

مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی
(مورد مطالعه: پرستاران شهر تهران)

احمد علی خائف الهی

دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

عباس نرگسیان*

دکترای مدیریت دولتی دانشگاه تهران

جبار باباشاهی

دانشجوی دوره دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

نگرانی و دغدغه فکری کارکنان درباره زندگی کاری و اشتغال آنان در طی ساعات طولانی، زمینه های پیوند همیشگی آنان را با فضای کاری فراهم می آورد، به نحوی که تداوم این شرایط می تواند باعث ایجاد پیامدهای مثبت و منفی شود. پژوهش حاضر در پی تبیین شیفتگی عجیب پرستاران به کارشان در قالب اعتیاد به کار و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی آنان بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی به شمار می آید. روش تحلیل داده ها از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل پرستاران شهر تهران می باشد که در مطب، دانشکده و بیمارستان ها به طور همزمان فعالیت می کنند. یافته های مقاله بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که بین اعتیاد به کار پرستاران با بروز رفتار شهروندی سازمانی در میان آنها رابطه علی (تأثیر) معنی داری وجود دارد. هم چنین بین ابعاد اعتیاد به کار (عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار) و رفتارهای شهروندی سازمانی، رابطه علی مثبت و معناداری وجود دارد.

کلید واژه ها: اعتیاد به کار، رفتار شهروندی سازمانی، عجین شدن با کار، پرستاران، تهران.

anargesian@ut.ac.ir

* نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۳/۳

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۸/۲۲

Investigating the relationship between workaholism and organizational citizenship behavior (Case of: nurses in Tehran City)

Ahmad Ali Khaef Elahi

Associate Professor of Tarbiat Modares University

Abbas Nargesian

PhD of Public Administration, University of Tehran

Jabbar Babashahi

PhD Student of Human Resource Management,
Tarbiat Modares University

Abstract

Employees anxiety and worry about their work life and involvement for a longtime hours, pave the way for permanent engagement in their work, in a way that continuity of these situations will have a positive and negative outcomes. Present research is aimed at explaining strange captivation of nurses to their work in the form of workaholism. Data of this applied research was collected through survey using appropriate instrument. The correlation between variables, however, was based on structural equation modeling. Statistical population of this research includes nurses working in clinics, polyclinics, faculties and hospitals simultaneously, in the city of Tehran. Research findings resulted from structural equation modeling technique portends that; there is meaningful relationship between nurses' workaholism and organizational citizenship behavior. Also, there is a positive and meaningful relationship between organizational citizenship behavior and dimensions of workaholism (work involvement, feelings of being driven to work, work enjoyment).

Keywords: Workaholism, Organizational citizenship behavior, Job involvement, Nurses, Tehran

مقدمه

امروزه کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند. آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضا کننده می خواهند، کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند. در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی مانند پزشکی، پرستاری و وکالت احتمال زیادی وجود دارند که علاوه بر پاداش های بیرونی، به دلیل انگیزه های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند. اعتیاد به کار، اعتیادی است که ممکن است لذت بخش، ولی خسته کننده و مشکل ساز باشد؛ به گونه ای که حتی عده ای این حالت را یک بیماری می دانند. آنها الزاماً عاشق کارشان

نیستند، ولی بدون کار نمی توانند ساعات خود را بگذرانند. آنها تصور می کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می توانند این کار بخصوص را انجام دهند و به دلیل افراط در کار، معتاد به کار شناخته می شوند. هرچند در اکثر موارد، اعتیاد به کار در یک شغل، با درآمد بالا همراه است، اما این حالت ممکن است در کسانی که به طرز افراطی به ورزش، موسیقی، هنر و مانند آن می پردازند هم صدق کند. این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پر انرژی و پر کار به کار برده می شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیت های فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می گیرند. این افراد، اشخاصی نرمال هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است. در حالی که فرد مبتلا به اعتیاد به کار، به شکلی رفتار می کند که تلاش وی برای خود، خانواده و زندگی اجتماع خارج از کار وی، زیان آور است (Gholipour, et al., 2008, p. 71).

از سوی دیگر، علیرغم پیامدهای منفی، اعتیاد به کار نتایج مثبتی نیز به همراه دارد و باعث می شود کارکنان در سازمان با توجه به ویژگی اعتیاد به کار، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود را به صورت داوطلبانه بروز دهند. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اعتیاد به کار با پیامدهای رفتاری مثبت نظیر رفتار شهروندی سازمانی در بین پرستاران در شهر تهران بدون توجه به پیامدهای منفی آن است.

