	۰/۶۱	۰/۶۲
۰/۶۲	۰/۵۸	(۰/۹۲)	۰/۵۵
۰/۶۷	۰/۵۹	۰/۵۸	(۰/۹۰)

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ<sup>۳۱</sup> بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۸ مشاهده نمود. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای تعارض کار-خانواده، به عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۹۷۷) و حد بالای آن (۰/۰۲۰۲) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین تعارض کار-خانواده در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند؛ همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای غنی‌سازی کار-خانواده، به عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۷۸۸) و حد بالای آن (۰/۰۱۰۵) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین برای غنی‌سازی کار-خانواده در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

#### جدول (۷) نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵	
					حد پایین	حد بالا
بی‌نزاکتی خانوادگی - تعارض کار - خانواده - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۳۷۰	۰/۰۳۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۷۷	۰/۰۹۷۷	۰/۰۲۰۲
بی‌نزاکتی خانوادگی - غنی‌سازی کار - خانواده - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۲۳۳	۰/۰۲۲۰	۰/۰۰۰۲	۰/۰۲۰۵	۰/۰۷۸۸	۰/۰۱۰۵

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۸) ارائه شده است.

#### جدول (۸) شاخص‌های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس <sup>۳۳</sup>	۳/۶۴۵	<۵ قابل قبول، ایده آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی <sup>۳۳</sup>	۰/۵۴۴	>۰/۱ ضعیف، >۰/۲۵ متوسط، >۰/۳۶ عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر <sup>۳۴</sup>	۰/۵۵۸	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین <sup>۳۵</sup>	۰/۶۴۶	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب

#### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده انجام شد و تمام فرضیه‌های پژوهش تایید شد و همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های گو و همکاران (۲۰۲۴)، پل و همکاران (۲۰۲۳) و گوپالان و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. بی‌نزاکتی خانوادگی باعث افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود و عملکرد در حوزه کاری را تضعیف می‌کند (لی و تای، ۲۰۱۴؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ بای و همکاران، ۲۰۱۶؛ گوپالان و همکاران، ۲۰۲۲). یافته‌ها نشان می‌دهد که بی‌نزاکتی ممکن است به رفتارهای انحرافی با شدت متوسط تا شدید باهدف آسیب‌رساندن به همکاران و دانشگاه تبدیل شود و همچنین بدرفتاری بین‌فردی در محیط کار ممکن است به طور بالقوه از تقاضای بیرونی خانواده به محیط کار نشات می‌گیرد. بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک تقاضای منفی خانواده باعث بدرفتاری بین‌فردی در محیط کار از طریق یک فرایند ازدست‌دادن منابع و یک فرایند افزایش منابع غیرفعال می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر، با پژوهش چن و پاول (۲۰۱۲) همسو است

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

که بیان می‌کنند سود و زیان منابع، فرایندهای مستقل و جداگانه را نشان می‌دهند. پژوهش‌های قبلی که فرایندهای میانجی دوگانه تعارض و غنی‌سازی را مورد بررسی قرار داده‌اند، عمدتاً بر روی تقاضاها/منابع شغلی به‌عنوان مقدمات کار در جهت خانواده تعارض و غنی‌سازی تمرکز می‌کنند. به عنوان مثال، وین و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده‌اند که کار برای غنی‌سازی خانواده و تعارض رابطه بین ادراک سازمانی حمایتی خانواده و تعهد عاطفی کارکنان را واسطه می‌کند. وو و همکاران (۲۰۲۰) دریافت‌اند که عمل سطحی به‌عنوان تقاضای شغل، عملکرد خدمات را از طریق تضاد کار تا خانواده تضعیف می‌کند و این که عمل عمیق به‌عنوان یک منبع شغلی، عملکرد خدمات را از طریق کار به غنی‌سازی خانواده افزایش می‌دهد. در مقایسه با منابع شخصی و خانوادگی، وین و همکاران (۲۰۲۰) دریافت‌اند که منابع کاری پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای تعارض و غنی‌سازی خانوادگی کار هستند که رضایت از تعادل کار و خانواده را بیشتر توضیح می‌دهد. بی‌نزاکتی خانوادگی با توجه به اثرگذاری بر نتایج کاری سزاوار توجه بیشتری است. پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. در پژوهش‌های قبلی به رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و عملکرد شغلی (لیم و تای، ۲۰۱۴)، رفتار کاری غیرمولد (بای و همکاران، ۲۰۱۶)، رفتار شهروندی سازمانی (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸) و مشارکت کاری (گوپالان و همکاران، ۲۰۲۱) اشاره کرده‌اند. پژوهش حاضر با تمرکز بر رفتارهای انحرافی محیط کار انجام شده است. یافته‌ها نشان داد که بی‌نزاکتی خانوادگی ممکن است از طریق افزایش تعارض کار - خانواده و کاهش غنی‌سازی کار - خانواده منجر به رفتارهای انحرافی در محیط کار شود. درحالی‌که یافته‌های قبلی مبنی بر این که تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده سازه‌های مفهومی متمایز هستند، پیش رفت (به عنوان مثال، کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶)، ادبیات پژوهش حاضر با ادغام آن‌ها به عنوان واسطه‌ای در مسیر بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار و همچنین توضیح زیربنای جداگانه پیش می‌رود. مکانیزم‌ها مارپیچ از دست دادن منابع توضیح می‌دهد که چگونه بی‌نزاکتی خانوادگی منابع موجود در مخازن منابع فعلی را تخلیه می‌کند و باعث رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق افزایش تعارض کار-خانواده می‌شود. مارپیچ به دست آوردن منبع نشان می‌دهد که چگونه بی‌نزاکتی خانوادگی ظرفیت تولید منابع اضافی را غیرفعال می‌کند که منجر به رفتارهای ناکارآمد بین فردی به دلیل کاهش غنی‌سازی کار-خانواده می‌شود؛ بنابراین، پژوهش حاضر، به یک دانش یکپارچه از مکانیسم‌های کاهش‌دهنده تعارض و غنی‌کننده که زمینه‌ای بر رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی  
در محیط کار کمک می‌کند و شواهد تجربی جدیدی از دست دادن منابع و مارپیچ‌های به دست آوردن را اضافه می‌شود که از تقاضای خانواده سرچشمه می‌گیرد.

