

عنوان مقاله: بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی

غلامرضا عنایتی - غلامعباس شکاری - رضا طهماسبی -
حسن غفاری - مهدی شبانی

دریافت: ۹۰/۱۰/۳

پذیرش: ۹۱/۳/۲۰

مقاله برای اصلاح به مدت ۱ روز نزد پدیدآوران بوده است

چکیده:

شرایط کاری در سازمان‌های امروز به گونه‌ای است که موجب می‌شود بسیاری از افراد، بخش قابل توجهی از زندگی و اوقات خود را به کار اختصاص دهند. یکی از پیامدهای چنین وضعیتی، پیدایش اعتیاد به کار است. اعتیاد به کار، به معنی صرف میزان فراوانی از وقت در کار است. در پژوهش حاضر، آثار اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. پس از تحلیل داده‌های آماری حاصل از ۸۶ نمونه آماری از مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان کاشمر، همبستگی معنادار و مثبت میان اعتیاد به کار و تعهد سازمانی تأیید گردید. علاوه بر این، با تجزیه و تحلیل داده‌های آماری مشخص شد که رابطه معنادار و مثبتی بین عجزین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت از کار با تعهد سازمانی وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: اعتیاد به کار، تعهد سازمانی، عجزین شدن با کار، تمایل درونی به کار، لذت از کار

۱. هیئت علمی دانشگاه آزاد

اسلامی واحد مشهد

۲. استادیار گروه مدیریت

دولتی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مشهد

۳. دکتری رفتار سازمانی

دانشگاه تهران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت

دولتی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان، نویسنده مسئول

Kashmar21@yahoo.com

۵. کارشناس ارشد مدیریت دولتی

دانشگاه تهران، پردیس قم

مقدمه

در حال حاضر، سازمان‌ها همه جنبه‌های مختلف زندگی انسان را در بر گرفته است، سازمانی که باید ابزاری برای نیل انسان به اهدافش باشد، انسان را به ابزاری برای مقاصد خود تبدیل کرده است. انسان، سازمان را خلق می‌کند تا به وی خدمت کند، اما پس از مدتی، چنان شیفته و غرق در آن می‌شود که گویی خادم سازمان است. شرایط کاری در سازمان‌های امروز به گونه‌ای است که موجب می‌شود بسیاری از افراد، بخش فراوانی از زندگی و اوقات خود را به کار اختصاص دهند. این وضعیت می‌تواند پیامدهای مثبتی داشته باشد، اما در عین حال، عوارض و پیامدهای منفی نیز دارد. از این رو، اخیراً پژوهش‌هایی درباره صرف میزان فراوانی از وقت در کار انجام شده است که اصطلاح اعتیاد به کار، برای آن به کار می‌رود (Snir & Zohar, 2008). نتایج پژوهش‌ها درباره اعتیاد به کار، اغلب متفاوت و متناقض بوده است. برخی پژوهشگران دیدگاه مثبتی به اعتیاد به کار داشته و دریافته‌اند که افراد معتاد به کار، بسیار راضی و در عین حال، مولد و بهره‌ور بوده‌اند. برخی پژوهشگران نیز دیدگاه منفی داشته‌اند و اعتیاد به کار را پدیده‌ای غیرمفید و وسواس‌آور می‌دانند که برای دیگران (همکاران و خانواده فرد) مشکلاتی را پدید می‌آورد (Burke, Burgess & Fullon, 2006: 201). در پژوهش حاضر، برای بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی تلاش شده است، به عبارت دیگر، پاسخ به این پرسش مورد توجه است که اعتیاد به کار، تا چه اندازه موجب تعهد سازمانی افراد می‌شود؟

اعتیاد به کار

اعتیاد به کار، وضعیتی است که طی آن، فرد به نحوی رفتار می‌کند که برای خانواده و زندگی اجتماعی وی در محیط کار و خارج از آن، زیان‌آور است. واژه اعتیاد به کار، به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته، ولی پژوهش‌های تجربی کمی درباره بهبود و افزایش درک افراد از پدیده مذکور انجام شده است. از این رو، اتفاق نظر و توافق چندانی درباره معانی و جنبه‌های مختلف آن وجود ندارد.

وین اوتس^۱ کشیش و روانشناس آمریکایی، اولین بار در سال ۱۹۶۸ اصطلاح "اعتیاد به کار"^۲ را در کتابش با عنوان "اعترافات یک معتاد به کار" به کار برد. واژه Holism برای توصیف مشخصات و کلیات نظام‌ها به کار می‌رود. در فرهنگ‌نامه‌های معاصر انگلیسی، Holic پسوندی است که با اضافه شدن آن به هر چیزی، معنای اعتیاد را به آن می‌دهد. واژه‌ای که از Alcoholism یا الکی نشأت گرفته است و یکی از اولین اعتیادهایی که به‌طور گسترده به لحاظ پزشکی و نیز اجتماعی شناخته می‌شود (Wikipedia, 2006). اعتیاد به کار پدیده‌ای است که برای شخص می‌تواند لذت‌بخش یا خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد. مشکل این است که افراد مذکور اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، احساس پوچی به آنها دست خواهد داد.

اوتس (۱۹۷۱) اعتیاد به کار را نوعی خو گرفتن به وضعیتی دانسته است. به اعتقاد وی، فرد معتاد به کار نیاز افراط‌آمیزی به انجام کار دارد. اسپنس و رابینز^۳ (۱۹۹۲) اولین تعریف آکادمیک و عملی را درباره واژه اعتیاد به کار بیان کرده‌اند. به اعتقاد آنها، اعتیاد به کار از برخی نگرش‌ها و برداشت‌های افراد نشأت گرفته است. به اعتقاد آنها، فرد معتاد به کار درگیری فراوان در کار، روحیات سخت‌گیرانه زیاد به انجام کار یا اشتیاق درونی بسیاری به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد. اسکات^۴ و همکاران (۱۹۹۷) بیان کرده‌اند که اعتیاد به کار نمی‌تواند نوعی نگرش باشد و در واقع، الگویی رفتاری است. این بدین معناست که فرد زمان زیادی را به فعالیت‌های کاری خود اختصاص می‌دهد، حتی زمانی که در محل کار حضور ندارد و در خارج از سازمان نیز پیوسته به کار فکر می‌کند. رابینسون (۲۰۰۰) اعتیاد به کار را نوعی بی‌نظمی و سواس‌گونه که به واسطه نیازهای خودساخته بروز می‌کند یا عدم توانایی در کنترل عادات کاری و نوعی افراط در کار دانسته است (Robbinsoe, 2007). اسنیر و هارپاز^۵ (۲۰۰۴) نیز اعتیاد به کار را اختصاص افراطی زمان به فعالیت‌های فیزیکی یا فکری مرتبط با کار تعریف کرده‌اند.

اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) سه نوع اعتیاد به کار را شناسایی کرده‌اند که عبارت است از: (۱) وسواس؛ (۲) کمال‌گرا؛ (۳) توفیق. به اعتقاد آنها، افراد معتاد به کار وسواس، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب بروز مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت کمی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آنها کم است. افراد معتاد به کار کمال‌گرا هستند و استرس و

1. Oates
2. Workaholism
3. Spence & Robbins
4. Scott
5. Snir & Harpaz

مشکلات جسمی و روانی زیادی دارند، روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخشی دارند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیاد و رضایت و عملکرد شغلی کمی دارند. در نهایت، افراد معتاد به کار توفیق طلب هستند و رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی فراوان و استرس و ترک خدمت داوطلبانه کمی دارند.

یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان داده است که اعتیاد به کار، پیامدهای زیادی در افراد داشته که بیشترین آنها، غالباً منفی بوده است. اعتیاد به کار، رفتارهایی را شامل می‌شود که ممکن است منجر به بروز بسیاری از بیماری‌ها شود. به اعتقاد رابینسون^۱ (۲۰۰۰) پیامدهای طولانی مدت رفتارهای مذکور عبارت است از چاقی، فشار خون بالا، سکتة مغزی و ناراحتی قلبی. پیامدهای کوتاه مدت این رفتارها که علایم فیزیکی و عاطفی بسیاری دارد، عبارت است از: سردرد، خستگی، سوءهاضمه، اسهال، ترش کردن، دل درد، زخم معده، سینه درد، تنگی نفس، تیک عصبی و سرگیجه. بورک^۲ (۲۰۰۰) دریافت زمانی که افراد معتاد به کار، با افراد مشتاق به کار مقایسه می‌شوند، رضایت کمتری در روابط با خانواده، دوستان و جامعه دارند. وی همچنین نتیجه گرفت که معتادان به کار در مقایسه با مشتاقان به کار نیز رضایت خانوادگی کمتری دارند.

به عقیده مورگان^۳ (۲۰۰۶) کار زیاد و بیش از اندازه در سازمان‌ها باعث شده است کارکنان دچار استرس‌های روحی و روانی گردند. یافته‌های پژوهش مورگان در دیوان عالی آمریکا نشان داده است که افراط در کار، باعث اعتیاد به کار می‌شود و اعتیاد به کار نیز نتایج منفی بسیاری پدید می‌آورد که بر سلامت روانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها نیز کارکنان را با ایجاد انگیزه‌های مادی و معنوی، به کار بیشتر وادار می‌کنند و انسان را به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌دهند. این رویه باعث می‌شود سازمان نیز به کار زائد اعتیاد پیدا کند که عواقب بدی خواهد داشت. مورگان سازمان‌های مذکور را سازمان‌های معتادکننده نامیده است، یعنی سازمان‌هایی که مشوق کارهایی هستند که باعث افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود (Morgan, 2006).

با در نظر گرفتن نتایج اعتیاد به کار در یک چشم‌انداز زمانی، می‌توان انتظار داشت که اعتیاد به کار، پیامدهای منفی دیگری نیز در بلندمدت نسبت به کوتاه‌مدت داشته باشد. به ویژه اینکه رضایت شغلی می‌تواند در همه مراحل شغلی و زمینه‌های کاری در نوسان باشد. افزایش رفتار اعتیاد به کار، ممکن است در کوتاه‌مدت پیامدهای مثبتی برای کارکنان داشته باشد. اما، کمال‌گرایی پایدار،

1. Robinson
2. Burke
3. Morgan

بی‌اعتمادی به دیگران و سلامت ذهنی و فیزیکی ضعیف افراد معتاد به کار می‌تواند در بلندمدت، کیفیت کار گروهی را کاهش دهد و ارتباطات و اخلاق را در گروه‌های کاری دچار مشکل کند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که اعتیاد به کار در کوتاه‌مدت رابطه مثبتی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی فرد و در بلندمدت رابطه مثبتی با ارتباطات ضعیف اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی ضعیف کارکنان دارد (King, 2004).

اعتیاد پاسخ مشروطی است که با افزایش میزان یا فراوانی مشوق‌ها، به مرور زمان قویتر می‌شود. اعتیاد به کار، زمانی آغاز می‌شود که افراد به ارضاء فوری آن نیاز داشته باشند (Skinner, 1975) وقتی نیازی ارضاء می‌شود، احتمال دارد همان رفتار دوباره تکرار گردد. بر اساس یافته‌های پژوهش‌های پیشین، اعتیاد به کار، نتیجه تقویت مثبت رفتارهای اعتیاد به کار یا عدم تنبیه چنین رفتارهایی است. زمانی که کارکنان بدانند اعتیاد به کار، مورد تشویق قرار می‌گیرد (برای مثال، از طریق افزایش حقوق، ترفیع یا تمجید کلامی) به احتمال زیاد رفتارهای مذکور بیشتر در آنها تکرار می‌شود. در تنظیم‌های سازمانی، رفتارهای مربوط به اعتیاد به کار، می‌تواند به نحوی مثبت با عوامل بسیاری تقویت شود. برای مثال، اگر سازمانی یک گروه پاداش برتر یا به اصطلاح برنده را در سازمان ایجاد کند، کارکنان به احتمال زیاد تلاش بیشتری انجام خواهند داد، زیرا فقط به بهترین برنده‌ها یا افراد پاداش داده می‌شود (Louvaek, 1981).

یکی از اهداف اصلی پژوهش‌های پیشین درباره اعتیاد به کار، تلاش برای اندازه‌گیری این مفهوم بوده است. متداول‌ترین کار در این حوزه، اثر اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) است که با شناسایی جنبه‌های مختلف و شاخص‌های اعتیاد به کار، نحوه اندازه‌گیری هر یک را تدوین و طراحی کرده‌اند. اسپنس و رایبیز جنبه‌های مختلف و شاخص‌های اعتیاد به کار را لذت از کار، تمایل درونی به کار و عجزین شدن با کار دانسته‌اند که در ادامه بیان می‌شود.

۱) لذت از کار: افراد معتاد به کار، اشتیاق و علاقه شدیدی به کارشان دارند که می‌توان آن را در اختصاص وقت و انرژی زیاد به کار مشاهده کرد. افراد مذکور از انجام کار لذت می‌برند و احساس مثبتی دارند که همین امر موجب درگیر شدن هر چه بیشتر آنان با کار می‌شود.

۲) تمایل درونی به کار: افراد معتاد به کار، اغلب به فعالیت‌های کاری که انجام می‌دهند، فکر می‌کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کارشان دارند که نمی‌توانند آن را متوقف و حتی کنترل کنند. در واقع، افراد معتاد به کار در خارج از محل کار نیز به کار فکر می‌کنند و وقتی مشغول به کار نیستند، احساس گناه می‌کنند. انجام اضافه کار و حضور تا دیروقت در محل کار، از شاخص‌های تمایل درونی به کار در افراد مذکور است.

