

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۱
شماره ۱۲ - ص ۱۰۵ - ۸۷
تاریخ دریافت: ۹۰ / ۰۵ / ۱۰
تاریخ تصویب: ۹۰ / ۱۰ / ۰۶

بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران

۱. محمدصادق ضیایی - ۲. عباس نرگسیان^۱
۱. دانشیار دانشگاه تهران، ۲. دکتری مدیریت دانشگاه تهران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین شیفتگی عجیب اعضای هیأت علمی و مربیان رشته تربیت بدنی در قالب اعتیاد به کار است. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران می‌باشد که نمونه‌ای از این جامعه به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه بوده که براساس پیمایشی مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری انجام شده است. یافته‌های مقاله نیز حاکی از آن است که بین اعتیاد به کار اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی با بروز رفتار شهروندی سازمانی در میان آنها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین اعتیاد به کار و رفتارهای شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

اعتیاد به کار، رفتار شهروندی سازمانی، عجزین شدن با کار.

مقدمه

در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی مانند پزشکی، پرستاری، مربیگری ورزشی، وکالت و استادی احتمال زیادی وجود دارد که علاوه بر پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند. اعتیاد به کار، اعتیادی است که ممکن است لذتبخش، ولی خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد. به‌گونه‌ای که حتی عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند. آنها الزاماً عاشق کارشان نیستند ولی بدون کار نمی‌توانند وقت خود را بگذرانند. آنها تصور می‌کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می‌توانند آن کار را انجام دهند و به دلیل افراط در کار، معتاد به کار شناخته می‌شوند.

هرچند که 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 می‌پردازند هم صدق می‌کند. این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پارانرژی و پرکار به کار برده می‌شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیت‌های فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را برای کارشان در نظر می‌گیرند. این افراد اشخاصی نرمال هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است. در حالی که فرد مبتلا به اعتیاد به کار، به شکلی رفتار می‌کند که تلاش وی برای خود، خانواده و زندگی اجتماعی خارج از کار، زیان‌آور است (۱).

از سوی دیگر، اعتیاد به کار نتایج مثبتی نیز به همراه دارد و باعث می‌شود که کارکنان در سازمان باتوجه به ویژگی اعتیاد به کار، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود را به صورت داوطلبانه بروز دهند. لذا محققان در این تحقیق برآنند که رابطه میان اعتیاد به کار با پیامدهای رفتاری مثبت نظیر رفتار شهروندی سازمانی را در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی به‌عنوان افراد حرفه‌ای مورد بررسی قرار دهند.

اعتیاد به کار

اگرچه واژه اعتیاد به کار به‌طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد ولی تحقیقات تجربی کمی جهت بهبود و افزایش درک افراد از این پدیده صورت گرفته است. از این‌رو اتفاق نظر روی معنی و ابعاد آن وجود ندارد (۲۵). به‌ویژه در این مورد در کشور تحقیقات چندانی صورت نگرفته است.

اعتیاد به کار با پرکار بودن متفاوت است، افراد پرکار، کار را به عنوان چیزی واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضاکنده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به عنوان جای امنی در نظر می‌گیرند که می‌توانند در حین انجام آن از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار دور شوند. افراد پرکار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدوده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به‌طور 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 نمی‌توانند زمان کافی به خانواده و دوستان اختصاص دهند. از نظر فیزیولوژیکی نیز معتادان به کار در مواجهه با ضرورت‌ها و موقعیت‌های سخت شغلی، ترشح اعتیادآور آدرنالین را تجربه می‌کنند ولی افراد کوشا و پرکار چنین حالتی ندارند. همچنین افراد کوشا و پرکار می‌توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند ولی معتادان به کار نمی‌توانند دست از کار بکشند. آنها حتی اگر در حال بازی گلف هم باشند یا برای دیدن نمایش به مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام درگیر مسایل و مشکلات کاری است (۲۴).

