



The Impact of Family Incivility on Organizational Citizenship Behavior through Negative Rumination

Abbas Ghaedamini Harouni¹ , Mehsan Hemtizadeh² 

1. PhD in Management, Faculty Member Department of Management, University of Applied Sciences and Technology – Drijeno Art and Culture Center, Farrokhsahr, Iran (Corresponding Author).

abbasgheadamini2020@gmail.com

2. BA Student in Cultural Management, University of Applied Sciences and Technology – Drijeno Art and Culture Center, Farrokhsahr, Iran.

mhsanhmtyzadh@gmail.com

Received: 2024/11/02; Accepted: 2024/11/28

Extended Abstract

Introduction and Objectives: Workforce well-being is a critical component of any successful organization. Employees who are healthy and content are more likely to exhibit organizational citizenship behaviors (OCBs). Family incivility, as a significant variable, may adversely affect employees' psychological well-being and, consequently, influence various organizational behaviors, including OCBs. However, this relationship has received limited attention from researchers. Furthermore, prior studies have seldom explored the direct link between family incivility and OCB, with quantitative research only marginally addressing related factors. Thus, the present study aims to evaluate a conceptual model based on the Conservation of Resources (COR) theory. An additional objective is to examine the relationship between family incivility and OCB, with negative rumination as a mediating variable.

Employees from universities in Chaharmahal and Bakhtiari Province were selected as the study sample due to their exposure to excessive workloads, student interactions, and long working hours. Consequently, when subjected to family incivility, they are less likely to engage in OCB. Few studies have investigated these three factors within a unified conceptual model in this regional context. This research addresses this gap and contributes to the existing literature. Nevertheless, the conditional effects of various resources in the context of family incivility remain underexplored. Therefore, this study poses the following research questions:

1. How does family incivility affect employees' OCB?
2. How does family incivility influence negative rumination?





Original Article

3. How does negative rumination affect employees' OCB?

4. Does negative rumination mediate the relationship between family incivility and OCB?

Method: The study population consisted of 2,255 employees from universities in Chaharmahal and Bakhtiari Province. Using Cochran's formula, a sample of 600 participants was selected through stratified random sampling. The research instruments included:

The Family Incivility Scale (Lim & Tai, 2014)

The Organizational Citizenship Behavior Scale (Fox et al., 2012)

≠ The Negative Rumination Scale (Frone, 2015)

Prior to distribution, the questionnaires were assessed for validity and reliability. Content validity was confirmed through expert reviews, while face validity was established by administering the questionnaires to 10 individuals from the target population. Confirmatory factor analysis indicated that all fit indices exceeded 0.9, confirming the acceptability of the items. Cronbach's alpha coefficients for reliability were 0.90, 0.92, and 0.90, respectively. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM).

Results: The findings revealed that family incivility negatively impacts OCB ($\beta = -0.66$), with negative rumination mediating this relationship. Bootstrap analysis (5,000 resamples, 95% CI) confirmed the significance of the mediation effect (lower limit = 0.0925, upper limit = 0.0125). Since zero was outside this confidence interval, the mediation was statistically significant.

Discussion and Conclusion: Drawing on COR theory, this study examined the effect of family incivility on OCB, mediated by negative rumination. All hypotheses were supported. The results indicate that family incivility negatively correlates with OCB through increased negative rumination. The inverse relationship between family incivility and OCB (Hypothesis 1) suggests that adverse family experiences diminish employees' discretionary efforts at work, reducing OCB. These findings align with prior research on family incivility and work outcomes (Bai et al., 2016; De Clercq et al., 2018; Naeem et al., 2020). Family incivility depletes psychological resources, impairing workplace performance and increasing emotional exhaustion, thereby inhibiting OCB (Quinn et al., 2012). Additionally, heightened incivility disrupts interpersonal harmony, reducing situational resources critical for discretionary behaviors (Rasik Jelačić, 2022).

The positive association between family incivility and negative rumination (Hypothesis 2) and the negative link between rumination and OCB (Hypothesis 3) offer new insights into how resource-draining family experiences affect employees' psychological states and work outcomes. The mediating role of negative rumination (Hypothesis 4) is particularly significant, corroborating prior studies (Du et al., 2018; Jiang et al., 2020) on the interplay of negative emotions and psychological states in family incivility and work-related consequences.

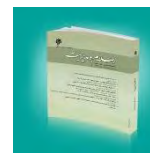
By identifying negative rumination as a mediator, this study establishes an employee-level pathway linking family incivility and OCB. The findings suggest that mitigating negative rumination about off-work incivility may reduce its detrimental effects.

Keywords: Family incivility, organizational citizenship behavior, negative rumination.

Acknowledgments: The authors extend their gratitude to the editor of the *Journal of Religion, Spirituality, and Management* and all contributors to this research.

Conflict of Interest: The authors declare no conflicts of interest.

Cite this article: Abbas Ghaedamini Harouni & Mehsan Hemtizadeh. (2025), "The Impact of Family Incivility on Organizational Citizenship Behavior through Negative Rumination", *Studeis of Religion, Spiritualiti & Management*, 12(23): 43-65.



تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری منفی

عباس قائدامینی هارونی^۱، مهسان همتی‌زاده^۲

۱. دکتری مدیریت، مربی گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، فرخ شهر، ایران (نویسنده مسئول).

abbasghadamini2020@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، فرخ شهر، ایران.

mhsanhtyazdh@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۸

چکیده گسترده

مقدمه و هدف: سلامت نیروی کار جزء کلیدی هر سازمان موفق است. کارکنان زمانی که سالم و شاد هستند بیشتر رفتارهای شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند. بی‌نزاکتی خانوادگی به عنوان یک متغیر مهم محسوب شده است که ممکن است بر سلامت روانی کارکنان تأثیر بگذارد و در نتیجه بر رفتارهای سازمانی مختلف از جمله رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ اما کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ افزون بر این، پژوهش‌های قبلی به ارتباط مستقیم بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی کمتر پرداخته‌اند و تنها پژوهش‌های کمی عوامل مرتبط با آنها را در نظر گرفته‌اند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف ارزیابی مدل مفهومی مبتنی بر نظریه حفاظت از منابع انجام شده است. هدف دیگر پژوهش حاضر بررسی ارتباط بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی نشخوار فکری منفی است. کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری برای نمونه مطالعه انتخاب شدند؛ زیرا آنها با فشار کاری بیش از حد، برخورد دانشجویان و ساعات کاری طولانی مواجه هستند. بنابراین، در صورت قرار گرفتن در معرض رفتارهای بی‌نزاکتی خانوادگی، کمتر رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند. کمتر پژوهشی این سه 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. با وجود این، تأثیر مشروط منابع مختلف در زمینه بی‌اخلاقی خانوادگی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو، پژوهش حاضر این سؤالات پژوهشی را مطرح می‌کند: بی‌نزاکتی خانوادگی چگونه بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟ بی‌نزاکتی خانوادگی چگونه بر نشخوار فکری منفی تأثیر می‌گذارد؟ چگونه نشخوار فکری منفی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟ آیا نشخوار فکری منفی رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی می‌کند؟

روش: جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران ۶۰۰ نفر حجم نمونه انتخاب و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد بی‌نزاکتی خانوادگی لیم و تای (۲۰۱۴)، پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی فاکس و همکاران (۲۰۱۲) و پرسشنامه استاندارد نشخوار فکری منفی فرون (۲۰۱۵) بود. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش شد تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه‌ها تعیین شود. به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات استادان و خبرگان بررسی شد. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های یادشده توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل شد و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌هاست و از سویی دیگر، پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۲ و ۰/۹۰ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد.

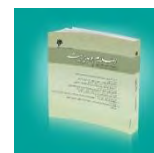




Research Institute of
Hawzah and University

مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



نوع مقاله: پژوهشی

نتایج: یافته‌ها نشان می‌دهد بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی دارد که ضریب تأثیر آن $0/66$ - بود و نشخوار فکری منفی در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش کرد. 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 نشخوار فکری منفی، به‌عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای شهروندی سازمانی ($0/925$) و حد بالای آن ($0/125$) 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 معنادار است؛ بنابراین نشخوار فکری منفی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای شهروندی سازمانی، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری: باتکیه بر مفروضات اساسی نظریه حفاظت از منابع، پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای نشخوار منفی پرداخته است. تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید شد. یافته‌ها نشان می‌دهد بی‌نزاکتی خانوادگی از طریق نشخوار فکری منفی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی دارد. رابطه معکوس بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی (فرضیه ۱) نشان می‌دهد که رویدادهای نامطلوب و استرس‌زا در خانواده، تلاش‌های اختیاری کارکنان را در محیط کار کاهش می‌دهد و رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. این یافته‌ها با پژوهش‌های قبلی مرتبط با بی‌نزاکتی خانوادگی و نتایج کار (بای و همکاران، ۲۰۱۶؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ نعیم و همکاران، ۲۰۲۰) همسو است. تجربه بی‌نزاکتی خانوادگی به کاهش منابع منجر می‌شود که به‌طور مخربی بر عملکرد کارکنان در محیط کار تأثیر می‌گذارد. همچنین باعث افزایش خستگی عاطفی و کاهش سطح انرژی آنها می‌شود که رفتار شهروندی سازمانی را مهار می‌کند (کوبین و همکاران، ۲۰۱۲).