۳) عجین شدن با کار: این جنبه بیانگر این است که افراد معتاد به کار، با شغل و کار خود خو گرفته‌اند. آن‌ها شغل خود را جذاب، چالش برانگیز، متنوع و خلاقیت‌مدار می‌دانند و بسیار به مشارکت در تصمیم‌های مرتبط با شغل و پذیرش مسئولیت‌های کاری جدید گرایش دارند. عجین شدن با کار موجب می‌شود اوقات بسیار کمی وجود داشته باشد که افراد معتاد به کار، مشغول کار نباشند.

بخشی از پژوهش‌ها درباره اعتیاد به کار، برای شناسایی عوامل مؤثر بر آن انجام شده است. اعتیاد به کار، به طور عمده از سه منبع نشأت می‌گیرد که عبارت است از ۱) ویژگی‌های طبیعی فرد نظیر عزت نفس، موفقیت‌طلبی، شخصیت نوع A، شخصیت و سواسی و نیاز به کسب موفقیت؛ ۲) بستر فرهنگی - اجتماعی مانند حضور در خانواده‌ای استرس‌آور یا قرار گرفتن در فضای رقابتی و یادگیرنده؛ ۳) مشوق‌های رفتاری نظیر نظام‌های پاداش و تنبیه در سازمان. هر یک از عوامل مذکور می‌تواند بر شکل‌گیری اعتیاد به کار تأثیر بگذارد، اما اعتیاد به کار زمانی به طور سریع ایجاد می‌شود که هر سه دسته عوامل، وجود داشته باشد.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی، وضعیتی است که در آن یک کارمند با سازمانی خاص و اهدافش هویت می‌یابد، خود را با آن سازمان معرفی می‌کند و مایل است عضویت خود را در آن حفظ کند. در تعریف دیگر، تعهد سازمانی بیانگر قدرت شناسایی و هویت‌یابی با یک سازمان است (Nelson, 1997). پورتر^۱ (۱۹۹۸) تعهد را بر اساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کند. در دیدگاه مذکور، تعهد ناشی از سه عامل است: ۱) قبول اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ۲) تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهداف سازمان؛ و ۳) میل به باقی ماندن در سازمان (Steers, 1997). در دیدگاه مذکور، تعهد به عنوان مفهومی تک‌بعدی در نظر گرفته شده است که فقط بر تعهد عاطفی متمرکز است. در طی سال‌ها، اندیشمندان درک ما را از تعهد سازمانی با مدنظر قرار دادن آن به نحوی چندبعدی تغییر داده‌اند. پژوهشگران مذکور به مجموعه‌ای وسیع‌تر از پیوندها بین کارکنان و سازمان‌ها نسبت به آنچه که پورتر مطرح کرد، پی برده‌اند. در حالی که پورتر متمرکز بر پیوندی توصیف شده با قبول اهداف سازمان بوده است، در پژوهش‌های بعد، انواع تعهد مورد توجه بوده است که می‌تواند برای توجیه رفتار فرد و استمرار آن در محیط کار در نظر گرفته شود (Mowday, 1998)

1. Porter

تعهد سازمانی^۱ بیانگر نگرش‌های افراد به ارزش‌ها و اهداف سازمانی است. تعهد سازمانی، نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند که در سازمان بماند و با تعلق خاطر، برای تحقق اهداف سازمانی کار کند (Meyer and Herscovitch, 2001: 301)، به عبارت دیگر، تعهد سازمانی با برخی رفتارهای مولد و سازنده همراه است. در کنار مدل پورتر، مدل دیگری از تعهد سازمانی نیز مطرح شده است که سه مؤلفه دارد. سه مؤلفه مذکور عبارت است از (Meyer and Allen, 1991):

(۱) تعهد عاطفی^۲: برخی کارکنان به اهداف و ارزش‌های سازمان، بسیار پایبند هستند و برای تحقق اهداف سازمانی، بسیار تلاش می‌کنند و علاقه بسیاری به حفظ عضویت در سازمان دارند. این نوع تعهد را تعهد عاطفی می‌نامند. در این حالت، فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که به رسالت وجودی (مأموریت)، ارزش‌ها و اهداف آن، احساس و نگرش مثبتی دارد. فرد در سازمان می‌ماند تا اهداف و ارزش‌های مذکور را که باور عمیق به آن دارد، تحقق بخشد. کارمندانی که تعهد عاطفی بیشتری دارند، به ارزش‌هایشان بیشتر پایبند هستند و خود را به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌دانند. (Sinclair & et al., 2006)

(۲) تعهد هنجاری^۳: فرد به دلیل فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند. فرد به دلیل اینکه دیگران (به دلیل احساسات همکاران، توجه به کارفرما) درباره ترک سازمان قضاوت‌هایی درباره‌اش می‌کنند، سازمان را رها نمی‌کند. بر اساس گفته‌های وینر (Wiener, ۱۹۸۲) این گروه از کارکنان، پیوند عاطفی محکمی با سازمان ندارند. اما کارکنانی که این گونه تعهدات را دارند، در نتیجه اخلاقیات فرهنگی، خانوادگی و سازمانی به ایفای نقش می‌پردازند (Ozag and Duguma, 2003). دلیل این نوع تعهد این است که کارمند احساس می‌کند سازمان با او خوب برخورد می‌کند و بنابراین، وی به سازمان مدیون است (Herscovitch and Meyer, 2002).

(۳) تعهد مستمر (استمراری)^۴: تعهد به سازمان به دلیل آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان. فرد به این دلیل در سازمان می‌ماند که بر اساس تحلیل هزینه - منفعت نتیجه می‌گیرد که نیاز دارد بماند (Meyer and Allen, 1991: 67). در بسیاری از مواقع، ماندن فرد در سازمان به این دلیل است که نمی‌خواهد به دنبال کار جدیدی برود. این نوع تعهد و ماندن در سازمان، تعهد استمراری (تداومی، اجباری، ابقایی) است، یعنی به این دلیل در سازمان می‌ماند که رفتن به سازمان دیگر، هزینه‌بر است. هر چقدر افراد بیشتر در سازمان می‌مانند، ترک سازمان برایشان سخت‌تر می‌شود و

-
1. Organizational Commitment
 2. Affective Commitment
 3. Normative Commitment
 4. Continuance Commitment

حتی موقع بازنشستگی نیز راضی به ترک سازمان نیستند. این امر به ویژه در مورد نیروی کار نسل قبلی، بیشتر صادق است. قبلاً فرد ترجیح می‌داد که به طور مادام‌العمر به استخدام سازمان درآید و در همان سازمان، پله‌های ترقی را طی کند. استخدام مادام‌العمر، موجب امنیت شغلی فرد و نیز تعهد استمراری به سازمان می‌شد.