اولین بار واژه معتاد به کار به وسیله آتس (۱۹۷۱) به‌کار گرفته شد. در نظر وی، معتادان به کار افرادی هستند که نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطر جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقش‌های اجتماعی آنها به وجود آید. چراکه تعهد بیش از حد غیرمعقول به کار دارند (۸) و زمان زیادی را به‌طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند (۲۶).

در فرهنگ لغت هریتیج، معتاد به کار به شخصی گفته می‌شود که نیاز وسواس‌گونه و بی‌امانی نسبت به کار دارد. اعتیاد به کار که برگرفته از الکلیسم از آن یاد می‌شود، اعتیادی است که برای شخص می‌تواند لذتبخش یا خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد. عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند که در دسته اختلال‌های وسواس‌گونه

قرار می‌گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، احساس عجز و ناتوانی به آنها دست می‌دهد. آنها لزوماً عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا از خود نشان نمی‌دهند.

برخی با پدیده اعتیاد به کار موافقت و آن را ترغیب می‌کنند و برخی دیگر با آن مخالفند و تمایل به ممانعت از آن دارند (۲۵). در هر حال، لازم است که سازمان‌ها به ویژه به خصوصیات این افراد پی ببرند. باتوجه به نوع‌شناسی اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، اعتیاد به کار براساس میزان و درجه سه مؤلفه زیر مشخص می‌شود:

۱. عجین شدن با کار ۲. تمایل درونی در کار و ۳. لذت از کار.

در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالا است. تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می‌شوند و از کارشان لذت می‌برند ولی کشش افراطی به کار ندارند. اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) نیز سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کرده‌اند که عبارتند از: ۱. کشش افراطی (وسواس) ۲. کمال‌گرایی ۳. توفیق طلب (موفقیت طلب).

در نظر آنها، معتادان به کار وسواسی بوده، اضطراب و استرس زیادی دارند. کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال‌گرا بوده، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند. روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخشی پیدا می‌کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایین. لذا می‌توان 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 (۲۳). همچنین برخی از تحقیقات رابطه غیرمستقیم میان اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و سلامت روانی کارکنان را تأیید کرده‌اند (۲۲).

باتوجه به نظرهای متعدد در زمینه اعتیاد به کار، سه رویکرد زیر را می‌توان در نظر گرفت:

۱. رویکرد مثبت به اعتیاد به کار: از عشق به کار نشأت می‌گیرد (۶). و یک تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت می‌باشد (۱۲). این رویکرد باعث ایجاد رفتارهای کاری مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمانی و بروز رفتار شهروندی در سازمان می‌شود.

۲. رویکرد منفی به اعتیاد به کار: به عنوان تعهد غیرمنطقی به کار بیش از حد (۸) و به عنوان یک اعتیاد مطرح می‌باشد (۱۰، ۱۸).

۳. رویکرد نوع‌شناسی: وجود انواع مختلفی از معتادان به کار و سواسی و درگیر شغل (۱۷)، معتاد به کار و معتاد به کار مشتاق (۲۷)؛ معتاد به کار و سواسی، کمال‌گرا و توفیق‌طلب (۲۳).

حال باتوجه به مطالب مطرح شده در بالا می‌توان نتیجه گرفت که اعتیاد به کار هم دارای پیامدهای مثبت و سازنده نظیر رفتار شهروندی سازمانی و هم پیامدهای منفی مانند تحلیل رفتگی را برای کارکنان سازمان‌ها که پی خواهد داشت. بنابراین مدیران سازمان‌ها باید این پدیده را برای بروز پیامدهای رفتاری مثبت، مدیریت کرد.

رفتار شهروندی سازمانی

واژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار به‌وسیله ارگان و همکاران (۱۹۸۳) مطرح شد. توسعه این مفهوم از نوشتارهای بارنارد (۱۹۳۸) در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کاتز در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و نوآورانه در سال‌های ۱۹۶۴، ۱۹۶۶ و ۱۹۷۸ ناشی شده است (۷). در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به‌وسیله باتمن و ارگان در دهه ۱۹۸۰ مطرح شده است. به‌طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که علیرغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود (۱۱).

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 می‌باشد (۴).

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 اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (۱۹).