افزون‌براین، با افزایش بی‌نزاکتی در محیط کار، بر روابط هماهنگ بین کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. در نتیجه، کارکنان منابع موقعیتی کمتری را از محیط کار تجربه می‌کنند که برای رفتارهای اختیاری حیاتی است (راسیک جلاویچ، ۲۰۲۲). این یافته نشان می‌دهد که تجارب نامطلوب در حوزه خانواده بر رفتارهای کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ زیرا مرزبندی هر دو بسیار دشوار است. ارتباط مثبت بین بی‌نزاکتی خانوادگی و نشخوار فکری منفی (فرضیه ۲) و رابطه معکوس بین نشخوار فکری منفی و رفتار شهروندی سازمانی (فرضیه ۳)، بینش جدیدی را در مورد تأثیرات مخرب موقعیت‌های تخلیه منابع در حوزه خانواده بر وضعیت‌های روان‌شناختی کارکنان و نتایج کار ارائه می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر، در مورد نقش واسطه‌ای نشخوار منفی بسیار معنادار است (فرضیه ۴). این یافته با پژوهش‌های قبلی (دو و همکاران، ۲۰۱۸؛ جیانگ و همکاران، ۲۰۲۰) مطابقت دارد که نقش مداخله‌گر احساسات منفی و حالات روان‌شناختی را در زمینه بی‌نزاکتی خانوادگی و نتایج کار مشخص کرده‌اند.

پژوهش حاضر، با ایجاد نقش مداخله‌گر نشخوار فکری منفی، مسیری را در سطح کارمند ایجاد می‌کند که بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی را به هم مرتبط می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که اگر کارکنان بتوانند از نشخوار فکری منفی در مورد بی‌نزاکتی تجربه شده در خارج از کار اجتناب کنند، می‌توان اثرات نامطلوب چنین بی‌نزاکتی را کاهش داد.

تقدیر و تشکر: از سردبیر محترم فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت و سایر مشارکت‌کنندگان در این پژوهش قدردانی می‌نمایم.

تضاد منافع: هیچ تضاد منافعی در این پژوهش وجود ندارد.

واژگان کلیدی: بی‌نزاکتی خانوادگی، رفتار شهروندی سازمانی، نشخوار فکری منفی.

استناد: عباس قائدامینی هارونی، مهسان همتی‌زاده (۱۴۰۴)، «تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری منفی»،

مجله مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۲(۲۳): ۴۳-۶۵.

۱. مقدمه

توجه علمی به بررسی تأثیر رویدادهای خانوادگی بر نتایج کار به سرعت در حال افزایش است (لین و بای، ۲۰۲۲^۱، ص ۲؛ یان و همکاران، ۲۰۲۳^۲، ص ۳۰۵۵). یکی از این رویدادهای نامطلوب خانوادگی که بر عملکرد و رفتار کارکنان در محیط کار تأثیر منفی می گذارد، بی نزاکتی خانوادگی است (بای و همکاران، ۲۰۱۶^۳، ص ۱۵). به زعم لیم و تای^۴ (۲۰۱۴) بی نزاکتی خانوادگی به عنوان درجه ای توصیف کردند که کارکنان رفتارهای بی احترامی و بی ادبی را از سوی اعضای خانواده تجربه می کنند. این یک عامل استرس زا از حوزه خانگی است و پژوهشگران شروع به بررسی تأثیر آن بر حوزه های کاری کرده اند (شارما و میشا، ۲۰۲۲^۵، ص ۱۱). چنین پژوهش هایی اثرات مخرب آن را بر رضایت شغلی (پل وینسنت و همکاران، ۲۰۲۲^۶)، عملکرد کاری (لیم و تای، ۲۰۱۴) و رفتارهای انحرافی در محیط کار (لین و بای، ۲۰۲۲^۷، ص ۳) تأیید کرده اند. بی نزاکتی خانوادگی باعث افزایش رفتارهای کاری غیرمولد (بای و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۶) و فرسودگی شغلی و بی نزاکتی در محیط کار نسبت به همکاران (شارما و میشا، ۲۰۲۲^۸، ص ۱۲؛ نعیم و همکاران، ۲۰۲۰^۹، ص ۷۰) می شود.

با در نظر گرفتن این اثرات مخرب بی نزاکتی خانوادگی، توجه علمی بیشتری برای درک تأثیر آن بر پیامدهای مختلف، سازوکارهای واسطه ای مختلف که بی نزاکتی خانوادگی و نتایج کار را به هم مرتبط می کند و عوامل مختلف مؤثر بر رابطه بین بی نزاکتی خانوادگی و نتایج مورد نیاز است (پل وینسنت و همکاران، ۲۰۲۳^{۱۰}، ص ۲۳۵). رفتار کارکنان در محیط کار بر محیط کار، عملکرد سازمانی و رفاه کارکنان تأثیر می گذارد (دکاپ و همکاران، ۲۰۰۳^۸، ص ۱۰۵). رفتار شهروندی سازمانی یکی از این رفتارهای کاری کارکنان است که برای عملکرد و رفاه سازمانی حیاتی است. اگرچه رفتار شهروندی سازمانی دارای مزایای بسیاری است، چنین رفتارهای مثبتی به طور خودکار رخ نمی دهد و نیاز به سرمایه گذاری فردی زیادی در انرژی و زمان دارد (کوپن و همکاران، ۲۰۱۲^۹، ص ۳۴۴).

پژوهش ها نشان داده است که عوامل بازدارنده زیادی در سازمان وجود دارد که رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می دهد؛ مانند تعارض، استرس، بار کاری بیش از حد و غیره (وینوتو و تکیوالو، ۲۰۲۲^{۱۰}، ص ۱۲۶۶۰) و از آنجایی که پژوهش های قبلی نشان داده است که عوامل استرس زا ناشی از درون سازمان تهدیدی برای رفتار شهروندی سازمانی هستند، این احتمال وجود دارد که عوامل استرس زا ناشی از خارج از سازمان، مانند بی نزاکتی خانوادگی، رفتارهای کاری کارکنان مانند رفتار شهروندی سازمانی را کاهش دهند. باوجود این، پژوهش ها در این زمینه کمتر مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش حاضر بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به همکاران متمرکز است؛ زیرا پژوهش های قبلی نشان داده است که بی نزاکتی خانوادگی باعث افزایش رفتارهای کاری منفی مانند قلدری در محیط کار و بی نزاکتی در محیط کار می شود (پل وینسنت و همکاران، ۲۰۲۲^{۱۱}، ص ۲۳۸؛ شارما و میشا، ۲۰۲۲^{۱۲}، ص ۱۳).

از این رو، پژوهش حاضر بررسی می کند که چگونه بی نزاکتی خانوادگی، به عنوان یک عامل استرس زا از خارج از حوزه کاری، بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد. پژوهش های قبلی نشان دادند که بی نزاکتی خانوادگی باعث افزایش احساسات منفی، خستگی عاطفی و پریشانی روانی می شود که سازوکارهایی هستند که بی نزاکتی خانوادگی و نتایج کاری کارکنان را به هم مرتبط می کنند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸^{۱۳}، ص ۳۰؛ نعیم و همکاران، ۲۰۲۰^{۱۴}، ص ۷۷). پژوهش ها در زمینه کاری که بر نظریه حفاظت از منابع متمرکز شده است که وقتی کارکنان رویدادهای منفی را تجربه می کنند، تمایل به نشخوار درباره چنین رویدادهایی دارند که منابع موجود لازم برای کار مؤثر را کاهش می دهد. باوجود این، نقش نشخوار فکری منفی در ارتباط بین بی نزاکتی خانوادگی و نتایج کار مورد توجه کمی قرار گرفت. پژوهش حاضر،

1. Lin & Bai

2. Yan & et al

3. Bai & et al

4. Lim & Tai

5. Sharma & Mishra

6. Paul Vincent & et al

7. Naeem & et al

8. Deckop & et al

9. Quinn & et al.

10. Winoto & Tecolalu

11. De Clercq & et al

همچنین استدلال می‌کند که نشخوار فکری منفی یک سازوکار میانجی است که بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی را به هم مرتبط می‌کند. اگرچه رویدادهای نامطلوب منابع حیاتی برای کار مؤثر را تخلیه می‌کنند، نظریه حفاظت از منابع بیان می‌کند که در چنین موقعیت‌های استرس‌زا، درک در دسترس بودن منابع، اثرات زیان‌بار چنین رویدادهای استرس‌زا و منفی را کاهش می‌دهد (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲^۱، ص ۵۵۰). پل وینسنت و همکاران (۲۰۲۲) بر اهمیت درک منابع بالقوه مختلف تأکید کرده‌اند که می‌تواند اثرات نامطلوب بی‌نزاکتی خانوادگی بر کارکنان را کاهش دهد.

