



The Effect of Family Incivility on Workplace Bullying with the Mediating Role of Psychological Safety in Media Organizations (Case Study: Isfahan City Newspapers)

Abbas Ghaedamini Harouni (Corresponding Author) 

Instructor, Department of Management, University of Applied Science and Technology, Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran. E-mail: abbasgheadamini2020@gmail.com

Elahe Musharraf Ghahfarakhi 

Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Drijeno Cultural and Art Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran E-mail: emosharaf@yahoo.com

Somayyeh Shah Bandari 

Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran E-mail: somayyeh81@gmail.com

Abstract

Objective

Bullying in the workplace has not yet been fully investigated in Iranian media organizations, leading organizations to overlook deviant behavior. The current research is among the few efforts to address this gap in academic attention, aiming to empirically investigate workplace bullying, its connection to the home environment, and ways to mitigate it both at work and at home. The work-home resource model (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) suggests that undesirable work behaviors may stem from various situational demands originating in one domain (such as family incivility) and spilling over into the work domain. It is posited that family incivility increases workplace bullying among employees, aligning with the resource conservation theory, which suggests that adverse life events deplete personal resources, leading to inappropriate coping behaviors. Psychological safety is proposed as a critical personal resource serving as an explanatory mechanism linking family incivility to workplace bullying. The study also explores the potential conditional effect of various situational resources at the individual level in mitigating the impact of adverse life events. Media organizations, including Isfahan press and others, hold significant roles concerning concepts of family incivility and workplace bullying. However, research addressing workplace bullying and its antecedents in media organizations, particularly in Isfahan city newspapers, is lacking. This study aims to investigate the effect of family incivility on workplace bullying, with psychological safety as a mediator, among Isfahan press workers.

Research Methodology

The study adopts a descriptive correlational research method. The statistical population comprises all employees and reporters of press offices (Isfahan city newspapers). A total of 270 individuals were purposively sampled from the 2024 workforce of press offices in Isfahan city, using Cochran's sampling formula. Research data were collected using a questionnaire consisting of 49 specialized questions across three variables: family incivility, workplace bullying, and psychological safety, rated on a 5-point Likert scale. Content validity was ensured through expert review, while face validity was confirmed through pilot testing. Confirmatory factor analysis confirmed the questionnaire's reliability.

Findings

According to the WARP software output, family incivility significantly impacts workplace bullying directly and indirectly through psychological safety. Family incivility positively influences workplace bullying (coefficient: 0.55) but negatively affects psychological safety (coefficient: -0.33). Psychological safety, in turn, negatively influences workplace bullying (coefficient: -0.35). Furthermore, the indirect effect of family incivility on workplace bullying through psychological safety is negative (coefficient: -0.45).

Discussion & Conclusion

This research contributes to the understanding of family incivility and its relationship with workplace bullying, shedding light on factors influencing this process. The study highlights the importance of mitigating resources from a work-home context, which has been relatively overlooked. The findings align with existing research and emphasize the negative impact of family incivility on psychological safety and subsequently on workplace bullying. Employees experiencing family incivility may exhibit reduced personal resources, impacting their job satisfaction and performance. Addressing family incivility and promoting psychological safety can help prevent workplace bullying, a less researched area in Iran.

Keywords: Family incivility, Workplace bullying, Psychological safety.

Citation: Ghaedamini Harouni, Abbas; Musharraf Ghahfarakhi, Elahe & Shah Bandari, Somayyeh (2023). The effect of Family incivility on workplace bullying with the mediating role of psychological safety in media organizations (case study: Isfahan city newspapers). *Media Management Review*, 2(4), 466- 485. (*in Persian*)





تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی در سازمان‌های رسانه‌ای (مورد مطالعه: روزنامه‌های شهر اصفهان)

عباس قائدامینی هارونی (نویسنده مسئول)

مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فارسان، چهارم‌حال و بختیاری، ایران. رایانامه: abbasgheadamini2020@gmail.com

الهه مشرف قهفرخی

مربی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی و هنری درینو، چهارم‌حال و بختیاری، ایران. رایانامه: somayyeh81@gmail.com

سمیه شاه بندری

مربی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارسان، چهارم‌حال و بختیاری، ایران. رایانامه: somayyeh81@gmail.com

چکیده

هدف: پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی با پیامدهای منفی متعدد کاری و غیرکاری مرتبط است. سازوکارهای زیربنایی توضیح می‌دهد که چرا تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی با این نتایج مرتبط است؛ با توجه به این مقدمه، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی، بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع هم‌بستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه شاغلان حوزه مطبوعات شهر اصفهان به تعداد ۳۵۰ نفر بود که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۰ نفر محاسبه شد و افراد نمونه با استفاده از روش هدفمند مبتنی بر معیار انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد بی‌نزاکتی خانوادگی لیم و تای (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه استاندارد قلدری در محیط نوتلرز و همکاران (۲۰۱۹) و پرسش‌نامه استاندارد امنیت روانی می و همکاران (۲۰۰۴) بود که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه بررسی شد و پس از اصلاحات لازم، روایی آن به تأیید رسید. از سوی دیگر، پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۹۰ و ۰/۸۰ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بی‌نزاکتی خانوادگی، بر قلدری در محیط کار تأثیر مثبت می‌گذارد و ضریب تأثیر آن ۰/۵۵ به دست آمد. همچنین، امنیت روانی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار، به‌عنوان متغیر میانجی با ضریب ۰/۴۵ نقش ایفا کرد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش درک این موضوع را گسترش می‌دهد که چگونه یک عامل استرس‌زای غیرکاری می‌تواند بر قلدری در محیط کار در سازمان‌های رسانه‌ای تأثیر بگذارد. یافته‌های مطالعه برای کاهش اثرهای نامطلوب بی‌نزاکتی خانوادگی و گسترش مجموعه دانش موجود، جهت‌گیری‌های ارزشمندی را ارائه می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: بی‌نزاکتی خانوادگی، قلدری در محیط کار، امنیت روانی.

استناد: قائدامینی هارونی، عباس؛ مشرف قهفرخی، الهه و شاه‌بندی، سمیه (۱۴۰۲). تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی در سازمان‌های رسانه‌ای (مورد مطالعه: روزنامه‌های شهر اصفهان). *بررسی‌های مدیریت رسانه*، ۳(۴)، ۴۶۶-۴۸۵.

مقدمه

در محیط کار امروزی، مرز بین کار و خانه به قدری نازک است که کارکنان مجبورند احساسات، آرزوها و تنش‌ها را از خانواده به محل کار و کار به خانه منتقل کنند. پژوهش‌های اخیر در خصوص غنی‌سازی کار - خانواده نشان داد که تأثیرها در کار و خانواده مکمل یکدیگرند (لاپیر و همکاران^۱، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان داد که تجربه‌های مطلوب در یک حوزه، می‌تواند به نتایج مفید در حوزه‌های دیگر منجر شود، مانند افزایش رفاه، رضایت شغلی (سیرگی، لی، پارک، جوشانلو و کیم^۲، ۲۰۲۰)؛ غنی‌سازی خانواده - کار، صدای تشویقی، شکوفایی در کار، تشویق کارآفرینی، تلاش (رن و همکاران^۳، ۲۰۲۲)؛ سونگ، گو، وو و شو^۴، ۲۰۱۹؛ ژو، ژائو، لائو و ولج^۵، ۲۰۲۰)؛ رضایت از زندگی بهتر و رضایت از رابطه زناشویی (کرامر، بائه، هو و پاک^۶، ۲۰۱۹). به‌طور مشابه، پژوهش‌هایی که بر رابط کار و خانه متمرکز شده‌اند، نشان داده‌اند که تجربیات نامطلوب در یک حوزه، می‌تواند به پیامدهای نامطلوب در حوزه‌های دیگر منجر شود؛ مانند کاهش تعادل کار و زندگی، اختلال در رفاه (ژنگ، وو و گراهام^۷، ۲۰۲۰)، افزایش مشکلات در محیط کار مانند اختلال در رضایت شغلی، درگیری کاری، فرسودگی شغلی، بی‌نزاکتی در محیط کار (گوپالان، پاتوسامی و گودمن^۸، ۲۰۲۱)؛ پل وینسنت، ابوباکر و دیوی^۹، ۲۰۲۱؛ شارما و میشر^{۱۰}، ۲۰۲۱) و تأثیر منفی بر رفتار زناشویی در خانه (پلوت، ایلیس، سو، ونگ و لیانگ^{۱۱}، ۲۰۲۲). به‌دلیل این پیامدهای حیاتی مفید و همچنین مضر، پژوهش‌های مربوط به رابطه کار - خانواده و سرریز آن، هنوز هم توجه علمی گسترده‌ای را در بین پژوهشگران مدیریت به خود جلب می‌کند و با توجه به ماهیت درهم‌تنیده کار و خانه، مشهود است. در تعاملات، افراد می‌توانند در تمام جنبه‌های زندگی خود، مانند محیط کار و خانواده، با تجربه‌های منفی، مانند بی‌نزاکتی در محیط کار و قلدری در محیط کار مواجه شوند که تأثیر نامطلوبی بر حوزه دیگر دارد. علاوه بر این، می‌توان گفت که تجارب نامطلوب در خانه (بی‌نزاکتی خانوادگی) نیز این توانایی را دارد که به پیامدهای رفتاری انحرافی در محیط کار منجر شود (قلدری در محیط کار). در چند دهه گذشته، علاقه علمی به بی‌نزاکتی و رفتار بی‌ادبانه در محیط کار افزایش یافته است (شیلپسند، دی پاتر و ارز^{۱۲}، ۲۰۱۶). اکثر آثار علمی در خصوص رفتارهای مخرب (بی‌نزاکتی) در ادبیات کار - خانه، بر این تمرکز کرده‌اند که چگونه بی‌نزاکتی در محیط کار بر خانواده تأثیر نامطلوبی همچون ایجاد تنش و تعارض بین افراد دارد (بلانکو دونوسو و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹)؛ لیم، ایلیس، کوپمن،