نکته دیگر اینکه احتمالاً پیش‌بینی و ارزش‌گذاری 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 برجسته‌تر از رفتارهای عادی یک شغل است. همچنین اثرات مفید رفتار شهروندی سازمانی بر زمینه‌های اجتماعی، روانشناسی، سازمانی و سیاسی یک سازمان باارزش‌تر 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، رادردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، فضیلت مدنی، نعدوستی و ... در تحقیقات مختلف به عنوان ابعاد شکل‌دهنده رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته‌اند. همچنین بعضی محققان بین رفتارهای شهروندی در رابطه با دیگر افراد و نیز در رابطه با کل سازمان تفاوت قائل شده‌اند (۲۰، ۲۸).

ابعادی که بیشترین توجه را میان محققان به خود جلب کرده‌اند عبارتند از: نعدوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، رادردی و گذشت، رفتار مدنی.

این پنج بعد توسط ارگان (۱۹۸۸) مطرح شدند و پادساکف و همکاران (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 (۱۹، ۲۱). در این تحقیق نیز این پنج بعد رفتار شهروندی در نظر گرفته شده‌اند.

۱. نعدوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است. مانند کارکنانی که به افراد تازه‌وارد و یا کم‌مهارت کمک می‌کنند. این بعد به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد.

۲. وجدان: به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می‌شود. مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سر کار می‌ماند و یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی‌کند.

۳. ادب و ملاحظه: به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود.

۴. رادمردی و گذشت: به معنی نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده‌آل سازمان بدون شکایت و غر کردن می‌باشد.

۵. رفتار مدنی: به معنی تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می‌باشد (۱۳، ۲۰). این بعد شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیتهای 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، می‌شود.

تحقیقات تجربی صورت گرفته درباره پیش‌بینی عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی، بر ویژگی‌های فردی یا شخصیتی، ویژگی‌های وظیفه، ویژگی‌های سازمانی و رفتارهای رهبری تمرکز داشته‌اند (۲۰). یکی از این ویژگی‌های شخصیتی اعتیاد به کار است که باعث می‌شود فرد هر روز سخت‌تر از روز قبل کار کند و به موفقیت‌های بیشتری برسد و کارش در فهرست امور زندگی بیشترین درجه اهمیت را پیدا کند. حال باتوجه به مؤلفه‌های اعتیاد به کار که عجزین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار را شامل می‌شود، درمی‌یابیم که اعتیاد به کار می‌تواند به نحوی رفتار شهروندی سازمانی را به دنبال خود همراه داشته باشد. زیرا در رفتار شهروندی سازمانی مشاهده می‌کنیم که رفتاری داوطلبانه و خارج از شرح وظایف رسمی فرد است و فرد فراتر از نیازهای مشخص شده در کار مشارکت داشته و این زمانی محقق می‌شود که فرد فراتر از احتیاج‌های اقتصادی و سازمانی پیش رود که این موضوع را ما در رفتار معتاد به کار نیز مشاهده می‌کنیم که فرد بدون در نظر گرفتن افزایش حقوق و مزیت‌های اجتماعی کار می‌کند.

بنابراین فرضیه اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی: بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد.

براساس ابعاد سه‌گانه اعتیاد به کار نیز سه فرضیه فرعی زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه فرعی اول: بین اعتیاد به کار و وجدان در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد.