افزون‌براین، پژوهش‌های قبلی به ارتباط مستقیم بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی کمتر پرداخته‌اند و تنها پژوهش‌های کمی عوامل مرتبط با آنها را در نظر گرفته‌اند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف ارزیابی مدل مفهومی مبتنی بر نظریه حفاظت از منابع انجام شده است. هدف دیگر پژوهش حاضر بررسی ارتباط بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی نشخوار فکری منفی است. کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به عنوان نمونه مطالعه انتخاب شدند؛ زیرا آنها با فشار کاری بیش از حد، برخورد دانشجویان و ساعات کاری طولانی مواجه هستند.

بنابراین، در صورت قرار گرفتن در معرض رفتارهای بی‌نزاکتی خانوادگی، کمتر رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند. کمتر پژوهشی این سه 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. با وجود این، تأثیر مشروط منابع مختلف در زمینه بی‌اخلاقی خانوادگی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو، پژوهش حاضر سؤالات پژوهشی زیر را مطرح می‌کند:

۱. بی‌نزاکتی خانوادگی چگونه بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟
۲. بی‌نزاکتی خانوادگی چگونه بر نشخوار فکری منفی تأثیر می‌گذارد؟
۳. چگونه نشخوار فکری منفی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟
۴. آیا نشخوار فکری منفی رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی می‌کند؟

۲. مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

۲-۱. بی‌نزاکتی خانوادگی

بی‌نزاکتی نوعی رفتار انحرافی با شدت کم با قصد مبهم برای آسیب‌رساندن به کارکنان و سازمان است (شیلپسند و همکاران، ۲۰۱۶^۲). ادبیات موجود در مورد بی‌نزاکتی عمدتاً دو نوع بی‌ادبی را مطرح می‌کند؛ یعنی بی‌نزاکتی در محیط کار (رفتار انحرافی با شدت کم با قصد مبهم برای آسیب رساندن به هدف، نقض هنجارهای محیط کار برای احترام متقابل) (آندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹^۳) و بی‌نزاکتی خانوادگی؛ رفتارهای انحرافی با شدت کم با قصد مبهم که هنجارهای احترام متقابل را در خانواده نقض می‌کند (لیم و تای، ۲۰۱۴). پژوهشگران دو دهه گذشته از عواملی مانند قلدری در محیط کار، تعارض خانواده - کار، پرخاشگری همکار، سرپرستی توهین‌آمیز از طریق چهارچوب‌هایی بحث کرده‌اند که بی‌نزاکتی در محیط کار را توضیح می‌دهند (هان و همکاران، ۲۰۲۲^۴؛ شیلپسند و همکاران، ۲۰۱۶؛ شارما و میشر، ۲۰۲۲^۵؛ تورکلسون و همکاران، ۲۰۱۶^۶).

با وجود این، چنین توضیحی از بی‌نزاکتی خانوادگی و تأثیر آن در زمینه سازمان‌های آموزشی وجود ندارد. نیاز به گسترش درک عوامل مرتبط با بی‌نزاکتی خانوادگی وجود دارد؛ زیرا دریافت‌کنندگان بی‌نزاکتی خانوادگی منابع خود را صرف بازگرداندن محیط آرام می‌کنند. بنابراین، زمان کمتری برای فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند و باعث درگیری خانوادگی کاری می‌شود که به رونق در محیط کار منجر

1. ten Brummelhuis & Bakker

2. Schilpzand & et al

3. Andersson & Pearson

4. Han & et al

5. Sharma & Mishra

6. Torkelson & et al

می‌شود (رن و همکاران،^۱ ۲۰۲۲). ادبیات پژوهش نشان می‌دهد بی‌نزاکتی خانوادگی بسیار بیشتر از رفتارهای انحرافی در محیط کار است که بر افراد و همچنین سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. باوجود این، این ساختار هنوز برای تأثیر سازمانی آن بررسی نشده است.

۲-۲. رفتار شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی یکی از مفاهیم مرتبط با نظریه‌های انگیزشی مدیریت است که نخستین بار در سال ۱۹۸۳ مطرح شده و تاکنون یکی از بحث‌برانگیزترین مباحث رفتار سازمانی بوده است و به معنای رفتاری داوطلبانه و آگاهانه است که برای سازمان مفید بوده ولی به‌طور مستقیم و صریح توسط سیستم‌های پاداش سازمانی شناسایی نشده است؛ هرچند قویاً بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. این رفتارهای سودمند در شرح وظایف افراد قید نشده است؛ اما کارکنان برای کمک به سازمان و همکاران و مشتریان، به نحو مشهود این رفتارها را بروز می‌دهند و سازمان‌ها این‌گونه رفتارها را تشویق می‌کنند؛ زیرا از یک سو منابع موجود و در دسترس سازمان را افزایش می‌دهند و از سوی دیگر، نیاز به مکانیسم‌های کنترل پرهزینه رسمی را کاهش می‌دهند (شیم و فارمن،^۲ ۲۰۱۷).

در طی سال‌های اخیر، پژوهشگران ابعاد مختلفی را برای رفتار شهروندی سازمانی برشمرده‌اند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: سعه‌صدر، ازخودگذشتگی، امیدبخشی، وجدان کاری، اصول اخلاقی، توسعه شخصی و آراستگی که تعریف مختصری از آنها در ادامه ارائه می‌شود. سعه‌صدر دربرگیرنده رفتارهایی است که در آنها کارکنان شرایط موجود سازمان را بدون شکایت تحمل نموده و با گذشت و مثبت‌اندیشی با موضوعات مختلف سازمانی برخورد می‌نمایند. از خودگذشتگی دربرگیرنده رفتارهای ایثارگرایانه و نوع‌دوستانه افراد سازمان برای مقدم دانستن دیگران بر خود و کمک به دیگران برای حل مشکلاتشان و انجام وظایف سازمانی است. امیدبخشی شامل رفتارهایی است که موجب تنش‌زدایی بین افراد و واحدهای سازمانی شده و ایجاد شور و امید در افراد برای آینده می‌نماید.

وجدان کاری مجموعه رفتارهای داوطلبانه‌ای است که فرد وظیفه‌شناس بیشتر از حداقل الزامات شغل خود در سازمان انجام می‌دهد. پایبندی افراد تحت عنوان پایبندی و احترام به اصول و ارزش‌های اخلاقی در رفتارها و مناسبات سازمانی تعریف می‌شود. توسعه شخصی دربرگیرنده مجموعه‌ای از تلاش‌های داوطلبانه فرد برای توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود است تا بتواند هرچه بهتر وظایف محوله را به سرانجام برساند. آراستگی بیانگر تلاش فرد برای حفظ آراستگی و نظم و پاکیزگی خود و محیط کارش است. تحقیقات صورت‌گرفته در حوزه رفتار شهروندی سازمانی به‌وفور در طی دو دهه گذشته بر روی عوامل تأثیرگذار و عوامل تأثیرپذیر از رفتار شهروندی سازمانی متمرکز شده‌اند و همه آنها عوامل ساختاری و رفتاری «درون‌سازمانی» را به‌عنوان پیش‌برنده‌ها و بازدارنده‌ها در نظر گرفته‌اند (پل وینسنت و همکاران، ۲۰۲۲).