اعتیاد به کار

علی رغم پرکاربرد بودن واژه اعتیاد به کار، تحقیقات تجربی کمی جهت بهبود و افزایش درک افراد از این پدیده صورت گرفته است. از این رو اتفاق نظر روی معنی و ابعاد آن وجود ندارد (Snir & Harpaz, 2004, p. 2). اعتیاد به کار، سندروم کار کردن افراد در طی ساعات طولانی است، ضمن آنکه امکان گسست آنها از فضای کاری فراهم نیست (Taris, et al., 2008, p. 154). اعتیاد به کار با پر کار بودن متفاوت است. افراد پر کار، کار را به عنوان چیزی واجب انجام می دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضا کننده می دانند، ولی معتادان به کار، کار خود را به عنوان جای امنی در نظر می گیرند که می توانند در حین انجام آن از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار دور شوند. افراد پر کار می دانند چگونه و در چه زمانی محدوده ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به طور مناسب در کنار خانواده و دوستان حضور یابند، ولی کار برای معتادان به کار بالاترین اهمیت را در فهرست امور زندگی دارد و به خاطر الزامات کار نمی توانند زمان کافی به خانواده و دوستان اختصاص دهند. افراد کوشا و پرکاری می توانند اشتیاق خود را به کار از بین ببرند، ولی معتادان به کار نمی توانند دست از کار بکشند. آنها حتی اگر در حال بازی انجام ورزش باشند،

باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام درگیر مسایل و مشکلات کاری است (Seybold & Salomone, 1994, pp. 4-10).

اولین بار واژه معتاد به کار را آتس (۱۹۷۱) بیان کرد. در نظر وی معتادان به کار افرادی هستند که نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامت، روابط درون فردی و وظایف و نقش های اجتماعی آنها بوجود آورد؛ چرا که تعهد غیر معقولی به کار بیش از حد دارند (Cherrington, 1980, p. 110) و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیت های کاری اختصاص می دهند (Snir & Zohar, 2000, p. 7). مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند اگر کار نکنند، احساس عجز و ناتوانی به آنها دست می دهد. آنها لزوماً عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا از خود نشان نمی دهند.

برخی با پدیده اعتیاد به کار موافقت و آن را ترغیب می نمایند و برخی دیگر با آن مخالف بوده و تمایل به ممانعت از آن دارند (Snir & Harpaz, 2004, p. 4). در هر حال لازم است که سازمان ها به ویژه به خصوصیات این افراد پی ببرند. با توجه به نوع شناسی اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، اعتیاد به کار بر اساس میزان درجه سه مؤلفه زیر مشخص می شود:

۱- عجین شدن با کار؛ ۲- تمایل درونی به کار؛ ۳- لذت از کار.

در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند، ولی از کار لذت زیادی نمی برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می شوند، ولی از کارشان لذت می برند و کشش افراطی به کار ندارند. اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) نیز سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارتند از:

۱- کشش افراطی (وسواسی)؛ ۲- کمال گرایی؛ ۳- توفیق طلب (موفقیت طلب).

در نظر آنها معتادان به کار وسواسی بوده، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال گرا بوده، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخشی پیدا می کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و هم چنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. از این رو می توان نتیجه گرفت معتادان به کار توفیق طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پایینی دارند (Scott, et al., 1997:p. 293).

هم چنین برخی از تحقیقات رابطه غیر مستقیم میان اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و سلامت روانی کارکنان را تایید کرده اند، افراد معتاد به کار چون حجم کار اضافی همراه با تقاضاهای شغلی بالایی را تجربه می کنند، منابع انرژی ذهنی شان تحلیل شده و از بین می رود (Schaufelia, 2009, p. 156). به ویژه هنگامی که کارکنان در فرایند انجام کارها به طور فزاینده ای ذهن خود را درگیر نموده و خود را به گونه ای تضعیف شده و تحلیل رفته رها نمایند (Maslach, 1986). ضمن آن که افراد معتاد به کار چون تمایلی به تفویض اختیارات و وظایف شان ندارند با همکارانشان دچار تعارض می گردند و در نتیجه فرایندهای کاری را پیچیده تر می کنند. هنگامی که مقدار انرژی زیادی که افراد معتاد به کار در کارشان صرف می کنند از طریق تجدید قوای فردی جبران نشود، سرانجام نیروی آنان تضعیف شده و دچار تحلیل رفتگی می گردند (sonnentag & Zijlstra, 2006).

با توجه به نظرات متعدد در زمینه اعتیاد به کار می توان سه رویکرد زیر را در نظر گرفت:

۱- رویکرد مثبت به اعتیاد به کار: از عشق به کار نشات می گیرد (Cantarow, 1979, p. 56) و یک

تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت است (Machlowits, 1980, p. 32). این رویکرد باعث ایجاد رفتارهای

کاری مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمانی و بروز رفتار شهروندی در سازمان می شود.