کارکنان متعهد، سوابق خدمتی بهتر و طولانی‌تری نسبت به کارکنان بی‌تعهد دارند (Kline and Peters 1991). کارکنانی که به مدت طولانی در سازمان مانده‌اند، معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند. در مجموع، آنهایی که سابقه بیشتری دارند، به احتمال بیشتری در انجام شغل‌هایشان از اعتماد و شایستگی برخوردار هستند و احتمالاً رفتار و احساس مثبتی به سازمان استخدام‌کننده‌شان نشان می‌دهند (Van Dyne & et. al, 1994). افرادی که در سطوح بالای سازمان هستند، معمولاً تعهد سازمانی بیشتری نسبت به افراد سطوح پایین‌تر دارند. سطح شغلی بالا با استقلال و فرصت برای تعامل و مشارکت در تصمیم همراه است و قابلیت انتخاب کارکنان سطوح بالا، کنترل آنها را بر محیط افزایش می‌دهد و موجب وفاداری و پایبندی‌شان به سازمان می‌شود (Hrebiniak, 1974).

یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان داده است که رضایت شغلی، پاداش‌های بیرونی و درونی، خصوصیات شغل، روابط رو به بالا و رو به پایین، رضایت از رهبری، رضایت از وضعیت ارتقاء، اعتماد به سرپرستان، عمر سازمان، انگیزه برای یادگیری و برداشت کارکنان از ارزش‌های سازمان، با تعهد سازمانی رابطه دارد (Facteau & et al., 1995, Young, et. al, 1998).

یکی از دلایل اهمیت تعهد سازمانی برای سازمان‌ها، رابطه منفی آن با قصد افراد برای ترک سازمان است. بنابراین، سازمانی که در پی کنترل نرخ ترک سازمان کارکنانش است، باید به شناسایی عواملی بپردازد که موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد (Wang & et al., 2002). تعهد سازمانی فراوان موجب افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گردد. تعهد سازمانی (تعلق عاطفی که یک فرد به سازمان احساس می‌کند) به نحو معناداری با برخی از جنبه‌های رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد. افراد متعهد به سازمان، فداکاری، ملاحظه و وظیفه‌شناسی بیشتری نشان می‌دهند. نحوه جامعه‌پذیری سازمانی فرد و قراردادهای روانشناختی، تأثیر زیادی در ایجاد تعهد هنجاری دارد. قراردادهای روانشناختی، بیانگر ادراک فرد از شرایط مبادله متقابل بین وی و سازمان است، یعنی فرد تصور می‌کند که چه چیزی به سازمان می‌دهد و در مقابل از سازمان چه انتظاراتی دارد (Shore et al. 2004). هر چقدر این انتظارات بیشتر برآورده شود، تعهد بیشتر است. بیشتر پژوهش‌ها درباره تعهد سازمانی، توسط سازمان‌های صنعتی و روان‌شناسان حرفه‌ای انجام

شده و در محیط‌های آموزشی، پژوهش‌های کمی انجام شده است (Chughtai & Zafar, 2006). یافته‌های پژوهش‌های انجام شده در سال ۱۹۹۰ نشان داد که در گروه‌های تخصصی، رابطه معنی‌داری بین جنسیت و میزان تعهد وجود ندارد (Mathieu & Zajac's, 1990) و زنان و مردان در دوران خدمت، از میزان تعهد سازمانی یکسانی برخوردارند (Powell, 1999). بر اساس یافته‌های پژوهش‌های انجام شده، با وجود اینکه تعهد در زنان در مقایسه با مردان بیشتر است، برداشت سطحی این است که در سطوح مدیریتی، تعهد زنان به ویژه در گروه‌های تخصصی نسبت به همکاران مرد کمتر است (Marsden & Kalleberg, 1993).

اعتیاد به کار و تعهد سازمانی

شواهد نشان داده است که رابطه جالب توجهی بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی وجود دارد. بر اساس یافته‌های بورک و کوکسال^۱ (۲۰۰۲) افراد معتاد به کار، بیشتر به سازمان متعهد هستند. اعتیاد به کار با اضافه کاری و حجم کار ارتباط دارد، بنابراین، تعهد افراد معتاد به کار به سازمان، موجب کاهش ناهنجاری‌ها در سازمان می‌شود. برخی پژوهشگران بیان کرده‌اند که انواع مختلفی از الگوهای رفتاری اعتیاد به کار وجود دارد که هر یک از آنها، بالقوه سابقه متفاوتی دارد و با عملکرد شغلی، پیامدهای کاری و زندگی مرتبط است. ناگتون^۲ (۱۹۸۷) نوع‌شناسی اعتیاد به کار را بر اساس جنبه‌های تعهد کاری، وسواس و اجبار ارائه کرده است که عبارت است از: ۱) افراد معتاد درگیر با کار که تعهد کاری فراوان و وسواس دارند و به نظر می‌رسد که خواسته‌های شغلی‌شان را به خوبی اجرا می‌کنند، رضایت شغلی فراوانی دارند و به فعالیت‌های غیرکاری، کمتر علاقمند هستند؛ ۲) معتادان دارای روحیه وسواس گونه که تعهد کاری فراوان و وسواس دارند و به نظر می‌رسد که بالقوه مجریان ضعیفی هستند، زیرا به دلیل بی‌صبری و گرایش به مجموعه ای از عادات کاری، مشکلاتی را برای کارکنان ایجاد می‌کنند؛ ۳) افراد غیرمعتاد به کار که تعهد کاری کمتر ولی وسواس دارند و زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های غیرمرتبط با کارشان می‌کنند. و ۴) افرادی که معتاد به کار نیستند ولی نسبت به انجام کار سخت گیر هستند و تعهد کاری کم و وسواس زیادی دارند و بیشتر وقتشان را صرف فعالیت‌های غیرکاری می‌کنند. با توجه به توضیحات مذکور، فرضیه اصلی پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:

H₁: اعتیاد به کار، رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد.

