



## مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و انگیزش شغلی بین کارکنان با و بدون اعتیاد به بازی‌های اینترنتی

شروین جاودانی<sup>۱\*</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی صنعتی سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

\* ایمیل نویسنده مسئول: Shervin1897@gmail.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و انگیزش شغلی در میان کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و کارکنان فاقد این اعتیاد بود. پژوهش حاضر از نوع علی — مقایسه‌ای بود و جامعه آماری آن شامل کارکنان مرد شرکت مדיا تبلیغ در استان تهران بود. نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و در دو گروه ۱۰۰ نفره شامل کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و کارکنان فاقد اعتیاد قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اعتیاد به بازی‌های آنلاین وانگ و چانگ، فرم کوتاه پرسشنامه شخصیت نئو، پرسشنامه خلاقیت تورنس و پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های  $t$  مستقل، تحلیل واریانس تک‌متغیری و تحلیل واریانس چندمتغیری تحلیل شدند. نتایج آزمون  $t$  مستقل نشان داد که بین دو گروه از نظر وظیفه‌شناسی تفاوت معنادار وجود دارد، به طوری که مقدار  $t$  برابر با  $-۴.۶۹$  و سطح معناداری کمتر از  $۰.۰۰۱$  بود. همچنین، تفاوت دو گروه در روان‌رنجوری نیز معنادار بود و مقدار  $t$  برابر با  $۳.۸۵۶$  و سطح معناداری کمتر از  $۰.۰۰۱$  گزارش شد. در مقابل، تفاوت دو گروه در گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و سازگاری معنادار نبود. نتایج تحلیل واریانس نیز نشان داد که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بر وظیفه‌شناسی با  $F=۲۲.۰۴۰$  و  $\eta^2=۰.۱۰۰$  و بر روان‌رنجوری با  $F=۱۴.۸۷۰$  و  $\eta^2=۰.۰۷۰$  اثر معنادار دارد. همچنین تفاوت دو گروه در خلاقیت معنادار بود؛ نتایج آزمون  $t$  مقدار  $-۵.۶۹۸$  و نتایج تحلیل واریانس مقدار  $F=۳۲.۴۶۴$  و  $\eta^2=۰.۱۴۱$  را نشان داد. افزون بر این، انگیزش شغلی نیز بین دو گروه تفاوت معنادار داشت و نتایج آزمون  $t$  مقدار  $-۱۳.۲۶۶$  و تحلیل واریانس مقدار  $F=۱۷۵.۹۸۹$  و  $\eta^2=۰.۴۷۱$  را نشان داد. نتایج نشان داد که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی با کاهش وظیفه‌شناسی، خلاقیت و انگیزش شغلی و افزایش روان‌رنجوری در کارکنان همراه است، اما تفاوت معناداری در گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و سازگاری ایجاد نمی‌کند. بر این اساس، توجه سازمان‌ها به شناسایی نشانه‌های اعتیاد رفتاری و طراحی برنامه‌های آموزشی، مشاوره‌ای و روان‌شناختی برای پیشگیری و کاهش پیامدهای شغلی و روانی اعتیاد به بازی‌های اینترنتی ضروری است.

**کلیدواژه‌گان:** اعتیاد به بازی‌های اینترنتی، انگیزش شغلی، خلاقیت، ویژگی‌های شخصیتی، کارکنان

تاریخ ارسال: ۱ دی ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۳ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۲ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ چاپ نهایی: ۱ اردیبهشت ۱۴۰۶



**How to cite:** Javdani, S. (2027). A Comparative Study of Personality Traits, Creativity, and Job Motivation Among Employees With and Without Internet Gaming Addiction. *Training, Education, and Sustainable Development*, 5(1), 1-19.



© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## A Comparative Study of Personality Traits, Creativity, and Job Motivation Among Employees With and Without Internet Gaming Addiction

Shervin Javdani<sup>1\*</sup>

1. M.A. Student, Department of Industrial and Organizational Psychology, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran

\*Corresponding Author's Email: Shervin1897@gmail.com

### Abstract

This study aimed to compare personality traits, creativity, and job motivation among employees with and without internet gaming addiction. This causal-comparative study was conducted among male employees of Media Tabligh Company in Tehran Province. The sample consisted of 200 employees selected through convenience sampling and classified into two equal groups: 100 employees with internet gaming addiction and 100 employees without internet gaming addiction. Data were collected using the Whang and Chang Online Game Addiction Questionnaire, the NEO Five-Factor Inventory, the Torrance Creativity Questionnaire, and Herzberg's Job Motivation Questionnaire. Data analysis was performed using SPSS through independent-samples t-tests, univariate analysis of variance, and multivariate analysis of variance. The independent-samples t-test showed a significant difference between the two groups in conscientiousness,  $t(198)=-4.69$ ,  $p<.001$ , and neuroticism,  $t(198)=3.856$ ,  $p<.001$ . However, no significant group differences were found in openness to experience,  $t(198)=0.252$ ,  $p=.801$ , extraversion,  $t(198)=0.861$ ,  $p=.390$ , or agreeableness,  $t(198)=-0.047$ ,  $p=.962$ . The multivariate analysis of variance also confirmed significant effects of internet gaming addiction on conscientiousness,  $F=22.040$ ,  $\eta^2=.100$ , and neuroticism,  $F=14.870$ ,  $\eta^2=.070$ . Creativity differed significantly between the two groups, as indicated by the independent-samples t-test,  $t(198)=-5.698$ ,  $p<.001$ , and univariate analysis of variance,  $F=32.464$ ,  $\eta^2=.141$ . Job motivation also showed a statistically significant difference between the two groups,  $t(198)=-13.266$ ,  $p<.001$ , with the analysis of variance confirming a strong effect of internet gaming addiction on job motivation,  $F=175.989$ ,  $\eta^2=.471$ . The findings indicate that internet gaming addiction is associated with lower conscientiousness, creativity, and job motivation, as well as higher neuroticism among employees. In contrast, openness to experience, extraversion, and agreeableness did not differ significantly between employees with and without internet gaming addiction. These results highlight the need for organizations to identify behavioral addiction symptoms among employees and implement preventive, educational, counseling, and psychological interventions to reduce the occupational and mental health consequences of internet gaming addiction.

**Keywords:** *Internet Gaming Addiction, Job Motivation, Creativity, Personality Traits, Employees*

Submit Date: 22 December 2025

Revise Date: 03 May 2026

Accept Date: 10 May 2026

Initial Publish Date: 23 May 2026

Final Publish Date: 21 April 2027

در دهه‌های اخیر، گسترش فناوری‌های دیجیتال، افزایش دسترسی به اینترنت و نفوذ بازی‌های آنلاین در زندگی روزمره، الگوهای تازه‌ای از سرگرمی، تعامل اجتماعی، رقابت، یادگیری و حتی فرار روان‌شناختی از فشارهای زندگی را پدید آورده است. بازی‌های اینترنتی دیگر صرفاً فعالیتی تفریحی و محدود به اوقات فراغت تلقی نمی‌شوند، بلکه به بخشی از زیست‌جهان دیجیتال افراد تبدیل شده‌اند و می‌توانند بر ابعاد شناختی، هیجانی، اجتماعی و شغلی آنان اثر بگذارند. در این میان، زمانی که استفاده از بازی‌های اینترنتی از سطح سرگرمی کنترل‌شده فراتر رود و به صورت رفتار تکرارشونده، اجبارگونه و مختل‌کننده عملکرد فردی و اجتماعی ظاهر شود، می‌توان آن را در چارچوب اعتیاد رفتاری تحلیل کرد. پژوهش‌های مرتبط با اعتیاد به بازی‌های رایانه‌ای نشان داده‌اند که وابستگی افراطی به بازی می‌تواند با پیامدهایی همچون درگیری ذهنی مداوم، کاهش کنترل رفتاری، افت کیفیت روابط اجتماعی، تعارض با مسئولیت‌های روزمره و کاهش کارکردهای تحصیلی یا شغلی همراه باشد (Nazari & Amini-Manesh, 2015). از همین رو، در فضای سازمانی معاصر که بخش مهمی از نیروی انسانی با فناوری‌های دیجیتال سروکار دارد، بررسی اعتیاد به بازی‌های اینترنتی نه تنها از منظر روان‌شناسی سلامت، بلکه از منظر مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و بهره‌وری شغلی نیز اهمیت ویژه‌ای دارد.

اعتیاد به بازی‌های اینترنتی را می‌توان یکی از نمودهای جدید وابستگی رفتاری در عصر دیجیتال دانست؛ پدیده‌ای که در آن فرد به‌رغم آگاهی از پیامدهای منفی، همچنان درگیر بازی می‌ماند و زمان، انرژی و توجه قابل توجهی را به محیط مجازی اختصاص می‌دهد. مطالعات داخلی درباره اعتیاد به بازی‌های رایانه‌ای نشان داده‌اند که این پدیده با احساس تنهایی، ازخودبیگانگی و دشواری در تنظیم روابط اجتماعی ارتباط دارد (Pourabbas, 2018). از سوی دیگر، پژوهش‌هایی درباره اثرات بازی‌های رایانه‌ای بر نوجوانان نشان داده‌اند که استفاده افراطی یا خشونت‌آمیز از بازی‌ها می‌تواند با تغییرات هیجانی و رفتاری مانند پرخاشگری و کاهش کنترل تکانه همراه شود (Bahrami & Bahrami, 2013). همچنین مطالعاتی که عوامل پیش‌بینی‌کننده پرخاشگری در کاربران بازی‌های رایانه‌ای خشن را بررسی کرده‌اند، بر این نکته تأکید دارند که ویژگی‌های فردی، شرایط محیطی و شدت استفاده از بازی‌ها در شکل‌گیری پیامدهای روان‌شناختی آن نقش دارند (Shojaei et al., 2013). در همین راستا، ادبیات مربوط به اثرات بازی‌های ویدئویی و رایانه‌ای بر کودکان و نوجوانان نیز بیان می‌کند که بازی‌های دیجیتال می‌توانند هم جنبه‌های آموزشی و شناختی داشته باشند و هم در صورت مصرف افراطی، زمینه‌ساز اختلال در رفتار، تمرکز و تعامل اجتماعی شوند (Gunter, 2012). بنابراین، مسئله اصلی نه اصل بازی، بلکه الگوی استفاده، شدت وابستگی، میزان کنترل‌پذیری رفتار و پیامدهای آن برای کارکردهای واقعی فرد است.