1. Lapierre et al.
2. Sirgy, Lee, Park, Joshanloo & Kim
3. Ren et al.
4. Song, Gu, Wu & Xu
5. Zhu, Zhou, Lau & Welch
6. Kramer, Bae, Huh & Pak
7. Zheng, Wu & Graham
8. Gopalan, Pattusamy & Goodman
9. Paul Vincent, Aboobaker & Devi
10. Sharma & Mishra
11. Pluut, Ilies, Su, Weng & Liang
12. Schilpzand, De Pater & Erez
13. Blanco-Donoso et al

کریستوفورو و آروی^۱، ۲۰۱۸؛ مارکیوندو، فیشر، کورتینا و متیوز^۲، ۲۰۲۰). بی‌نزاکتی در محیط کار باعث افزایش احساسات منفی و نشخوار فکری منفی می‌شود و بر عملکرد فرد در نقش‌های خانوادگی تأثیر می‌گذارد. اگرچه پیامدهای منفی بی‌نزاکتی در محیط کار به خانه، به‌خوبی در ادبیات ثابت شده است، تنها پژوهش‌های اخیر اندکی تأثیر بی‌نزاکتی تجربه شده در خانه و نتایج کار آن را بررسی کرده‌اند.

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که بی‌نزاکتی خانوادگی تأثیرهای مخربی بر شاخص‌های حیاتی افراد از رفاه محیط کار، درگیری شغلی و رضایت شغلی (گوپالان و همکاران، ۲۰۲۱؛ پل و همکاران، ۲۰۲۱؛ پل وینسنت، ابوباکر و دوی^۳، ۲۰۲۲) و سایر پیامدهای کاری مهم آن تعارض خانواده با کار و رفتارهای مضر سازمانی مانند خراب‌کاری خدمات (چنگ، ژائو و گائو^۴، ۲۰۱۹) دارد. بنابراین، توجه علمی بیشتری برای بررسی بیشتر تأثیر تجارب بی‌نزاکتی در خانه و اثرهای نامطلوب آن بر سایر رفتارها و نگرش‌های کاری حیاتی مورد نیاز است (گابریل، باتس، یوان، روزن و اسلیتر^۵، ۲۰۱۸). «رفتارهای انحرافی کم‌شدت با قصد مبهم که هنجارهای احترام متقابل در خانواده را نقض می‌کند»، بی‌نزاکتی خانوادگی تعریف شده است (لیم و تای^۶، ۲۰۱۴: ۳۵۱). بر خلاف سایر اشکال رفتارهای پرخاشگرانه در خانواده، مانند پرخاشگری و آزار خانواده (پیرسون، اندرسون و وگنر^۷، ۲۰۰۱) که به تعارض مستقیم منجر می‌شود، بی‌نزاکتی خانوادگی موضوع ظریف‌تری است (اجتناب و اظهار نظر تحقیرآمیز درباره اعضای خانواده)؛ با این حال، بی‌نزاکتی خانوادگی که توسط افراد تجربه می‌شود، به‌عنوان عامل استرس‌زا روزانه عمل می‌کند و بر سایر پیامدهای کاری حیاتی نگرشی (رضایت شغلی) و رفتاری (عملکرد شغلی) تأثیر می‌گذارد (لیم و تای، ۲۰۱۴؛ پل و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه‌براین، بی‌نزاکتی خانوادگی منجر به قلدری در محیط کار می‌شود (چنگ و همکاران، ۲۰۱۹). به همین ترتیب به‌زعم سرور، بشیر و کریم خان^۸ (۲۰۱۹) بی‌نزاکتی خانوادگی می‌تواند از احساسات منفی ناشی از تعارض (قلدری در محیط کار) باشد که در محیط کار تجربه می‌شود. بنابراین، مطابق با ادبیات بی‌نزاکتی خانوادگی در حال تحول، نتیجه می‌شود که بی‌نزاکتی تجربه شده در خانواده، بر حوزه کاری و منابع کارکنان (امنیت روانی) تأثیر منفی می‌گذارد و باعث می‌شود آن‌ها در رفتارهای ایجاد تعارض (مانند قلدری در محیط کار) شرکت کنند.

«اعمال آزار و اذیت تکراری، مانند انزوای اجتماعی و آزار کلامی که یک یا چند نفر در دوره طولانی (شش ماه یا بیشتر) مرتکب می‌شوند»، قلدری در محیط کار تعریف می‌شود (اینارسن، هول و نوتلرز^۹، ۲۰۰۹: ۲۲). قلدری در محیط کار مجموعه‌ای از رفتارهای منفی را دربرمی‌گیرد که در آن، یک فرد در محیط کار هدف قرار می‌گیرد. به‌عنوان یک نیروی ارباب‌کننده، قلدری در محیط کار، در محیط‌های کاری غیرحمایت‌کننده رشد می‌کند، رفتارهای توهین‌آمیز را

1. Lim, Ilies, Koopman, Christoforou & Arvey
- 2- Marchiondo, Fisher, Cortina & Matthews
3. Paul Vincent, Aboobaker & Devi
4. Cheng, Zhou & Guo
5. Gabriel, Butts, Yuan, Rosen & Sliter
6. Lim & Tai
7. Pearson, Andersson & Wegner
8. Sarwar, Bashir & Karim Khan
9. Einarsen, Hoel & Notelaers