1. Burke and koksal
2. Naughton

لذت از کار و تعهد سازمانی

افراد معتاد به کار، اشتیاق و علاقه شدیدی به کارشان دارند که می‌توان آن را در اختصاص وقت و انرژی فراوان به کارشان مشاهده کرد. بن رایبن و همکاران^۱ (۲۰۰۰) مفهوم لذت افراطی^۲ از کار را برای وضعیت مذکور بیان کرده‌اند. اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲) نیز لذت از کار را یکی از جنبه‌های اصلی اعتیاد به کار مطرح کرده‌اند. به اعتقاد کانترو (۱۹۷۹) افراد معتاد به کار، به دنبال عجزین شدن زیاد با کار و لذت بردن از کارشان هستند. به‌طور کلی، می‌توان گفت افرادی که سخت کار می‌کنند، اغلب از کلمه سرگرمی^۳ برای تشریح کارشان استفاده می‌کنند (Kiechel, 1989, Machlowitz, 1980). مک میلان (۲۰۰۲) لذت از کار را سطحی از رضایت ناشی از انجام کار بیان کرده است که با رضایت شغلی ارتباط دارد. به طور منطقی، می‌توان انتظار داشت افرادی که از کار خود لذت می‌برند، زمان بیشتری را به آن اختصاص دهند و کار کردن در سازمان را بسیار ارزشمند و بااهمیت تلقی کنند. در نتیجه ممکن است که افراد مذکور از تعهد سازمانی بیشتری نسبت به سایر افراد برخوردار باشند. با این توصیف، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر خواهد بود:

H₂: بین لذت از کار و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

تمایل درونی به کار و تعهد سازمانی

افراد معتاد به کار، اغلب به فعالیت‌های کاری که انجام می‌دهند، فکر می‌کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کارشان دارند که نمی‌توانند آن را متوقف و حتی کنترل کنند (Smit and Sey-mour, 2004). این جنبه از اعتیاد به کار، در ادبیات مختلف نیز به عنوان جزء ضمنی و تلویحی مطرح شده است. برای مثال، اسکات و همکاران (۱۹۹۷) عقیده دارند که اعتیاد به کار، تفکر مصراانه به کار^۴ است، هنگامی که کاری انجام نمی‌شود. اوتس (۱۹۷۱) عقیده دارد که اعتیاد به کار، نیازی کنترل‌ناپذیر به کار^۵ است. به اعتقاد چرینگتون^۶ (۱۹۸۰) و پورتر (۱۹۹۶) اعتیاد به کار، تعهدی غیرمنطقی به کار^۷ است. ناتن^۸ (۱۹۸۷) و اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲) نیز معتقدند که اعتیاد به

-
1. Bonebright
 2. Immense enjoyment
 3. Fun
 4. Persistently thinking about work
 5. Uncontrollable need to work
 6. Cherrington
 7. Irrational commitment to work
 8. Naughton

کار، اصرار درونی^۱ به کار زیاد است. مک میلان (۲۰۰۲) تمایل درونی در کار را فشار ذاتی و درونی به کار دانسته و بیان کرده است که به جای اعمال فشاری خارجی، کار با گرایشی درونی انجام می‌شود. با توجه به اینکه اعتیاد به کار، نوعی تعهد به انجام کار محسوب می‌شود، می‌توان انتظار داشت افرادی که تمایل درونی فراوانی به انجام کار دارند، از تعهد سازمانی بیشتری برخوردار باشند. بر اساس توضیحات مذکور، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

H₃: بین تمایل درونی به کار و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

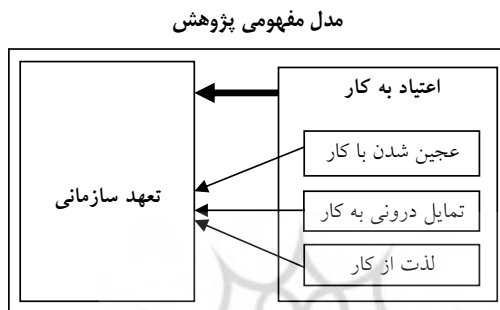
عجین شدن با کار و تعهد سازمانی

در واقع، عجین شدن واقعی با کار، جزئی از ویژگی‌های اعتیاد به کار است. (Machlowitz, 1996, Oates, 1971, Porter, 1980) به اعتقاد اسکات و همکاران (۱۹۹۷) عجین شدن با کار، اعتقاد هنجاری درباره ارزش کار در زندگی شخصی و ارزش قائل شدن ذاتی برای کار است. عجین شدن با شغل^۲ میزان علاقه و اشتغال فرد به کار به لحاظ ذهنی، شناختی و رئانشناختی و اهمیت خاص شغل برای وی است. (Paullay & et al., 1994: 224-5). عجین شدن با شغل بیانگر درجه‌ای است که اشخاص با شغل فعلی‌شان به لحاظ روان‌شناختی هویت می‌یابند. (Mudrack, 2004: 490). وقتی فرد با کار خود عجین می‌شود، از کار خود لذت می‌برد و خسته نمی‌شود. یک فراتحلیل با نمونه ۲۷۹۲۵ نفر برگرفته از ۸۷ بررسی نشان داد که عجین شدن با شغل، با متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی، انگیزش و عملکرد، رابطه مثبت و با غیبت و ترک خدمت رابطه منفی دارد (Brown, 1996, Diefendorff & et al., 2002). همچنین یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان داده است که نیازهای فردی، تصویر سازمانی مناسب و جایگاه بیرونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عجین شدن با شغل تأثیر می‌گذارد. (Carmeli, 2005: 468). کارمندی که با شغل خود عجین شده‌اند و علایق و اهداف کاری‌شان با اهداف زندگی مرتبط شده است، احساس احترام به خود فراوانی از اجرای موفق کارهایشان به دست می‌آورند. به ندرت پیش می‌آید اشخاصی که خود را با کار عجین کرده‌اند، شغلشان را ترک کنند و در انتظار کار برای سازمان دیگری باشند. عجین شدن با شغل، موجب حضور به‌موقع در کار و پیدایش حس خوشبینی و موفقیت درباره آینده سازمان می‌شود. اشخاصی که خود را با کار عجین کرده‌اند، احساس موفقیت در کار می‌کنند و اعتقاد دارند که اهداف شخصی و سازمانی با هم همخوانی

1. Inner urge
- 2 Job Involvement

دارد (Chay and arye, 1999). با توجه به توضیحات فوق، فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر است:

H₄: بین عجین شدن با کار و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به‌طور کلی، با توجه به توضیحات فوق و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است:



روش پژوهش

پژوهش حاضر، به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و از شاخه پژوهش‌های میدانی است. همچنین به لحاظ ارتباط بین متغیرهای پژوهش نیز از نوع علی است. روش انجام پژوهش به صورت پیمایش است که از مهمترین مزایای آن، قابلیت تعمیم نتایج است. اعتماد به کار، متغیر مستقل و تعهدسازمانی، متغیر وابسته پژوهش حاضر است. در پژوهش حاضر، جامعه مورد بررسی، کارکنان و مدیران اداره آموزش و پرورش شهرستان کاشمر است. با توجه به محدودیت تعداد کارکنان و مدیران، برای محاسبه حجم نمونه‌های مورد نیاز، از فرمول زیر استفاده شده است.

$$\bar{N}_0 = \frac{PQZ^2}{D^2}$$

$$n = \frac{\bar{N}_0}{1 + \frac{\bar{N}_0}{N}}$$

$$z = 1.96$$

$$p = q = 0.5$$

$$d = 0.05$$

$$N = 150$$

بنابراین، برای اینکه اختلاف میان نسبت واقعی جامعه و نسبت برآورد شده، حداکثر ۱۰٪ باشد، حجم نمونه مورد نیاز پژوهش با سطح اطمینان ۹۵٪ با تقریب عبارت است از:

$$n \approx 86$$

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. در مجموع بیست پرسش برای متغیر اعتیاد به کار و بیست پرسش برای متغیر تعهد سازمانی طراحی شد. یعنی در کل چهل پرسش بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده است. پرسشنامه مربوط به اعتیاد به کار، از پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) اقتباس شده است. پرسشنامه مذکور، سه جنبه عجین شدن با کار (شش گویه)، لذت از کار (هفت گویه) و تمایل درونی به کار (هفت گویه) را می‌سنجد. در ضمن، پرسشنامه مربوط به تعهد سازمانی از پرسشنامه مودای، استیرز و بورتر (۱۹۹۸) اقتباس شده است. پرسشنامه مذکور، سه بعد قبول اهداف و ارزش‌های سازمان (چهار گویه)، تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهداف (چهار گویه) و میل به باقی ماندن در سازمان (هفت گویه) را می‌سنجد.