۲- رویکرد منفی به اعتیاد به کار: به عنوان تعهد غیرمنطقی به کار بیش از حد (Cherrington, 1980, p. 86)

و به عنوان یک اعتیاد مطرح است (Killinger, 1991, p. 15; Oates, 1971).

۳- رویکرد نوع شناسی: وجود انواع مختلفی از معتادان به کار وسواسی و درگیر شغل

(Naughton, 1987, p. 184)؛ معتاد به کار و معتاد به کار مشتاق (Spence & Robbins, 1992, p. 172)؛

معتاد به کار وسواسی، کمال گرا، توفیق طلب (Scott et al., 1997, p. 307).

حال با توجه به مطالب مطروحه در بالا می توان نتیجه گرفت که اعتیاد به کار هم دارای پیامدهای مثبت و

سازنده نظیر رفتار شهروندی سازمانی و هم پیامدهای منفی نظیر تحلیل رفتگی را برای کارکنان سازمان ها در

پی خواهد داشت. بنابراین، مدیران سازمان ها باید این پدیده را جهت بروز پیامدهای رفتاری مثبت مدیریت

کنند.

رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی را اولین بار ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ مطرح کردند و بوسیله

مطالعات بارنارد و کاتز توسعه یافت (Castro, et al., 2004, p. 27). در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی

که باتمن و ارگان در دهه ۱۹۸۰ مطرح کردند به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرد که

علی رغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (Kwantes, 2003, P.5). در تعریف دیگری از رفتار شهروندی سازمانی از آن به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و در نهایت موفقیت سازمان یاد می‌شود و سازمانی که براساس مشارکت و اعمال مناسب کارکنانش بنا شده باشد، از این مزیت برخوردار است (Brightman, et al., 1999, p. 678).

یکی دیگر از تعاریف اولیه که مورد قبول بسیاری از محققان قرار گرفته است، توسط ارگان (۱۹۸۸) مطرح شده است:

" رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد." (Organ, 1988, p. 8)

نکته دیگر این که احتمالاً پیش بینی و ارزش گذاری این رفتارها به کمک معیارهایی که به نگرش‌ها و حالات کارکنان توجه می‌کنند، بهتر از معیارهای متداول ارزیابی عملکرد است؛ چراکه جنبه ارادی و اختیاری این رفتارها بسیار برجسته تر از رفتارهای عادی یک شغل است. هم چنین اثرات مفید رفتار شهروندی سازمانی بر زمینه‌های اجتماعی، روان‌شناسی، سازمانی و سیاسی یک سازمان با ارزش تر از اثرات آن بر شاخص‌های کمی و عملکردی است.

درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز یک توافق واحد بین محققان وجود ندارد؛ برای مثال ابعادی نظیر رفتارهای کمک‌کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، فضیلت مدنی، نوع دوستی و ... در تحقیقات مختلف به عنوان ابعاد شکل دهنده رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته‌اند. (Podsakoff, et al., 2000, p. 518; William & Anderson, 1991, p. 610). ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده‌اند عبارتند از:

نوع دوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، رادمردی و گذشت، فضیلت مدنی.

این پنج بعد را ارگان در سال ۱۹۸۸ مطرح نمود و پادساکف و همکارانش در سال ۱۹۹۰ با کمک روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این پنج بعد، مقیاس سنجش استاندارد ایجاد کردند که این مقیاس‌ها در سال‌های بعد برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته است (Podsakoff, et al., 1990, p. 131; Organ, 1988). در این تحقیق نیز این پنج بعد رفتار شهروندی در نظر گرفته شده‌اند.

۱- نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در ارتباط با مشکلات و وظایف مرتبط است؛ مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد و یا کم مهارت کمک می کنند. این بعد به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد.

۲- وجدان: به رفتارهای اختیاری گفته می شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می رود؛ مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سر کار می ماند و یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی کند.

۳- ادب و ملاحظه: به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش ها و مشکلات کاری در ارتباط با دیگران گفته می شود.

۴- راد مردی و گذشت: به معنی نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده ال سازمان بدون شکایت و غرغر کردن است.

۵- فضیلت مدنی: به معنی تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان است (Mackenzie et al., 1993, p. 76; Podsakoff et al., 2000, p. 546). این بعد شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت های فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می شود.