یکی از مهم‌ترین حوزه‌هایی که می‌تواند تحت تأثیر اعتیاد به بازی‌های اینترنتی قرار گیرد، محیط کار و عملکرد کارکنان است. سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود به کارکنانی نیاز دارند که از تمرکز، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، انگیزش و توانایی تعامل مؤثر برخوردار باشند. با این حال، استفاده افراطی از اینترنت، تلفن همراه و بازی‌های دیجیتال می‌تواند با افزایش استرس، کاهش تمرکز و افت عملکرد شغلی همراه شود (Abbasi & Kargar, 2020). در محیط‌های کاری، اعتیاد به بازی می‌تواند موجب کاهش کیفیت انجام وظایف، تأخیر در اجرای مسئولیت‌ها، کاهش حضور ذهن، افت تعامل حرفه‌ای و کاهش تعلق به اهداف سازمانی شود. اهمیت این موضوع زمانی بیشتر می‌شود که بدانیم ساختارهای سازمانی جدید، به‌ویژه در شرکت‌های تبلیغاتی، رسانه‌ای و فناوری‌محور، بیش از پیش بر نوآوری، سرعت عمل، خلاقیت و انگیزش کارکنان تکیه دارند. از این رو، اگر کارکنان درگیر الگوهای اعتیادگونه بازی‌های اینترنتی شوند، نه تنها سلامت روانی آنان، بلکه کیفیت عملکرد سازمانی نیز ممکن است آسیب ببیند. حتی برخی آثار جدید در حوزه مسئولیت مدنی تولیدکنندگان و عرضه‌کنندگان بازی‌های رایانه‌ای خطرآفرین نشان می‌دهد که پیامدهای بازی‌های دیجیتال صرفاً فردی نیست و می‌تواند ابعاد اجتماعی، حقوقی و نهادی نیز پیدا کند (Najmoddini, 2024).

در تبیین چرایی گرایش برخی افراد به اعتیاد به بازی‌های اینترنتی، ویژگی‌های شخصیتی جایگاه مهمی دارند. شخصیت مجموعه‌ای نسبتاً پایدار از الگوهای فکری، هیجانی و رفتاری است که نحوه واکنش فرد به موقعیت‌های مختلف را تعیین می‌کند. مدل پنج‌عاملی شخصیت، شامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، سازگاری و وظیفه‌شناسی، یکی از پرکاربردترین چارچوب‌ها برای فهم تفاوت‌های فردی است (McCrae & Allik, 2022). این مدل در فرهنگ‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته و نشان داده است که ابعاد اصلی شخصیت می‌توانند بسیاری از تفاوت‌های رفتاری، هیجانی و اجتماعی افراد را توضیح دهند. در ایران نیز رویکردهای نوین ارزیابی شخصیت و کاربرد آزمون‌های شخصیتی، به‌ویژه در زمینه سنجش ویژگی‌های پنج‌گانه، مورد توجه قرار گرفته‌اند (Garousi Farshi, 2019). همچنین پژوهش‌هایی درباره نقش صفات پنج‌گانه شخصیت در پیش‌بینی پیامدهای تحصیلی و رفتاری نشان داده‌اند که این صفات می‌توانند با پشتکار، موفقیت، سازگاری و توانایی کنترل رفتار رابطه داشته باشند (Atashrouz, 2017). بر این اساس، بررسی تفاوت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و کارکنان فاقد آن می‌تواند به درک بهتر زمینه‌های فردی این رفتار کمک کند.

در میان ابعاد شخصیت، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری بیش از سایر صفات با رفتارهای اعتیادگونه مرتبط دانسته شده‌اند. وظیفه‌شناسی با نظم، مسئولیت‌پذیری، پشتکار، خودکنترلی و هدف‌مندی ارتباط دارد؛ بنابراین انتظار می‌رود افرادی که در این صفت نمره پایین‌تری دارند، در کنترل زمان، مقاومت در برابر پاداش‌های فوری و پایبندی به مسئولیت‌های شغلی با دشواری بیشتری مواجه شوند. در مقابل، روان‌رنجوری با اضطراب، ناپایداری هیجانی، حساسیت به استرس و گرایش به تجربه هیجان‌های منفی همراه است و می‌تواند فرد را به سمت رفتارهای جبرانی یا گریز از واقعیت سوق دهد. پژوهش‌های جدید درباره ویژگی‌های شخصیتی و اعتیاد به بازی آنلاین نشان داده‌اند که روان‌رنجوری با اعتیاد به بازی رابطه مثبت دارد و سلامت روان می‌تواند در این رابطه نقش میانجی ایفا کند (Farooq & Tariq, 2025). همچنین پژوهش انجام‌شده بر کارکنان مؤسسات مالی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی، به‌ویژه ثبات هیجانی و توافق‌پذیری، با اعتیاد به اینترنت ارتباط دارند (Yin Shin & Rofaie, 2019). از سوی دیگر، مطالعات مربوط به پیوند ابعاد پنج‌گانه شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهند که صفات شخصیتی می‌توانند بر رفتارهای کاری، همکاری، مسئولیت‌پذیری و مشارکت سازمانی اثر بگذارند (Kumar et al., 2020). بنابراین، در محیط کار، اعتیاد به بازی‌های اینترنتی را باید در پیوند با ساختار شخصیتی و ظرفیت‌های خودتنظیمی افراد تحلیل کرد.

بعد مهم دیگر در این زمینه، خلاقیت است. خلاقیت در سازمان‌های امروزی یکی از منابع اصلی مزیت رقابتی، نوآوری، حل مسئله و سازگاری با تغییرات محیطی است. کارکنان خلاق می‌توانند راه‌حل‌های نو برای مسائل پیچیده ارائه دهند، فرصت‌های جدید را شناسایی کنند و در فرایند توسعه سازمان نقش فعالی داشته باشند. مطالعات مرتبط با رفتار نوآورانه نشان داده‌اند که توانایی حل مسئله در شکل‌گیری رفتار نوآورانه و تشخیص فرصت نقش اساسی دارد (Kim et al., 2023). همچنین پژوهش‌هایی که خلاقیت ادراک‌شده و استفاده از رسانه‌های اجتماعی را در پیش‌بینی قصد کارآفرینانه بررسی کرده‌اند، نشان می‌دهند که خلاقیت می‌تواند نقش مهمی در جهت‌گیری‌های نوآورانه و کارآفرینانه افراد داشته باشد (Abdelfattah et al., 2022). در سطح سازمانی نیز خلاقیت مدیران و منابع انسانی با انگیزش شغلی و شایسته‌سالاری مرتبط دانسته شده و به‌عنوان عاملی مؤثر در ارتقای عملکرد نیروی انسانی معرفی شده است (Mohammadi, 2024). باین حال، اعتیاد به بازی‌های رایانه‌ای ممکن است با اشغال زمان آزاد، کاهش تفکر تأملی، عادت دادن ذهن به پاداش‌های سریع و محدود کردن مواجهه با چالش‌های واقعی، ظرفیت خلاقیت را تضعیف کند.

رابطه بازی‌های اینترنتی و خلاقیت رابطه‌ای ساده و یک‌سویه نیست. برخی بازی‌ها می‌توانند مهارت‌هایی مانند سرعت پردازش، هماهنگی دیداری - حرکتی، حل مسئله و تخیل را تحریک کنند؛ اما هنگامی که استفاده از بازی حالت اعتیادگونه پیدا می‌کند، پیامدها می‌تواند کاملاً متفاوت باشد. پژوهش‌های داخلی درباره تأثیر اعتیاد به بازی‌های رایانه‌ای بر خلاقیت و نیت کارآفرینی نشان داده‌اند که وابستگی افراطی به بازی می‌تواند با کاهش خلاقیت و افت جهت‌گیری‌های کارآفرینانه همراه باشد (Fallah Tafti et al., 2020). این یافته از نظر نظری نیز قابل تبیین است؛ زیرا خلاقیت نیازمند تمرکز، آرامش ذهنی، فرصت برای تفکر واگرا، تعامل با مسائل واقعی و توانایی تأخیر در پاداش است. در

حالی که بازی‌های اعتیادآور معمولاً فرد را در چرخه‌ای از تحریک فوری، رقابت مستمر، پاداش سریع و درگیری ذهنی مداوم قرار می‌دهند. چنین وضعیتی ممکن است ظرفیت فرد برای تولید ایده‌های نو و پرداختن به مسائل پیچیده شغلی را کاهش دهد. از این رو، در محیط‌های کاری خلاق محور، بررسی تفاوت خلاقیت کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و کارکنان فاقد آن اهمیت عملی و نظری فراوانی دارد.

انگیزش شغلی سومین متغیر کلیدی در تحلیل پیامدهای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی در میان کارکنان است. انگیزش نیروی محرکه‌ای است که رفتار فرد را جهت می‌دهد، شدت می‌بخشد و تداوم می‌بخشد. در روان‌شناسی یادگیری و آموزش، انگیزش به‌عنوان عاملی اساسی در شکل‌دهی به رفتار، کوشش، پشتکار و جهت‌گیری فرد به سوی هدف شناخته می‌شود (Seif, 2022). همچنین در ادبیات انگیزش و یادگیری، بر نقش عوامل شناختی، هیجانی و محیطی در برانگیختن رفتار تأکید شده است (Kaveh, 2020). در سازمان‌ها، انگیزش شغلی تعیین می‌کند که کارکنان تا چه اندازه برای انجام وظایف، پیشرفت، همکاری، پذیرش مسئولیت و مشارکت در اهداف سازمانی آمادگی دارند. به همین دلیل، عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان همواره در کانون توجه مدیریت منابع انسانی قرار داشته‌اند. پژوهش‌های مربوط به عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی نشان داده‌اند که مؤلفه‌هایی مانند شناخت و قدردانی، شرایط کاری، روابط حرفه‌ای، امنیت شغلی و فرصت‌های رشد در شکل‌گیری انگیزش نقش دارند (Bakhshi Aliabad et al., 2004). همچنین بررسی عوامل انگیزشی در محیط‌های شغلی مختلف نشان می‌دهد که انگیزش شغلی تحت تأثیر ترکیبی از عوامل درونی و بیرونی قرار دارد (Darchini, 2015).

