

بررسی رابطه بین «اعتیاد به کار» با «ویژگی‌های رفتاری» قضات و وکلای دادگستری استان تهران

غلامرضا طالقانی^۱، عباس نرگسیان^{۲*}، محمدجعفر زرین نگار^۳، جواد نرگسیان^۴

۱- دانشیار، دانشگاه تهران، ایران

۲- استادیار، دانشگاه تهران، ایران

۳- کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ایران

۴- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

پذیرش: ۹۱/۷/۲

دریافت: ۹۱/۵/۲۲

چکیده

امروزه مشاغلی مانند قضاوت و وکالت که بیشتر به عنوان حرفه محسوب می‌شوند، متصدیان این‌گونه مشاغل ساعت‌های متعددی را به کار می‌گذرانند. اشتغال به کار مداوم در دادگاه‌ها و به‌ویژه دفاتر وکالت در فضای کاری این‌گونه مشاغل بسیار تعجب‌برانگیز است.

در این مقاله تلاش می‌شود شیفتگی عجیب قضات و وکلا به کار در قالب اعتیاد به کار تبیین شود. پژوهش حاضر از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل قضات و وکلای دادگستری استان تهران می‌باشد که در دادگاه‌ها و دفاتر وکالت مشغول به کار می‌باشند. یافته‌های مقاله نشان می‌دهد که بین اعتیاد به کار قضات و وکلا با ویژگی‌های رفتاری آنان رابطه معنادار وجود دارد. تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی با اعتیاد به کار را نشان می‌دهند.

واژه‌های کلیدی: اعتیاد به کار، تحلیل رفتگی، تعهد سازمانی.



۱- مقدمه

در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی مانند قضاوت و وکالت احتمال زیادی وجود دارد که علاوه بر پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی نیز با شغل خود عجین یا معتاد به کار شوند. اعتیاد به کار^۱، اعتیادی است که ممکن است لذت‌بخش ولی خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد؛ به گونه‌ای که حتی عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند. آنها الزاماً عاشق کار خود نیستند ولی بدون کار نمی‌توانند ساعت‌های خود را بگذرانند. آنها تصور می‌کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می‌توانند این کار به خصوص را انجام دهند و به دلیل افراط در کار، معتاد به کار^۲ شناخته می‌شوند.

هر چند که بیشتر 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 کند. این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پر انرژی و پر کار 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 هم برای کار در نظر می‌گیرند. این افراد، اشخاصی نرمال هستند که تنها تفاوت آنها با دیگران، برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است. در حالی که فرد مبتلا به اعتیاد به کار گونه‌ای رفتار می‌کند که تلاش برای خودش، خانواده و زندگی اجتماع خارج از کار، زیان‌آور است.

از سوی دیگر، اعتیاد به کار نتایج مثبتی نیز به همراه دارد و باعث می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان خود دلبستگی عاطفی پیدا کرده و براساس آن فرد در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. از این رو محققان در این تحقیق بر آن هستند که رابطه میان اعتیاد به کار با پیامدهای رفتاری مثبت نظیر تعهد سازمانی را در بین وکلا و قضات دادگستری استان تهران مورد بررسی قرار دهند.

1 Workaholism

2. Workaholic



۲- اعتیاد به کار

اگر چه واژه اعتیاد به کار به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد ولی 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 [۱]. به‌ویژه در این مورد در کشور تحقیقات چندانی صورت نگرفته است.

اعتیاد به کار با پر کار بودن متفاوت است، افراد پرکار، کار را به عنوان چیزی واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضاکننده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به عنوان جای امنی در نظر می‌گیرند که می‌توانند در زمان انجام آن از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار دور شوند. افراد پر کار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدوده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به طور مناسب در کنار خانواده و دوستان حضور پیدا کنند 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 پر کار 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 به دیدن نمایش مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام درگیر مسایل و مشکلات کاری است [۲، صص ۴-۱۰].

اولین بار واژه معتاد به کار به وسیله آتس^۱ [۳] به کار 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 خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقش‌های اجتماعی آنها به وجود آورد؛ چرا که تعهد غیر معقولی به کار بیش از حد دارند [۴] و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند [۵].