نظریه حفاظت از منابع، یک چهارچوب مفید برای توسعه استدلال‌های نظری در پژوهش حاضر فراهم می‌کند. نظریه حفاظت از منابع بیان می‌کند که رفتار کارکنان در محیط کار با شدت آنها برای حفظ یا محافظت از منابع موجود تعیین می‌شود. نظریه حفاظت از منابع، منابع را این‌گونه تعریف می‌کند: آن موجودیت‌هایی که به‌طور متمرکز به‌خودی‌خود ارزش‌گذاری می‌شوند یا در دستیابی به منابع ارزشمند دیگر نقش دارند (هابفول،^۳ ۲۰۰۲، ص ۳۰۷). به‌گمان هابفول و همکاران (۲۰۱۸) باارزش‌ترین منابع افراد خانواده، عزت‌نفس، خوش‌بینی، سلامت، رفاه، حمایت اجتماعی و احساس معنا و هدف در زندگی است. همچنین، این نظریه اضافه می‌کند هنگامی که افراد موقعیت‌های تخلیه منابع را تجربه می‌کنند که بر مخازن انرژی افراد تأثیر می‌گذارد، تمایل دارند با پرهیز از رفتارهای اختیاری که ضروری نیستند از تلفات بیشتر منابع جلوگیری کنند (هابفول، ۱۹۹۰، ص ۴۷۰). همچنین این نظریه استدلال می‌کند که وقتی کارکنان موقعیت‌های تخلیه منابع را تجربه می‌کنند، به وضعیت‌های روانی نامطلوب منجر می‌شود. افزون‌براین، این نظریه نقش منابع مختلف را در شرطی‌سازی اثرات موقعیت‌های تخلیه منابع برجسته می‌کند (ویت و کارلسون،^۴ ۲۰۰۶، ص ۳۴۸).

براساس این مفروضات اساسی نظریه حفاظت از منابع، پژوهش حاضر استدلال می‌کند که بی‌نزاکتی خانوادگی یک استرس مزمن با

1. Ren & et al

2. Shim & Faerman

3. Hobfoll

4. Witt & Carlson

شدت کم است (بای و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۷؛ یان و همکاران، ۲۰۲۳، ص ۳۵۶) و یک وضعیت نامطلوب تخلیه منابع (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۳۳) که رفتارهای اختیاری مانند رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. همچنین، پژوهش حاضر، استدلال می‌کند که بی‌نزاکتی خانوادگی باعث افزایش نشخوار فکری منفی در محیط کار می‌شود که رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. همچنین، نقش واسطه‌ای نشخوار فکری منفی در رابطه با بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند.

۳. بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی

بی‌نزاکتی خانوادگی به عنوان «رفتارهای انحرافی با شدت کم با قصد مبهم که هنجارهای احترام متقابل در خانواده را نقض می‌کند» تعریف می‌شود (لیم و تای، ۲۰۱۴، ص ۳۵۱). این یک نوع رفتار ظریف‌تر است که به شکل پرهیز و اظهارنظرهای زننده در مورد اعضای خانواده نشان داده می‌شود که با سایر اشکال رفتارهای پرخاشگرانه مانند سوءاستفاده و پرخاشگری متفاوت است (پیرسون و همکاران، ۲۰۰۱، ص ۱۴۰۴). بی‌نزاکتی خانوادگی به محیط کار سرایت می‌کند و بر کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد و خستگی عاطفی را افزایش می‌دهد (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۳۴). رفتارهای کاری غیرمولد و باعث کاهش عزت‌نفس کارکنان می‌شود (بای و همکاران، ۲۰۱۶).

پژوهش حاضر، استدلال می‌کند که بی‌نزاکتی خانوادگی با کمک نظریه حفاظت از منابع با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط منفی دارد که بیان می‌کند، موقعیت‌های تخلیه منابع کارکنان را تشویق می‌کند تا با اجتناب از رفتارهایی که ضروری نیستند، از دست دادن بیشتر منابع جلوگیری کنند (هابفول، ۲۰۰۱، ص ۳۵۰). از آنجایی که رفتار شهروندی سازمانی یک الزام رسمی نیست و بی‌نزاکتی خانوادگی باعث کاهش مخازن منابع می‌شود، برای محافظت از منابع، افراد ممکن است از رفتار شهروندی سازمانی خودداری کنند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۳۴). هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند که محیط کاری آنها تحت تأثیر خواسته‌های خانواده قرار می‌گیرد، در مورد توانایی خود در انجام مؤثر وظایف مربوط به شغل معمول خود مردد می‌شوند (نتیمایر و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۲۰۰۵). در نتیجه، تلاش‌های اختیاری خود را کاهش می‌دهند و زمان خود را صرف شایعات غیرمولد در مورد دیگران، صرف وقت برای اهداف شخصی و بد صحبت کردن در مورد همکاران می‌کنند (بای و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۶) که برای رفتار شهروندی سازمانی مضر است. کارکنانی که با مشکل سرریز خانواده به محیط کار مواجه هستند، انرژی لازم برای انجام رفتارهای اختیاری در محیط کار را ندارند (کوئین و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۳۴۵) و تمایل دارند از انرژی خود محافظت کنند تا فقط حداقل نیازهای شغلی را برآورده کنند (کارلسون و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۲۰۱۹). و ممکن است رفتار شهروندی سازمانی را مهار کند. این استدلال‌ها با نظریه حفاظت از منابع مطابقت دارند که بیان می‌کند وقتی کارکنان به توانایی خود در انجام وظایف شک می‌کنند، این شانس را افزایش می‌دهد که کارکنان به طور هدفمند انرژی و منابع لازم را برای انجام فعالیت‌های نقش اضافی تخصیص ندهند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۳۵) که برای رفتار شهروندی سازمانی مضر است.

افزون‌براین، زمانی که کارکنان بی‌نزاکتی خانوادگی را تجربه می‌کنند، انرژی و منابع آنها کاهش می‌یابد و با در نظر گرفتن سهم شغل در رفاه کلی خانواده، دچار تردید می‌شوند که آیا تلاش‌های کاری آن‌ها در خانه قدردانی می‌شود یا خیر (لیم و لی، ۲۰۱۱، ص ۱۰۱). کارکنانی که رفتارهای بی‌احترامی از سوی اعضای خانواده را تجربه می‌کنند، احتمالاً از رفتارهای مثبت در محیط کار اجتناب می‌کنند (کوئین و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۳۴۶). این پیامدهای نامطلوب بی‌نزاکتی خانوادگی احتمالاً رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. از این رو، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

۳-۱. بی‌نزاکتی خانوادگی و نشخوار فکری منفی

نولن هوکسما^۱ (۱۹۹۱) نشخوار فکری را این‌گونه تعریف می‌کند: «الگویی از پاسخ به پریشانی که در آن فرد به‌طور منفعلانه و مداوم در مورد علائم ناراحت‌کننده خود و علل و پیامدهای آن علائم فکر می‌کند؛ درحالی‌که نمی‌تواند حل فعال مشکل را آغاز کند که ممکن است علت آن پریشانی را تغییر دهد». نشخوار فکری مثبت بر جنبه‌های مثبت افراد، مانند توانایی‌های شخصی و موقعیت‌های مثبت زندگی تمرکز دارد که عزت‌نفس را افزایش می‌دهد. در مقابل، نشخوار فکری منفی بر ناملایمات مربوط به زندگی و خود فرد متمرکز است (هی و همکاران، ۲۰۲۰^۲، ص ۵۲۲). پژوهش‌ها در حوزه‌های کاری و غیرکاری نشان می‌دهد بدرفتاری باعث افزایش نشخوار فکری منفی می‌شود (شیلپسند و همکاران، ۲۰۱۶^۳).

به‌زعم وانگ و همکاران^۴ (۲۰۱۳) تجارب بدرفتاری با مشتری نشخوار فکری منفی در مورد رویداد نامطلوب را افزایش می‌دهد و بر خلق‌وخوی کارکنان در صبح روز بعد تأثیر می‌گذارد. در همین راستا، با درنظرگرفتن بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک درمان نامطلوب در حوزه خانگی، پژوهش حاضر، یک رابطه مثبت بین بی‌نزاکتی خانوادگی و نشخوار فکری منفی را فرض می‌کند. بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک عامل استرس‌زا در نظر گرفته می‌شود (بای و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۷؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۳۶) و استرس مقدمه نشخوار فکری است (نولن هوکسما، ۲۰۰۴^۵، ص ۵۷۷) هنگامی که افراد استرس را در حوزه‌های مختلف زندگی تجربه می‌کنند، کنترل شناختی را مختل می‌کند، که نشخوار فکری منفی را افزایش می‌دهد (اسمیت و آلی، ۲۰۰۹^۶، ص ۱۲۰). ازاین‌رو فرضیه زیر را مطرح می‌شود:

فرضیه دوم: بی‌نزاکتی خانوادگی بر نشخوار فکری منفی تأثیر دارد.