در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور، نمونه اولیه سی پرسشنامه پیش‌آزمون را شامل گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های فوق و با نرم‌افزار آماری SPSS، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آلفای کرونباخ اعتیاد به کار ۰/۹۱ و تعهد سازمانی ۰/۸۶ به دست آمد. علاوه بر این، پس از جمع‌آوری همه داده‌ها نیز یک بار دیگر این آزمون انجام شد که این بار ضریب آلفای کرونباخ اعتیاد به کار ۰/۹۰ و تعهد سازمانی ۰/۸۷ به دست آمد. اعداد فوق، بیانگر این است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد یا پایایی لازم برخوردار است.

همچنین برای آزمون روایی پرسش‌های پرسشنامه از آرای متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله، با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب آرای افراد یادشده، اصلاحات لازم انجام شد و بدین ترتیب، اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد.

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها آمار توصیفی و استنباطی را شامل می‌شود. در جدول (۱) آمار توصیفی بیان شده است که جنسیت، سن و سابقه خدمت و سطح تحصیلات را شامل می‌شود.

جدول (۱): وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۶۲ / ۷۲/۹۰٪
	زن	۲۴ / ۲۷/۹۱٪
سن	زیر ۳۰ سال	۱۵ / ۱۷/۴۴٪
	بین ۳۰ تا ۳۹ سال	۲۵ / ۲۹/۰۶٪
	بین ۴۰ تا ۴۹ سال	۲۸ / ۳۲/۵۵٪
سابقه خدمت	بیشتر از ۵۰ سال	۱۸ / ۲۰/۹۵٪
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۲ / ۱۳/۹۵٪
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۲۳ / ۲۶/۷۴٪
	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۳۶ / ۴۱/۸۶٪
بیشتر از ۲۰ سال	۱۵	۱۷/۴۵٪

منبع: یافته‌های پژوهش

در جدول (۲) نیز وضعیت میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه شاخص‌های اعتیاد به کار و تعهد سازمانی بیان شده است.

جدول (۲): وضعیت شاخص‌های اعتیاد به کار و تعهد سازمانی

شاخص‌ها	میانگین	حداقل	حداکثر
اعتیاد به کار	۳.۶۵	۲.۸	۴.۵
عجین شده با کار	۱.۱۷	۰.۷۵	۱.۵
تمایل درونی به کار	۱.۲۴	۰.۷۵	۱.۶
لذت از کار	۱.۲۳	۰.۷	۱.۶۵
تعهد سازمانی	۲.۴	۱.۴	۳.۲

منبع: یافته‌های پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌ها، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن در نرم‌افزار SPSS 16، برای سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. به منظور بررسی وجود ارتباط بین متغیرها و نیز میزان آن، از آزمون همبستگی استفاده گردید. از آنجایی که در پژوهش حاضر، متغیرها کیفی است، از همبستگی اسپیرمن استفاده شده که نتایج آن در جدول (۳) بیان شده است.

جدول (۳): ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای پژوهش

ابعاد متغیرها	اعتیاد به کار	عجین شدن با کار	تمایل درونی به کار	لذت از کار	تعهد سازمانی
اعتیاد به کار	۱				
عجین شدن با کار	۰/۶۳۶	۱			
تمایل درونی به کار	۰/۶۳۳	۰/۲۳۲	۱		
لذت از کار	۰/۷۳۶	۰/۲۴۰	۰/۱۷۶	۱	
تعهد سازمانی	۰/۳۲۵	۰/۲۹۵	۰/۰۱۵	۰/۱۶۱	۱

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی، ۰.۳۲۵ است، یعنی افزایش اعتیاد به کار، باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود. از آنجایی که ضریب معناداری بین دو متغیر، ۰.۰۱۲ است، H1 تأیید می‌شود. ضریب همبستگی بین لذت از کار و تعهد سازمانی، ۰.۱۶۱ است، یعنی با افزایش لذت بردن از کار، تعهد سازمانی بیشتر می‌شود. از آنجایی که ضریب معناداری بین دو متغیر، ۰.۰۲۴ است، H2 تأیید می‌شود. ضریب همبستگی بین تمایل درونی به کار و تعهد سازمانی ۰.۰۱۵ است، یعنی هر چقدر تمایل درونی به کار افزایش یابد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. از آنجایی که ضریب معناداری بین دو متغیر ۰.۰۴۲ است، H3 تأیید می‌شود. ضریب همبستگی بین عجین شدن با کار و تعهد سازمانی ۰.۲۹۵ است، یعنی با افزایش عجین شدن با کار، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. از آنجایی که ضریب معناداری بین دو متغیر ۰.۰۲۳ است، H4 نیز تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر این بود که تأثیر اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس فرضیه اول پژوهش، اعتیاد به کار زیاد، تعهد سازمانی را در سازمان افزایش می‌دهد. همان‌طور که انتظار می‌رفت بر اساس یافته‌های پژوهش این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی، با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، افرادی که بسیار فعال عمل می‌کنند، ارتباطات زیادی برقرار می‌کنند، همواره به انجام وظایف شغلی می‌اندیشند، و معمولاً به سازمانی که در آن کار می‌کنند، تعهد بیشتری دارند. می‌توان انتظار داشت که این گونه افراد

نسبت به سایر اشخاص، از اعتیاد به کار بیشتری برخوردار باشند. بنابراین، یافته مذکور، با فرضیه اول پژوهش، همخوانی دارد. فرضیه دوم پژوهش بدین ترتیب بود که لذت از کار، موجب ایجاد تعهد سازمانی می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، این فرضیه تأیید می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش رضایی (۱۳۷۹) که در آن رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستاد سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت بررسی شده است، بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در واقع، افرادی که از کار خود رضایت بیشتری دارند، نسبت به سایر افراد از کار خود بیشتر لذت می‌برند و زمان بیشتری را صرف کار خود می‌کنند. آنها وقت بیشتری را در سازمان سپری می‌کنند که بیانگر تعهد سازمانی بیشتر آنها نسبت به دیگران است. حسینیان و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش خود درباره عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی نتیجه گرفتند که ماهیت کار در سازمان، موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. از آنجایی که نوع، ماهیت، تنوع و جذابیت کار، در بهره‌وری و عملکرد کارکنان نقش مهمی دارد، کارکنانی که نوع فعالیت در سازمان، برای آنها جذاب باشد، تمایل بیشتری به انجام آن دارند و در نتیجه، تعهد آنها به سازمان بیشتر می‌شود.