در نظریه‌ها و مطالعات مدیریت، انگیزش شغلی با بهره‌وری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت عملکرد پیوند مستقیم دارد. منابع کلاسیک مدیریت سازمانی بر این نکته تأکید دارند که نیروی انسانی بدون انگیزش کافی نمی‌تواند به صورت مؤثر در جهت اهداف سازمانی حرکت کند (Najaf Beigi, 2014). مطالعات جدیدتر نیز نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی می‌تواند بر انگیزش و رضایت شغلی اثر بگذارد و محیط کاری حمایتی، عادلانه و هدفمند می‌تواند انگیزش کارکنان را افزایش دهد (Khosravi & Ashtijoo, 2024). همچنین بررسی عوامل انگیزش شغلی در پژوهش‌های اخیر بر اهمیت شرایط کاری، روابط سازمانی، نظام پاداش، امنیت شغلی و ادراک کارکنان از ارزش کار خود تأکید کرده است (Shahabadi & Hosseinzadeh Yousefabad, 2024). در این چارچوب، اعتیاد به بازی‌های اینترنتی می‌تواند با ایجاد تعارض میان پاداش‌های فوری دنیای بازی و پاداش‌های تدریجی دنیای کار، انگیزش شغلی را تضعیف کند. فردی که به بازی وابسته می‌شود، ممکن است بخشی از انرژی روانی و انگیزشی خود را به موفقیت‌های مجازی اختصاص دهد و در نتیجه نسبت به وظایف واقعی، پیشرفت شغلی و تعامل حرفه‌ای حساسیت کمتری نشان دهد.

از منظر روان‌شناسی سازمانی، اعتیاد به بازی‌های اینترنتی می‌تواند از چند مسیر بر انگیزش شغلی و عملکرد کارکنان اثر بگذارد. نخست، این اعتیاد می‌تواند زمان و انرژی فرد را کاهش دهد و موجب خستگی، کم‌خوابی و افت تمرکز شود. دوم، می‌تواند اولویت‌های فرد را جابه‌جا کند و پاداش‌های فوری بازی را بر اهداف بلندمدت شغلی ترجیح دهد. سوم، می‌تواند با افزایش استرس و ناپایداری هیجانی، توان فرد برای مشارکت مؤثر در محیط کار را کاهش دهد. چهارم، ممکن است روابط اجتماعی و همکاری تیمی را مختل کند، به‌ویژه هنگامی که فرد بیشتر به تعاملات مجازی و فضای بازی وابسته می‌شود. بررسی اثر اعتیاد به اینترنت و تلفن همراه بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش استرس نشان می‌دهد که وابستگی‌های دیجیتال می‌توانند با کاهش عملکرد و افزایش فشار روانی در محیط کار ارتباط داشته باشند (Abbasi & Kargar, 2020). بنابراین، اعتیاد به بازی‌های اینترنتی را باید نه صرفاً یک عادت فردی، بلکه عاملی بالقوه در کاهش کارکرد شغلی، افت خلاقیت، تضعیف انگیزش و تغییر الگوهای رفتاری کارکنان دانست.

با توجه به آنچه گفته شد، بررسی هم‌زمان ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و انگیزش شغلی در کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و کارکنان فاقد آن می‌تواند خلأ مهمی را در ادبیات روان‌شناسی کار و رفتار سازمانی پوشش دهد. بسیاری از پژوهش‌های پیشین بر اعتیاد اینترنتی، بازی‌های رایانه‌ای، پیامدهای هیجانی یا پیامدهای تحصیلی تمرکز کرده‌اند، اما مطالعه این پدیده در محیط کار و در ارتباط با سه متغیر بنیادین شخصیت، خلاقیت و انگیزش شغلی از اهمیت خاصی برخوردار است. ویژگی‌های شخصیتی نشان می‌دهند که چه کسانی ممکن

است بیشتر در معرض اعتیاد رفتاری قرار گیرند؛ خلاقیت نشان می‌دهد که این اعتیاد چگونه ممکن است توان نوآورانه و حل مسئله کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد؛ و انگیزش شغلی نشان می‌دهد که پیامدهای آن چگونه می‌تواند به عملکرد و بهره‌وری سازمانی منتقل شود. از این رو، مطالعه حاضر می‌تواند هم از نظر نظری به گسترش دانش درباره پیامدهای روان‌شناختی و سازمانی اعتیاد به بازی‌های اینترنتی کمک کند و هم از نظر کاربردی برای مدیران منابع انسانی، مشاوران سازمانی و متخصصان سلامت روان راهگشا باشد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و انگیزش شغلی در کارکنان با و بدون اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بود.

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های علی-مقایسه‌ای بوده و روش گردآوری داده‌ها به صورت میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارمندان شرکت مدیا تبلیغ مستقر در استان تهران است که براساس آخرین آمار تعداد کل کارمندان مرد ۱۵۰۰ نفر می‌باشند. به منظور بررسی متغیرهای مورد نظر در میان کارکنان شرکت «مدیا تبلیغ»، با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان مرد که در زمان اجرای پژوهش در محل شرکت حضور داشتند و تمایل به همکاری در مطالعه داشتند، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی است، و از چهار پرسشنامه زیر برای گردآوری داده‌ها استفاده گردید:

**الف) پرسشنامه اعتیاد به بازی‌های آنلاین:** این پرسشنامه توسط وانگ و چانگ<sup>۱</sup> با ایجاد تغییراتی در پرسشنامه اعتیاد اینترنتی یانگ در سال ۲۰۰۲ ساخته شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ گویه است که بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) طراحی شده‌اند. گویه‌ها رفتارها، افکار و احساسات مرتبط با استفاده افراطی از بازی‌های اینترنتی را ارزیابی می‌کنند؛ از جمله اشتغال ذهنی، ناتوانی در کنترل زمان بازی، تأثیر بر روابط اجتماعی و عملکرد شغلی یا تحصیلی. ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار توسط وانگ و چانگ، ۰.۹ گزارش داده شد. یون و همکاران، برای بررسی روایی همگرا، همبستگی بین نمره‌های این پرسشنامه و پرسشنامه اعتیاد به اینترنت را محاسبه و همبستگی بالایی  $r = 0.71$  را بین دو ابزار گزارش کردند. همچنین پایایی این آزمون را ۰.۸۸ گزارش نمودند. در مطالعه نظری و آمینی‌منش (۱۳۹۴) آلفای کرونباخ ۰.۸۵ به دست آمد که نشان می‌دهد ابزار از همسانی درونی قابل قبولی برخوردار است. در پژوهش نظری برای بررسی روایی همزمان پرسشنامه از بررسی همبستگی نمره کل حاصل از آن و متغیرهای عزت نفس، اضطراب و افسردگی استفاده شد که نتایج آن نشان داد که همبستگی نمره کل اعتیاد به بازی‌های رایانه‌ای با متغیرهای اضطراب، افسردگی و تعداد ساعات بازی در هفته، مثبت و معنادار است که نشان دهنده روایی همگرایی مناسب ابزار است.

**ب) پرسشنامه ویژگی‌های شخصیت نئو (NEU-FFI):** فرم کوتاه پرسشنامه NEO به نام (NEO-FFI) یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود. پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است. اعتبار درازمدت این پرسشنامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس‌های روان‌آزردگی خویی، برون‌گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضرایب اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش‌های شخصی و نیز در گزارش‌های زوجها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و باوجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۳ به نقل از گروسی فرشی، ۱۳۹۸). در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروسی فرشی (۱۳۹۸) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌آزردگی خویی، برون‌گرایی، باز بودن، سازگاری و باوجدانی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این

<sup>1</sup> Whang & Chang

آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی (S) و فرم ارزیابی مشاهده گر (R)، استفاده شد، که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود. (گروسی فرشی، ۱۳۹۸). در پژوهش آتش روز (۱۳۸۶) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ۵ صفت: روان آزرده‌گی خویی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد.

**ج) پرسشنامه استاندارد خلاقیت تورنس:** پرسشنامه خلاقیت تورنس یکی از معتبرترین ابزارهای سنجش خلاقیت در روان‌شناسی است که توسط پل تورنس طراحی شده و در ایران نیز نسخه‌ی استاندارد توسط دکتر عابدی بومی‌سازی شده است. این پرسشنامه به‌طور خاص برای ارزیابی ابعاد مختلف خلاقیت در افراد طراحی شده و در محیط‌های آموزشی، سازمانی و پژوهشی کاربرد گسترده‌ای دارد. این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال است که خلاقیت را در چهار بعد سیالی، ابتکار، انعطاف و بسط را مورد سنجش قرار می‌دهد. دامنه نمره کل خلاقیت هر آزمودنی بین ۰ تا ۱۲۰ خواهد بود. عابدی (۱۳۷۲) ضریب پایایی بخش سیالی ۰/۸۵، ابتکار ۰/۸۲، انعطاف پذیری ۰/۸۴ و بسط ۰/۸۰ بدست آورد. ضریب همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده آزمون‌های سیالی، انعطاف پذیری، ابتکار و بسط روی ۲۲۷۰ اسپانیایی به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۶، ۰/۶۱ و ۰/۶۱ به دست آمد (آزمندی، ویلا و عابدی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶).

**د) پرسشنامه انگیزه شغلی:** پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه دو دسته عوامل درونی (ذهنی) که شامل شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، استقلال و مسؤلیت، موفقیت و ارتقای شغلی و عوامل بیرونی (بهداشتی) که شامل حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط با اطرافیان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت مسؤولین) را مورد سنجش قرار می‌دهد، پرسشنامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. ضرایب پایایی مولفه‌های پژوهش دارچینی به این شرح است: شناخت و قدردانی ۰/۷۷۸، پیشرفت و توسعه شغلی ۰/۷۹۸، ماهیت کار ۰/۸۴۲، استقلال و مسؤولیت ۰/۷۴۳، موفقیت و ارتقای شغلی ۰/۸۴۲ و عوامل بیرونی (بهداشتی) که شامل حقوق و دستمزد ۰/۷۹۸، خط مشی حاکم بر محیط کار ۰/۷۲۲، نحوه ارتباط با اطرافیان ۰/۷۵۶، امنیت شغلی ۰/۷۴۹، شرایط محیط کار ۰/۷۱۸ و نحوه سرپرستی و نظارت مسؤولین ۰/۷۴۰. در مطالعه دارچینی (۱۳۹۴) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و مورد تایید قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار، در سطح آمار استنباطی از آزمون شاپیرو-ویلک به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، از آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌ها استفاده شد، و سطح معنی‌داری در آزمون‌های فوق‌الذکر از ۰/۰۵ بزرگ‌تر بود، لذا می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نمرات متغیرهای وابسته نرمال است ( $P > 0.05$ ). به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های t مستقل و تحلیل واریانس تک متغیره و چندمتغیره استفاده شد.