۳-۲. نشخوار فکری منفی و رفتار شهروندی سازمانی

ارگان^۷ (۱۹۹۷) رفتار شهروندی سازمانی را به‌عنوان «رفتار فردی که اختیاری است، به‌طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش شناسایی نمی‌شود و در مجموع باعث ارتقای عملکرد مؤثر سازمان می‌شود» تعریف کرد. حالات روان‌شناختی و فیزیولوژیکی مثبت برای رفتار شهروندی سازمانی حیاتی هستند (احلوات و همکاران، ۲۰۲۰^۸، ص ۱۶۷) و پژوهش حاضر، استدلال می‌کند که نشخوار فکری منفی در مورد بی‌نزاکتی خانوادگی، رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. نشخوار فکری منفی برای سطوح مختلف سازمان و فرد پیامدها منفی به همراه دارد. پژوهش‌های قبلی تأیید کرده‌اند که نشخوار فکری منفی خشونت کاری را افزایش می‌دهد (نیون و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۷۲)، و عملکرد را مختل می‌کند. از زندگی و رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفاه می‌کاهد و فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل را افزایش می‌دهد (هی و همکاران، ۲۰۲۰^{۱۰}، ص ۵۲۳؛ فون هیپل و همکاران، ۲۰۱۹^{۱۱}، ص ۷۴).

به‌زعم وانگ و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۳) نشخوار فکری منفی باعث کاهش خودکارآمدی و منجر به احساسات منفی و تشدید اثرات مضر عوامل استرس‌زا می‌شود. حالات فیزیولوژیکی بهتر، بهزیستی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار شهروندی سازمانی هستند (احلوات و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۶۸؛ ژو و یو، ۲۰۱۹^{۱۳}، ص ۴۶۶). هنگامی که کارکنان به‌طور مداوم در مورد

1. Nolen-Hoeksema

2. He & et al

3. Schilpzand & et al

4. Wang & et al

5. Nolen-Hoeksema

6. Smith & Alloy

7. Organ

8. Ahlwat & et al

9. Niven & et al

10.- He & et al

11. -Von Hippel & et al

12. Wang & et al

13. Xu & Yu

رویدادهای نامطلوب نشخوار می‌کنند، منابع شناختی و عاطفی آنها را که برای رفتار شهروندی سازمانی حیاتی هستند، کاهش می‌دهد (واهل هینز و همکاران،^۱ ۲۰۱۷، ص ۳۲۲). از این رو، در راستای نظریه حفاظت از منافع و شواهد تجربی، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم: نشخوار منفی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

۳-۳. نقش میانجی نشخوار منفی

پژوهش حاضر مطرح می‌کند که نشخوار فکری منفی رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی را واسطه می‌کند. نقش میانجی نشخوار منفی با اصل نظریه حفاظت از منابع همسو است. پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌کند که بی‌نزاکتی اعضای خانواده یک عامل استرس‌زا غیرکاری است که منابع را کاهش می‌دهد و به نشخوار فکری منفی منجر می‌شود و یک راهبرد مقابله‌ای مخرب است (کانلی و همکاران،^۲ ۲۰۱۴، ص ۴۸) که رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. به دلیل ناملايمات خانوادگی، کارکنان استفاده از منابع شناختی را در محیط کار محدود و در مورد چنین ناملايماتی نشخوار می‌کنند که رفتار شهروندی سازمانی را محدود می‌کند. پژوهش‌های قبلی نقش واسطه‌ای نشخوار فکری منفی را در حوزه‌های غیرکاری و کاری مشخص کرده‌اند.

به‌زعم هی و همکاران^۳ (۲۰۲۱) نقش واسطه‌ای نشخوار فکری منفی را در ارتباط بین بی‌نزاکتی در محیط کار و نتایج کار و غیرکاری ایجاد کرده‌اند. به‌زعم دمسکی و همکاران^۴ (۲۰۱۹) نشخوار فکری منفی روابط بین عوامل استرس‌زا بین فردی، کیفیت پایین خواب و اختلال در سلامت را واسطه می‌کند. دو و همکاران^۵ (۲۰۱۸) نقش واسطه‌ای نشخوار فکری منفی را در ارتباط بین استرس محیط کار و احساسات منفی ایجاد کرده‌اند. به اعتقاد جیانگ و همکاران^۶ (۲۰۲۰) نشخوار فکری منفی رابطه بین ناامنی شغلی شناختی و عاطفی را واسطه می‌کند. از این رو براساس نظریه حفاظت از منابع و پژوهش‌های قبلی، پژوهش حاضر، این فرضیه را به‌صورت زیر مطرح می‌کند:

فرضیه چهارم: نشخوار فکری منفی رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی را واسطه می‌کند.

۴. پیشینه پژوهش

گو و همکاران^۷ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان تبیین اثرات منفی بی‌نزاکتی در محیط کار و خانوادگی بر زندگی خانوادگی: یک مدل میانجی‌گری تعدیل‌شده از متغیرهای اقدام سطحی و تأمین 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^۸ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و قلدری در محیط کار: واسطه و تعدیل‌کننده امنیت روانی، خوش‌بینی و عزت نفس سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۶۰ نفر از هیأت 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 همچنین حمایت از نقش میانجی امنیت روانی را نشان داد. افزون بر این خوش‌بینی صفت و امنیت روانی شرایط مرزی موثر بر پیامدهای بی‌نزاکتی خانوادگی بودند.

گوپالان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و مشارکت کاری: مدل میانجی‌گری تعدیل‌شده منابع شخصی و غنی‌سازی خانواده - کار که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۷۸ نفر از هیأت علمی دانشگاه‌های هند انجام دادند به این

1. Vahle- Hinz & et al

2. Connolly & et al

3. He & et al

4. Demsky & et al

5. Du & et al

6. Jiang & et al

7. Gu & et al

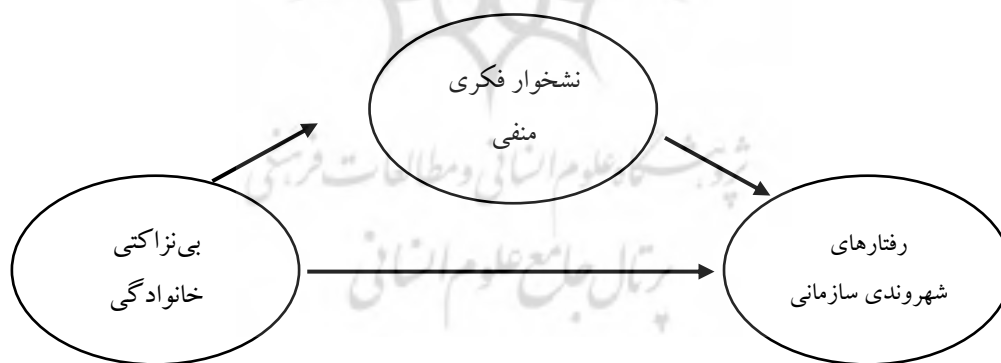
8. Paul & et al

نتیجه رسیدند که خودکارآمدی در نفی تأثیر منفی بی‌نزاکتی خانواده بر مشارکت کاری از طریق غنی‌سازی خانواده - کار کمک کرد. رابطه میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی، غنی‌سازی خانواده - کار و درگیری کاری برای آن‌دسته 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 تعدیل‌شده 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 تعدیل‌شده 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.

این پژوهش فرض می‌کند که بی‌نزاکتی خانوادگی به‌طور مثبت بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد و نشخوار فکری منفی به‌عنوان یک میانجی عمل می‌کند. در مدل، «بی‌نزاکتی خانوادگی» به‌عنوان متغیر مستقل، «رفتارهای شهروندی سازمانی» به‌عنوان متغیر وابسته و «نشخوار فکری منفی» به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۵. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی مدل‌سازی معادله ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر است که نمونه‌گیری به‌صورت طبقه‌ای متناسب با حجم از بین این افراد صورت گرفت. به‌منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه و سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه شد.

فرمول شماره ۱: نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)s^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2} = 600$$

$$n = \frac{2255(1.96)^2(0.601)^2}{(2255-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.601)^2} = 600$$

براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه استخراج شد. بنابراین، در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه‌شده 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

منبع: یافته‌های پژوهش

سؤالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به صورت زیر است: ترکیب سؤالات پرسشنامه به این ترتیب است: ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه بوده که شامل سؤالات تخصصی از ۳ متغیر مورد بررسی در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای و شامل ۳۰ سؤال بوده که از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح جدول ۲ استفاده شده است.