1. Oates



برخی با پدیده اعتیاد به کار موافق‌اند و آن را ترغیب می‌کنند و برخی دیگر با آن مخالف هستند و تمایل به ممانعت از آن دارند [۱]. در هر حال لازم است که سازمان‌ها به‌ویژه به خصوصیات این افراد پی ببرند. با توجه به نوع‌شناسی اسپنس و رابینز [۶، صص ۱۶۰-۱۷۸]، اعتیاد به کار براساس میزان و درجه سه مؤلفه زیر مشخص می‌شود:

۱) عجین شدن با کار^۱

۲) تمایل درونی در کار^۲

۳) لذت از کار^۳

در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می‌شوند ولی از کار خود لذت می‌برند و کشش افراطی به کار ندارند. اسکات و همکارانش [۷، صص ۲۸۷-۳۱۴] نیز سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارت‌اند از:

۱. کشش افراطی (وسواسی)

۲. کمال‌گرایی

۳. توفیق طلب (موفقیت طلب)

در نظر آنها معتادان به کار وسواسی، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغل خود دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال‌گرا، 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 پایینی دارند. درنهایت 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

1. Work Involvement
2. Feelings of Being Driven to Work
3. Work Enjoyment



پایینی دارند. همچنین برخی از تحقیقات رابطه غیرمستقیم میان اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و سلامت روانی کارکنان را تأیید کرده‌اند [۸، صص ۱۵۵-۱۷۲].
با توجه به نظرات متعدد در زمینه اعتیاد به کار می‌توان سه رویکرد زیر را در نظر گرفت:

۱. رویکرد مثبت به اعتیاد به کار: از عشق به کار نشأت می‌گیرد [۹، ص ۵۶] و یک تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت می‌باشد [۱۰].
۲. رویکرد منفی به اعتیاد به کار: به عنوان تعهد غیرمنطقی به کار بیش از حد [۴] و به عنوان یک اعتیاد می‌باشد [۱۱:۳].
۳. رویکرد نوع‌شناسی: وجود انواع مختلفی از معتادان به کار و سواسی و درگیر شغل [۱۲، صص ۱۸۰-۱۸۷]؛ معتاد به کار و معتاد به کار مشتاق [۶، صص ۱۶۰-۱۷۸]؛ معتاد به کار و سواس، کمال‌گرا، توفیق‌طلب [۷، صص ۲۸۷-۳۱۴].

۳- تحلیل رفتگی

تحلیل رفتگی از نظر مسلسل، یک پاسخ روان‌شناختی در مقابل فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی مشخص می‌شود [۱۳] و در بین افرادی که به نوعی با ارباب رجوع زیادی سر و کار دارند، می‌تواند بروز کند. برخی دیگر نیز معتقدند که تنیدگی و فشار عصبی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی نامیده می‌شود و در این حالت کار اهمیت خود را از دست می‌دهد. فردی که دچار تحلیل رفتگی شده، به‌طور دائم خسته است؛ پرخاشگری دارد؛ بدگمان و منفی‌باف، بدبین و عصبانی است. زودرنج و بی‌حوصله است و با کوچک‌ترین ناراحتی از کوره در می‌رود، کلافه است و خود را در بن‌بست می‌بیند. از طرف دیگر بنا به گفته مسینا افرادی که ترس از موفقیت بالایی دارند، زمانی از کار خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند که کار آنها چالش‌انگیز باشد. زمانی که این چالش‌انگیزی از کار آنها حذف شود



برای شاغل خسته‌کننده می‌شود. صرف وقت برای کارهای عادی و فاقد چالش باعث ایجاد خستگی که یکی از دلایل تحلیل رفتگی است، می‌شود [۱۴].

از آن جایی که تحلیل رفتگی شغلی غیر تبعیض‌آمیز است و کارکنان در همه سطوح ممکن است متحمل آن بشوند [۱۵، صص ۱۱۲-۱۲۶]، در این راستا شناخت عواملی که در ایجاد و توسعه تحلیل رفتگی نقش دارند، اهمیت به‌سزایی دارد؛ زیرا کاهش اثربخشی و افزایش غیبت از کار در افرادی که از تحلیل رفتگی رنج می‌برند، مشاهده می‌شود. براساس پژوهش‌ها، هر چه شدت کار و تقاضا در کار بیشتر باشد، تحلیل رفتگی در بین کارکنان آن شغل افزایش پیدا می‌کند [۱۶، صص ۱۸۹-۲۱۱].