تحقیقات تجربی صورت گرفته در باره پیش بینی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی، بر ویژگی های فردی یا شخصیتی، ویژگی های وظیفه، ویژگی های سازمانی، و رفتارهای رهبری تمرکز داشته اند (Podsakoff et al., 2000, p. 532). یکی از عوامل یا ویژگی های فردی، اعتیاد به کار است. افراد معتاد به کار به جای انگیزاننده های بیرونی بوسیله میل بسیار قوی درونی به کار برانگیخته می شوند (Spence & Robbins, 1992). یکی از این ویژگی های شخصیتی اعتیاد به کار است که باعث می شود فرد هر روز سخت تر از روز قبل کار کند و به موفقیت های بیشتری برسد. عجین شدن با کار به افراد حس پرانرژی بودن و پیوند عاطفی با کار را می دهد؛ به نحوی که زمینه ساز لذت بیشتر از انجام کار و تلاش برای افزایش این تلاش هاست (Gorgievski et al., 2010, p. 2). پژوهش تریس و همکارانش (۲۰۰۸) موید آن بود که اعتیاد به کار منجر به صرف هزینه های زمانی توسط فرد بیش از توافقات صورت گرفته و تعهدات پذیرفته شده و مشارکت بیشتر فرد در کار می گردد (Taris et al., 2008, p. 155). در پژوهش های داخلی نیز، پژوهش احمدی و همکاران (۲۰۱۰) بر این نکته تاکید می کند که معتادان به کار، رضایت از زندگی،

عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پائینی دارند (Ahmadi et al., 2010, p. 52). بنابراین، با توجه به توضیحات فوق، فرضیه های اصلی و فرعی تحقیق به صورت زیر مطرح می شود:

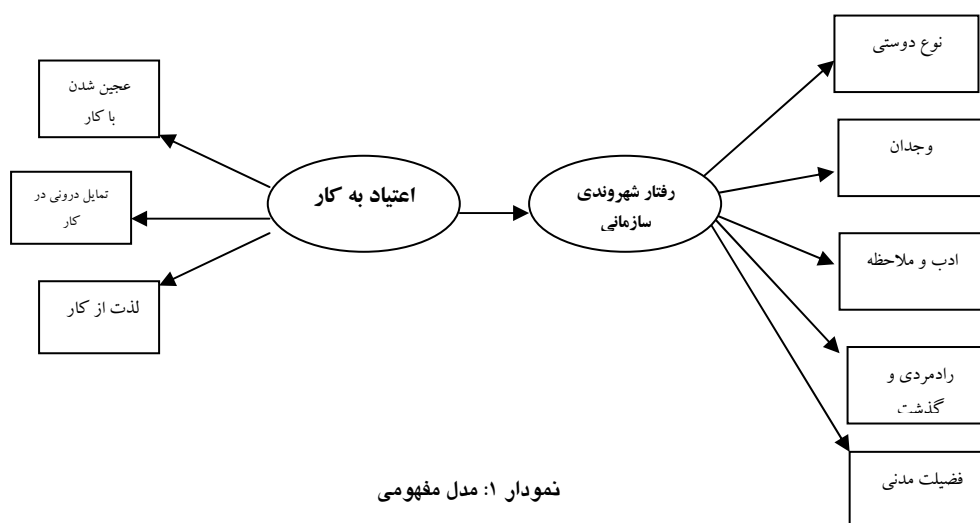
فرضیه اصلی: اعتیاد به کار در پرستاران اثر مثبت و معناداری بر بروز رفتار شهروندی سازمانی در آنها دارد.

H₁: عجزین شدن با کار پرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی آنها اثر مثبت و معناداری دارد.

H₂: تمایل درونی در کار پرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی آنها اثر مثبت و معناداری دارد.

H₃: لذت از کار پرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی آنها اثر مثبت و معناداری دارد.

بر اساس فرضیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می شود:



نمودار ۱: مدل مفهومی

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) است که به صورت پیمایشی انجام شده است. در ضمن استراتژی پژوهش حاضر، همبستگی است. همچنین با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات (تجزیه و تحلیل داده ها) استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، این تحقیق از نوع ماتریس همبستگی یا تحلیل کواریانس است. محققان قصد دارند تأثیر اعتیاد به کار به عنوان متغیر مستقل را بر رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار دهند.

جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران (زن و مرد) شاغل در بیمارستان های تهران بوده است که همزمان در دانشگاه های علوم پزشکی نظیر تهران و شهید بهشتی و بیمارستان هایی نظیر حضرت رسول(ص)، شریعتی، امام خمینی(ره)، بقیه الله، فارابی و رازی فعالیت دارند. نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. با توجه به مشخص نبودن دقیق حجم جامعه آماری و برای رعایت اصل محافظه کاری، حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۳۲۴ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربیات محققین ۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه پخش شده است تا در نهایت ۳۶۰ پرسشنامه کامل به دست آمده است. از میان ۳۶۰ نفر، ۸۴/۲٪ (۳۰۳ نفر) زیر ۳۰ سال، ۱۰/۶٪ (۳۸ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳/۶٪ (۱۳ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال، و ۱/۷٪ (۶ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشتند. ۴/۲٪ (۱۵ نفر) دارای مدرک بالاتر از کارشناسی ارشد، ۶۰/۳٪ (۲۱۷ نفر) مدرک کارشناسی و ۳۵/۵٪ (۱۲۸ نفر) دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم بودند. ۲۰/۳٪ (۷۳ نفر) مرد و ۷۹/۷٪ (۲۸۷ نفر) زن بوده اند و ۲۳/۱٪ (۸۳ نفر) متاهل و ۷۶/۹٪ (۲۷۷ نفر) مجرد بودند.