عادی می‌کند و رفاه را کاهش می‌دهد (فلبلینگر^۱، ۲۰۰۸). متداول‌ترین عوامل استرس‌زا در حوزه کاری که ارتباط مهمی با پیامدهای منفی کار در سطوح مختلف سازمان دارند، عبارت‌اند از: صرف انرژی، زمان و منابع حیاتی کارکنان (انجم و معظم^۲، ۲۰۱۸؛ مالیک و بیورککوویست^۳، ۲۰۱۹؛ سامسودین، اسحاق و و رامپال^۴، ۲۰۱۸؛ شیهان، مک‌کیب و و گاراوان^۵، ۲۰۲۰). ادبیات غرب در خصوص قلدری در محیط کار غنی است؛ اما در کشورهای غیرغربی، با تفاوت‌های چشمگیر در جامعه و فرهنگ جمعی، زمینه زیادی برای مطالعه قلدری در محیط کار در کشورهای غیرغربی وجود دارد (رای و آگاروال^۶، ۲۰۱۶؛ ژو و لی^۷، ۲۰۱۵). قلدری در محیط کار هنوز در سازمان‌های رسانه‌ای ایران به‌طور کامل بررسی نشده است و این امر باعث می‌شود که سازمان‌ها به رفتار انحرافی بی‌توجه باشند. پژوهش حاضر یکی از معدود تلاش‌هایی است که برای پُر کردن شکاف توجه دانشگاهی، به بررسی تجربی قلدری در محیط کار، رابط آن در حوزه خانگی و راه‌های کاهش آن در محیط کار و خانه انجام شده است. مدل منبع کار - خانه (تن بروملهویس و باکر^۸، ۲۰۱۲) بیان می‌کند که رفتارهای نامطلوب کاری را می‌توان با تقاضاهای موقعیتی مختلف ناشی از یک حوزه (حوزه خانگی مانند بی‌نزاکتی خانوادگی) و تأثیر بر حوزه کاری القا کرد. فرض می‌شود که بی‌نزاکتی خانوادگی، افزایش رفتارهای قلدری در محیط کار در میان کارکنان را باعث می‌شود. این فرض در راستای تئوری حفاظت از منابع است که می‌گوید: زمانی که افراد وقایع نامطلوب زندگی را تجربه می‌کنند، منابع ارزشمند شخصی آن‌ها را کاهش می‌یابد و رفتارهای مقابله‌ای نامناسبی را انجام می‌دهند. پژوهش‌های بیشتر بیان می‌کنند که «منابع شخصی، پیوند دهنده بین حوزه کار و خانه هستند» (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲: ۵۴۹). با تکیه بر این، استدلال می‌شود که یک منبع شخصی حیاتی، ایمنی روان‌شناختی و سازوکار توضیحی پیوند بین بی‌نزاکتی خانوادگی و قلدری در محیط کار است. علاوه‌براین، تئوری حفاظت از منابع و مدل منبع کار- خانه بیان می‌کنند که منابع کلیدی پایدار یک فرد، قدرت رابطه منفی بین تقاضاها از یک حوزه به حوزه دیگر و منابع شخصی آن‌ها را حفظ می‌کند. امکان تأثیر مشروط بالقوه منابع مختلف موقعیتی در سطح فردی که تأثیر رویدادهای نامطلوب زندگی را کاهش می‌دهد نیز، در این پژوهش بررسی شده است. بدیهی است سازمان‌های رسانه‌ای مختلف، به‌لحاظ ماهیت و فضای حاکم بر آن‌ها، از ویژگی‌های متفاوتی همچون بی‌نزاکتی خانوادگی و قلدری در محیط کار برخوردارند. به‌علاوه، تاکنون مسئله قلدری در محیط کار کارکنان و پیشایندهای آن در سازمان‌های رسانه‌ای ارزیابی نشده است و پژوهش حاضر جزء معدود پژوهش‌هایی است که تأثیر هم‌زمان بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار را با نقش میانجی امنیت روانی بررسی می‌کند. سازمان‌های رسانه‌ای، از جمله مطبوعات شهر اصفهان و سایر مطبوعات بر حسب مفاهیم مرتبط با بی‌نزاکتی خانوادگی و قلدری در محیط کار، از دیدگاه جایگاه و اهمیت نقشی کلیدی دارند؛ اما آنچه به‌عنوان مسئله پژوهش حاضر مطرح است، آن است که بی‌نزاکتی خانوادگی‌ای که

1. Felblinger
2. Anjum & Muazzam
3. Malik & Björkqvist
4. Samsudin, Isahak & Rampal
5. Sheehan, McCabe & Garavan
6. Rai & Agarwal
7. Zhu & Li
8. ten Brummelhuis and Bakker

براساس آن، می‌توان قلدری در محیط کار را در مطبوعات شهر اصفهان ارزیابی کرد، چیست؟ در رابطه با این سؤال و مسئله پژوهش، باید گفت که پژوهشی وجود ندارد تا تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار در مطبوعات شهر اصفهان را بررسی کند یا ادبیات پژوهشی وجود ندارد که این موضوع را در حوزه رسانه‌ها با تأکید بر رسانه‌های چاپی ارزیابی کند؛ از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی در شاغلان حوزه مطبوعات شهر اصفهان انجام شده است.

مبانی نظری پژوهش

نظریه‌ها و فرضیه‌ها

تئوری حفاظت از منابع و مدل منابع کار - خانه

پژوهش حاضر بر تئوری حفاظت از منابع (هابفول^۱، ۲۰۰۱) و مدل منابع کار - خانه (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲) تکیه دارد. یکی از نظریه‌های بسیار بحث‌برانگیز در زمینه شغل و رفاه، نظریه تئوری حفاظت از منابع است که نشان می‌دهد چگونه منابع در یک فرد تکمیل و دوباره پُر می‌شود. از دیدگاه شغلی، تئوری حفاظت از منابع، اهمیت منابع روانی و فیزیکی را برجسته می‌کند. منابعی که به رشد فرد کمک می‌کند، از محیط داخلی و خارجی می‌آید (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲؛ نیمی، خوزه، وینسنت و جان^۲، ۲۰۲۲). آن‌هایی که در درون افراد ایجاد می‌شوند، مانند ویژگی‌های شخصی و منابعی که به دلیل محرک‌های بیرونی، مانند نگرش‌ها و ادراکات در فرد پرورش می‌یابند، به منابع داخلی تعلق دارند (نیمی و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی و فرصت‌های توسعه، در منابع خارجی دسته‌بندی می‌شود. منابع از طرق مختلف در یک فرد جمع می‌شود. انباشت منابع به ایجاد کاروان منابع در فرد منجر می‌شود که در نهایت، به افزایش اعتمادبه‌نفس او در محیط کاری می‌انجامد. افراد سعی می‌کنند منابع را با حفظ منابع فعلی جمع‌آوری کنند. در این میان، کاروان‌های منابع، در بافت محیطی و اجتماعی گذرگاه‌های کاروان منابع ایجاد و پایدار می‌شوند (هابفول، ۱۹۸۹). خانواده‌ها، سازمان‌ها و جوامع، قرار است شرایطی را ایجاد و حفظ کنند که گذرگاه‌های منابع را برای افراد ایجاد کند. در حین مطالعه گذرگاه‌های منابع، زمینه اجتماعی و تأثیر آن بر یک فرد بسیار مهم است. یک حلقه بازخورد منفی از جامعه، چه در محیط کار و چه خانواده، می‌تواند عواقب منفی روی یک فرد داشته باشد. تئوری حفاظت از منابع، واکنش افراد به عوامل استرس‌زایی را که در محیط خود با آن مواجهند و بر رفاهشان تأثیر می‌گذارد، توضیح می‌دهد. تئوری حفاظت از منابع بیان می‌کند که استرس زمانی رخ می‌دهد که افراد می‌ترسند که منابع شخصی خود را از دست بدهند. مفروضات تئوری حفاظت از منابع، بی‌نزاکتی خانوادگی را یک تقاضای خانه مطرح می‌کند که همانند عامل استرس‌زا عمل می‌کند و تهدیدی برای کاهش منابع شخصی افراد (ایمنی روان‌شناختی) و تحریک رفتار انحرافی (قلدری در محیط کار) در حوزه کاری است. بیشتر مطابق است با مدل منابع کار - خانه (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲) که گویای نمونه‌ای

1. Hobfoll

2. Nimmi, Jose, Vincent & John

از تعامل منابع از خانه و محیط کار و تأثیر بر نتایج کارکنان است. عوامل ایجاد ناراحتی از خانه و محیط کار، می‌تواند منابع یک فرد را از بین ببرد (کروس^۱، ۲۰۱۴). این شرایط فرد را ملزم می‌کند تا از منابع شخصی خود مانند خوش‌بینی استفاده و با موفقیت در مشاغل پیمایش کند. به همین ترتیب، از دیدگاه سازمانی، منابع خارجی در قالب عزت نفس مبتنی بر سازمان، می‌تواند به افراد کمک کند تا با استرس‌های منفی‌ای که بر آن‌ها پدید می‌آید، کنار بیایند. بنابراین، با تکیه بر نظریه‌ها، پژوهش حاضر به ادبیات مربوط به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، رابط کار و خانه، روابط کارکنان و مدیریت تعارض نگاه می‌کند. بررسی ادبیات در درجه اول بر چهار حوزه تمرکز دارد: تأثیر تعارض در خانه بر منابع بین فردی کارکنان؛ تأثیر تعارض در خانه و تأثیر آن در رفتارهای کاری؛ تأثیر منابع شخصی بر مدیریت تعارض؛ تأثیر منابع سطح سازمانی بر مدیریت تعارض.