بر اساس فرضیه سوم پژوهش، تمایل درونی به کار، موجب افزایش تعهد سازمانی می‌شود. یافته‌های پژوهش این فرضیه را نیز تأیید می‌کند. همان‌طور که یافته‌های پژوهش شریفی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد افرادی که از وظیفه‌شناسی فراوانی برخوردارند، تعهد سازمانی بیشتری دارند. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که افراد مذکور، گرایش بیشتری به کار خود داشته باشند و در نتیجه، تعهد بیشتری نیز به شغل و سازمان مذکور دارند.

بر اساس فرضیه چهارم پژوهش، عجزین شدن با کار، موجب افزایش تعهد سازمانی در سازمان می‌شود. یافته‌های پژوهش، این فرضیه را تأیید کرده است. بر اساس یافته‌ها، افرادی که بیشتر با کار خود عجزین می‌شوند، مدت زمان بیشتری را در محیط کار می‌گذرانند، بنابراین، تعهد آنها به سازمان بیشتر است. همان‌طور که بیان شد، از آنجایی که افراد معتاد به کار، با شغل خود عجزین شده‌اند، ساعات زیادی را به کار اختصاص می‌دهند. یافته‌های پژوهش سید جوادین و همکاران (۱۳۸۹) نشان داده است که بین عجزین شدن با کار و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا، افرادی که بیشتر با شغل خود عجزین می‌شوند، از شغل خود بیشتر رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و به سازمان و همکاران خود، تعهد فراوانی دارند. بن‌برایت^۱ و همکاران (۲۰۰۰) عقیده دارند که یکی از مهمترین ویژگی‌های اعتیاد به کار، اختصاص زمان زیاد

1. Bonebright

به فعالیت‌های کاری است که خود باعث افزایش تعهد سازمانی می‌گردد. در دو پژوهش اساسی و مهم درباره این موضوع (Scott et al., 1997; Spence and Robbins, 1992) بر کار کردن در ساعات زیاد به عنوان عنصر اصلی در تعریف اعتیاد به کار تأکید شده است. یافته‌های پژوهش‌های پیشین (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶) نشان داده است که میان عجین شدن با کار و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز با یافته فوق سازگار است و نشان داد که به دلیل بالا بودن میزان عجین شدن با کار در افراد مذکور، تعهد سازمانی آنها نیز در مقایسه با دیگران بیشتر است.

با توجه به یافته‌های پژوهش، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که در درجه اول، به طور مستمر یا در مقاطع زمانی خاص، وضعیت اعتیاد به کار کارکنان را مورد اندازه‌گیری و ارزیابی قرار دهند و بر اساس آن، راهبردهای برخورد و مواجهه با این پدیده را تدوین کنند. مدیریت پدیده اعتیاد به کار، صرفاً به معنای حذف، کاهش یا افزایش آن نیست، بلکه کنترل این پدیده و حفظ آن در سطح مناسب اهمیت دارد. مدیریت اعتیاد به کار نیز همانند مدیریت تعارض می‌تواند در برخی شرایط، زمان‌ها و افراد افزایش یا کاهش یابد.

از آنجایی که نظام‌های آموزشی نظیر دانشگاه‌ها، مدارس، نهادها و سازمان‌های آموزشی به دلیل محتوای چالشی، متنوع و پژوهشی خود، زیست بوم بسیار مطلوبی برای شکل‌گیری و رشد پدیده اعتیاد به کار محسوب می‌شود، توجه خاص به این پدیده در سازمان‌های مذکور اهمیت فراوانی دارد. بنابراین، توصیه می‌شود طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای آشنایی افراد با اعتیاد به کار در سازمان‌های مذکور، نسبت به سازمان‌های دیگر بیشتر باشد و افراد با انواع و جوانب مختلف این مفهوم و شیوه‌های کنترل آن آشنا شوند.

یکی از دلایل عدم تمایل سازمان‌ها به مواجهه با اعتیاد به کار و کارکنان معتاد به کار این است که حضور بسیار افراد مذکور در سازمان و اختصاص زمان زیاد به کار، به نفع سازمان است و مطلوب تلقی می‌شود. به همین دلیل حذف یا کاهش آن، از دیدگاه سازمان‌چندان مطلوب و مناسب نیست. با وجود این، سازمان‌ها به‌طور عام و ادارات آموزش و پرورش به‌طور خاص باید درک کنند که اولاً نباید اعتیاد به کار، به‌طور کلی در افراد حذف شود و دوم اینکه، حفظ اعتیاد به کار در سطح مناسب حتی می‌تواند در بهره‌وری و عملکرد افراد، بسیار مؤثر باشد. زیرا اعتیاد به کار مفرداً، موجب به خطر افتادن سلامت جسمی و روانی افراد می‌شود و در اختیار داشتن افرادی با سلامت جسمی و روانی مناسب، یکی از عوامل اصلی افزایش عملکرد شغلی است. پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با شناسایی افرادی که اعتیاد به کار مفرداً دارند، از طریق راهبرد قطع موقت ارتباط فرد با سازمان،

مرخصی‌های اجباری به افراد دهند تا از این طریق، اعتیاد به کار مفرط آنها را تعدیل و به افزایش بهره‌وری و عملکرد آنان کمک کنند. راهبرد مذکور از طریق کاهش اضافه‌کاری‌های افراد فوق نیز میسر است. همچنین می‌توان در برخی شرایط و مقاطع زمانی، به طور عمد از حجم کاری افراد مذکور کاست تا در آنها دغدغه و مشغله ذهنی مربوط به کار کاهش یابد. این اقدام موجب می‌شود افراد معتاد به کار، در خارج از سازمان کمتر به شغل فکر کنند.

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در حوزه اعتیاد به کار، مؤلفه‌های فرهنگی را مورد توجه قرار دهند و از زاویه ابعاد فرهنگی در سازمان، به بررسی پدیده اعتیاد به کار بپردازند. همچنین از منظر مؤلفه‌های شخصیتی نیز می‌توان اعتیاد به کار را مورد بررسی قرار داد. نوع مشاغل و میزان اعتیاد به کار در مشاغل مختلف، می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد، برای مثال، مشاغل اساسی و راهبردی تا چه حد موجب شکل‌گیری اعتیاد به کار در افراد می‌گردد. اعتیاد به کار در گونه‌های مختلف منابع انسانی (نظیر نخبگان، استعدادها و منابع انسانی عادی) نیز می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد.