ابزار گردآوری داده ها و روایی و پایایی آن: ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی طراحی شد. در طراحی همه مقیاس ها و بومی سازی آن با شرایط کشور از مقیاس های استاندارد استفاده شده است. در این تحقیق از پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکارانش (۱۹۹۰) استفاده گردیده است. پرسشنامه اعتیاد به کار در بر گیرنده ۲۵ سؤال بود که پس از آزمون مقدماتی به ۱۶ سؤال کاهش یافت. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای ۱۲ سؤال بودند. این پرسشنامه ها را پرستاران تکمیل کردند و در کل ۲۸ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اعتیاد به کار با ۱۶ سؤال، ۰/۷۵۶ است. هم چنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رفتار شهروندی سازمانی با ۱۲ سؤال ۰/۷۳۴ بوده است. جهت آزمون روایی سؤالات هم از اعتبار محتوا و از نوع اعتبار صوری استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان، استادان دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده گردید.

روش های تحلیل داده ها و یافته های تحقیق: برای آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن (به دلیل کیفی بودن متغیرها) با استفاده از نرم افزار SPSS 16، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری،

با کمک نرم افزار Lisrel 8.54 آزمون شد. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول شماره یک منعکس گردیده است. این ضرایب نشان دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیر وابسته و ابعاد آنها با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹٪ است.

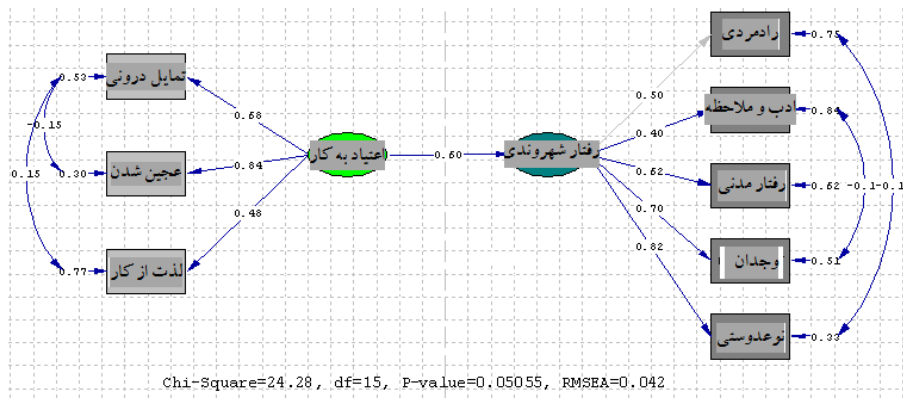
جدول (۱): ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیر های تحقیق

رفتار مدنی	رادمردی و گذشت	ادب و ملاحظه	وجدان	نوع دوستی	رفتار شهروندی سازمانی	لذت از کار	تمایل درونی در کار	عجین شدن با کار	اعتیاد به کار
									۱
								۱	۰/۷۴۴
							۱	۰/۳۲۴	۰/۷۶۵
						۱	۰/۴۲۶	۰/۲۷۱	۰/۶۸۸
					۱	۱/۹۹۰	۰/۳۰۶	۰/۳۸۱	۰/۴۲۲
				۱	۰/۷۷۶	۲/۱۵۰	۰/۳۳۲	۰/۳۵۷	۰/۴۲۷
			۱	۰/۵۹۰	۰/۷۸۸	۱/۲۷۰	۰/۲۱۳	۰/۲۷۱	۰/۳۰۵
		۱	۰/۱۰۹	۰/۱۸۲	۰/۴۳۹	۱/۰۰۷	۰/۱۳۵	۰/۱۶۸	۰/۱۱۹
	۱	۰/۱۴۳	۰/۴۲۳	۰/۲۷۸	۰/۵۹۰	۱/۲۷۰	۰/۱۲۰	۰/۱۹۲	۰/۲۲۰
۱	۰/۳۳۷	۰/۲۲۰	۰/۴۷۴	۰/۴۵۰	۰/۶۹۱	۲/۰۰۶	۰/۱۹۲	۰/۲۹۰	۰/۳۲۹