بی‌نزاکتی خانوادگی و امنیت روانی

«رفتارهای انحرافی با شدت کم و با قصد مبهم که هنجارهای احترام متقابل در خانواده را نقض می‌کند»، بی‌نزاکتی خانوادگی تعریف می‌شود (لیم و تای، ۲۰۱۴: ۳۵۱). پژوهش‌های دهه گذشته، بی‌نزاکتی خانوادگی را به‌عنوان یک عامل استرس‌زا در خانه تثبیت کرده‌اند. اثرهای نامطلوب بر شاخص‌های رفاه ذهنی، یعنی مشارکت کاری و رضایت شغلی در حوزه کاری (گوپالان و همکاران، ۲۰۲۱؛ پل وینسنت و همکاران، ۲۰۲۱؛ پل وینسنت و همکاران، ۲۰۲۲). بی‌نزاکتی خانوادگی، بر خلاف بی‌نزاکتی در محیط کار و رفتارهای منفی (پر خاشگری، سوء استفاده و قلدری) منحصر به فرد است. در یک خانواده، هیچ مجموعه‌ای از قوانین مکتوب وجود ندارد. هیچ قصد اساسی وجود ندارد. یکی از اعضای خانواده نامنظم، از آسیبی که به عضو خانواده هدف وارد می‌کند، بی‌خبر است. بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهایی مانند نادیده گرفتن، اجتناب از گفت‌وگو، صحبت تحقیرآمیز، تحقیر عاطفی، رفتارهای بی‌احترامی و رفتار بی‌صدا تجلی می‌یابد. این عوامل استرس‌زا، اغلب ناگفته به‌عنوان خواسته‌های جزئی روزانه خانه عمل می‌کنند و تحمیل آن‌ها طی یک دوره، محیط خانه را سمی می‌کند که بر سلامت و رفاه قربانی تأثیر می‌گذارد (دلونگیس، فولکمن و لازاروس^۲، ۱۹۸۸؛ گوتلیب^۳، ۱۹۹۷). پژوهش اخیر پل و همکارانش (۲۰۲۱) نشان داد که ریزش بی‌نزاکتی خانوادگی به محیط کار، باعث فرسودگی شغلی نامطلوب مزمن روانی می‌شود که بر نگرش شغلی تأثیر منفی می‌گذارد. علاوه بر این، بی‌نزاکتی خانوادگی به‌طور مستقیم با پیامدهای روانی مضر کار، مانند پریشانی روانی، خستگی عاطفی، احساسات منفی و بی‌نزاکتی در محل کار مرتبط است (بای، بای، هوانگ، هسو و ونگ^۴، ۲۰۱۶؛ لیم و تای، ۲۰۱۴؛ نعیم، ونگ، علی حامد^۵، ۲۰۲۰). بی‌نزاکتی خانوادگی نیز با جنبه روان‌شناختی موفقیت کارآفرینی رابطه منفی دارد (پل وینسنت و دیوی^۶، ۲۰۲۰). با پیشرفت تکنولوژی، بی‌نزاکتی خانوادگی می‌تواند به‌صورت حضوری، تلفنی یا از طریق پلتفرم‌های مجازی باشد و احساسات

1. Kirves
2. DeLongis, Folkman & Lazarus
3. Gottlieb
4. Bai, Bai, Huang, Hsueh & Wang
5. Naeem, Weng, Ali & Hameed
6. Paul & Devi

خانواده را زخمی کند و باعث خستگی شود (شارما و میشر، ۲۰۲۱). بی‌نزاکتی خانوادگی شمشیر دو لبه‌ای است که توسط احساسات منفی ایجاد می‌شود و به احساسات منفی تداوم می‌دهد (نعیم و همکاران، ۲۰۲۰؛ شارما و میشر، ۲۰۲۱). بر اساس تئوری حفاظت از منابع، این باعث ایجاد ترس و استرس عاطفی می‌شود که نیاز به تلاش ذهنی پایدار دارد (پیترز، مونتگومری، باکر و و شوافلی^۱، ۲۰۰۵). این گونه احساسات منفی و ترس و استرس ناشی از بی‌نزاکتی خانوادگی، تأثیر منفی بر حوزه کاری می‌گذارد و امنیت روانی کارکنان را بدتر می‌کند. با توجه به استدلال‌های فوق، فرض می‌شود:

H_۱. بی‌نزاکتی خانوادگی بر امنیت روانی تأثیر دارد.

امنیت روانی و قلدری در محیط کار

امنیت روانی، حالت شناختی این باور را تقویت می‌کند که محیط کار برای ریسک‌پذیری بین فردی ایمن است (ادموندسون^۲، ۱۹۹۹). بر اساس تئوری حفاظت از منابع، امنیت روان شناختی منبع بین فردی بسیار مهمی است (ژوزه، نیممی و کوریاکوزه^۳، ۲۰۲۲) که مشارکت اقدام‌ها و ایده‌های مثبت را در محیط کار افزایش می‌دهد. به‌زعم نیومن، دونوهو و و او^۴ (۲۰۱۷) امنیت روانی به‌طور مثبت با ارتباطات بین فردی بهتر، اشتراک‌گذاری دانش بیشتر در میان اعضای تیم و رفتار یادگیری در سطوح فردی و تیمی در محل کار مرتبط است. فریزر، فاینشمیت، کلینگر، پزשکان و وراچوا^۵ (۲۰۱۷) بین امنیت روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی هم‌بستگی پیدا کردند.

امنیت روانی یک عامل کلیدی است که به عملکرد بهتر در سازمان‌ها کمک می‌کند (اوبرنووچ، جیانگو، خدایکولوف و خان^۶، ۲۰۲۰). علاوه‌براین، امنیت روان شناختی نگرش‌های مثبت کارکنان مانند تعهد سازمانی و کار تیمی را افزایش می‌دهد (ژوزه و همکاران، ۲۰۲۱؛ نیومن و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنانی که امنیت روانی بیشتری دارند، تهدید یا آسیب کمتری را درک می‌کنند (ولا و همکاران^۷، ۲۰۲۲). تعداد فزاینده‌ای از پژوهش‌های اخیر، بین امنیت روان شناختی کارکنان و رفتارهای انحرافی مختلف مانند انحراف سازمانی، بی‌نزاکتی سرپرست، بی‌نزاکتی در محیط کار، شایعات منفی در محیط کار، سرپرستی سوءاستفاده‌گر، پنهان کردن دانش و طرد شدن، روابط منفی یافته‌اند (آگاروال، آوی و وو^۸، ۲۰۲۲؛ ارکوتلو و چافرا^۹، ۲۰۱۹؛ گوو، گانگ، لی و لیانگ^{۱۰}، ۲۰۲۱؛ لیو، یو، چن و هی^{۱۱}، ۲۰۲۰؛ کلینگرگ و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۸). با توجه به مباحث فوق پیشنهاد می‌شود:

H_۲. امنیت روانی بر قلدری در محیط کار تأثیر دارد.

1. Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli
2. Edmondson
3. Jose, Nimmi & Kuriakose
4. Newman, Donohue & Eva
5. Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan & Vracheva
6. Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov & Khan
7. Vella et al.
8. Agarwal, Avey & Wu
9. Erkutlu & Chafra
10. Guo, Gong, Li & Liang
11. Liu, Yu, Chen & He
12. Klingberg et al.