پژوهش حاضر، مفاهیم مهمی برجسته می‌کند. اولاً، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری نمی‌توانند بی‌نزاکتی خانوادگی را به‌عنوان تهاجم بالقوه به محیط کار و پیامدهای مضر آن نادیده بگیرند. همان‌طور که یافته‌ها نشان داد، قربانیان بی‌نزاکتی خانوادگی می‌توانند محرک اشکال آشکار رفتارهای انحرافی در محیط کار شوند. با توجه به سرریز نامطلوب و انحراف تأثیرات تقویت‌کننده بی‌نزاکتی خانوادگی در محیط کار، مهم است که به این واقعیت توجه داشته باشند که رفتارهای انحرافی در محیط کار ممکن است ناشی از تجربیات بی‌نزاکتی فراتر از کار باشد. دوم، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند بیاموزند که راه‌های نوآورانه برای مقابله با چالش‌های وارد شده به محیط کار (بی‌نزاکتی خانوادگی) را توسعه دهند. پژوهش حاضر، نشان داد که بی‌نزاکتی خانوادگی تعاملات بین‌فردی در محیط کار را از طریق فرایند از دست دادن منابع و فرایند افزایش منابع غیرفعال تضعیف می‌کند، بنابراین، برای دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری ضروری است که سرپرستان را تشویق کنند تا در مورد مسائل حمایتی خانواده آگاهی ایجاد کنند، حساسیت به نیازهای کاری - خانوادگی کارکنان را افزایش دهند و رفتارهای حمایتی خانواده را از خود نشان دهند. به‌عنوان مثال، سرپرستان ممکن است به نگرانی‌های مربوط به خانواده کارکنان گوش دهند، توصیه‌ها یا تجربیات شخصی را در مورد نحوه برخورد با خواسته‌های خانواده مانند بی‌نزاکتی خانوادگی به اشتراک بگذارند، کمک‌های روزانه را برای تسهیل مقررات عاطفی و تعاملات بین‌فردی کارکنان ارائه دهند و کار را بازسازی کنند. همچنین به شکل‌گیری فرهنگ حمایتی خانواده کمک می‌کند که به کارکنان اجازه می‌دهد در مورد نگرانی‌های خانوادگی خود، مانند تجربیات بی‌نزاکتی خانوادگی صحبت کنند، به آن‌ها احساس امنیت می‌دهد و از هم‌تایان سازمانی حمایت می‌کنند. علاوه بر این، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند برنامه‌های آموزشی ارائه دهند که به کارکنان کمک می‌کند تا از بی‌نزاکتی خانوادگی پیشگیری و شناسایی کنند، احساسات را تنظیم کنند و با حفظ محرمانگی به این موضوع به روش‌های سازنده‌تری رسیدگی کنند تا مسائل مربوط به بی‌نزاکتی خانوادگی را بتوان بدون بازدارندگی بالقوه حل کرد.