## یافته‌ها

یافته‌های دموگرافیک نشان داد که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بیشتر در رده‌های سنی پایین‌تر (۳۰-۲۵ و ۳۰-۳۵) مشاهده می‌شود و هرچه سن افراد افزایش می‌یابد، تعداد افراد دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی کاهش پیدا می‌کند. بیشترین افراد دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی در گروه دارای مدرک کارشناسی قرار دارند (۶۲٪)، افراد دارای فوق دیپلم نیز سهم قابل توجهی دارند (۲۳٪)، تنها ۱۵٪ از افراد دارای اعتیاد

<sup>1</sup> Auzmendi., Villa., & Abedi

دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد سهم بیشتری در گروه بدون اعتیاد دارند (۲۳٪ در برابر ۱۵٪ در گروه معتادان). افراد دارای فوق دیپلم کمترین سهم را در گروه بدون اعتیاد دارند (۱۷٪). جدول شماره (۱) میانگین و انحراف معیار انگیزش شغلی، خلاقیت و ویژگی‌های شخصیتی دو گروه با اعتیاد به بازی اینترنتی و بدون اعتیاد را به تفکیک نشان داده است.

جدول ۱- مشخصه‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک دو گروه با و بدون اعتیاد به بازی‌های اینترنتی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
انگیزش شغلی	با	۶۹/۲۸	۱۲۱/۰۰	۴۰/۰۰
	بدون	۱۲۵/۱۵	۳۹/۱۹	۵۸/۰۰
خلاقیت	با	۶۷/۳۸	۱۲۰/۰۰	۴۰/۰۰
	بدون	۸۰/۵۰	۱۴/۷۷	۵۰/۰۰
وظیفه شناسی	با	۲۵/۹۰	۴۸/۰۰	۷/۰۰
	بدون	۳۴/۷۱	۱۱/۷۳	۱۰/۰۰
گشودگی	با	۲۷/۰۸	۴۸/۰۰	۷/۰۰
	بدون	۲۶/۶۲	۱۱/۷۶	۸/۰۰
برونگرایی	با	۳۱/۹۹	۴۸/۰۰	۸/۰۰
	بدون	۳۰/۵۵	۱۲/۰۶	۸/۰۰
سازگاری	با	۲۹/۱۵۰	۴۸/۰۰	۸/۰۰
	بدون	۲۹/۲۳	۱۲/۳۶	۸/۰۰
روان نژندی	با	۳۳/۰۵	۴۸/۰۰	۱۰/۰۰
	بدون	۲۶/۵۳	۱۱/۸۷	۹/۰۰

براساس نتایج جدول شماره (۲) آزمون نمونه‌های مستقل تحلیل داده‌ها برای هر یک از ویژگی‌های شخصیتی به این شرح است: وظیفه‌شناسی با مقدار معناداری برابر با ۰/۰۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ است. این تفاوت از نظر آماری معنادار است. به عبارت دیگر، بین سطح وظیفه‌شناسی افراد دارای اعتیاد و افراد فاقد اعتیاد، تفاوت قابل توجهی وجود دارد.

مقدار معناداری تجربه/گشودگی برابر با ۰/۸۰۱ است که بسیار بزرگتر از ۰/۰۵ است. این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست. یعنی تفاوت قابل توجهی در سطح گشودگی بین دو گروه وجود ندارد. مقدار معناداری برونگرایی برابر با ۰/۳۹۰ است که بزرگتر از ۰/۰۵ است. این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست. یعنی تفاوت قابل توجهی در سطح برونگرایی بین دو گروه وجود ندارد. مقدار معناداری سازگاری برابر با ۰/۹۶۲ است که بسیار بزرگتر از ۰/۰۵ است. این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست. مقدار معناداری روان‌رنجوری برابر با ۰/۰۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ است. این تفاوت از نظر آماری معنادار است. به عبارت دیگر، بین سطح روان‌رنجوری افراد دارای اعتیاد و افراد فاقد اعتیاد، تفاوت قابل توجهی وجود دارد. نتایج این آزمون نشان می‌دهد که بین وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری افراد دارای اعتیاد و افراد فاقد اعتیاد به بازی‌های اینترنتی، تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون t برای نمونه‌های مستقل ویژگی‌های شخصیتی

ت	آزمون t برای نمونه‌های مستقل		اختلاف میانگین	خطای استاندارد	بازه اطمینان ۹۵٪	
	df	سطح معناداری			پایین‌ترین	بالا‌ترین
وظیفه شناسی	۱۹۸	۰/۰۰۰	-۸/۸۱	۱/۸۷	-۱۲/۵۱	-۵/۱۰۹
تجربه	۱۹۸	۰/۸۰۱	۰/۴۶۰	۱/۸۲	-۳/۱۴۰	۴/۰۶
برونگرایی	۱۹۸	۰/۳۹۰	۱/۴۴	۱/۶۷	-۱/۸۵	۴/۷۳
سازگاری	۱۹۸	۰/۹۶۲	-۰/۰۸۰	۱/۶۹	-۳/۴۲	۳/۲۶
روان‌نژندی	۱۹۸	۰/۰۰۰	۶/۵۲	۱/۶۹	۳/۱۸۵	۹/۸۵

جدول شماره (۳) نتایج تحلیل واریانس تأثیرمتغیرمستقل اعتیاد به بازی اینترنتی را برمتغیر وابسته (ویژگی‌های شخصیتی) بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد سطح معناداری وظیفه‌شناسی ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر است. این نتیجه نشان می‌دهد که تأثیر اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بر وظیفه‌شناسی از لحاظ آماری معنادار است. مقدار F برابر با ۲۲/۰۴۰ است که یک مقدار بزرگ و تأییدکننده معناداری تأثیر است. اندازه اثر مقدار ۰/۱۰۰ نشان می‌دهد که حدود ۱۰٪ از واریانس در نمره وظیفه‌شناسی توسط اعتیاد به بازی اینترنتی توضیح داده می‌شود. این یک اندازه اثر متوسط در نظر گرفته می‌شود. سطح معناداری گشودگی به تجربه مقدار ۰/۸۰۱ است که از ۰/۰۵ بسیار بزرگ‌تر است. این نشان می‌دهد که تأثیر اعتیاد بر گشودگی از لحاظ آماری معنادار نیست. سازگاری با مقدار معناداری ۰/۹۶۲ است که از ۰/۰۵ بسیار بزرگ‌تر است. این نشان می‌دهد که تأثیر اعتیاد بر سازگاری از لحاظ آماری معنادار نیست. مقدار معناداری روان‌رنجوری ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کمتر است. این نشان می‌دهد که تأثیر اعتیاد بر روان‌رنجوری از لحاظ آماری معنادار است. مقدار F برابر با ۱۴/۸۷۰ است که یک مقدار قابل توجه است. اندازه اثر مقدار ۰/۰۷۰ نشان می‌دهد که حدود ۷٪ از واریانس در نمره روان‌رنجوری توسط اعتیاد به بازی توضیح داده می‌شود. این یک اندازه اثر متوسط در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری ویژگی‌های شخصیتی

متغیر وابسته	مجموع	Df	میانگین	F	سطح معناداری	ضریب اثر
اعتیاد به بازی	۳۸۸۰/۸۰۵	۱	۳۸۸۰/۸۰۵	۲۲/۰۴۰	۰/۰۰۰	۰/۱۰۰
اینترنتی	۱۰/۵۸۰	۱	۱۰/۵۸۰	۰/۰۶۳	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰
برونگرایی	۱۰۳/۶۸۰	۱	۱۰۳/۶۸۰	۰/۷۴۲	۰/۳۹۰	۰/۰۰۴
سازگاری	۰/۳۲۰	۱	۰/۳۲۰	۰/۰۰۲	۰/۹۶۲	۰/۰۰۰
روان‌زندگی	۲۱۲۵/۵۲۰	۱	۲۱۲۵/۵۲۰	۱۴/۸۷۰	۰/۰۰۰	۰/۰۷۰
خطا	۳۴۸۶۳/۵۹۰	۱۹۸	۱۷۶/۰۷۹			
گشودگی به تجربه	۳۳۰۰۲/۹۲۰	۱۹۸	۱۶۶/۶۸۱			
برونگرایی	۲۷۶۶۵/۷۴۰	۱۹۸	۱۳۹/۷۲۶			
سازگاری	۲۸۵۱۴/۴۶۰	۱۹۸	۱۴۴/۰۱۲			
روان‌زندگی	۲۸۳۰۱/۶۶۰	۱۹۸	۱۴۲/۹۳۸			
کل	۲۲۲۴۲۳/۰۰۰	۲۰۰				
گشودگی به تجربه	۱۷۷۱۹۸/۰۰۰	۲۰۰				
برونگرایی	۲۲۳۳۳۲/۰۰۰	۲۰۰				
سازگاری	۱۹۸۹۲۶/۰۰۰	۲۰۰				
روان‌زندگی	۲۰۷۹۱۶/۰۰۰	۲۰۰				

نتایج جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که مقدار سطح معناداری دوطرفه برای آزمون T برابر با ۰/۰۰۰ است. از آنجایی که ۰/۰۰۰ کوچکتر از سطح آلفای ۰/۰۵ است، در نتیجه این اختلاف از نظر آماری معنادار است. به عبارتی بین میانگین نمرات خلاقیت دو گروه، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار اختلاف میانگین برابر با ۱۳/۱۲۰۰۰- است که نشان‌دهنده میزان اختلاف میانگین بین دو گروه است. فاصله اطمینان ۹۵ درصدی برای این اختلاف از ۱۷/۶۶۰۹۰- تا ۸/۵۷۹۱۰- است. از آنجا که این فاصله اطمینان شامل عدد صفر نیست، این نتیجه معناداری اختلاف را تأیید می‌کند. با توجه به نتایج آماری، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪، تفاوت آماری معناداری در نمرات خلاقیت بین دو گروه مورد مطالعه وجود دارد.