بی‌نزاکتی خانوادگی، امنیت روانی و قلدری در محیط کار

بی‌نزاکتی خانوادگی از رفتارهای مثبت در محیط کار جلوگیری می‌کند و پیامدهای نامطلوبی در محیط کار دارد (بای، لین و ونگ^۱، ۲۰۱۶؛ گوپالان و همکاران، ۲۰۲۱؛ لیم و تای، ۲۰۱۴؛ پل و همکاران، ۲۰۲۱). ارتباط بین بی‌نزاکتی خانوادگی و پیامدهای نامطلوب بین فردی، بارها تجزیه و تحلیل شده است (بای و همکاران، ۲۰۲۰؛ جین و میائو^۲، ۲۰۲۲؛ نعیم و همکاران، ۲۰۲۰؛ شارما و میشر، ۲۰۲۱؛ رن و همکاران، ۲۰۲۲)؛ اما کمتر پژوهشی ارتباط بین بی‌نزاکتی خانوادگی با پیامدهای مثبت بین فردی (مانند امنیت روانی) در محیط کار بررسی کرده است و نشان نداده‌اند که چگونه این تأثیر منفی، باعث تحریک بیشتر رفتار کاری انحرافی (قلدری در محیط کار) می‌شود. سازوکارهای زیربنایی نیز نامشخص هستند. اعمال مکرر آزار و اذیت، مانند انزوای اجتماعی و آزار کلامی که یک یا چند مجرم در مدت طولانی (شش ماه یا بیشتر) مرتکب می‌شوند، قلدری در محیط کار تعریف می‌شود (اینارسن و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۲). قلدری در محیط کار، عامل استرس‌زای بین فردی در محیط کار است که به‌طور مستقیم با فشار روانی، نارضایتی شغلی، فرسودگی شغلی و منفی (سامسودین و همکاران، ۲۰۱۸؛ شیهان و همکاران، ۲۰۲۰) و نتایج کارکنان و کاهش مشارکت کارکنان و اشتغال‌پذیری داخلی درک شده (نیمی، زکریا و فیلیپ^۳، ۲۰۲۲) مرتبط است. در میان متخصصان آموزش، قلدری در محیط کار با قصد ترک شغل و استرس شغلی مرتبط است (انجم و معظم، ۲۰۱۸؛ مالیک و بیورکویست، ۲۰۱۹). قلدری در محیط کار ماریچی است که با بی‌نزاکتی شروع می‌شود، به‌تدریج به قلدری تبدیل می‌شود و با خشونت در محیط کار پایان می‌یابد (نامی^۴، ۲۰۰۳). قلدری محل کار از طریق احساسات منفی بی‌نزاکتی خانوادگی سرایت می‌کند (سرور و همکاران، ۲۰۱۹). طبق فرض اول نظریه تئوری حفاظت از منابع، فرض می‌شود که بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک تقاضای عاطفی، عامل استرس‌زایی در خانه است که تهدیدی برای منبع کلیدی بین فردی فرد، یعنی امنیت روانی است. افراد با تحمل بی‌نزاکتی خانوادگی، احساس بی‌احترامی می‌کنند و توانایی آن‌ها از بین می‌رود. مطابق با مدل منابع کار - خانه تصور می‌شود که تأثیر منفی بی‌نزاکتی خانوادگی از حوزه خانه، منفی باشد. تأثیر بر امنیت روانی در حوزه کاری (تجربه قلدری در محیط کار) فقدان این نوع منابع بین فردی آن‌ها را مستعد می‌کند. بر این اساس، فرض می‌شود:

H_۳. امنیت روانی رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار را واسطه می‌کند.

پیشینه پژوهش

ماریا ترزیتا، ابوباکر و دوی^۵ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «بی‌نزاکتی خانوادگی و فرسودگی خانوادگی: یک مدل میانجی و تعدیل‌شده رضایت از زندگی و سرمایه روان‌شناختی» که با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و با نمونه آماری ۲۹۶ پزشک انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی بر فرسودگی خانوادگی با نقش میانجی و تعدیل‌شده رضایت از زندگی و سرمایه روان‌شناختی تأثیر دارد.

1. Bai, Lin & Wang

2. Jin & Miao

3. Nimmi, Zakkariya & Philip

4. Namie

5. Maria Tresita, Aboobaker & Devi

کوریاکوز و هیسینت^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «بی‌نزاکتی خانوادگی و ارائه خدمات کارکنان خط مقدم هتل: نقش نشخوار فکری منفی، سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی درک شده» که با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و با نمونه آماری ۴۱۹ نفر انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی با ارائه خدمات رابطه منفی دارد. به علاوه، بی‌نزاکتی خانوادگی به طور مثبت با نشخوار فکری منفی و رابطه معکوس بین نشخوار فکری منفی و ارائه خدمات مرتبط است. همچنین نتایج پژوهش حمایت از نقش میانجی نشخوار فکری منفی و نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی درک شده را نشان می‌دهد.

پل و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «بی‌نزاکتی خانوادگی و قلدری در محل 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 هیئت علمی دانشگاه‌های هند انجام شد، به این نتیجه رسیدند که ایمنی روان‌شناختی، رابطه بین بی‌ادبی تجربه شده خانوادگی و قلدری در محل کار را واسطه می‌کند. در این پژوهش نقش میانجی امنیت روانی تأیید شد و صفت خوش‌بینی و امنیت روانی شرایط مرزی، بر پیامدهای بی‌نزاکتی خانوادگی مؤثر بود.

گائو و همکاران^۲ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر ارتکاب قلدری سایبری: یک مدل میانجیگری تعدیل شده» انجام دادند. این پژوهش با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و با نمونه آماری ۸۱۴ از دانشجویان هند انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بی‌نزاکتی خانوادگی، بر ارتکاب قلدری سایبری با نقش میانجی و تعدیل شده روان‌رنجوری و احساسات منفی تأثیر دارد.

گوپالان، پاتوسامی و گودمن^۳ (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 هیئت علمی 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 پاسخ‌دهندگان قوی‌تر بود که منابع دوگانه مقابله فعال و خودکارآمدی داشتند.

پل و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «از بی‌نزاکتی خانوادگی تا رضایت در کار: نقش فرسودگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی» انجام دادند. این پژوهش با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و با نمونه آماری ۳۲۴ نفر کارکنان بیمارستان‌ها در هند انجام شد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که تأثیر میانجیگری فرسودگی شغلی با شواهد قوی حمایت می‌شود؛ یعنی پزشکانی که در خانه با بی‌نزاکتی خانوادگی مواجه بوده‌اند، فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند که بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار بوده است. همچنین، تأثیر غیرمستقیم بی‌نزاکتی خانوادگی بر رضایت شغلی، از طریق فرسودگی شغلی در هر دو مرحله که پزشکان اورژانس بالا بودند، کاهش داشته است.

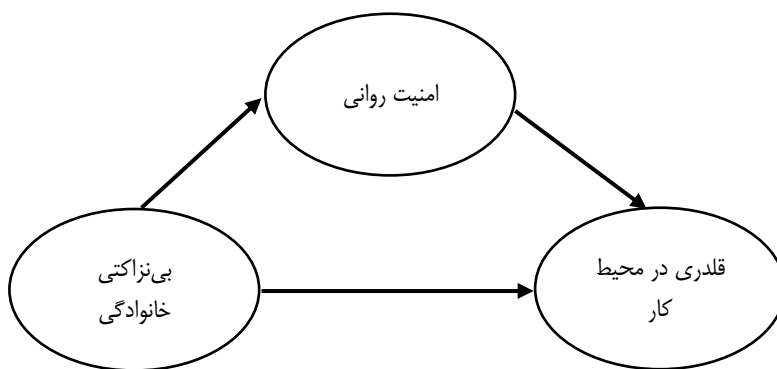
1. Kuriakose & Hycinth

2. Gao et al

3. Gopalan, Pattusamy & Goodman

پل و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «بی‌نزاکتی خانوادگی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی: بررسی اثر میانجیگری» که با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و با نمونه آماری ۲۹۰ نفر کارکنان در هند انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی، بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبتی دارد و متعاقب آن، به کاهش سطح رضایت شغلی منجر می‌شود. علاوه بر این، فرسودگی شغلی واسطه این رابطه بود.

در این پژوهش، رابطه بین دو متغیر این مدل فرض می‌کند که بی‌نزاکتی خانوادگی، به‌طور مثبت بر قلدری در محیط کار تأثیر می‌گذارد و امنیت روانی به‌عنوان یک میانجی عمل می‌کند. در مدل پژوهش «بی‌نزاکتی خانوادگی» به‌عنوان متغیر مستقل، «قلدری در محیط کار» متغیر وابسته و «امنیت روانی» متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

برگرفته از پژوهش پل وینسنت و همکاران (۲۰۲۲)

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر، کلیه کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) بود. در پژوهش حاضر کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) در سال ۱۴۰۲ که تعداد آن‌ها ۳۵۰ نفر بود، به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شد. از این تعداد با توجه به فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۲۷۰ نفر با روش هدفمند مبتنی بر معیار نمونه‌ها انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. این پرسش‌نامه مشتمل بود بر ۴۹ سؤال تخصصی از سه متغیر، بی‌نزاکتی خانوادگی، قلدری در محیط کار و امنیت روانی که در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شد. سؤال‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد، به‌شرح جدول ۱ اقتباس شد.