مدل سازی معادلات ساختاری

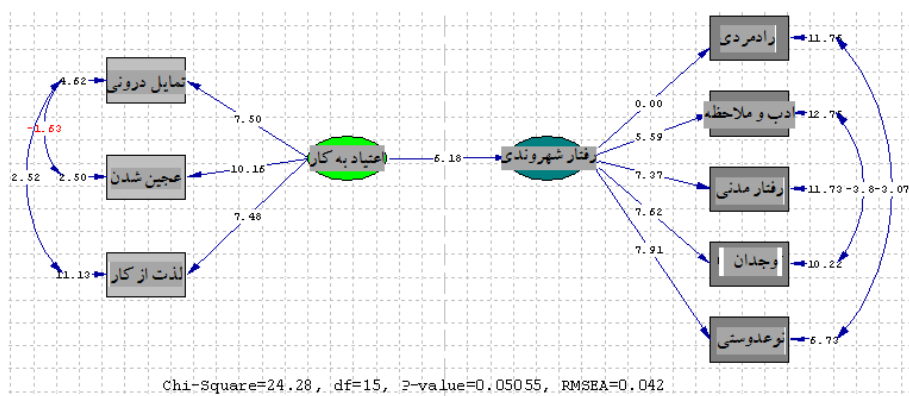
برای سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. در ضمن برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود، اولاً باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً باید مقادیر t-value و ضرایب استاندارد معنی دار باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰.۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰.۹۰ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار خواهند بود.

همان طور که در نمودار شماره ۲ و ۳ مشاهده می شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل ها تأیید می شود؛ چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل ها کم تر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFA در همه مدل ها بالای ۹۰ درصد است.



نمودار ۲: مدل سازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده)

اعتیاد به کار، عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار، رفتار شهروندی سازمانی، نوع دوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، رادمردی و گذشت و فضیلت مدنی در نمودار شماره ۲ و ۳ نشان داده شده است.



نمودار ۳: مدل سازی معادلات ساختاری (معنی داری)

همان طور که نمودار شماره ۲ و ۳ نشان می دهد اثر اعتیاد به کار بر رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است و تأیید می شود. هم چنین رابطه بین ابعاد اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی نیز معنی دار بوده و تأیید می

شوند. مقادیر t همه بالاتر از ۲ بوده و معنی دار هستند. مقادیر t نشان می‌دهد فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق تایید می‌شوند. هم چنین جدول شماره ۲ یافته‌های تحلیل علی با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات اصلی و فرعی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول (۲): یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه	ضریب استاندارد	(%) عدد معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی: اعتیاد به کار در پرستاران موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی در آنها می‌شود.	۰/۶۰	۶/۱۸	فرضیه تایید شده است
فرضیه فرعی ۱: عجین شدن با کار پرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۸۴	۱۰/۱۶	فرضیه تایید شده است
فرضیه فرعی ۲: تمایل درونی در کار پرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۶۸	۷/۵۰	فرضیه تایید شده است
فرضیه فرعی ۳: لذت از کار پرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۴۸	۷/۴۸	فرضیه تایید شده است

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر سعی شد پیامدهای مثبت مفهوم اعتیاد بررسی شود. با توجه به یافته‌های پژوهش، فرضیه اصلی پژوهش تایید می‌شود یعنی اینکه، اعتیاد به کار، تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ بدین معنا که داشتن نگاهی مثبت و سازنده به پدیده اعتیاد به کار می‌تواند نوید بخش بروز رفتارهای داوطلبانه و نועدوستانه باشد. با توجه به اینکه حرفه پزشکی و مشاغل خانواده آن نظیر پرستاری از جمله مشاغلی است که در متن جامعه قرار دارد و پرستاران روزانه با بیماران زیاد و مختلفی سروکار دارند و از آنجا که این شغل با سلامت و جان انسان‌ها مواجه است باید آرامش پرستاران در حین کار فراهم شود تا با آسودگی خاطر و فراغت بال به کار خود مشغول باشند. مطالعات انجام شده بوسیله بورک (۲۰۰۲) نشان می‌دهد انواع خاصی از سازمان‌ها از وقوع اعتیاد به کار در سازمان‌ها حمایت می‌کنند. هر چند هزینه‌های شخصی و اجتماعی اعتیاد به کار گسترده است، ولی اغلب به لحاظ حرفه‌ای به رفتارهای اعتیاد به کار پاداش داده می‌شود.

فرضیه فرعی اول پژوهش بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی بود؛ یافته‌های پژوهش این فرضیه را تایید می‌کند؛ بدین معنی که درگیری بیشتر با کار توأم با وظیفه‌شناسی بیشتری در سازمان است و افراد به گونه‌ای دچار وسواس به کار شده‌اند، به نحوی که این افراد ساعات زیادی

را به صورت داوطلبانه به فعالیت های سازمانی اختصاص می دهند (Snir & Harpz, 2004). در واقع، عجین شدن با کار باعث ارتقاء درگیری شناختی افراد در کار و بهبود سطح سلامت روانی افراد در حوزه کار و شغل می شود، به نحوی که آنها را به انجام مشارکت های بیشتر در سازمان ترغیب می کند (Burke, 2004, p. 421).