## جدول ۴- نتایج آزمون t برای نمونه‌های مستقل خلایقیت

آزمون t برای نمونه‌های مستقل		خطای		اختلاف میانگین	سطح معناداری	df	t		
بازه اطمینان ۰/۹۵	پایین ترین	استاندارد	میانگین	خطای	میانگین			برابری واریانس	خلایقیت
-۸/۵۷۹	-۱۷/۶۶۰	۲/۳۰۲	-۱۳/۱۲۰۰	۰/۰۰۰	۱۹۸	-۵/۶۹۸	۱۹۸	برابری واریانس	خلایقیت
-۸/۵۷۸	-۱۷/۶۶	۲/۳۰۲	-۱۳/۱۲۰۰	۰/۰۰۰	۱۹۱/۹۹۶	۵/۶۹۸	۱۹۱/۹۹۶	نابرابری واریانس	خلایقیت

نتایج جدول شماره (۵) تحلیل واریانس نشان می‌دهد مقدار (سطح معناداری) برابر با ۰/۰۰۰ است. از آنجایی که ۰/۰۰۰ کوچکتر از سطح آلفای ۰/۰۵ است، مدل کلی از نظر آماری معنادار است. به عبارتی متغیر مستقل اعتیاد به بازی‌های اینترنتی تأثیر معناداری بر خلایقیت دارد. مقدار F (آماره F) برای متغیر اعتیاد به بازی‌های اینترنتی برابر با ۳۲/۴۶۴ است. ضریب اتا برابر با ۰/۱۴۱ است. نشان می‌دهد که تقریباً ۱۴/۱٪ از واریانس در نمرات خلایقیت توسط متغیر اعتیاد به بازی‌های اینترنتی توضیح داده می‌شود. بر اساس نتایج تحلیل واریانس، می‌توان نتیجه گرفت که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی تأثیر آماری بسیار معناداری بر خلایقیت دارد. به طور خاص، حدود ۱۴/۱٪ از واریانس در نمرات خلایقیت توسط متغیر اعتیاد توضیح داده می‌شود.

## جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل واریانس تک متغیری خلایقیت

منبع	مجموع	Df	میانگین	F	سطح معناداری	ضریب اثر
اعتیاد به بازی اینترنتی	۸۶۰۶/۷۲۰	۱	۸۶۰۶/۷۲۰	۳۲/۴۶۴	۰/۰۰۰	۰/۱۴۱
خطا	۵۲۴۹۲/۵۶۰	۱۹۸	۲۶۵/۱۱۴			
کل	۱۱۵۴۵۲۴/۰۰۰	۲۰۰				

نتایج جدول شماره (۶) نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری دوطرفه برای آزمون T برابر با ۰/۰۰۰ است. از آنجایی که ۰/۰۰۰ بسیار کوچکتر از سطح آلفای ۰/۰۵ است، فرضیه صفر (مبنی بر برابر بودن میانگین‌ها) رد می‌شود. این نتیجه نشان می‌دهد که تفاوت آماری معناداری بین میانگین نمرات انگیزش شغلی دو گروه وجود دارد. مقدار اختلاف میانگین برابر با ۵۵/۸۷۰ است که نشان‌دهنده تفاوت میانگین دو گروه است. فاصله اطمینان ۹۵ درصدی برای این اختلاف از ۶۴/۲۰ تا ۴۷/۵۳- است. از آنجا که این فاصله شامل عدد صفر نیست، نتیجه معنادار بودن اختلاف میانگین‌ها را تأیید می‌کند. بر اساس نتایج هر دو آزمون، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵٪، بین میانگین نمرات انگیزش شغلی دو گروه مورد مطالعه، تفاوت آماری بسیار معناداری وجود دارد.

## جدول ۶- نتایج آزمون t برای نمونه‌های مستقل انگیزش شغلی

آزمون t برای نمونه‌های مستقل		خطای		اختلاف میانگین	سطح معناداری	df	t		
بازه اطمینان ۰/۹۵	پایین ترین	استاندارد	میانگین	خطای	میانگین			برابری واریانس	انگیزش شغلی
-۴۷/۵۶	-۶۴/۱۷۵	۴/۲۱۱	-۵۵/۸۷	۰/۰۰۰	۱۹۸	-۱۳/۲۶۶	-۱۳/۲۶۶	برابری واریانس	انگیزش شغلی
-۴۷/۵۳۷	-۶۴/۲۰۲	۴/۲۱۱	-۵۵/۸۷	۰/۰۰۰	۱۲۸/۸۳۵	-۱۳/۲۶۶	-۱۳/۲۶۶	نابرابری واریانس	انگیزش شغلی

جدول شماره (۷) نتایج یک تحلیل واریانس را برای بررسی تأثیر متغیر مستقل اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بر متغیر وابسته انگیزش شغلی نشان می‌دهد. سطح معناداری (Sig.) برای ردیف اعتیاد به بازی‌های اینترنتی برابر با ۰/۰۰۰ است. از آنجایی که این مقدار بسیار کوچکتر از سطح معناداری معمول (۰/۰۵) است، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بر انگیزش شغلی از نظر آماری بسیار معنادار است. مقدار F برابر با ۱۷۵/۹۸۹ است. این مقدار بالا، همراه با سطح معناداری بسیار پایین، مؤید وجود یک تأثیر قوی و معنادار است. ضریب اثر برابر با ۰/۴۷۱ است. این مقدار نشان می‌دهد که تقریباً ۴۷/۱٪ از تغییرات (واریانس) در نمرات انگیزش شغلی، توسط متغیر اعتیاد به

بازی‌های اینترنتی قابل توضیح است. این مقدار بالا، نشان‌دهنده یک اندازه اثر بسیار قوی است. بر اساس نتایج تحلیل واریانس، یک رابطه معنادار و قوی بین اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و انگیزش شغلی وجود دارد. اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بیش از ۴۷٪ از تفاوت‌های مشاهده‌شده در انگیزش شغلی را توضیح می‌دهد.

جدول ۷- نتایج آزمون تحلیل واریانس تک متغیری انگیزش شغلی

منبع	مجموع	Df	میانگین	F	سطح معناداری	ضریب اثر
اعتیاد به بازی‌های اینترنتی	۱۵۶۰۷۲/۸۴۵	۱	۱۵۶۰۷۲/۸۴۵	۱۷۵/۹۸۹	۰/۰۰۰	۰/۴۷۱
خطا	۱۷۵۵۹۲/۹۱۰	۱۹۸	۸۸۶/۸۳۳			
کل	۲۲۲۱۸۱۷/۰۰۰	۲۰۰				

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر مقایسه ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و انگیزش شغلی در کارکنان با و بدون اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بود. نتایج نشان داد که بین دو گروه از نظر برخی ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و انگیزش شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. به‌طور مشخص، کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی در مقایسه با کارکنان فاقد اعتیاد، نمرات پایین‌تری در وظیفه‌شناسی، خلاقیت و انگیزش شغلی و نمرات بالاتری در روان‌رنجوری داشتند. در مقابل، تفاوت دو گروه در گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و سازگاری معنادار نبود. این الگو نشان می‌دهد که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بیش از آنکه همه ابعاد شخصیت را به‌صورت یکسان تحت تأثیر قرار دهد، با آن دسته از مؤلفه‌هایی ارتباط بیشتری دارد که به خودتنظیمی، ثبات هیجانی، پیگیری اهداف، مسئولیت‌پذیری، توان حل مسئله و انرژی روانی لازم برای فعالیت شغلی مربوط می‌شوند. از این منظر، نتایج پژوهش حاضر با دیدگاه‌هایی همخوان است که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی را نه صرفاً یک سرگرمی افراطی، بلکه نوعی الگوی رفتاری آسیب‌زا می‌دانند که می‌تواند کارکردهای شناختی، هیجانی و سازمانی فرد را تحت تأثیر قرار دهد (Abbasi & Kargar, 2020; Nazari & Amini-Manesh, 2015; Pourabbas, 2018).

نخستین یافته پژوهش نشان داد که بین کارکنان با و بدون اعتیاد به بازی‌های اینترنتی از نظر وظیفه‌شناسی تفاوت معنادار وجود دارد و کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی از نظر وظیفه‌شناسی پایین‌تری برخوردارند. این یافته از نظر نظری قابل تبیین است، زیرا وظیفه‌شناسی یکی از مؤلفه‌های اصلی مدل پنج‌عاملی شخصیت است و با نظم، پشتکار، احساس مسئولیت، خودکنترلی، برنامه‌ریزی و پایبندی به اهداف بلندمدت ارتباط دارد (Garousi Farshi, 2019; McCrae & Allik, 2022). افرادی که از وظیفه‌شناسی پایین‌تری برخوردارند، معمولاً در کنترل زمان، تأخیر در دریافت پاداش، تداوم تلاش و تعهد به وظایف دشوار با مشکلات بیشتری مواجه می‌شوند. از سوی دیگر، بازی‌های اینترنتی با فراهم کردن پاداش‌های سریع، هیجان مداوم و احساس پیشرفت فوری، می‌توانند نظام انگیزشی فرد را از اهداف بلندمدت شغلی به سوی ارضای فوری سوق دهند. بنابراین، کاهش وظیفه‌شناسی در کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی می‌تواند بیانگر ضعف در کنترل تکانه، کاهش نظم فردی و دشواری در مدیریت مسئولیت‌های شغلی باشد. این نتیجه با پژوهش‌هایی همسو است که صفات شخصیتی را با رفتارهای سازمانی و عملکرد کاری مرتبط دانسته‌اند و نشان داده‌اند که ابعاد شخصیت، به‌ویژه وظیفه‌شناسی، در رفتار شهروندی سازمانی و مسئولیت‌پذیری شغلی نقش دارد (Kumar et al., 2020). همچنین مطالعات مربوط به صفات پنج‌گانه شخصیت نشان داده‌اند که این ویژگی‌ها در پیش‌بینی موفقیت، سازگاری و پیامدهای رفتاری افراد نقش دارند (Atashrouz, 2017).