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه، تلاش شد تا میزان روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها تعیین شود. به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از توزیع زیر نظر استادان و خبرگان بررسی شد. به‌منظور بررسی روایی صوری، پرسش‌نامه‌های پژوهش توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل شد و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤال‌ها، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمامی شاخص‌های برازش

سؤال‌ها بالای ۰/۹ است و این نشان می‌دهد که گویه‌ها قابل قبول است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۱. ترکیب سؤال‌های پرسش‌نامه

متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه‌ها	شماره سؤال‌ها در پرسش‌نامه	جمع سؤال‌ها
بی‌نزاکتی خانوادگی	لیم و تای (۲۰۱۴)	۱ تا ۶	۶
قلدری در محیط کار	نوتلرز و همکاران (۲۰۱۹)	۷ تا ۲۱	۱۵
امنیت روانی	می و همکاران (۲۰۰۴)	۲۲ تا ۳۰	۹

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤال‌ها	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه‌گیری
سؤال‌های ۱ تا ۶	بی‌نزاکتی خانوادگی	$\chi^2/df = ۰/۹۶$, $GFI = ۰/۹۵$, $AGFI = ۰/۹۳$, $RMSEA = ۰/۰۰۲$	برازش مدل مناسب است
سؤال‌های ۷ تا ۲۱	قلدری در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۹۹$, $GFI = ۰/۹۹$, $AGFI = ۰/۹۵$, $RMSEA = ۰/۰۱$	برازش مدل مناسب است
سؤال‌های ۲۲ تا ۳۰	امنیت روانی	$\chi^2/df = ۱/۰۰$, $GFI = ۰/۰/۹۹$, $AGFI = ۰/۹۷$, $RMSEA = ۰/۰۰۲$	برازش مدل مناسب است

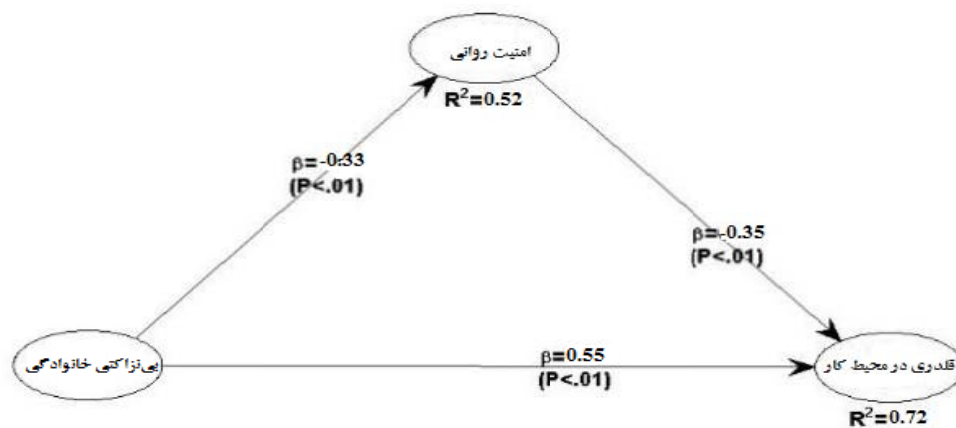
در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور، یک نمونه اولیه، شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد؛ سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به‌کمک نرم‌افزار آماری اسپس اس اس^۱، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار به‌دست‌آمده برای هر ابزار به شرح جدول‌های ذیل است. این اعداد نشان می‌دهد که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد یا به عبارت دیگر، از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه‌ها	ضریب پایایی
بی‌نزاکتی خانوادگی	کل	۰/۸۰
قلدری در محیط کار	کل	۰/۹۰
امنیت روانی	کل	۰/۸۰

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی: امنیت روانی، رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار را واسطه می‌کند.



شکل ۲. مدل اصلی پژوهش

با توجه به تحلیل فرضیه و مدل ارائه شده در شکل ۲، ضرایب تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار، از طریق امنیت روانی به‌طور کلی به شرح زیر است.

جدول ۴. ضرایب تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار از طریق امنیت روانی

امنیت روانی	قلدری در محیط کار	بی‌نزاکتی خانوادگی	
			بی‌نزاکتی خانوادگی
-۰/۳۵		۰/۵۵	قلدری در محیط کار
		-۰/۳۳	امنیت روانی

جدول ۵. بررسی معناداری ضرایب مدل

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	۰/۵۵	بی‌نزاکتی خانوادگی - قلدری در محیط کار
<۰/۰۰۱	-۰/۴۵	بی‌نزاکتی خانوادگی - امنیت روانی - قلدری در محیط کار

با توجه به خروجی نرم‌افزار وارپ^۱، مقدار معناداری برای تأثیر مستقیم بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار و همچنین تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار، از طریق امنیت روانی معنادار است. با توجه به جدول‌های ۴ و ۵، بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار تأثیر مثبتی دارد (ضریب تأثیر ۰/۵۵). بی‌نزاکتی خانوادگی بر امنیت روانی

1. warp PLS

تأثیر منفی می‌گذارد (ضریب تأثیر $-0/33$). امنیت روانی بر قلدری در محیط کار تأثیر منفی دارد (ضریب تأثیر $-0/35$). همچنین تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی، از طریق امنیت روانی بر قلدری در محیط کار منفی است (ضریب $-0/45$).

جدول ۶. همبستگی بین متغیرها

مدیریت برداشت	رفتارهای انحرافی	هوش هیجانی	بی‌نزاکتی خانوادگی
۰/۵۲۰	۰/۴۵۵	(۰/۸۹۸)	
۰/۵۵۰	(۰/۸۷۵)	۰/۵۲۲	قلدری در محیط کار
(۰/۸۵۵)	۰/۵۷۰	۰/۵۲۰	امنیت روانی

جدول ۷. برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از $3/3$ در حالت ایدئال	۱/۰۱	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از $0/25$	۰/۷۷	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 $0/7$	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از $0/7$	۰/۹۹۹	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول‌های ۶ و ۷ مدل وضعیت مناسب و ایدئالی دارد؛ از این رو برازش مدل معنادار است. یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت استرپ^۱ بررسی شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۸ مشاهده کرد. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای امنیت روانی، به‌عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار $-0/0755$ و حد بالای آن $-0/0105$ است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنادار است؛ بنابراین امنیت روانی، در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول ۸. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان $0/95$	
					حد بالا	حد پایین
بی‌نزاکتی خانوادگی ← امنیت روانی ← قلدری در محیط کار	$-0/0311$	$-0/0305$	$-0/0001$	$0/0150$	$-0/0755$	$-0/0105$

برازش کلی مدل

در نهایت 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 مشاهده می‌شود.

جدول ۹. شاخص‌های برازش کلی مدل از نرم‌افزار وارپ پی‌ال‌اس

تفسیر	معناداری	ملاک	میزان	شاخص‌های برازش
برازش مطلوب	-	≤ 5 قابل قبول، ایدئال	۳/۵۰۵	میانگین نرخ تورم واریانس ^۱
برازش مطلوب	-	$0/1 >$ ضعیف، $0/25 >$ متوسط، $0/36 >$ عالی	۰/۶۵۰	شاخص نیکویی برازش کلی ^۲
برازش مطلوب	$< 0/001$	$< 0/05$	۰/۴۱۰	میانگین ضریب مسیر ^۳
برازش مطلوب	$< 0/001$	$< 0/05$	۰/۶۲۰	میانگین ضریب تعیین ^۴

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به پژوهش‌های موجود در رابطه با بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار همراه با عواملی که این فرایند را آموزش می‌دهد، کمک می‌کند. ادراک نظری و عملی کاهش منابع، از یک زمینه کار - خانه کمابیش کمیاب است. با وجود نیاز تأییدشده برای توضیح نقش بی‌نزاکتی خانوادگی در مهار نتایج عملکرد مثبت یا ایجاد رفتارهای انحرافی (بای و همکاران، ۲۰۱۶)، پژوهش‌های کمی نشان می‌دهد که چرا بی‌نزاکتی خانوادگی کارکنان ممکن است منابع شخصی آن‌ها را فلج کند یا عواقب موقعیت‌های آن‌ها را به حداقل برساند. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های بای و همکاران (۲۰۱۶)، پل و همکاران (۲۰۲۱) و گوپالان و همکاران (۲۰۲۱) هم‌راستاست. پژوهش حاضر بررسی می‌کند که چگونه تأثیر منفی ایجاد شده توسط بی‌نزاکتی خانوادگی، به قلدری در محیط کار منجر می‌شود.