## منابع

- ۱) اسلامی، قاسم. زمانی‌پور، شادی. خوراکیان، علی‌رضا (۱۴۰۳). بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان، فصل‌نامه پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۶(۲)-۱-۲۰.
- ۲) کاظمی شاهاندشتی، سیده صدف. ارشدی، نسرین. نیسی، عبدالکاظم. نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۹۶). اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی، فصل‌نامه روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۸(۲۷)-۸۳-۱۰۸.
- ۳) قائدامینی هارونی، عباس. همتی‌زاده، مهسان (۱۴۰۴). تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری منفی، فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۲(۱)-۱-۲۰.
- ۴) قائدامینی هارونی، عباس. ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا. صادقی ده‌چشمه، مهرداد (۱۴۰۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار-خانواده و ویژگی‌های شخصیتی؛ مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، فصل‌نامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۴(۵۰)-۱۴۱-۱۷۲.
- ۵) قائدامینی هارونی، عباس. مشرف قهفرخی، الهه. شاه‌بندری، سمیه (۱۴۰۲). تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی در سازمان‌های رسانه‌ای (مورد مطالعه: روزنامه‌های شهر اصفهان)، فصل‌نامه بررسی‌های مدیریت رسانه، ۲(۴)-۴۶۶-۴۸۵.
- 6) Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- 7) Bai, Q., Lin, W., & Wang, L. (2016). Family incivility and counter-productive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 11-19.
- 8) Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- 9) Braun, S., & Nieberle, K. W. A. M. (2017). Authentic leadership extends beyond work: A multilevel model of work-family conflict and enrichment. *The Leadership Quarterly*, 28(6), 780-797.
- 10) Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- 11) Chen, M., Liang, H., & Wang, T. (2020). Does family undermining influence workplace deviance? A mediated moderation model. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 48(9), 1-13.



تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانوادگی/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

- 12) Chen, Z., & Powell, G. N. (2012). No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 89–98.
- 13) De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., & Raja, U. (2018). Family incivility, emotional exhaustion at work, and being a good soldier: The buffering roles of waypower and willpower. *Journal of Business Research*, 89(8), 27–36.
- 14) De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 155(4), 1167–1177.
- 15) Ferguson, M., Carlson, D., Hunter, E. M., & Whitten, D. (2012). A two-study examination of work-family conflict, production deviance and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 245–258.
- 16) Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- 17) Gu Y, Wang C and Ma J (2024) Explaining the negative effects of workplace incivility on family lives: a moderated mediation model of surface acting and resource providing variables. *Front. Psychol.* 15:1409144.
- 18) Gopalan, N., Pattusamy, M., & Goodman, S. (2021). Family incivility and work-engagement: Moderated mediation model of personal resources and family-work enrichment. *Current Psychology*, 1, 1–12.
- 19) Gopalan N, Pattusamy M, Goodman S. (2022) Family incivility and work-engagement: moderated mediation model of personal resources and family-work enrichment. *Curr Psychol.*;41(10):7350-7361. doi: 10.1007/s12144-021-01420-4.
- 20) Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- 21) Hameed, Z., Khan, I. U., Chudhery, M. A., & Ding, D. (2017). Incivility and Counterproductive Work Behavior: A Moderated Mediation Model of Emotional Regulation and Psychological Distress. *International Journal of Applied Behavioral Economics (IJABE)*, 6(3), 1-22.
- 22) Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 84(1), 8–30.
- 23) Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress. *British Journal of Medical Psychology*, 44(5), 408–409.

- 24) Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–421.
- 25) Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- 26) Krischer, M. M., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154–166.
- 27) Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95–111.
- 28) Lim, S., & Tai, K. (2014). Family incivility and job performance: A moderated mediation model of psychological distress and core self-evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 351–359.
- 29) Naeem, M., Weng, Q. D., Ali, A., & Hameed, Z. (2020). Linking family incivility to workplace incivility: Mediating role of negative emotions and moderating role of self-efficacy for emotional regulation. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(1), 69–81.
- 30) Pan, S. Y., Chuang, A., & Yeh, Y. J. (2021). Linking supervisor and subordinate's negative work-family experience: The role of family supportive supervisor behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(1), 17–30.
- 31) Peng, Y., Jex, S., Zhang, W., Ma, J., & Matthews, R. A. (2020). Elder-care demands and time theft: Integrating family-to-work conflict and spillover-crossover perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 35(1), 45–58.
- 32) Porath, C. L., & Erez, A. (2007). Does rudeness really matter? The effects of rudeness on task performance and helpfulness. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1181–1197.
- 33) Paul Vincent, M.T., P.M., N., Jose, G., John, A. and Kuriakose, V. (2023), "Family incivility and workplace bullying: mediating and moderating model of psychological safety, optimism and organization-based self-esteem", *International Journal of Conflict Management*, 34 ( 2), 234-252. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-04-2022-0085>.
- 34) Paul Vincent, M.T., Aboobaker, N. and Devi, U.N. (2022), "From family incivility to satisfaction at work: role of burnout and psychological capital", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 9 No. 4, pp. 637-655. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2022-0011>.