یافته دیگر پژوهش نشان داد که کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی در مقایسه با کارکنان فاقد اعتیاد، روان‌رنجوری بالاتری دارند. این یافته با مبانی نظری شخصیت همسو است؛ زیرا روان‌رنجوری به معنای گرایش به اضطراب، تنش، ناپایداری هیجانی، تحریک‌پذیری و تجربه هیجان‌های منفی است (McCrae & Allik, 2022). افراد دارای روان‌رنجوری بالا ممکن است برای کاهش تنش، فرار از فشارهای روانی یا جبران ناکامی‌های زندگی واقعی به فضای بازی‌های اینترنتی پناه ببرند. از سوی دیگر، وابستگی افراطی به بازی نیز می‌تواند از طریق کاهش

خواب، افت روابط اجتماعی، احساس گناه، تعارض با وظایف شغلی و کاهش عملکرد، سطح اضطراب و بی‌ثباتی هیجانی را تشدید کند. بنابراین، رابطه بین اعتیاد به بازی و روان‌رنجوری می‌تواند دوسویه و تقویت‌کننده باشد. این یافته با نتایج پژوهش فرخ و طاروق همخوان است که نشان دادند روان‌رنجوری با اعتیاد به بازی آنلاین رابطه مثبت دارد و سلامت روان می‌تواند در این رابطه نقش میانجی ایفا کند (Farooq & Tariq, 2025). همچنین یافته حاضر با پژوهش بین‌شین و روفائی همسو است که در میان کارکنان مؤسسات مالی نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی، به‌ویژه ثبات هیجانی، با رفتارهای اعتیادگونه اینترنتی ارتباط دارد (Yin Shin & Rofaie, 2019). بر این اساس، می‌توان گفت کارکنانی که ثبات هیجانی پایین‌تری دارند، در برابر جذابیت‌های پاداش‌دهنده، گریزنده و هیجان‌آفرین بازی‌های اینترنتی آسیب‌پذیرتر هستند. در مقابل، نتایج نشان داد که بین دو گروه از نظر گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و سازگاری تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته نشان می‌دهد که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی لزوماً با همه ابعاد شخصیت رابطه مستقیم ندارد و ممکن است بیش از هر چیز با ابعادی مرتبط باشد که به کنترل رفتاری و ثبات هیجانی مربوط‌اند. گشودگی به تجربه با تخیل، کنجکاوی، انعطاف ذهنی و علاقه به تجربه‌های تازه مرتبط است؛ برون‌گرایی با اجتماعی‌بودن، انرژی، جرئت‌ورزی و تعامل بین‌فردی پیوند دارد؛ و سازگاری با همدلی، همکاری و گرایش به روابط مثبت مشخص می‌شود (Garousi Farshi, 2019; McCrae & Allik, 2022). عدم تفاوت معنادار در این ابعاد می‌تواند نشان دهد که کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی الزاماً افراد منزوی، ناسازگار یا فاقد کنجکاوی ذهنی نیستند، بلکه مشکل اصلی آنان ممکن است در مدیریت زمان، کنترل پاداش، ثبات هیجانی و تعهد به وظایف واقعی باشد. این نتیجه با دیدگاهی هماهنگ است که اعتیاد دیجیتال را بیشتر به ضعف در خودتنظیمی و افزایش فشار روانی مرتبط می‌داند تا تغییر کلی در ساختار شخصیت. با این حال، باید توجه داشت که بازی‌های اینترنتی می‌توانند سطح تعاملات واقعی را کاهش دهند و در صورت مصرف افراطی، کیفیت ارتباطات اجتماعی را تضعیف کنند؛ چنان‌که مطالعات مربوط به پیامدهای بازی‌های رایانه‌ای بر رفتار اجتماعی و هیجانی نوجوانان نیز بر امکان بروز پیامدهای رفتاری در صورت استفاده افراطی تأکید کرده‌اند (Bahrami & Bahrami, 2013; Gunter, 2012; Shojaei et al., 2013).

دومین یافته اصلی پژوهش نشان داد که بین کارکنان با و بدون اعتیاد به بازی‌های اینترنتی از نظر خلاقیت تفاوت معنادار وجود دارد و کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی نمرات خلاقیت پایین‌تری دارند. این یافته اهمیت زیادی دارد، زیرا خلاقیت در سازمان‌های امروزی یکی از مهم‌ترین منابع نوآوری، حل مسئله، سازگاری با تغییرات و ایجاد ارزش است. خلاقیت مستلزم تفکر واگرا، تمرکز، فرصت ذهنی برای بازترکیب ایده‌ها، مواجهه فعال با مسائل واقعی و توانایی تحمل ابهام است. در حالی که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی می‌تواند از طریق اشغال زمان آزاد، کاهش تمرکز، خستگی شناختی، عادت دادن ذهن به محرک‌های سریع و کاهش مواجهه با چالش‌های واقعی، ظرفیت خلاقانه فرد را کاهش دهد. این نتیجه با پژوهش فلاح تفتی و همکاران همسو است که نشان دادند اعتیاد به بازی‌های رایانه‌ای با کاهش خلاقیت و نیت کارآفرینی مرتبط است (Fallah Tafti et al., 2020). همچنین مطالعات مربوط به نقش توانایی حل مسئله در رفتار نوآورانه نشان می‌دهند که خلاقیت و نوآوری نیازمند ظرفیت شناختی فعال و جهت‌گیری مسئله‌محور هستند (Kim et al., 2023). زمانی که فرد بخش قابل‌توجهی از انرژی شناختی خود را صرف فضای بازی می‌کند، احتمالاً ظرفیت کمتری برای درگیری عمیق با مسائل شغلی، تولید ایده‌های نو و مشارکت خلاقانه در محیط کار خواهد داشت.

از سوی دیگر، خلاقیت در محیط کار فقط یک ویژگی فردی نیست، بلکه با انگیزش، احساس شایستگی، حمایت سازمانی و فرصت بروز ایده‌ها ارتباط دارد. پژوهش‌های مرتبط با خلاقیت ادراک‌شده و استفاده از رسانه‌های اجتماعی نشان داده‌اند که خلاقیت می‌تواند در شکل‌گیری جهت‌گیری‌های نوآورانه و کارآفرینانه نقش مهمی داشته باشد (Abdelfattah et al., 2022). همچنین در حوزه منابع انسانی، نقش خلاقیت مدیران و کارکنان در انگیزش شغلی و شایسته‌سالاری مورد تأکید قرار گرفته است (Mohammadi, 2024). در این چارچوب، کاهش خلاقیت کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی می‌تواند پیامدی فراتر از سطح فردی داشته باشد و بر نوآوری سازمانی، حل مسئله گروهی، کیفیت تصمیم‌گیری و ظرفیت رقابت سازمان اثر بگذارد. افزون بر این، برخی آثار جدید درباره مسئولیت تولیدکنندگان و عرضه‌کنندگان

بازی‌های رایانه‌ای خطرآفرین نشان می‌دهند که آسیب‌های بازی‌های دیجیتال ممکن است پیامدهای حقوقی و اجتماعی نیز داشته باشند و نباید صرفاً در سطح انتخاب فردی تحلیل شوند (Najmoddini, 2024). بنابراین، کاهش خلاقیت در کارکنان وابسته به بازی‌های اینترنتی می‌تواند نشانه‌ای از تأثیر گسترده‌تر این پدیده بر سرمایه انسانی سازمان باشد.

سومین یافته اصلی پژوهش نشان داد که بین کارکنان با و بدون اعتیاد به بازی‌های اینترنتی از نظر انگیزش شغلی تفاوت معنادار وجود دارد و کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی از انگیزش شغلی پایین‌تری برخوردارند. این یافته با مبانی نظری انگیزش کاملاً قابل تبیین است. انگیزش به نیروی درونی و بیرونی جهت‌دهنده رفتار گفته می‌شود که میزان تلاش، استمرار و جهت‌گیری فرد را تعیین می‌کند (Kaveh, 2020; Seif, 2022). در محیط کار، انگیزش شغلی موجب می‌شود کارکنان وظایف خود را با علاقه، پشتکار، مسئولیت‌پذیری و هدف‌مندی انجام دهند. هنگامی که فرد به بازی‌های اینترنتی وابسته می‌شود، پاداش‌های فوری و هیجانی بازی ممکن است جایگزین پاداش‌های تدریجی و واقعی محیط کار شود. در نتیجه، موفقیت شغلی، قدردانی سازمانی، ارتقای حرفه‌ای و رشد فردی جذابیت کمتری پیدا می‌کنند. این وضعیت می‌تواند انگیزش درونی و بیرونی فرد را تضعیف کند و موجب شود که وظایف شغلی خسته‌کننده، کم‌اهمیت یا فاقد پاداش فوری به نظر برسند. پژوهش‌های مربوط به عوامل انگیزش شغلی نشان داده‌اند که انگیزش کارکنان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل درونی مانند موفقیت و رشد و عوامل بیرونی مانند شرایط کار، امنیت شغلی و روابط سازمانی قرار دارد (Bakhshi Aliabad et al., 2004; Darchini, 2015).

نتیجه مربوط به انگیزش شغلی با پژوهش‌هایی همخوان است که رابطه وابستگی‌های دیجیتال با عملکرد کارکنان، استرس و افت کارکرد شغلی را نشان داده‌اند (Abbasi & Kargar, 2020). همچنین مطالعات مدیریت سازمانی بر این نکته تأکید دارند که نیروی انسانی برای دستیابی به اهداف سازمانی نیازمند انگیزش، جهت‌گیری و آمادگی روانی است (Najaf Beigi, 2014). در محیط‌هایی که فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، نظام پاداش و حمایت مدیریتی مناسب وجود دارد، انگیزش کارکنان تقویت می‌شود (Khosravi & Ashtijoo, 2024; Shahabadi & Hosseinzadeh Yousefabad, 2024). اما اعتیاد به بازی‌های اینترنتی می‌تواند حتی در چنین محیط‌هایی، از طریق کاهش انرژی روانی، افت تمرکز، اختلال خواب، تعارض با وظایف و کاهش حس پیشرفت واقعی، سطح انگیزش شغلی را تضعیف کند. از سوی دیگر، اگر کارکنان برای مدیریت فشار، تنهایی، بی‌حوصلگی یا فرسودگی به بازی‌های اینترنتی پناه ببرند، احتمال دارد بازی به تدریج از یک ابزار تفریحی به سازوکاری ناسازگارانه برای فرار از واقعیت تبدیل شود. چنین الگویی با یافته‌هایی که اعتیاد به بازی را با تنهایی و از خودبیگانگی مرتبط دانسته‌اند نیز همخوان است (Pourabbas, 2018).