جدول ۲: ترکیب سؤالات پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه‌ها	شماره سؤالات در پرسشنامه	جمع سؤالات
بی‌نزاکتی خانوادگی	لیم و تای (۲۰۱۴)	۶ تا ۱۱	۶
رفتارهای شهروندی سازمانی	فاکس و همکاران (۲۰۱۲)	۷ تا ۱۸	۱۲
نشخوار فکری منفی	فرون (۲۰۱۵)	۱۹ تا ۳۰	۱۲

منبع: یافته‌های پژوهش

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش شد تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه‌ها تعیین شود. به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات استادان و خبرگان بررسی شد. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های یادشده توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌هاست. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤالات	پرسشنامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه‌گیری
سؤالات ۱ تا ۱۳	بی‌نزاکتی خانوادگی	$\chi^2/df = ۰/۹۹۰$, $GFI = ۰/۹۰$, $RMSEA = ۰/۰۰۱$, $AGFI = ۰/۹۰$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۱۴ تا ۲۱	رفتارهای شهروندی سازمانی	$\chi^2/df = ۰/۹۵$, $GFI = ۰/۹۵$, $RMSEA = ۰/۰۰۱$, $AGFI = ۰/۹۹$	برازش مدل مناسب است

سؤالات ۲۲ تا ۲۷	نشخوار فکری منفی	$\chi^2/df = ۰/۹۷$, GFI = ۰/۹۲, RMSEA = ۰/۹۰, AGFI = ۰/۰۰۸	برازش مدل مناسب است
-----------------	------------------	---	---------------------

منبع: یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس. پی. اس^۱ 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 ۴: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه‌ها	ضریب پایایی
بی‌نزاکتی خانوادگی	کل	۰/۹۰
رفتارهای شهروندی سازمانی سبز	کل	۰/۹۲
نشخوار فکری منفی	کل	۰/۹۰

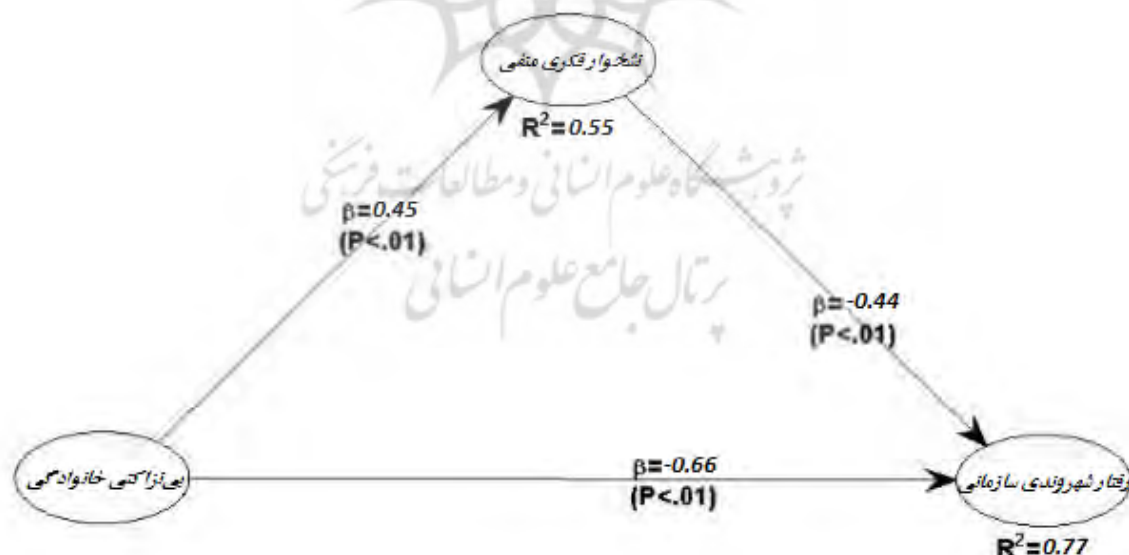
منبع: یافته‌های پژوهش

۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. فرضیه اصلی

بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری منفی تأثیر دارد.

۶-۲. بررسی مدل اصلی



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش منبع: یافته‌های پژوهش

باتوجه به تحلیل فرضیه‌ها و مدل یادشده، ضرایب تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری

منفی به‌طور کلی به شرح زیر است:

جدول ۵: بررسی معناداری ضرایب مدل

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	-۰/۶۶	بی‌نزاکتی خانوادگی - رفتارهای شهروندی سازمانی
<۰/۰۰۱	۰/۴۵	بی‌نزاکتی خانوادگی - نشخوار فکری منفی
<۰/۰۰۱	۰/۴۴	نشخوار فکری منفی - رفتارهای شهروندی سازمانی

منبع: یافته‌های پژوهش

باتوجه به جدول ۶ مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی سبز دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۵ می‌باشد و با توجه به خروجی وارپ مقدار تأثیر مدیریت منابع انسانی بر سبک زندگی سبز معنادار و مثبت است که ضریب تأثیر آن ۰/۳۳ می‌باشد و همچنین، تأثیر سبک زندگی سبز بر رفتارهای شهروندی سازمانی سبز معنادار و مثبت است که ضریب تأثیر آن ۰/۵۵ می‌باشد.

جدول ۶: همبستگی بین متغیرها

بی‌نزاکتی خانوادگی	رفتارهای شهروندی سازمانی	نشخوار فکری منفی
بی‌نزاکتی خانوادگی	۰/۵۸۵	۰/۵۱۴
رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۵۸۸	۰/۵۶۸
نشخوار فکری منفی	۰/۵۶۸	۰/۸۷۷

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۷: برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۱/۱۲	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۸۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایدئال ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایدئال ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۰/۹۹۹	برازش مدل مناسب است

منبع: یافته‌های پژوهش

باتوجه به جدول ۸ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد؛ بنابراین برازش مدل معنادار است. یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ 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 نشخوار فکری منفی، به‌عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای شهروندی سازمانی (۰/۰۹۲۵) و حد بالای آن (۰/۰۱۲۵) 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 معنادار است؛ بنابراین نشخوار فکری منفی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای شهروندی سازمانی، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول ۸: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵	
					حد پایین	حد بالا
بی‌نزاکتی خانوادگی - نشخوار فکری منفی - رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۰۳۳۷	۰/۰۳۰۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۲۵	۰/۰۹۲۵	۰/۰۱۲۵

منبع: یافته‌های پژوهش

۳-۶. برازش کلی مدل

سرانجام برای 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 ۹ ارائه شده است.

جدول ۹: شاخص‌های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۳/۴۲۵	< ۵ قابل قبول، ایده‌آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۵۲۵	$> ۰/۱$ ضعیف، $> ۰/۲۵$ متوسط، $> ۰/۳۶$ عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۵۱۵	$< ۰/۰۵$	$< ۰/۰۰۱$	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۶۶۵	$< ۰/۰۵$	$< ۰/۰۰۱$	برازش مطلوب

منبع: یافته‌های پژوهش

۷. بحث و نتیجه‌گیری

باتکیه بر مفروضات اساسی نظریه حفاظت از منابع، پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای نشخوار منفی پرداخت. تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند. یافته‌ها نشان می‌دهد بی‌نزاکتی خانوادگی از طریق نشخوار فکری منفی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی دارد. رابطه معکوس بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی (فرضیه ۱) نشان می‌دهد که رویدادهای نامطلوب و استرس‌زا در خانواده، تلاش‌های اختیاری کارکنان را در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. این یافته‌ها با پژوهش‌های قبلی مرتبط با بی‌نزاکتی خانوادگی و نتایج کار (بای و همکاران، ۲۰۱۶؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ نعیم و همکاران، ۲۰۲۰) همسو است.

تجربه بی‌نزاکتی خانوادگی به کاهش منابع منجر می‌شود که به طور مخربی بر عملکرد کارکنان در محیط کار تأثیر می‌گذارد. همچنین، باعث افزایش خستگی عاطفی و کاهش سطح انرژی آنها می‌شود که رفتار شهروندی سازمانی را مهار می‌کند (کوپین و همکاران، ۲۰۱۲). افزون‌براین، با افزایش بی‌نزاکتی در محیط کار، بر روابط هماهنگ بین کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. در نتیجه، کارکنان منابع موقعیتی کمتری را از محیط کار تجربه می‌کنند که برای رفتارهای اختیاری حیاتی است (راسیک جلاویچ، ۲۰۲۲). این یافته نشان می‌دهد که تجارب نامطلوب در حوزه خانواده بر رفتارهای کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ زیرا مرزبندی هر دو بسیار دشوار است.