رابطه منفی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با امنیت روانی، نشان می‌دهد که قرار گرفتن در معرض اعمال یا رفتارهای غیرمردنی در خانه، مانند دریافت سخنان تحقیرآمیز یا اجتناب و طردشدن از فعالیت‌های خانوادگی (لیم و تای، ۲۰۱۴)، پیامدهای بسیار گسترده‌ای دارد؛ برای مثال، بر احساس کارکنان در خصوص موقعیت شغلی یا محیط کار خود تأثیر می‌گذارد. اگر اعضای خانواده با کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) با احترام رفتار کنند، احتمال کمتری دارد که از شغل خود احساس تخریب کنند. تعهدها و مسئولیت‌ها و خستگی عاطفی و فرسودگی کمتری را تحمل می‌کنند و می‌توانند در محیط کار خود سازنده‌تر باشند. پژوهش حاضر همچنین ارتباط منفی بین ایمنی روان‌شناختی و قلدری در محیط کار را نشان می‌دهد که کمتر در ایران پژوهش شده است. اهمیت فرهنگی این پژوهش زیاد است؛ زیرا پژوهش میان کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) انجام شده است؛ جایی

1. Average Variance Inflation Factor (AVIF)
2. Goodness-of Fit Index (GOF)
3. Average path coefficient (APC)
4. Average R-squared (ARS)

که خانواده به‌عنوان یک واحد اجتماعی مسلط باقی می‌ماند، خانواده‌های گسترده هنجار هستند و زندگی خانگی جای خود را به زندگی فردگرایانه اشتراکی و جمعی داده است. علاوه‌براین، پژوهش حاضر شواهد بیشتری را ارائه می‌دهد که کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) باید به افزایش ایمنی روانی و در نتیجه، به مهار قلدری توجه کنند. بنابراین سیاست‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و رویه‌ها مناسب در یک محیط کاری پر فشار، رفتارهای قلدری ناشی از محیط‌های خانوادگی و شغل را کاهش می‌دهد. فقدان حمایت سازمانی، تقاضاهای شغلی بالا، پاداش‌های شغلی کم و منابع شغلی ناکافی ممکن است فشار کاری، آزار و اذیت و رفتارهای قلدری را تحریک کند. سهم منحصر‌به‌فرد پژوهش حاضر این است که سازوکاری ارائه می‌دهد که توسط آن، منابع منفی خانواده می‌تواند به‌عنوان رفتارهای انحرافی در کار منعکس شود و راه‌حلی برای کاهش آن‌ها نشان می‌دهد. تئوری منابع همیشه بر حلقه مثبت خلق ارزش متمرکز بوده است. ماریچ‌های منفی کاهش منابع، به‌ندرت در یک محیط کاری مورد توجه قرار می‌گیرند. پژوهش حاضر در خصوص ماریچ‌های منفی که در یک فرد اتفاق می‌افتد و نحوه انعکاس آن در محل کار پاسخ می‌دهد. بنابراین، پژوهش حاضر گواهی تجربی برای مناسب بودن و قدرت مدل کار - خانه در یک چارچوب تحقیقاتی، شامل زمینه خانواده و کار ارائه می‌دهد. همچنین پژوهش حاضر برای کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) مفاهیم کاربردی دارد. پژوهش حاضر بیان می‌کند که عوامل استرس‌زا در خانه، مانند بی‌نزاکتی خانوادگی مستقیماً با پیامدهای روانی مضر کار مرتبط هستند و به‌طور منفی به امنیت روانی کمک می‌کنند. وقتی کارکنان بی‌نزاکتی را در خانواده خود تجربه می‌کنند، این امر تأثیر نامطلوبی بر رفاه ذهنی آن‌ها دارد و اغلب به محیط کار آن‌ها منتقل و باعث می‌شود که امنیت روانی آن‌ها بدتر شود. متأسفانه، دانشگاه‌ها از این عوامل استرس‌زا آگاهی چندانی ندارند و ممکن است به همین دلیل، مسائل مربوط به وظایف کارکنان توجه کمتری داشته باشند. بنابراین، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که وقتی دانشگاه سعی می‌کند عوامل استرس‌زای بین فردی را در محل کار کاهش دهد، باید به مسائل بین فردی کارکنان در خانه، مانند بی‌نزاکتی خانوادگی اهمیت زیادی بدهد. برنامه‌های کمک به کارکنان می‌تواند نقش عمده‌ای در کاهش اثرهای سوء بی‌نزاکتی خانوادگی ایفا کند. پژوهش حاضر اشاره کرد که وقتی کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) فاقد منابع بین فردی مانند ایمنی روانی هستند، مستعد هستند که قلدری در محیط کار را تجربه کنند. این نشان می‌دهد که در سطح سازمانی، به مداخلات مؤثری از طریق تغییر در شیوه‌های مدیریت، اولویت‌ها و ارزش‌ها، شیوه‌های نظارتی برای حفاظت از سلامت روانی و ایمنی کارکنان لازم است. در واقع، کارکنان نمی‌دانند بی‌نزاکتی خانوادگی که از خانه شروع شده بود، به تحریک قلدری در محیط کار منجر می‌شود. پژوهش حاضر این احتمال را روشن می‌کند که عوامل استرس‌زا در خانه، مانند بی‌نزاکتی خانوادگی می‌تواند به سطح پایینی از ایمنی روانی منجر شوند که آن‌ها را به تجربه قلدری در محیط کار مستعد می‌کند. دانشگاه می‌تواند سیستم‌های پشتیبانی، مانند خدمات مشاوره شخصی و جلسه‌های درمانی را گسترش دهد که کارکنان را قادر می‌سازد تا با اتفاق‌های ناخوشایند در خانواده کنار بیایند. چنین اقدام‌هایی با آزمایش‌های روان‌سنجی مکرر، به شناسایی کارکنانی کمک می‌کند که ممکن است با رفتارهای بی‌ادبانه و بی‌احترامی در حوزه خانواده دست و پنجه نرم می‌کنند (شارما و میشر، ۲۰۲۱). علاوه‌براین،

سیستم‌های پشتیبانی آگاهی کارکنان را در مورد اینکه ممکن است رفتارهای بین فردی منفی ظاهر شوند، افزایش می‌دهد. ممکن است در حوزه خانواده باشند؛ اما اثر سرریزی در محیط کارشان داشته باشند. پژوهش حاضر برای درک تأثیر رویدادهای حوزه غیرکاری بر حوزه کاری پاسخ می‌دهد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تجارب بی‌ادبی فرد در خانواده، به‌طور چشمگیری بر رفتار محیط کار تأثیر می‌گذارد. بر اساس مجموعه گسترده‌ای از پژوهش‌ها، افراد کار را به خانه می‌برند؛ اما پژوهش‌های علمی محدودی وجود دارد که نشان دهد چگونه حوزه غیرکاری بر حوزه کاری تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با توضیح سازوکارها و شرایط بدرفتاری خانوادگی که بر کل فرایند تأثیر می‌گذارد، این شکاف پژوهشی را پر می‌کند. پژوهش حاضر یکی از اولین پژوهش‌هایی است که اثر کاهش‌دهنده منابع سازمانی را در کاهش اثر نامطلوب بی‌نزاکتی خانوادگی بر محیط کار به‌عنوان قلدری تحریک شده در کارکنان و خبرنگاران دفاتر مطبوعاتی (روزنامه‌های شهر اصفهان) ارائه می‌دهد.

References

- Agarwal, U.A., Avey, J. & Wu, K. (2022). How and when abusive supervision influences knowledge hiding behavior: evidence from India. *Journal of Knowledge Management*, 26(1), 209-231.
- Anjum, A. & Muazzam, A. (2018). Workplace bullying and turnover intention among university teachers. *Journal of Arts and Social Sciences*, 4 (2), 51-62.
- Bai, Q., Bai, S., Huang, Y., Hsueh, F.H. & Wang, P. (2020). Family incivility and cyberbullying in adolescence: a moderated mediation model. *Computers in Human Behavior*, 110, 106315.
- Bai, Q., Lin, W. & 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.
- Blanco-Donoso, L.M., Amutio, A., Moreno-Jiménez, B., del Carmen Yeo-Ayala, M., Hermosilla, D. & Garrosa, E. (2019). Incivility at work, upset at home? Testing the cross-level moderation effect of emotional dysregulation among female nurses from primary health care. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60 (3), 267-276.
- Cheng, B., Zhou, X. & Guo, G. (2019). Family-to-work spillover effects of family incivility on employee sabotage in the service industry. *International Journal of Conflict Management*, 30 (2), 270-287.
- DeLongis, A., Folkman, S. & Lazarus, R.S. (1988). The impact of daily stress on health and mood: psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (3), 486-495.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350-383.

- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire revised. *Work and Stress*, 23 (1), 24-44.
- Erkutlu, H. & Chafra, J. (2019). Leader psychopathy and organizational deviance: the mediating role of psychological safety and the moderating role of moral disengagement. *International Journal of Workplace Health Management*, 12 (4), 197-213.
- Felblinger, D.M. (2008). Incivility and bullying in the workplace and nurses' shame responses. *Journal of Obstetric, Gynecologic and Neonatal Nursing*, 37 (2), 234-242.
- Frazier, M.L., Fainshmidt, S., Klinger, R.L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: a meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
- Gabriel, A.S., Butts, M.M., Yuan, Z., Rosen, R.L. & Sliter, M.T. (2018). Further understanding incivility in the workplace: the effects of gender, agency, and communion. *Journal of Applied Psychology*, 103 (4), 362-382.
- Gao, J., Liu, F., Xu, J., Wang, J., Mou, J. & Wang, L. (2022). The influence of family incivility on cyberbullying perpetration: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 13, 975335.
- Gopalan, N., Pattusamy, M. & Goodman, S. (2021). Family incivility and work-engagement: moderated mediation model of personal resources and family-work enrichment. *Current Psychology*, 41 (10), 7350-7361.
- Gopalan, N., Pattusamy, M. & Goodman, S. (2022). Family incivility and work-engagement: Moderated mediation model of personal resources and family-work enrichment. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(10), 7350-7361.
- Gottlieb, B.H. (1997). *Conceptual and measurement issues in the study of coping with chronic stress*. In Gottlieb, B.H. (Ed.), *Coping with Chronic Stress*, Plenum Press, New York, NY, 3-40.
- Guo, G., Gong, Q., Li, S. & Liang, X. (2021). Don't speak ill of others behind their backs: receivers' ostracism (sender-oriented) reactions to negative workplace gossip. *Psychology Research and Behavior Management*, 14(4), 1-16.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-533.
- 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.
- Jin, S. & Miao, M. (2022). Family incivility and cyberbullying perpetration among college students: negative affect as a mediator and dispositional mindfulness as a moderator. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(24)1-25.

- Jose, G., Nimmi, P.M. & Mampilly, S.R. (2021). It is not a case of 'one size fits all': the need for customized HRM practices for employee engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 35 (6), 14-17.
- Kirves, K. (2014). *Perceived employability: antecedents, trajectories and well-being consequences*. Doctoral dissertation in Psychology, University of Tampere and University of KU Leuven, Tampere and Leuven.
- Klingberg, K., Gadelhak, K., Jegerlehner, S.N., Brown, A.D., Exadaktylos, A.K. & Srivastava, D.S. (2018). Bad manners in the emergency department: incivility among doctors. *Plos One*, 13 (3), e0194933.
- Kramer, K.Z., Bae, H., Huh, C.A. & Pak, S. (2019). The positive spillover and crossover of paternity leave use: a dyadic longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103310.
- Kuriakose, V., T S, D. & Hycinth, F. (2023). Family incivility and service delivery of frontline hotel employees: roles of negative rumination, psychological capital and perceived organisational support. *International Journal of Conflict Management*, 34 (4), 692-716.
- Lapierre, L.M., Li, Y., Kwan, H.K., Greenhaus, J.H., DiRenzo, M.S. & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39 (4), 385-401.
- 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), 351-371.
- Lim, S., Ilies, R., Koopman, J., Christoforou, P. & Arvey, R.D. (2018). Emotional mechanisms linking incivility at work to aggression and withdrawal at home: an experience-sampling study. *Journal of Management*, 44 (7), 2888-2908.
- Liu, C.E., Yu, S., Chen, Y. & He, W. (2020). Supervision incivility and employee psychological safety in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (3), 840-860.
- Malik, N.A. & Björkqvist, K. (2019). Workplace bullying and occupational stress among university teachers: Mediating and moderating factors. *Europe's Journal of Psychology*, 15 (2), 240-259.
- Marchiondo, L.A., Fisher, G.G., Cortina, L.M. & Matthews, R.A. (2020). Disrespect at work, distress at home: a longitudinal investigation of incivility spillover and crossover among older workers. *Work, Aging and Retirement*, 6 (3), 153-164.
- Maria Tresita, P.V., Aboobaker, N. & Devi, U.N. (2023). Family incivility and burnout: a moderated mediation model of life satisfaction and psychological capital. *Evidence-based HRM*, 11 (4), 541-557.
- Naeem, M., Weng, Q., 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.

- Namie, G. (2003). Workplace bullying: escalated incivility. *Ivey Business Journal: Improving the Practice of Management*, 68 (2), 1-6.
- Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. (2017). Psychological safety: a systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27 (3), 521-535.
- Nimmi, P.M., Jose, G., Vincent, M.T.P. & John, A. (2022). Workplace bullying, engagement and employability: Moderating role of Organization-Based Self-Esteem. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(3), 1-16.
- Nimmi, P.M., Zakkariya, K.A. & Philip, A.V. (2022). Enhancing employee wellbeing – an employability perspective. *Benchmarking: An International Journal*, 30(1), 102-120.
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H. & Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work and Stress*, 33 (1), 58-75.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A. & Khan, M.A.S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological wellbeing: a job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 475-495.
- Paul Vincent, M.T. & Devi, U.N. (2020). Family incivility and entrepreneurial success of MSMEs: moderating role of psychological capital. *South Asian Journal of Marketing and Management Research*, 10 (10), 35-45.
- Paul Vincent, M.T. (2017). *A study on psychological capital and its influence on entrepreneurial success with special reference to MSMEs in Coimbatore district*. M. Phil. Thesis, Bharathiar University, Coimbatore. www.proquest.com/docview/2311974191 (accessed 12 April 2022).
- Paul Vincent, M.T., Aboobaker, N. & Devi, U.N. (2021). Family incivility, burnout and job satisfaction: examining the mediation effect. *Benchmarking: An International Journal*, 28 (6), 2110-2129.
- Paul Vincent, M.T., Aboobaker, N. & 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.
- Pearson, C.M., Andersson, L.M. & Wegner, J.W. (2001). When workers flout convention: a study of workplace incivility. *Human Relations*, 54 (11), 1387-1419.
- Peeters, M.C., Montgomery, A.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43-61.
- Pluut, H., Ilies, R., Su, R., Weng, Q. & Liang, A.X. (2022). How social stressors at work influence marital behaviors at home: an interpersonal model of work-family spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27 (1), 74-88.
- Rai, A. & Agarwal, U. (2016). Workplace bullying: a review and future research directions. *South Asian Journal of Management*, 23 (3), 27-56.

- Ren, S., Babalola, M.T., Ogbonnaya, 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.
- Samsudin, E.Z., Isahak, M. & Rampal, S. (2018). The prevalence, risk factors and outcomes of workplace bullying among junior doctors: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (6), 700-718.
- Sarwar, A., Bashir, S. & Karim Khan, A. (2019). Spillover of workplace bullying into family incivility: testing a mediated moderation model in a Time-Lagged study. *Journal of Interpersonal Violence*, 36 (17/18), 8092-8117.
- Schilpzand, P., De Pater, I.E. & Erez, A. (2016). Workplace incivility: a review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37 (1), S57-S88.
- Sharma, D. & Mishra, M. (2021). Family incivility and instigated workplace incivility: how and when does rudeness spill over from family to work? *Asia Pacific Journal of Management*, 1-29.
- Sheehan, M., McCabe, T.J. & Garavan, T.N. (2020). Workplace bullying and employee outcomes: a moderated mediated model. *The International Journal of Human Resource Management*, 31 (11), 1379-1416.
- Sirgy, M.J., Lee, D.J., Park, S., Joshanloo, M. & Kim, M. (2020). Work-family spillover and subjective wellbeing: the moderating role of coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2909-2929.
- Song, J., Gu, J., Wu, J. & Xu, S. (2019). Differential promotive voice-prohibitive voice relationships with employee performance: power distance orientation as a moderator. *Asia Pacific Journal of Management*, 36 (4), 1053-1077.
- 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), 545-565.
- Vella, S.A., Mayland, E., Schweickle, M.J., Sutcliffe, J.T., McEwan, D. & Swann, C. (2022). Psychological safety in sport: a systematic review and concept analysis. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1-24.
- Zheng, Y., Wu, C.H. & Graham, L. (2020). Work-to-non-work spillover: the impact of public service motivation and meaningfulness on outcomes in work and personal life domains. *Public Management Review*, 22 (4), 578-601.
- Zhu, W., Zhou, J., Lau, W. & Welch, S. (2020). How harmonious family encourages individuals to enter entrepreneurship: a view from conservation of resource theory. *International Journal of Conflict Management*, 31 (3), 333-351.
- Zhu, Y. & Li, D. (2015). Negative spillover impact of perceptions of organizational politics on workfamily conflict in China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43 (5), 705-714.