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اعتیاد به بازی‌های اینترنتی در کارکنان با مجموعه‌ای از پیامدهای روان‌شناختی و شغلی همراه است. این اعتیاد با کاهش وظیفه‌شناسی، کاهش خلاقیت، کاهش انگیزش شغلی و افزایش روان‌رنجوری همراه بود، اما در گشودگی، برون‌گرایی و سازگاری تفاوت معناداری ایجاد نکرد. بنابراین، می‌توان گفت پیامدهای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی بیشتر در حوزه خودتنظیمی، ثبات هیجانی، انرژی شغلی و توان شناختی - خلاقانه آشکار می‌شود. این یافته برای سازمان‌ها اهمیت کاربردی دارد، زیرا افت انگیزش و خلاقیت در کارکنان می‌تواند مستقیماً بر بهره‌وری، نوآوری، کیفیت عملکرد و توان رقابتی سازمان اثر بگذارد. از سوی دیگر، افزایش روان‌رنجوری و کاهش وظیفه‌شناسی می‌تواند خطر تعارض شغلی، فرسودگی، غیبت، اهمال‌کاری و کاهش تعهد سازمانی را افزایش دهد. بنابراین، اعتیاد به بازی‌های اینترنتی باید به‌عنوان یکی از عوامل نوظهور مؤثر بر سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان مورد توجه مدیران، مشاوران سازمانی و متخصصان روان‌شناسی کار قرار گیرد.

پژوهش حاضر با وجود ارائه یافته‌های معنادار، با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرد. نخست اینکه طرح پژوهش از نوع علی - مقایسه‌ای و داده‌ها در یک مقطع زمانی گردآوری شده‌اند؛ بنابراین، نمی‌توان درباره جهت علی رابطه میان اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و متغیرهایی مانند انگیزش شغلی، خلاقیت یا ویژگی‌های شخصیتی با قطعیت قضاوت کرد. دوم اینکه داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های خودگزارشی گردآوری شده‌اند و احتمال اثرگذاری سوگیری پاسخ‌دهی، مطلوبیت اجتماعی یا تمایل آزمودنی‌ها به ارائه تصویری مطلوب از خود

وجود دارد. سوم اینکه نمونه پژوهش فقط شامل کارکنان مرد یک شرکت در تهران بود و همین مسئله تعمیم نتایج به زنان، سازمان‌های دیگر، مشاغل متفاوت و بافت‌های فرهنگی و اقتصادی دیگر را محدود می‌کند. افزون بر این، متغیرهایی مانند ساعات دقیق بازی، نوع بازی، سابقه شغلی، سطح درآمد، کیفیت خواب، وضعیت خانوادگی و میزان استرس شغلی به صورت عمیق کنترل نشده‌اند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی و ترکیبی استفاده شود تا بتوان مسیرهای علی احتمالی میان اعتیاد به بازی‌های اینترنتی، ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و انگیزش شغلی را با دقت بیشتری بررسی کرد. همچنین انجام پژوهش‌های کیفی با استفاده از مصاحبه‌های عمیق می‌تواند تجربه زیسته کارکنان دارای اعتیاد به بازی‌های اینترنتی را روشن‌تر سازد و نشان دهد که آنان چگونه رابطه میان بازی، فشار شغلی، انگیزش، خلاقیت و روابط کاری را تجربه می‌کنند. پیشنهاد می‌شود نمونه‌های پژوهشی در آینده از سازمان‌های مختلف، مشاغل گوناگون، گروه‌های سنی متفاوت و هر دو جنس انتخاب شوند تا امکان مقایسه و تعمیم‌پذیری یافته‌ها افزایش یابد. همچنین بررسی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر مانند کیفیت خواب، استرس شغلی، حمایت سازمانی، خودکنترلی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی می‌تواند تصویر جامع‌تری از سازوکارهای اثرگذاری اعتیاد به بازی‌های اینترنتی ارائه دهد.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها اعتیاد به بازی‌های اینترنتی و سایر اشکال وابستگی دیجیتال را به‌عنوان یکی از موضوعات نوظهور سلامت روان کارکنان جدی بگیرند. واحدهای منابع انسانی می‌توانند با اجرای برنامه‌های غربالگری غیرتنبیهی، کارگاه‌های آموزشی درباره مدیریت زمان، خودتنظیمی دیجیتال، بهداشت خواب و استفاده سالم از فناوری، زمینه پیشگیری و مداخله زودهنگام را فراهم کنند. همچنین ارائه خدمات مشاوره شغلی و روان‌شناختی، طراحی فعالیت‌های جایگزین سالم، تقویت روابط اجتماعی در محیط کار، ایجاد فرصت‌های واقعی برای خلاقیت و نوآوری و افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌تواند به کاهش وابستگی به پاداش‌های مجازی کمک کند. مدیران نیز باید به جای برخورد صرفاً انضباطی، رویکردی حمایتی و اصلاحی اتخاذ کنند تا کارکنان درگیر این مشکل بتوانند بدون ترس از برچسب‌زنی، برای بهبود عملکرد، افزایش انگیزش و بازیابی تعادل روانی و شغلی خود کمک دریافت کنند.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

### شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

### حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## Extended Abstract

### Introduction

In recent decades, the rapid expansion of digital technologies and widespread access to the internet have fundamentally transformed patterns of entertainment, communication, and daily life activities. Among these developments, online games have become one of the most popular forms of digital engagement across different age groups and occupational categories. Although internet games can provide entertainment, cognitive stimulation, social interaction, and stress reduction, excessive and uncontrolled involvement in online gaming may lead to behavioral addiction and significant psychological, social, and occupational consequences. Internet gaming addiction has increasingly attracted the attention of researchers in psychology, organizational behavior, and behavioral sciences because of its potential impact on emotional functioning, interpersonal relationships, and work performance (Nazari & Amini-Manesh, 2015). Excessive online gaming may interfere with individuals' responsibilities, reduce productivity, and impair social and occupational functioning. Studies have shown that individuals with problematic gaming behaviors often experience loneliness, alienation, emotional instability, and reduced engagement in real-life activities (Pourabbas, 2018). Furthermore, research on violent and excessive computer game use has demonstrated associations with aggression, impaired emotional regulation, and maladaptive social behaviors (Bahrami & Bahrami, 2013; Shojaei et al., 2013). The growing prevalence of online gaming addiction in modern societies suggests that this phenomenon should not be considered merely a recreational habit but rather a behavioral condition capable of influencing multiple dimensions of psychological and occupational health.

One of the most important domains potentially affected by internet gaming addiction is the workplace. Contemporary organizations increasingly rely on employees' creativity, motivation, responsibility, and emotional stability to maintain productivity and competitiveness. In technology-oriented and media-based organizations, employees are frequently exposed to digital environments, increasing the likelihood of excessive internet and gaming use. Research examining the impact of internet and mobile phone addiction on employee performance has indicated that digital dependency may negatively influence occupational efficiency, increase stress levels, and reduce work engagement (Abbasi & Kargar, 2020). Employees who spend excessive amounts of time on online gaming may experience sleep disturbances, concentration difficulties, reduced emotional control, and impaired professional interactions. These consequences can undermine organizational productivity and employee well-being. In addition, recent discussions concerning the civil liability of producers and suppliers of dangerous computer games indicate that the consequences of excessive gaming may extend beyond individual behavior and become broader social and organizational concerns (Najmoddini, 2024). Therefore, understanding the psychological and occupational correlates of internet gaming addiction has become increasingly important for organizations and mental health professionals.

Personality traits are among the most significant variables associated with behavioral addictions and maladaptive digital behaviors. The Five-Factor Model of personality conceptualizes personality through the dimensions of neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness (McCrae & Allik, 2022). These personality dimensions influence emotional regulation, interpersonal behavior, self-control, and coping strategies. Research has consistently demonstrated that personality traits are associated with occupational adjustment, behavioral regulation, and social functioning (Kumar et al., 2020). Individuals with low conscientiousness may struggle with self-discipline, organization, and long-term goal pursuit, making them more vulnerable to addictive behaviors. Similarly, individuals with high neuroticism may use online gaming as an emotional escape from stress, anxiety, and negative affective experiences. Modern approaches to personality assessment have emphasized the importance of personality dimensions in predicting behavioral and psychological outcomes (Garousi Farshi, 2019). Previous studies have also demonstrated that personality

traits can predict academic achievement, emotional adjustment, and adaptive functioning (Atashrouz, 2017). Recent findings further suggest that neuroticism has a positive relationship with online gaming addiction, whereas emotional stability and adaptive personality characteristics are negatively associated with problematic internet use (Farooq & Tariq, 2025; Yin Shin & Rofaie, 2019). Consequently, examining personality differences between employees with and without internet gaming addiction may provide valuable insight into the psychological mechanisms underlying this behavioral condition.

Another important variable related to organizational effectiveness is creativity. Creativity is considered one of the most critical factors for innovation, problem solving, adaptability, and organizational growth. Employees with high creativity are more capable of generating novel ideas, responding flexibly to environmental challenges, and improving organizational processes. Studies examining innovative behavior have emphasized the importance of problem-solving ability and cognitive flexibility in creativity and innovation (Kim et al., 2023). Research has also shown that self-perceived creativity contributes to entrepreneurial intentions and innovative orientation (Abdelfattah et al., 2022). Within organizational settings, creativity is closely associated with motivation, self-efficacy, and occupational performance. However, excessive online gaming may interfere with the cognitive and psychological processes necessary for creative thinking. Addiction to online games may reduce reflective thinking, increase dependence on repetitive reward systems, and limit engagement with real-world challenges. Research investigating the relationship between computer game addiction and creativity has reported that excessive gaming is associated with reduced creativity and lower entrepreneurial intention (Fallah Tafti et al., 2020). Thus, evaluating creativity among employees with internet gaming addiction is essential for understanding how behavioral addictions may affect innovation and organizational development.