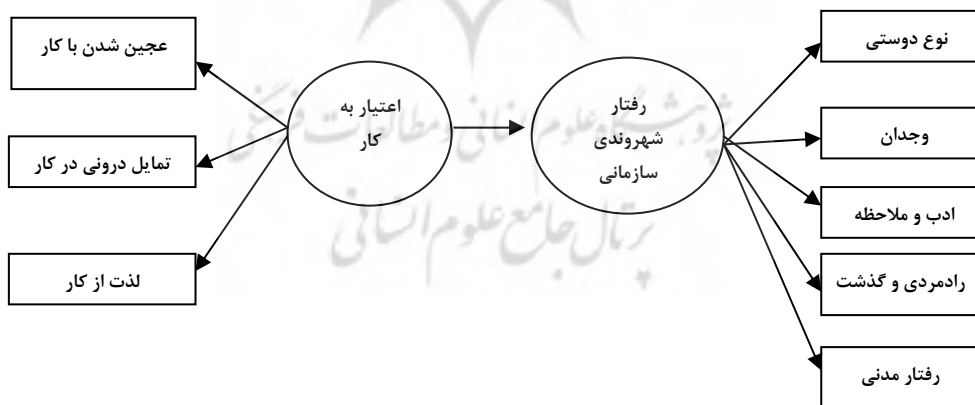
فرضیه فرعی دوم: بین اعتیاد به کار و ادب و نزاکت در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین اعتیاد به کار و نعدوستی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین اعتیاد به کار و جوانمردی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین اعتیاد به کار و رفتار مدنی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد.

براساس فرضیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می‌شود:



شکل ۱ - مدل مفهومی

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه همبستگی به شمار می‌رود. در ضمن باتوجه به اینکه از روش مدلسازی معادله‌های ساختاری برای آزمون فرضیات استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، این تحقیق از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس می‌باشد. محققان قصد دارند که رابطه بین اعتیاد به کار را با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

متغیرهای تحقیق

اعتیاد به کار به عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری

نمونه آماری شامل اعضای هیأت علمی (زن و مرد) شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران بوده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری براساس فرمول حدود ۲۷۷ نفر برآورد شده است که برای اطمینان بیشتر ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد و ۲۸۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. به این منظور به کمک نرم‌افزار اسپاس نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی طراحی شد. لازم به ذکر است که در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی‌سازی آن با شرایط کشور از مقیاس‌های استاندارد استفاده شده است. در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم به عمل آمده تا سؤالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. در این تحقیق از پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکارانش (۱۹۹۰) استفاده شده است. پرسشنامه اعتیاد به کار دربرگیرنده ۲۰ سؤال بود. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای ۱۲ سؤال بود. این پرسشنامه‌ها توسط اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی تکمیل شده و در

کل ۳۲ سؤال براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود.

به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اعتیاد به کار با ۲۰ سؤال، ۰/۷۸۲ می‌باشد. همچنین آلفای کرونباخ مقیاس رفتار شهروندی سازمانی با ۱۲ سؤال ۰/۷۲۴ بوده است.

همچنین برای آزمون روایی سؤالات هم از اعتبار محتوا و از نوع اعتبار صوری استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یادشده، اصلاحات لازم به عمل آمده و به این ترتیب اطمینان حاصل شد که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققان را می‌سنجد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

به‌منظور آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار اسپس ۱۶، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار لیزرل ۸/۵۴ آزمون شد.

به‌منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده می‌شود. به دلیل اینکه در این تحقیق متغیرها کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱ منعکس شده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیر وابسته و ابعاد آنها با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹ درصد است.

جدول ۱ - ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

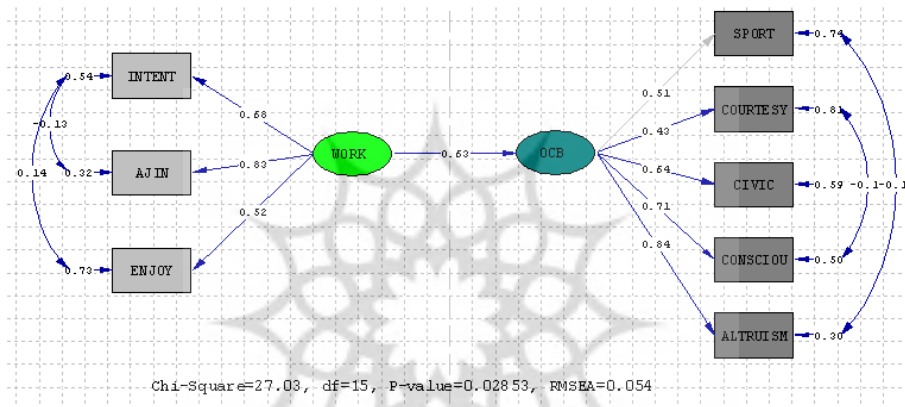
رفتار مدنی	رادمردی و گذشت	ادب و ملاحظه	وجدان	نوع دوستی	رفتار شهروندی سازمانی	لذت از کار	تمایل درونی در کار	عجین شدن با کار	اعتیاد به کار
									۱
								۰/۷۶۴	۱
							۱	۰/۷۸۲	۰/۳۳۴
						۱	۰/۴۳۸	۰/۲۸۹	۰/۷۰۵
					۱	۰/۲۱۸	۰/۳۱۹	۰/۳۹۱	۰/۴۳۲
				۱	۰/۷۹۵	۰/۲۳۲	۰/۳۳۲	۰/۳۷۳	۰/۴۴۳
			۱	۰/۶۰۴	۰/۷۹۹	۰/۱۴۴	۰/۲۲۸	۰/۲۸۶	۰/۳۲۱
		۱	۰/۱۲۴	۰/۱۹۷	۰/۴۶۰	۰/۰۲۱	۰/۱۵۴	۰/۱۸۸	۰/۱۳۱
	۱		۰/۴۳۳	۰/۲۹۵	۰/۶۰۹	۰/۱۴۶	۰/۱۴۳	۰/۲۱۰	۰/۲۴۰
۱	۰/۳۵۳	۰/۲۳۸	۰/۴۹۴	۰/۴۶۲	۰/۷۱۱	۰/۲۱۸	۰/۱۹۲	۰/۳۰۸	۰/۳۴۱

مدلسازی معادلات ساختاری

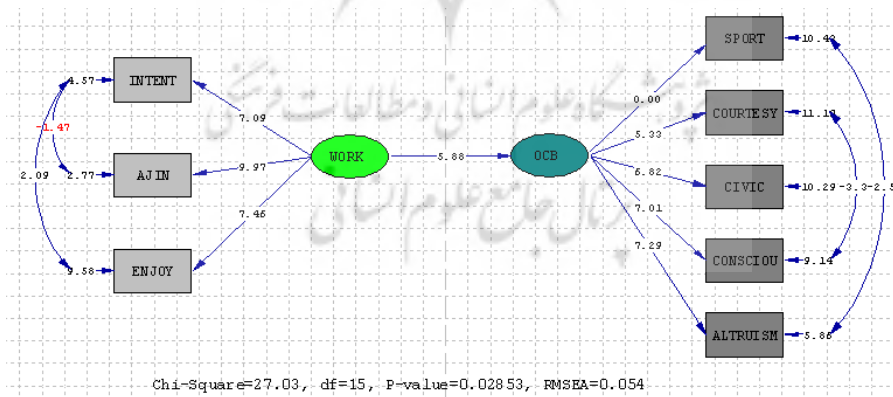
به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود اولاً باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند و دوماً باید مقادیر t-Value و ضرایب استاندارد معنادار باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر

از ۹۰ درصد باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار خواهند بود.

همان‌طور که در اشکال ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مدل‌ها تأیید می‌شود. چراکه مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی و همه مدل‌ها کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار AGFI و GFI در همه مدل‌ها بالای ۹۰ درصد است.



شکل ۲ - مدل‌سازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده)



شکل ۳ - مدل‌سازی معادلات ساختاری (معناداری)

اعتیاد به کار عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار، رفتار شهروندی سازمانی، نועدوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، رادمردی و گذشت و رفتار مدنی با علائم اختصاری لاتین در اشکال ۲ و ۳ نشان داده شده‌اند.