ارتباط مثبت بین بی‌نزاکتی خانوادگی و نشخوار فکری منفی (فرضیه ۲) و رابطه معکوس بین نشخوار فکری منفی و رفتار شهروندی سازمانی (فرضیه ۳)، بینش جدیدی را در مورد تأثیرات مخرب موقعیت‌های تخلیه منابع در حوزه خانواده بر وضعیت‌های روان‌شناختی کارکنان و نتایج کار ارائه می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر، در مورد نقش واسطه‌ای نشخوار منفی بسیار معنادار است (فرضیه ۴). این یافته با پژوهش‌های قبلی (دو و همکاران، ۲۰۱۸؛ جیانگ و همکاران، ۲۰۲۰) که نقش مداخله‌گر احساسات منفی و حالات روان‌شناختی را در

1. Average Variance Inflation Factor (AVIF)

2. Goodness-of Fit Index (GOF)

3. Average path coefficient (APC)

4. Average R-squared (ARS)

زمینه بی‌نزاکتی خانوادگی و نتایج کار مشخص کرده‌اند، مطابقت دارد. پژوهش حاضر، با ایجاد نقش مداخله‌گر نشخوار فکری منفی، مسیری را در سطح کارمند ایجاد می‌کند که بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی را به هم مرتبط می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که اگر کارکنان بتوانند از نشخوار فکری منفی در مورد بی‌نزاکتی تجربه‌شده در خارج از کار اجتناب کنند، می‌توان اثرات نامطلوب چنین بی‌نزاکتی را کاهش داد.

بی‌نزاکتی خانوادگی با توجه به اثرگذاری بر نتایج کاری سزاوار توجه بیشتری است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای نشخوار منفی 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) و مشارکت کاری (گوپالان و همکاران، ۲۰۲۱) اشاره کرده‌اند. پژوهش حاضر با تمرکز بر رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است. ادبیات پژوهش حاضر با در نظر گرفتن نقش میانجی نشخوار فکری در مسیر بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی و همچنین توضیح زیربنای جداگانه پیش می‌رود. مکانیسم‌های ماریچ از دست دادن منابع توضیح می‌دهد که چگونه بی‌نزاکتی خانوادگی منابع موجود در مخازن منابع فعلی را تخلیه می‌کند و باعث کاهش رفتار شهروندی سازمانی از طریق افزایش نشخوار منفی می‌شود. بنابراین، پژوهش حاضر، به یک دانش یکپارچه از مکانیسم‌های کاهش‌دهنده نشخوار منفی که زمینه‌ای بر رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌کند و شواهد تجربی جدیدی از دست دادن منابع و ماریچ‌های به دست آوردن را اضافه می‌شود که از افزایش نشخوار منفی سرچشمه می‌گیرد.

پژوهش حاضر، پژوهش‌های قبلی را در مورد بی‌نزاکتی خانوادگی، نظریه حفاظت از منابع گسترش می‌دهد. پژوهشگران توجه بیشتری به بی‌نزاکتی در محیط کار داشته‌اند و توجه کمی به بی‌نزاکتی خانوادگی داده شده است (لیم و تای، ۲۰۱۴). پژوهش حاضر، با اثبات اینکه بی‌نزاکتی خانوادگی رابطه منفی با رفتار شهروندی سازمانی دارد به این نظریه کمک می‌کند. پژوهش حاضر، با ایجاد ارتباط بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی در محیط کار، به درک علمی از بازدارنده‌های بالقوه رفتار شهروندی سازمانی می‌افزاید. یافته‌ها نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان نه تنها تحت تأثیر نگرش، تعهد و رضایت آنها در زمینه کاری است؛ بلکه می‌تواند تحت تأثیر خواسته‌های عاطفی غیرکاری مانند بی‌نزاکتی خانوادگی قرار گیرد.

افزون بر این، نشخوار فکری در مورد بی‌نزاکتی خانوادگی، رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و اختلال رفتارهای رفتاری اجتماعی را توضیح می‌دهد که درک نظری سازوکارهای توضیحی مرتبط با بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهد. نتیجه میانجی‌گری به اصول نظریه حفاظت از منابع کمک می‌کند که خواسته‌های موقعیتی در خانه نشخوار فکری منفی را در طول کار افزایش می‌دهد و بر نتایج محل کار تأثیر منفی می‌گذارد (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲).

برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری، پژوهش حاضر، دستورالعمل‌های ارزشمندی را ارائه می‌دهد. اولاً: یافته‌ها نشان می‌دهد که یک عامل استرس‌زای مهم برای کارکنان از حوزه غیرکاری نشئت می‌گیرد و بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد. کارکنان ممکن است از گزارش چنین عوامل استرس‌زا خودداری کنند، با توجه به اینکه رفتار کارکنان، از زندگی شخصی سرچشمه می‌گیرند. با وجود این، این تجربیات نامطلوب بر نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد سازمانی آنها تأثیر می‌گذارد. دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری باید فضای مساعدی ایجاد کنند و برنامه‌های کمک به کارکنان را برای بحث در مورد مشکلات شخصی با سرپرستان و همکاران ارائه دهند در میان کارکنان آگاهی ایجاد شود که چگونه بی‌نزاکتی خانوادگی بر زندگی حرفه‌ای آنها تأثیر می‌گذارد. این موضوع، آنها را برای مقابله با بی‌نزاکتی خانوادگی مجهز می‌کند و از اثرات نامطلوب آن بر زندگی کاری جلوگیری می‌کند (بای و همکاران، ۲۰۱۶).

ثانیاً: پژوهش حاضر نشان می‌دهد بی‌نزاکتی خانوادگی باعث افزایش نشخوار فکری منفی می‌شود که به نوبه خود رفتار شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. از این رو، ارائه مداخلات برای حمایت از کارکنان برای کاهش نشخوار فکری منفی حیاتی است. مداخلات مبتنی بر ذهن‌آگاهی را برای کاهش نشخوار فکری منفی و تقویت رفتارهای کاری مثبت پیشنهاد کردند. دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند خدمات مشاوره‌ای را به کارکنانی گسترش دهند که به شدت تحت تأثیر نشخوار فکری قرار گرفته‌اند (شارما و میشر، ۲۰۲۲). افزون بر این، مداخله توسعه‌یافته توسط سلینگمن و همکاران (۲۰۰۵) که «سه چیز خوب در زندگی» است (که از کارکنان

می‌خواهد هر روز سه چیز خوب در زندگی و علل آنها را یادداشت کنند) می‌تواند برای کاهش نشخوار فکری منفی به کار رود. این تمرین به آنها کمک می‌کند تا بر جنبه‌های مثبت زندگی تمرکز کنند و شادی آن‌ها را افزایش می‌دهد.

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 می‌دهد قربانیان بی‌نزاکتی خانوادگی می‌توانند محرک اشکال آشکار کاهش رفتار شهروندی سازمانی 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 کاهش رفتار شهروندی سازمانی 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 واردشده به محیط کار (بی‌نزاکتی خانوادگی) را توسعه دهند. پژوهش حاضر، نشان می‌دهد 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. افزون‌براین، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند برنامه‌های آموزشی ارائه دهند که به کارکنان کمک می‌کند تا از بی‌نزاکتی خانوادگی پیشگیری و شناسایی و 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.

Reference

1. Ahlawat, M., Suneja, A. and Chawla, A. (2020). A conceptual study of the determinants of organizational citizenship behaviour. *Journal of Services Research*, 20(1/2), 157-170.
2. 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.
3. Bai, Q., Lin, W. and Wang, L. (2016). Family incivility and counterproductive work behavior: a moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 11-19.
[doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.014](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.014).
4. Carlson, D.S., Thompson, M.J., Crawford, W.S. and Kacmar, K.M. (2019). Spillover and crossover of work resources: a test of the positive flow of resources through work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 709-722.
[doi: 10.1002/job.2363](https://doi.org/10.1002/job.2363).
5. Chen, M, Liang Liang, H. Wang, T (2020) Does family undermining influence workplace deviance? A mediated moderation model. *Social Behavior and Personality*, 48(9), 1-13.
doi.org/10.2224/sbp.9180.
6. Connolly, S.L., Wagner, C.A., Shapero, B.G., Pendergast, L.L., Abramson, L.Y. and Alloy, L.B. (2014). Rumination prospectively predicts executive functioning impairments in adolescents. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 45(1), 46-56.
[doi: 10.1016/j.jbtep.2013.07.009](https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2013.07.009).
7. De Clercq, D., Haq, I.U., Azeem, M.U. and 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, 27-36.
[doi: 10.1016/j.jbusres.2018.04.002](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.002).
8. Deckop, J.R., Cirka, C.C. and Andersson, L.M. (2003). Doing unto others: the reciprocity of helping behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 47(2), 101-113.
[doi: 10.1023/a:1026060419167](https://doi.org/10.1023/a:1026060419167).
9. Demsky, C.A., Fritz, C., Hammer, L.B. and Black, A.E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: the role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24 () 2, 228-240.
[doi: 10.1037/ocp0000116](https://doi.org/10.1037/ocp0000116).
10. Depressive Rumination. Nature Theory and Treatment, Wiley, Chichester.
11. Du, J., Huang, J., An, Y. and Xu, W. (2018). The Relationship between stress and negative emotion: the Mediating role of rumination. *Clinical Research and Trials*, 4(1), 1-5.
[doi: 10.15761/crt.1000208](https://doi.org/10.15761/crt.1000208).
12. Fox, S., Spector, P.E., Goh, A., Bruursema, K. and Kessler, S.R. (2012). The deviant citizen: measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199-220.
[doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02032.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02032.x).
13. Frone, M.R. (2015). Relations of negative and positive work experiences to employee alcohol use: testing the intervening role of negative and positive work rumination. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 148-160.
[doi: 10.1037/a0038375](https://doi.org/10.1037/a0038375).