پژوهش حاضر محدودیت‌هایی نیز داشته است. مهمترین محدودیت پژوهش به دلیل رویکرد کمی آن است که قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج را افزایش می‌دهد، ولی همزمان به دلیل جدایی پژوهشگر از پدیده مورد بررسی، شناخت و درک صحیح و کاملی را از آن ارائه نمی‌کند. به همین دلیل پیشنهاد می‌شود که پدیده اعتیاد به کار، با رویکرد کیفی، کمی یا ترکیبی از هر دو نیز مورد بررسی قرار گیرد. شایان ذکر است که در اغلب پژوهش‌های داخلی پیشین درباره اعتیاد به کار، از مقیاس اسپنس و رایبنز استفاده شده است که روایی آن را نشان می‌دهد، ولی در عین حال، این امکان وجود دارد که نتایج پژوهش را در جهت نتایج واحدی هدایت کرده باشد.

منابع

الف) فارسی

حسینیان، شهامت، مجیدی، عبدا... و حبیبی، صفر (۱۳۸۶). عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ. *دانش انتظامی*، ۲۹(۲)، ۹-۲۵.

سیدجوادین، سیدرضا، نرگسیان، عباس، شاهی، جباربایا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عجزین شدن با کاربر ویژگی‌های رفتاری. چشم‌انداز مدیریت، ۳.

شریفی، سمانه، سلیمی، قربانعلی و احمدی، سیداحمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱(۴): ۸۱-۱۰۶

قلی‌پور، آرین، نرگسیان، عباس و طهماسبی، رضا (۱۳۸۷). اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها. دانش مدیریت، ۸۱، ۹۰-۱۱۰.

ب) انگلیسی

- Bonebright, C. A., Clay, D. L., Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 4,469-77.
- Brown. A. (1996). Narcissism, identity and legitimacy. *Academy of management Review*, 22(3), 643-686.
- Burke & koksal (2002). *The Time Bind*, Metropolitan books. New York, NY.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts. results and future directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Burke, R.J., Oberklaid, F., Burgess, Z. (2006). Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequences. *International Journal of Management*, 21, 3, 263-277.
- Cherrington (1980). Workaholism in organization: Gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Chughtai, Amir Ali & Zafar, Sohail (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Facteau, J. D. , Dobbins, G. H. , Russell, J. E. A. , Ladd, R. T. and Kudisch, J. D. (1995). The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer. *Journal of Management*, 21(1), 1-25.
- Herscovitch, L., Meyer, J.P., (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487
- Hrebiniak, L. G. (1974). Effects of Job Level and Participation or Employee Attitudes and Perceptions of Influence. *Academy of Management Journal*, 17: 649-62.
- Kiechel, W. (1986). The workaholic generation. *Fortune*, 119, 50-62.

- King (2004). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. World, New York, NY.
- Kline, C. J. and Peters, L. H. (1991). Behavioral commitment and tenure of new employees: a replication and extension. *Academy of Management Journal*, 34: 194-204.
- Knights, Janice Anna and Kennedy, Barbara, Jean (2005). Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants. *Applied H.R.M. Research*, 10(2), 57-72
- Louvaek, C. W. (1981). *chained to the desk: A Guidebook for Workaholics. Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*, New York University, 397-399.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics. Living with Them, Working with Them*. Addison-WesleyPublishing Company, Reading, MA.
- Marsden, P. V. and Kalleberg, A. L. (1993). Gender differences in organizational commitment. *Work and Occupation*, 20(3), 9.
- Mathieu , J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 2, 171-94.
- McMillan, L. H. W. O'Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2001). Workaholism: a review of theory, research and new directions. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology* (167-190). New York: John Wiley.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2002). Workaholism: a review of theory, research and new directions. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology* (167-190). New York: John Wiley.
- Meyer and N. J. Allen (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. and L. Herscovitch (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*, London: Sage Publications.
- mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *human resource management review*, 8(4).
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490-508.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counselling and research. *Career Development Quarterly*, 35,180-7.

- Nelson, Debra L. and James Campbell Quick (1997). *Understanding Organizational Behavior: A Multimedia Approach*, Cincinnati, Ohio: South-Western.
- Oates, W. (1968). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction World*. New York, NY.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. World, New York, NY.
- Ozag, David and Bahiru, Duguma (2003). The Relationship Between Cognitive Processes and Perceived Usefulness: An Extension of TAM2. *Technology Acceptance Model*, 1-24.
- Paullay, I. M. , Alliger, G. M. , and Stone-Romeo, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-28
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Porter, G. (1998). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Robbinson, B. (2007). *Chained to the desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. New York University. 397-399.
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addiction & Offender Counselling*, 21(1), 34-48.
- Scott, K. S., Moore, K. S. and Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Scott, K. S., Moore, K. S. and Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Shore L.M., L.W. Porter and S.A. Zahra. (2004). Employer-oriented strategic approaches to the employee-organization relationship (EOR). In J. Coyle-Shapiro, L.M. Shore, S. Taylor and L.E. Tetrick, Editors. *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*. Oxford University Press, Oxford.
- Sinclair, Robert R. and Tucker, Jennifer S. and Cullen, Jennifer C. (2006). Performance Differences Among Four Organizational Commitment Profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280-87.
- Skinner (1975). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addiction & Offender Counselling*, 21(1), 34-48.
- Smith, D. E., & Seymour, R. B. (2004). The nature of addiction In R. H. Coombs (Ed.). *Handbook of addictive disorders: A practical guide to diag-*

- nosis and treatment* (3–30). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Snir, R and Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*. University of Haifa, Haifa, Israel.
- Snir, R. and Zohar , D.(2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 109-127
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-78.
- Steers, R. M. (1997). *Introduction to organizational behavior*. Scott-Forsman and company 3rd ed.
- Still, L.V. (1993). *Where To From Here? The Managerial Woman in Transition*. Business and Professional Publishing, Sydney.
- Stone, D.L., and Colella, A. (1992). A framework for studying the effects of disability on work experiences. *Academy of Management Review*, 21, 352-401.
- Thomas, W. H. NG and Kelly, L. Sorensen and Daniel, C. Feldman (2007). Dimension, Antecedent and Consequence of Workaholism: a concept integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 111-136.
- Van Dyne L., J. W. Graham and R. M. Dienesch (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 785–802.
- Wang, C.S., & Chun, H., & Law, K. S. (2002). Casual relationship between attitudinal antecedents to turnover. *Academy of Management Best Papers Proceedings* (342-346). Vancouver, British Columbia Canada.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-28.
- Young, B. S., Worchel, S., and Woehr, D. (1998). Organizational commitment among public service employees. *Public Personnel Management*, 27(3), 339-48.