Job motivation is another major factor influencing employee performance and organizational productivity. Motivation refers to the psychological force that directs, energizes, and sustains behavior toward specific goals (Seif, 2022). In organizational contexts, job motivation influences effort, persistence, commitment, and professional engagement. Studies in organizational psychology have emphasized the importance of intrinsic and extrinsic motivational factors in improving employee performance and satisfaction (Bakhshi Aliabad et al., 2004; Darchini, 2015). Motivated employees demonstrate greater responsibility, creativity, and organizational commitment. Educational and organizational psychology perspectives further suggest that motivation plays a fundamental role in learning, performance, and adaptive functioning (Kaveh, 2020). Organizational culture, professional recognition, working conditions, and opportunities for advancement have also been identified as influential factors affecting motivation and job satisfaction (Khosravi & Ashtijoo, 2024; Shahabadi & Hosseinzadeh Yousefabad, 2024). Nevertheless, internet gaming addiction may weaken job motivation by shifting attention away from long-term occupational goals toward immediate virtual rewards. Employees addicted to online games may lose interest in professional achievement, reduce their engagement with workplace responsibilities, and become less motivated to pursue career advancement. Therefore, investigating differences in job motivation between employees with and without internet gaming addiction can provide valuable implications for organizational management and employee mental health.

### **Methods and Materials**

The present study employed a causal-comparative research design. The statistical population consisted of all male employees of Media Tabligh Company located in Tehran Province. A total of 200 employees were selected using convenience sampling and divided into two equal groups: 100 employees with internet gaming addiction and 100 employees without internet gaming addiction. Data collection was conducted using four standardized instruments: the Whang and Chang Online Game Addiction Questionnaire, the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), the Torrance Creativity Questionnaire, and Herzberg's Job Motivation Questionnaire. The Online Game Addiction Questionnaire assessed behavioral dependency on internet gaming through items

related to excessive use, impaired control, and functional disturbances. The NEO Five-Factor Inventory evaluated the personality dimensions of neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness. The Torrance Creativity Questionnaire measured creativity across dimensions such as fluency, flexibility, originality, and elaboration. Herzberg's Job Motivation Questionnaire assessed both intrinsic and extrinsic dimensions of occupational motivation. Data analysis was conducted using SPSS software. Descriptive statistics, including means and standard deviations, were calculated for all variables. Inferential statistics included independent-samples t-tests, univariate analysis of variance, and multivariate analysis of variance to examine differences between the two groups.

### Findings

The findings revealed significant demographic and psychological differences between employees with and without internet gaming addiction. Employees with internet gaming addiction demonstrated significantly lower scores in job motivation, creativity, and conscientiousness, while reporting significantly higher levels of neuroticism. The results of the independent-samples t-test showed that conscientiousness differed significantly between the two groups, indicating that employees addicted to online games exhibited lower responsibility, self-discipline, and organizational commitment. Neuroticism also differed significantly, with addicted employees showing greater emotional instability and psychological distress. In contrast, no significant differences were observed between the two groups regarding openness to experience, extraversion, and agreeableness.

The multivariate analysis of variance further confirmed that internet gaming addiction had a statistically significant effect on conscientiousness and neuroticism. The effect size for conscientiousness indicated that approximately ten percent of the variance in conscientiousness scores was explained by internet gaming addiction, whereas approximately seven percent of the variance in neuroticism was associated with gaming addiction. The analysis also demonstrated that internet gaming addiction had no statistically significant effect on openness to experience, extraversion, or agreeableness.

Regarding creativity, the findings indicated a statistically significant difference between employees with and without internet gaming addiction. Employees without gaming addiction obtained substantially higher creativity scores than employees with addiction. The univariate analysis of variance showed that internet gaming addiction accounted for a meaningful proportion of the variance in creativity scores. These findings suggest that excessive engagement in online gaming may negatively affect employees' innovative thinking, problem-solving ability, and cognitive flexibility.

The results also demonstrated a highly significant difference in job motivation between the two groups. Employees with internet gaming addiction reported considerably lower levels of job motivation compared to non-addicted employees. The analysis of variance revealed a strong effect size, indicating that internet gaming addiction explained a substantial proportion of variance in job motivation. This finding suggests that online gaming addiction may weaken occupational commitment, reduce work engagement, and diminish enthusiasm for professional achievement.

### Discussion and Conclusion

The findings of the present study indicate that internet gaming addiction is significantly associated with important psychological and occupational variables among employees. Specifically, employees with internet gaming addiction demonstrated lower conscientiousness, lower creativity, lower job motivation, and higher neuroticism compared to employees without addiction. These results suggest that excessive engagement in online gaming may undermine self-regulation, emotional stability, cognitive flexibility, and occupational functioning. Employees addicted to online games may become increasingly dependent on immediate virtual rewards, leading to reduced commitment to long-term professional goals and decreased workplace engagement.

The significant difference in conscientiousness suggests that addicted employees may struggle with self-discipline, organization, and responsibility. Since conscientiousness is closely associated with persistence and goal-directed behavior, lower conscientiousness among addicted employees may contribute to reduced occupational effectiveness and productivity. Similarly, the higher neuroticism observed among addicted employees indicates greater emotional instability, stress, and vulnerability to negative emotions. Individuals with elevated neuroticism may use online gaming as an escape mechanism for coping with stress and dissatisfaction, while excessive gaming itself may further intensify emotional instability and psychological distress.

The findings concerning creativity demonstrate that excessive online gaming may negatively influence innovative thinking and cognitive performance. Employees addicted to online games may spend less time engaging in reflective thinking, problem-solving, and real-world challenges necessary for creative development. As organizations increasingly rely on innovation and adaptability, reduced creativity among addicted employees may adversely affect organizational growth and competitiveness.

The substantial reduction in job motivation among addicted employees represents another important finding of the study. Employees highly involved in online gaming may gradually shift their psychological investment away from occupational responsibilities toward virtual achievements and digital rewards. Consequently, their enthusiasm for professional success, organizational participation, and career advancement may decline. Reduced motivation may also contribute to lower productivity, weaker professional relationships, and reduced organizational commitment.

Overall, the results of the present study highlight the importance of addressing internet gaming addiction within organizational and mental health contexts. Internet gaming addiction should not be viewed solely as a recreational issue but rather as a behavioral condition capable of influencing personality functioning, cognitive performance, emotional well-being, and occupational effectiveness. Organizations should pay greater attention to behavioral addictions among employees and implement preventive, educational, and psychological interventions aimed at improving self-regulation, emotional health, and occupational engagement. Early identification of problematic gaming behaviors and the promotion of healthier digital habits may help organizations protect employee well-being and maintain productivity in increasingly digital work environments.

## References

- Abbasi, B., & Kargar, M. (2020). Examining the effect of internet and mobile phone addiction on employee performance with attention to the role of employee stress: A case study of employees of government service offices in Hamadan. Fifth International Conference on Management, Accounting, and Economic Development, Abdelfattah, F., Al Halbusi, H., & Al-Brwani, R. M. (2022). Influence of self-perceived creativity and social media use in predicting E-entrepreneurial intention. *International Journal of Innovation Studies*, 6(3), 119-127.
- Atashrouz, B. (2017). *Predicting academic achievement through attachment and the Big Five personality traits* [Shahid Beheshti University].
- Bahrami, F., & Bahrami, F. (2013). The effect of computer games on aggression among professional male adolescent players aged 16 to 20 in Karaj. *Media Studies Quarterly*, 8(4), 85-96.
- Bakhshi Aliabad, H., Norouzi, D., & Hosseini, Z. S. (2004). Factors affecting job motivation among faculty members of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 4(12), 33-41.
- Darchini, M. (2015). *Examining motivational factors affecting life and investment marketers in commercial insurance agencies located in Bandar Abbas County* [Payame Noor University].
- Fallah Tafti, H., Manzari Sanij, F., & Rezaei, M. (2020). Analyzing the effect of computer game addiction on creativity and entrepreneurial intention. *Journal of Entrepreneurship Development*, 13(3), 381-400.
- Farooq, S. F., & Tariq, S. (2025). Personality traits and online gaming addiction: Mediating role of mental health. *International Research Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 2(3), 423-440.
- Garousi Farshi, M. (2019). *Modern Approaches in Personality Assessment*. Danial.
- Gunter, B. (2012). *The Effects of Video and Computer Games on Children*. Javaneh Roshd.

- Kaveh, M. H. (2020). Motivation and learning. *University Journal of E-Learning, Shiraz University of Medical Sciences*.
- Khosravi, P., & Ashtijoo, M. (2024). Examining the effect of organizational culture on motivation and job satisfaction among teachers of girls' elementary schools in District 4 of Tehran. *Studies in Psychology and Educational Sciences*(78), 185-201.
- Kim, J. Y., Choi, D. S., Sung, C. S., & Park, J. K. (2023). The role of problem solving ability on innovative behavior and opportunity recognition in university students. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(4), 2-13.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2020). Linking the Big Five personality domains to organizational citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- McCrae, R. R., & Allik, I. U. (2022). *The Five-Factor Model of Personality across Cultures*. Springer Science & Business Media.
- Mohammadi, R. (2024). The role of managers' creativity in human resource job motivation with emphasis on meritocracy. *Journal of Progress and Excellence Research*, 7(1).
- Najaf Beigi, R. (2014). *Organization and Management*. Termeh Publications.
- Najmoddini, N. (2024). Civil liability of producers and suppliers of dangerous computer games. *Legal Studies*(38), 453-481.
- Nazari, M., & Amini-Manesh, S. (2015). Norming the Online Game Addiction Questionnaire. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 22(4).
- Pourabbas, A. (2018). *Examining the relationship of loneliness and alienation with computer game addiction* [University of Tabriz].
- Seif, A. A. (2022). *Educational Psychology: Psychology of Learning and Instruction*. Agah Publishing Institute.
- Shahabadi, M., & Hosseinzadeh Yousefabad, S. M. (2024). Examining factors of job motivation. Proceedings of the Second National Conference on Management and Humanities Research in Iran,
- Shojaei, S., Dehdari, T., Nouri Jeliani, K., & Doran, B. (2013). Examining predictors of aggression among adolescent users of violent computer games in Qom. *Qom University of Medical Sciences Journal*, 7(3), 71-79.
- Yin Shin, K., & Rofaie, N. (2019). Personality traits and internet addiction among selected financial institution employees. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(2), 260-271.