14. 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](https://doi.org/10.1007/s12144-021-01420-4).
15. 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.
[doi: 10.3389/fpsyg.2024.1409144](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1409144).
16. Hameed , Z & Khan, I U & Adnan Zahid Chudhery, M & 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)*, IGI Global, 6(3), 1-22.
[DOI: 10.4018/IJABE.2017070101](https://doi.org/10.4018/IJABE.2017070101)
17. Han, S., Harold, C. M., Oh, I. S., Kim, J. K., & Agolli, A. (2022). A meta-analysis integrating 20 years of workplace incivility research: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 497–523.
doi.org/10.1002/job.2568
18. He, Y., Walker, J.M., Payne, S.C. and Miner, K.N. (2021). Explaining the negative impact of workplace incivility on work and non-work outcomes: the roles of negative rumination and organizational support. *Stress and Health*, 37(2), 297-309.
[doi: 10.1002/smi.2988](https://doi.org/10.1002/smi.2988).
19. He, Y., Zimmerman, C.A., Carter-Sowell, A.R. and Payne, S.C. (2020). It's the recurring thoughts that matter: rumination over workplace ostracism. *Occupational Health Science*, 4(4), 519-540.
[doi: 10.1007/s41542-020-00076-z](https://doi.org/10.1007/s41542-020-00076-z).
20. Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
[doi: 10.1111/1464-0597.00062](https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062).
21. Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
[doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307](https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307)
22. Hobfoll, S.E., Freedy, J., Lane, C. and Geller, P. (1990). Conservation of social resources: social support resources theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
[doi: 10.1177/0265407590074004](https://doi.org/10.1177/0265407590074004).
23. Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P. and Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128.
[doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640).
24. Jiang, L., Hu, S., Neaswall, K., López Bohle, S. and Wang, H.J. (2020). Why and when cognitive job insecurity relates to affective job insecurity? A three-study exploration of negative rumination and the tendency to negative gossip. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 678-692.
[doi: 10.1080/1359432x.2020.1758669](https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1758669).
25. Lim, S. and Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: does family support help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95-111.
[doi: 10.1037/a0021726](https://doi.org/10.1037/a0021726).

26. Lim, S. and 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.
[doi: 10.1037/a0034486](https://doi.org/10.1037/a0034486).
27. Lin, L. and Bai, Y. (2022). The dual spillover spiraling effects of family incivility on workplace interpersonal deviance: from the conservation of resources perspective. *Journal of Business Ethics*, 184(3), 1-16.
[doi: 10.1007/s10551-022-05123-z](https://doi.org/10.1007/s10551-022-05123-z).
28. Naeem, M., Weng, Q., Ali, A. and 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.
[doi: 10.1111/ajsp.12391](https://doi.org/10.1111/ajsp.12391).
29. Netemeyer, R.G., Maxham, J.G. and Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130-143.
[doi: 10.1509/jmkg.69.2.130.60758](https://doi.org/10.1509/jmkg.69.2.130.60758).
30. Niven, K., Sprigg, C.A., Armitage, C.J. and Satchwell, A. (2013). Ruminative thinking exacerbates the negative effects of workplace violence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 67-84.
[doi: 10.1111/j.2044-8325.2012.02066.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02066.x).
31. Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 569-582.
[doi: 10.1037/0021-843x.100.4.569](https://doi.org/10.1037/0021-843x.100.4.569).
32. Nolen-Hoeksema, S. (2004). The response styles theory. in Papageorgiou, C. and Wells, A. (Eds),
33. Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
[doi: 10.1207/s15327043hup1002_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2).
34. Ozgen, S., Lapeira, M. and Pissaris, S. (2021). I got this! resource bundles and adversity: a situated entrepreneurial optimism perspective. *Journal of Business Research*, 136, 127-136.
[doi: 10.1016/j.jbusres.2021.07.018](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.018).
35. 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*, 9(4), 637-655.
[doi: 10.1108/joepp-01-2022-0011](https://doi.org/10.1108/joepp-01-2022-0011).
36. 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.
[doi: 10.1108/ijcma-04-2022-0085](https://doi.org/10.1108/ijcma-04-2022-0085).
37. Pearson, C.M., Andersson, L.M. and Wegner, J.W. (2001). When workers flout convention: a study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387-1419.
[doi: 10.1177/00187267015411001](https://doi.org/10.1177/00187267015411001).
38. Quinn, R.W., Spreitzer, G.M. and Lam, C.F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396.
[doi: 10.5465/19416520.2012.676762](https://doi.org/10.5465/19416520.2012.676762).
39. Rašić Jelavić, S. (2022). Systematization of antecedents and effects of workplace incivility. *Interdisciplinary*

Description of Complex Systems: INDECS, 20(5), 574-589.

[doi: 10.7906/indecs.20.5.5](https://doi.org/10.7906/indecs.20.5.5).

40. Ren, S., Babalola, M. T., Ogonnaya, C., Hochwarter, W. A., Akemu, O., & Agyemang- Mintah, P. (2022). Employee thriving at work: The long reach of family incivility and family support. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 17–35.
<https://doi.org/10.1002/job.2559>.
41. Schilpzand, P., De Pater, I.E. and Erez, A. (2016). Workplace incivility: a review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1), S57-S88.
[doi: 10.1002/job.1976](https://doi.org/10.1002/job.1976).
42. Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N. and Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60(5), 410-421.
[doi: 10.1037/0003-066x.60.5.410](https://doi.org/10.1037/0003-066x.60.5.410).
43. Sharma, D. and Mishra, M. (2022). Family incivility and instigated workplace incivility: how and when does rudeness spill over from family to work?. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 1-29.
[doi: 10.1007/s10490-021-09764-y](https://doi.org/10.1007/s10490-021-09764-y).
44. Shim, D.C., & Faerman, S. (2017). Government employees' organizational citizenship behavior: The impacts of public service motivation, organizational identification, and subjective OCB norms. *International Public Management Journal*, 20(4), 531-559.
[doi:10.1080/10967494.2015.1037943](https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1037943)
45. Smith, J.M. and Alloy, L.B. (2009). A roadmap to rumination: a review of the definition, assessment, and conceptualization of this multifaceted construct. *Clinical Psychology Review*, 29(2), 116-128.
[doi: 10.1016/j.cpr.2008.10.003](https://doi.org/10.1016/j.cpr.2008.10.003).
46. ten Brummelhuis, L.L. and Bakker, A.B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556.
[doi: 10.1037/a0027974](https://doi.org/10.1037/a0027974).
47. Torkelson, E., Holm, K., Backstrom, M., & Schad, E. (2016). Factors contributing to the perpetuation of workplace incivility: The importance of organisational aspects and experiencing incivility from others. *Work and Stress*, 30(2), 115–131.
[doi: 10.1080/02678373.2016.1175524](https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1175524).
48. Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J. and Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work & Stress*, 31(4), 315-337.
[doi: 10.1080/02678373.2017.1303761](https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303761).
49. Von Hippel, C., Kalokerinos, E.K., Haantera, K. and Zacher, H. (2019). Age-based stereotype threat and work outcomes: stress appraisals and rumination as mediators. *Psychology and Aging*, 34(1), 68-84.
[doi: 10.1037/pag0000308](https://doi.org/10.1037/pag0000308).
50. Wang, M., Liu, S., Liao, H., Gong, Y., Kammeyer-Mueller, J. and Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 989-1004.
[doi: 10.1037/a0033656](https://doi.org/10.1037/a0033656).

51. Winoto, T.J.H.. and Tecalu, M. (2022). The effect of organizational culture, work stress, and organizational commitment on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12659-12665.
52. Witt, L.A. and Carlson, D.S. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343-357.
doi: 10.1037/1076-8998.11.4.343.
53. Xu, X.M. and Yu, K. (2019). When core self-evaluation leads to career adaptability: effects of ethical leadership and implications for citizenship behavior. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 153(5), 463-477.
doi: 10.1080/00223980.2018.1564724.
54. Yan, Z., Mansor, Z.D. and Choo, W.C. (2023). Family incivility, emotional exhaustion, and hotel employees' outcomes: a moderated mediation model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(9), 3053-3076.
doi: 10.1108/ijchm-05-2022-0573.