بعضی نویسندگان اعتقاد دارند افراد معتاد به کار دارای اختیار زیادی در تصمیم گیری هستند و کنترل بالایی بر شغل شان دارند که این وضعیت به عنوان وسیله ای مهم در کاهش فشار کاری و افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و در نهایت رفتار شهروندی سازمانی نگریسته می شود (Karasek & Theorell, 1990). از این تحقیقات نتیجه گیری شده است که کنترل بر شغل، تأثیرات اعتیاد به کار بر شاغل را تعدیل می کند. در واقع در این تحقیقات، کنترل بر شغل به عنوان عاملی در رابطه بین اعتیاد به کار و علائم بهداشتی نگریسته شده است که افزایش دهنده میزان مشارکت کارکنان در تحقق اهداف سازمان و ارتقاء میزان دلبستگی آنها به سازمان و افزایش تعهد و وفاداری آنهاست. هم چنین مطالعات کاراسک (۱۹۷۹) نشان می دهد در صورتی که کارکنان دچار اعتیاد به کار بوده و زمان زیادی را برای کار صرف کنند در صورتی که به کارکنان اجازه کنترل بر مشاغل شان داده شود و متغیر کنترل بر شغل لحاظ شود آنها احساس استرس کمتری در کار را تجربه خواهند کرد و احساس وفاداری بیشتری نسبت به شغل و سازمان خواهند داشت.

فرضیه فرعی دوم پژوهش موید تأثیرگذاری مثبت تمایل درونی به کار بر بروز رفتار شهروندی سازمانی بود؛ یافته های پژوهش این فرضیه را تأیید می کند، همراستا با این یافته، نتایج پژوهش ها حاکی از آن است که افراد معتاد به کار، به جای آنکه نتیجه گرا شوند بیشتر وظیفه گرا می گردند؛ به عبارت دیگر، این افراد فرایندها را بیشتر از نتایج مورد تاکید قرار می دهند. در واقع رویکرد مثبت به اعتیاد به کار، ایجاد کننده میل درونی به انجام کار طی ساعات طولانی است (MacKenzi, et al., 2005). البته نکته دیگری که باید مدنظر داشت این است که افراد معتاد به کار، رضایت و خوشی خود را در کار جستجو می نمایند (Bozorgmehri, 2008).

در نهایت، فرضیه فرعی سوم پژوهش حاکی از رابطه مثبت و معنادار لذت از کار با بروز رفتارهای شهروندی سازمانی بود؛ یافته های پژوهش این فرضیه را تأیید می کند، در واقع، شکل گیری احساسات مثبت نسبت به کار که در افراد معتاد به کار تشدید می شود، آنها را به سوی مشارکت بیشتر سوق می دهد (Shaufeli et al., 2008, p. 179). یعنی افراد معتاد به کار به دلیل این که عاشق کارشان بوده و انجام کار برای آنها توأم با لذت است، از این رو در انجام وظایف خود، تلاش و همت خویش را دو چندان نموده و نسبت به تحقق اهداف سازمان وفادار می مانند. هم چنین نتایج تحقیق پادساکف و همکارانش (۱۹۹۵) حاکی از آن

است که انجام وظایفی که به لحاظ درونی ارضا کننده هستند باعث شور و شوق و هم چنین لذت بیش تر برای انجام کار می شود که در نهایت باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می گردد.

پیشنهاد های پژوهش

با توجه به یافته های پژوهش و بنابر شواهد فرضیه ای، راهکارهای زیر جهت کاهش تأثیرات منفی پدیده اعتیاد به کار و افزایش امکان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی توصیه می شود:

- با توجه به یافته های فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی سه گانه توصیه می شود برای حمایت از وقوع رفتارهای توأم با اعتیاد به کار در محیط سازمانی، باید به لحاظ حرفه ای به این رفتارها، پاداش داده شود؛ چرا که به طور غیرمستقیم زمینه ساز تداوم رفتارهای داوطلبانه می گردد (McMillank, O Driscol, Marsh & Brady, 2001). افرادی که ساعات طولانی کار می کنند بهتر قادرند با همکارانشان از جهت دریافت قدردانی، پاداش ها و فرصت های مسیر شغلی رقابت کنند (Burke, 2001). افراد معتاد به کار از این لحاظ، که حجم کار اضافی را به انجام می رسانند، به سازمان منفعت می رسانند. به جای جذب افراد اضافی توسط سازمان، افراد معتاد به کار، می توانند مسؤلیت آنها را به دوش بکشند (Armitage, 2001).
- با توجه به یافته های فرضیه های فرعی دوم و سوم توصیه می شود در زمینه واگذاری وظایف و مأموریت های سازمانی به افراد باید به میل درونی آنها توجه نمود. هم چنین در زمینه طراحی مشاغل به نحوی عمل شود که مشاغل برای افراد جذابیت درونی داشته و باعث اشتیاق و شوق بیشتر برای انجام کار شود.
- با توجه به یافته های فرضیه های اصلی و فرعی توصیه می شود سازمان حداکثر تلاش خود را صورت دهد تا برای کارکنان برنامه های آموزشی به محور مدیریت زمان و مهارت های حل مساله برگزار شود تا امکان بهره برداری افراد از زمان در اختیارشان فراهم آید. هم چنین در فواصل زمانی معین، مرخصی هایی را برای افراد فراهم آورد؛ چرا که زمینه تجدید قوای آنها را فراهم می آورد.
- تدوین برنامه زمان بندی کاری برای اجتناب از تحمل فشارهای کاری و مدیریت بهینه فعالیت های پرستاری.
- هم چنین سازمان هایی نظیر بیمارستان ها می توانند از طریق توسعه روابط اجتماعی و بین فردی (به عنوان مثال حمایت سرپرست و همکاران)، نظام مند کردن سازمان کاری (به عنوان مثال، مشارکت