همان‌طور که اشکال ۲ و ۳ نشان می‌دهد اثر اعتیاد به کار بر رفتار شهروندی، سازمانی معنادار است و تأیید می‌شود. همچنین رابطه بین ابعاد اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی نیز معنادار بوده و تأیید می‌شوند. مقادیر همه بالاتر از ۲ بوده و معنادار هستند. مقادیر نشان می‌دهد که فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق تأیید می‌شوند. همچنین جدول 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 : بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد.	۰/۶۳	۵/۸۸	فرضیه تأیید شده است
فرضیه فرعی اول: بین اعتیاد به کار و وجدان در بین اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد	۰/۷۱	۷/۰۱	فرضیه تأیید شده است
فرضیه فرعی دوم : بین اعتیاد به کار و ادب و نزاکت در بین اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد	۰/۴۳	۵/۳۳	فرضیه تأیید شده است
فرضیه فرعی سوم: بین اعتیاد به کار و نועدوستی در بین اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد	۰/۸۴	۷/۲۹	فرضیه تأیید شده است
فرضیه چهارم: بین اعتیاد به کار و جوانمردی در بین اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد	۰/۵۱	۷/۹۶	فرضیه تأیید شده است
فرضیه پنجم: بین اعتیاد به کار و رفتار مدنی در بین اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شهر تهران رابطه مثبتی وجود دارد	۰/۶۴	۶/۸۲	فرضیه تأیید شده است

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به یافته‌های تحقیق می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رابطه معناداری بین متغیر اعتیاد به کار یا بروز رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به این معنا که داشتن نگاهی مثبت و سازنده به پدیده اعتیاد به کار می‌تواند نوبدبخش بروز رفتارهای داوطلبانه و نودوستانه باشد. باتوجه به اینکه حرفه استادی و مشاغل خانواده آن نظیر معلمی و مربیگری از جمله مشاغلی است که در متن جامعه قرار دارد و اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی روزانه با دانشجویان و شاگردان زیاد و مختلفی سروکار دارند و از آنجا که این شغل با پیشرفت علمی در سطح ملی مواجه است باید آسودگی خاطر اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی از جنبه‌های مختلف در حین کار فراهم شود تا با آسودگی خاطر و فراغت بال به کار خود مشغول باشند.

نتایج نشان می‌دهند که اعتیاد به کار در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۹ درصد با بعد وجدان رابطه علی دارد. بنابراین فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود. وجدان یا همان وظیفه‌شناسی به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می‌رود. مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سر کار می‌ماند و یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی‌کند. دانشجویان و شاگردان در محیط‌های دانش و مراکز ورزشی گاهی در سیر مراحل آموزش و پژوهش و یادگیری حرکات ورزشی نیازمند توجه و صرف زمان ویژه‌ای از سوی اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی می‌باشند. در برخی از شرایط برای یادگیری بیشتر یک دانشجو یا شاگرد نیاز است تا بیشتر از حیطه شغلی عمل شود.

میان اعتیاد به کار و عامل ادب و نزاکت از متغیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود. به این معنا که افرادی که در کار خود عجز می‌شوند معمولاً برای جلوگیری از تنش و مشکلات میان دانشجویان و بازیکنان تلاش می‌کنند.

نتایج نشان می‌دهد که اعتیاد به کار در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۹ درصد با بعد نودوستی رابطه علی دارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود. کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف با اصطلاح نودوستی تغییر می‌شود. همانطور که قبلاً بیان شد مشاغل دانشگاهی و استادی و همچنین مربیگری ورزشی از جمله مشاغل سخت و دشواری بوده که همواره اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی را با

چالش‌هایی همراه می‌سازد. اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی‌ای که سخت‌تر و بیشتر کار می‌کنند معمولاً می‌توانند در این شرایط مؤثر باشند.

نتایج نشان می‌دهند که اعتیاد به کار در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۹ درصد موجب بروز جوانمردی و گذشت می‌شود. بنابراین فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود. منظور از جوانمردی و گذشت، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیرایده‌آل سازمان بدون شکایت و غرغر کردن است. باتوجه به اینکه مشاغل استادی و مربیگری ورزشی یکی از مشاغل سخت و پراسترس بوده، لذا در برخی موارد این فشارهای کاری آموزشی و پژوهشی موجب خستگی و اختلال‌های عصبی اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شده و ارائه کمک و یادگیری به دانشجویان و شاگردان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. به عنوان مثال در برخی موارد، دانشجویان و شاگردان باتوجه به تأخیر در یادگیری دروس و فنون و مهارت‌های ورزشی ممکن است نسبت به درس و کلاس بی‌تفاوت باشند. بنابراین نیاز است با صبر و شکیبایی و حفظ آرامش و خونسردی به تدریس و آموزش پرداخت. لذا سازمان‌هایی که چنین خدمات علمی و آموزشی را ارائه می‌دهند (مانند دانشکده‌های تربیت بدنی و مراکز ورزشی) بایستی از وجود اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی که بتوانند این شرایط سخت و دشوار را به راحتی تحمل می‌کنند، استفاده شود. افراد معتاد به کار، افرادی هستند که کار کردن را دوست دارند و این شرایط را بدون هیچگونه شکایتی به خوبی تحمل می‌کنند.