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

35) Rosen, C. C., Koopman, J., Gabriel, A. S., & Johnson, R. E. (2016). Who strikes back? A daily investigation of when and why incivility begets incivility. *Journal of Applied Psychology*, 101(11), 1620–1634.

36) Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.

37) Venkatesh, V., Sykes, T. A., Chan, F. K. Y., Thong, J. Y. L., & Hu, P.J.- H. (2019). Children's internet addiction, family-to-work conflict, and job outcomes: A study of parent-child dyads. *MIS Quarterly*, 43(3), 903–927.

38) Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606–622.

39) Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25–42.

40) Wu, C., Chen, Y.-C., & Umstatter Meyer, M. R. (2020). A moderated mediation model of emotional labor and service performance: Examining the role of work-family interface and physically active leisure. *Human Performance*, 33(1), 34–51.

41) Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

- 
- 1 - De Clercq & et al
  - 2 - Peng & et al
  - 3 - Venkatesh & et al
  - 4 - Bai & et al
  - 5 - Lim & Tai
  - 6 - Naeem & et al
  - 7 - Gopalan & et al
  - 8 - Chen & Powell
  - 9 - Frone
  - 10 - Greenhaus & Powell
  - 11 - Ten Brummelhuis & Bakker
  - 12 - Rosen & et al
  - 13 - Andersson & Pearson
  - 14 - Hobfoll
  - 15 - Hakanen & et al
  - 16 - Xanthopoulou & et al
  - 17 - Braun & Nieberle
  - 18 - Wayne & et al
  - 19 - Wu & et al
  - 20 - Ferguson & et al
  - 21 - Pan & et al
  - 22 - Porath & Erez
  - 23 - Lim & Lee
  - 24 - Byron
  - 25 - Bennett & Robinson
  - 26 - Krischer & et al
  - 27 - Chen & et al
  - 28 - Gu & et al
  - 29 - Paul & et al
  - 30 SPSS
  - 31 - Bootstrap
  - 32 - Average Variance Inflation Factor (AVIF)
  - 33 - Goodness-of Fit Index (GOF)
  - 34 - Average path coefficient (APC)
  - 35 - Average R-squared (ARS)

**The impact of authentic leadership on unethical pro-organizational behaviors  
considering the mediating role of psychological capital and perceived  
organizational support**

Abbas Ghaedamini Harouni<sup>1</sup>, Zohrah Amiri Farsani<sup>2</sup>, Iman Mahmoudi Khah<sup>3</sup>,  
Maryam Salehi Farsani<sup>4</sup>, Alireza Jafari Farsani<sup>5</sup> and Azita Elah Bakhshian Farsani<sup>6</sup>

Receipt: 15/10/2024 Acceptance: 04/12/2024

**Abstract**

Today, organizations face various challenges, one of the most significant being unethical pro-organizational behaviors of employees. Given the critical impact of authentic leadership in organizations, this research examines the effect of authentic leadership on employees' unethical pro-organizational behaviors, considering the mediating role of psychological capital and perceived organizational support. This study is applied in purpose and descriptive-correlational in execution, using a questionnaire for data collection. The statistical population consists of 1,300 employees from branches of Bank Tejarat in Tehran, and using Cochran's formula and Morgan's table, a sample of 261 individuals was selected through cluster sampling. The methods of data collection were both library and field-based, and to evaluate the validity of the measurement tools, construct, convergent, and divergent validity were employed. Additionally, to assess the reliability of the tools, Cronbach's alpha and composite reliability were utilized, and the collected data were analyzed using structural equations and wrap PLS analysis. The results indicated that authentic leadership has a positive and significant effect on employees' unethical pro-organizational behaviors; however, the mediating roles of perceived organizational support and psychological capital, despite their significant impact, did not intensify the effect of the relationship between authentic leadership and employees' unethical pro-organizational behaviors.

**Keywords**

authentic leadership, unethical pro-organizational behavior, psychological capital, perceived organizational support

1- Instructor, Department of Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. (Corresponding Author) abbasghaedamini2020@gmail.com

2- Bachelor's student, Department of Preschool Teacher Training, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. mhsanhmtzyadh@gmail.com

3- Bachelor's student, Department of Cultural Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. aymanmhmwdykhwah@gmail.com

4- Bachelor's student, Department of Cultural Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. maryamsalehifarsani@gmail.com

5- Bachelor's student, Department of Cultural Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. alirezajafarifarsani@gmail.com

6- Master's student, Employee, Chaharmahal and Bakhtiari Provincial University of Applied Sciences, Iran. krymzadhmtfyabadyrmym@gmail.com