در تصمیم‌گیری) و ارائه فرصت‌های شغلی بیشتر از مزایای عجین شدن با شغل بهره‌مند شده و بدین وسیله بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را در نزد پرستاران ارتقاء دهند.

References

- Ahmadi, P.; Tahmasebi, R.; Babashai, J., & Fattahi, M. (2010). The role of personality factors in work holism formation. Case of: academic staff of University of Tehran. *Transformational Management Journal*, 2(3), 46-67. (in Persian)
- Armitage, K. (2001). Can we achieve a life/work balance? *The British Journal of Administrative Management*, Jul. 14-15.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Bozorgmehri, Kh. (1999). *Assessment retirement symptoms and in the way of retiring symptoms and its relationships with workaholic in Isfahan*, M A thesis in psychology. Khorasgan Azad University. (in Persian)
- Brightman, B. K., & Moran, J. W. (1999). Building organizational citizenship, *Management Decision*, 37(9), 678.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction and career progress, *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 637-645.
- Burke, R. J. (2004). Introduction: workaholism in organizations, *Journal of Organizational Change Management*, 17, 5,420-423.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics, *Mother Jones*, 6, 56.
- Castro, C. B.; Armario, E. M., & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*, American management association, New York, NY.
- Gholipour, A.; Nargesian, A., & Tahmasebi, R. (2008). Workaholism: a new challenge for human resource management of organizations, *Journal of Management Knowledge*, 81, Tehran. (in Persian)
- Gorgievski, M. J.; Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: basic books.

Kets de V. M., & Balazs, K. (2004). Greed, vanity, and the grandiosity of the CEO character. In R. Grandosy (Ed.), *leadership governance from the inside out* (51-61). New York: John Wiley.

Killinger, B. (1991). *Workaholics: the respectable addicts*, Simon and Schuster, New York, NY.

Kwantes, C. T. (2003). Organizational citizenship and withdrawal behaviors in usa and india, *International Journal Of Cross Cultural Management*, 3(1), 5.

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics. living with them, working with them*, addison-wesley publishing company, reading, MA.

MacKenzie, S. B.; Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance, *Journal of Marketing*, 57, 70-80.

Maslach, C. (1986). *Stress, burnout and workaholism*. In R.R. Killberg, P. E. N., & Thoreson, R.W. (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology* (53-73). Washington, DC: american psychological association.

McCain, J. (2005). *Workaholism in work context*.

McMillan, L. H. W.; O'Driscoll, M. P.; Marsh N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International review of industrial and organizational psychology*.

Mudrack, P. E., & Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral, *International*.

Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research, *Career Development Quarterly*, 6, 180-7.

Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*, world publishing, New York, NY.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*, lexington, MA: lexington Books.

Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior, *Leadership Quarterly*, 1, 107-42.

Schaufeli, W. B.; Bakkerb, A. B.; Van Der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors the mediating role of role conflict, *Work & Stress*, 23(2), 155_172.

Schaufeli, W. B.; Tarris, T. W., & Rhenen, W. V. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: an International Review*, 57(2), 173–203.

Scott, K. S.; Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism, *Human Relations*, 50(3), 287-314.

Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches, *Journal of Counseling and Development*, 73, 4-10.

Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, University of Haifa, Haifa, Israel.

Snir, R., & Zohar, D. (2000). Workaholism: work-addiction or workphilia? *paper presented at the International Conference on Psychology – Psychology after the year 2000*, University of Haifa, Haifa, Israel.

Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue, *Journal of Applied Psychology*, 91, 330_350.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results, *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-78.

Taris, T. W.; Geurts, S. A. E.; Schaufeli, W. B.; Blonk, W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: the relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22(2), 153-165.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, 17, 601–617.