نتایج نشان می‌دهند که اعتیاد به کار در جامعه مورد نظر در سطح اطمینان ۹۹ درصد موجب بروز رفتار مدنی می‌شود. بنابراین فرضیه فرعی پنجم تأیید می‌شود. رفتار مدنی به تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان اشاره دارد. افراد معتاد به کار، افرادی هستند که حس مسئولیت‌پذیری بالایی داشته و سعی می‌کنند که وظایفی که به آنان محول می‌گردد را به خوبی به انجام برسانند. همچنین آنان دوست دارند تا در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند. این افراد از سازمان خود در مقابل دیگران به خوبی یاد کرده و تصویر مناسبی از سازمان در ذهن دیگران ایجاد می‌کنند. مدیران بایستی این افراد را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده و مسئولیت‌های مهمی به آنان واگذار کنند.

صاحب‌نظران توصیه می‌کنند برای حمایت از وقوع رفتارهای توأم با اعتیاد به کار در محیط سازمانی، بایستی به لحاظ حرفه‌ای به این رفتارها پاداش داده شود. هرچند هزینه‌های شخصی و اجتماعی اعتیاد به کار گسترده

است (۱۵). اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی که ساعات طولانی در محیط کار حاضر می‌شوند اغلب به عنوان افراد متعهد، دلسوز و مشتاق نگریده می‌شوند. افرادی که ساعات طولانی کار می‌کنند بهتر قادرند که با همکارانشان از جهت دریافت قدردانی، پاداش‌ها و فرصت‌های مسیر شغلی رقابت کنند (۳). افراد معتاد به کار از این لحاظ که حجم کار اضافی را انجام می‌دهند به سازمان نفع می‌رسانند. به جای جذب افراد اضافی توسط سازمان، افراد معتاد به کار مسئولیت آنها را به دوش می‌کشند (۲).

در تحقیقات دیگری این نتیجه حاصل شده که بین اعتیاد به کار و زمان صرف شده بر روی کار، ارتباط وجود دارد. این بحث به این صورت تئوری‌پردازی شده که به احتمال زیاد، افراد معتاد به کار ساعات بیشتری را در هفته نسبت به افرادی که معتاد به کار نیستند، را صرف کارشان می‌کنند (۱۶).

باتوجه به یافته‌های تحقیق، راهکارهای زیر برای کاهش تأثیرات منفی پدیده اعتیاد به کار و افزایش امکان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی توصیه می‌شود:

۱. تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز دانشکده‌ها و مراکز تربیت بدنی برای اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی، تلاش برای ابلاغ اهداف و بازخور گرفتن از آنها، توجه به نظرسنجی از آنها درباره ارزش‌های دانشکده‌ها و مراکز تربیت بدنی و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی اعضا نیز می‌تواند منجر به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی توسط اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی شود.

۲. بایستی برای بروز رفتارهای اعتیاد به کار که مثبت هستند، پاداش‌هایی در نظر گرفته شود.

۳. بایستی طراحی مشاغل را به نحوی انجام داد که مشاغل برای افراد جذابیت درونی داشته باشند و باعث اشتیاق و شوق بیشتر برای انجام کار شود که این وضعیت در نهایت منجر به بروز رفتارهای شهروندی می‌شود.

۴. در زمینه واگذاری وظایف و مأموریت‌های ورزشی به اعضای هیأت علمی و مربیان ورزشی بایستی به میل درونی آنها توجه شود چرا که در مشاغل مورد توجه آنها، امکان بروز رفتارهای شهروندی بیشتر است.

منابع و مأخذ

۱. قلی پور، آرین. نرگسیان، عباس. طهماسبی، رضا. (۱۳۸۷). "اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها". فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۱، تهران.
2. Armitage, Ken. (2001). "Can we achieve a life / work balance?" *The british journal of administrative management*. Jul. PP: 14-15.
3. Bateman, T.S., and Organ, D.W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier". *The relationship between affect and employee citizenship*. *Academy of management journal*. 26: PP: 587-595.
4. Brightman, B.K., and Moran. J. W. (1999). "Building organizational citizenship". *Management decision*. 37, No. 9. P: 678.
5. Burke, R. J. (2001). "Workaholism components, job satisfaction and career progress". *Journal of applied social psychology*, 30. PP: 637-645.
6. Cantarow, E. (1979). "Women workaholics". *Mother Jones*, Vol. 6, P: 56.
7. Castro, C.B., armario, E.M., and Ruiz, D.M. (2004). "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty". *International journal of service industry management*, 15. No. 1, P: 27.
8. Cherrington, DJ. (1980). "The work ethic". *American management association*, New York, NY.
9. Kets de Vries, M. and Balazs, K. (2004). "Greed, vanity, and the grandiosity of the CEO character". In R. Grandossy (Ed.). *Leadership governance from the inside out* (PP: 51-61). New York: John Wiley.
10. Killinger, B. (1991). "Workaholics: the respectable addicts, Simon and Schuster". New York, NY.

11. Kwantes, C. T. (2003). "Organizational citizenship and withdrawal behaviors in usa and inida". *International journal of cross cultural management*, 3, No. 1, P: 5.
12. Machlowitz, M. (1980). "Workaholics". *Living with them, working with them*, Addison – Wesley publishing company, reading, MA.
13. MacKenzie, S.B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R., (1993). "The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance". *Journal of marketing*, 57, PP: 70-80.
14. McCain, James.(2005). "Workaholism in work context". *World Publishing New York, NY*.
15. McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P. Marsh N.V. and Brady, E.C. (2001). "Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies". *International* .
16. Mudrack, P.E. and Naughton, T. J. (2001). "The assessment of workaholism as behavioral". *Work and Stress*, Vol. 15, No.2. PP:1-26.
17. Naughton, T.J. (1987). "A conceptual view of workaholism and implications for career counseligand research, career development quarterly". Vol. 6, PP:180-7.
18. Oates, W. (1971). "Confessions of a workaholic: the facts about work addiction". *World publishing, New York, NY*.
19. Organ, D.W. (1988). "Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome". *Lexington, MA: Lexington Books*.
20. Podsakoff, P.M. MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and 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, No. 3. PP:. 513-563.

21. Podsakoff, P.M. MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., and Fetter, R. (1990). "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior". *leadership quarterly*, 1. PP: 107-42.
22. Schaufelia, W.B., Bakkerb, A.B., Van Der Heijden, F.M.M.A. and Prins J.T. (2009). "Workaholism, burnout and well – being among junior doctors the mediating role conflict". *Work and stress*, Vol. 23, No. 2, PP: 155-172.
23. Scott, K.S., Moore, K.S. and Miceli, M.P. (1997). "An exploration of the meaning and consequences of workaholism". *Human Relations*. Vol. 50, No. 3, PP: 287-314.
24. Seybold, K.C. and Salomone, P.R. (1994). "Understanding workaholism: a review of causes counseling approaches". *Journal of counseling and development*, Vol. 73, PP: 4-10.
25. Snir, R and Harpaz, I. (2004). "Attitudinal and demographic antecedents of workaholism, *Journal of organizational change management*". university of Haifa, Haifa, Israel.
26. Snir, R. and 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.
27. Spence, J.T. and Robbins, A.S. (1992). "Workaholism: definition, measurement and preliminary results". *Journal of personality assessment*, Vol. 58. No. 1, PP: 160-78.
28. Williams, L. J. and Anderson, S.E. (1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in – role behaviors". *Journal of management*, 17; PP: 601-617.