یکی از مشخصات متمایزکننده تحلیل رفتگی آن است که افراد معتقدند که منابع موجود برای مقابله با شرایط استرس بسیار کم هستند و از این رو، افراد برای کاهش تحلیل رفتگی باید به ظرفیت‌های شخصی خود رجوع کرده و به آن تکیه کنند [۱۷، صص ۲۵۰-۲۶۵].

لیتر و مسلش بر این باورند که هر اندازه بین فرد و شغل وی، تناسب کمتری برقرار باشد، احتمال بروز تحلیل رفتگی در فرد بیشتر خواهد بود [۱۸، صص ۹۱-۱۳۴]. تحلیل رفتگی به پیامدهای منفی سازمانی همچون سطح پایین تعهد سازمانی مرتبط شده است. یکی از یافته‌های عمده در ادبیات تحلیل رفتگی این بوده است که تحلیل رفتگی با تعهد سازمانی به صورت منفی با یکدیگر رابطه دارند [۱۹، صص ۶۴۳-۶۴۹].

وقتی که معتادان به کار، انرژی زیادی را صرف کار می‌کنند، برای ایجاد تعادل دوباره و آمادگی اولیه ممکن است آنها همه انرژی خود را برای پشتیبانی تحلیل رفتگی را که موجب ترک آنها از کارشان شده است، تمام کند. در واقع، براساس نظر مسلش، ریشه تحلیل رفتگی، اعتیاد به کار است؛ به عبارتی دیگر، معتادان به کار به خاطر اینکه در زندگی غیرکاری خود با ضعف روبه‌رو هستند با نوعی تعارض خانه-کار همراه می‌شوند. به هر حال تعارض درون نقشی در بین معتادان به کار هم انرژی آنان را می‌گیرد و هم منجر به تحلیل رفتگی کارکنان می‌شود [۷، صص ۲۸۷-۳۱۴]. بنابراین فرضیه اول تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:



فرضیه اول: اعتیاد به کار قضاوت و وکلا با میزان تحلیل رفتگی آنها رابطه مثبت و معناداری دارد.

۴- تعهد سازمانی

ادبیات گسترده‌ای در رابطه با مفهوم تعهد سازمانی وجود دارد. تعهد سازمانی را می‌توان هم به عنوان یک رفتار و هم یک نگرش مد نظر قرار داد. اگرچه تعاریف متنوعی از تعهد ارائه شده است، اما عمومی‌ترین تعریف این عقیده است که تعهد عبارت است از زنجیری که میان کارکنان و سازمان شکل گرفته است [۲۰]. تعدادی از نویسندگان از تعهد سازمانی به عنوان یک ساختار گسترده‌ای برای تجزیه و تحلیل اثر بخشی سازمانی بحث می‌کنند [۲۱، صص ۷۰۱-۷۲۶]. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که به طور شدیدی متعهد است، به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد [۲۲]. تعهد سازمانی یک نگرش کاری است که به طور مستقیم با مشارکت کارکنان و تصمیم به ماندن آنها در سازمان مرتبط است و به طور آشکار با عملکرد کاری مرتبط می‌باشد [۲۳، صص ۱۷۱-۱۹۴]. اما اگر بنخواهیم یک تعریف جامعی از تعهد سازمانی ارائه دهیم، باید به تعریف می‌یر و آلن اشاره کرد. می‌یر و آلن [۲۴، صص ۶۱-۸۹] در سال ۱۹۹۱ میان ابعاد تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری تمایز قائل شدند.

به طور مفهومی این تعریف می‌تواند در سه فاکتور زیر بیان شود:

- ۱- اعتقاد قوی در قبول اهداف و ارزش‌های سازمانی
 - ۲- تمایل به کارگیری تلاش قابل توجه به خاطر سازمان
 - ۳- اشتیاق به عضو بودن در سازمان
- می‌یر و آلن مقیاسی را برای اندازه‌گیری ماهیت چند بعدی تعهد در سه بخش مجزا طراحی کرده‌اند که عبارتند از:



۱ - تعهد عاطفی^۱: به احساس تعلق داشتن و وابستگی به سازمان بر می‌گردد و به ویژگی‌های شخصی، ساختار سازمانی و تجربیات کاری نظیر میزان حقوق، نحوه سرپرستی، روشنی نقش و تنوع مهارت‌ها ارتباط دارد. کارمندانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند، به ارزش‌های خود بیشتر پایبندند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌بینند.

۲ - تعهد مستمر^۲: به ادراک هزینه ترک سازمان چه از لحاظ مالی و چه از لحاظ غیر مالی و به ادراک ناچار بودن افراد به ماندن در سازمان مربوط می‌شود. 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 هزینه بر است.

۳ - تعهد هنجاری^۳: احساس تعهد به استخدام مداوم را منعکس می‌کند. فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند. فرد به خاطر اینکه دیگران (احساسات همکاران، توجه به کارفرما) نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند، سازمان را رها نمی‌کند.

هر یک از جنبه‌های تعهد، به یک حالت روانی که ارتباط کارکنان و سازمان را توصیف می‌کند و برای عضویت مستمر کارکنان کاربرد دارد، کمک می‌کند و ممکن است به وسیله دلایل مختلف تحت تأثیر قرار گیرد و آثار بالقوه‌ای در ارتباط با غیبت و تصمیم ترک سازمان و تبعیت از سازمان داشته باشد. در چندین مطالعه که به منظور تجزیه و تحلیل اعتبار مدل سه بعدی می‌یر و آلن صورت پذیرفته است، نتایج متفاوتی درباره ارتباط سه جنبه با یکدیگر به دست آمد. در حالی که آلن و می‌یر ارتباط مهم و مثبتی میان تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به دست آوردند. آنها رابطه‌ای میان تعهد عاطفی و تعهد مستمر پیدا نکردند. مطالعات هاکت در سال ۱۹۹۴ این یافته‌ها را تأیید کرده‌اند [صص ۱-۹].

-
1. Affective Commitment
 2. Continues Commitment
 3. Normative Commitment



در تحلیل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی همچنین آثار و پیامدهای آن به طور خاص از دو مدل نظری می‌توان بهره گرفت. مودی و همکاران [۲۲] در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرط‌های تعهد سازمانی را بیان کرده‌اند.

الف- ویژگی‌های شخصی و فردی: همچون سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه که تأثیر قابل توجه‌ای در میزان تعهد فردی به سازمان متبوع خود دارد.

ب- ویژگی‌های مرتبط با نقش همچون حیطه شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش.

ج- ویژگی‌های ساختاری همچون بعد و اندازه سازمان میزان تمرکز و رسمیت سازمانی حیطه کنترل و نظارت

د) تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد، به‌عنوان عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان مهم باشند وقتی که کارکنان احساس مثبت و خشنودی و رضایت داشته باشند و زمانی که کارکنان احساس اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان داشته باشند، به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی کارکنان افزوده می‌شود.

ماتیو و زاجاک [۲۳، صص ۱۷۱-۱۹۴] یافته‌های قریب به ۲۰۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی را به‌وسیله فرا تحلیل مورد بررسی قرار داده و به ارائه یک مدل نظری در خصوص سه موضوع:

- ۱- عوامل پیش‌نیاز ضروری و مؤثر و موجب تعهد سازمانی
- ۲- عوامل همبسته به تعهد سازمانی
- ۳- نتایج و آثار و پیامدهای تعهد سازمانی

تعهد سازمانی بیان‌کننده وابستگی کارکنان به سازمان می‌باشد؛ به عبارت دیگر تعهد به این بستگی دارد که افراد چگونه آن را درک می‌کنند و سازمان چگونه از افراد حمایت می‌کند. براساس نظر بوکانن [۲۶، صص ۵۳۳-۵۴۶] تعهد سازمانی ارتباط عاطفی با سازمان می‌باشد که به وسیله سه عامل مهم در نگرش افراد در سازمان توصیف می‌شود.



- ۱- تعیین هویت: درونی ساختن اهداف و ارزش‌های سازمان
 - ۲- عضویت: فعالیت‌هایی که افراد به عنوان قسمتی از نقش خود انجام می‌دهند.
 - ۳- وفاداری: احساس تعلق به سازمان
- در رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی باید اذعان کرد افرادی هستند که زندگی بیرون از سازمان برای آنها رضایت‌بخش نیست، در واقع این کارکنان تعهد بیش از حد به کار دارند و مدت طولانی را در سازمان کار می‌کنند. این‌گونه افراد معتقدند که فرد ارباب رجوع نیازمند کمک بوده و باید به کار آن رسیدگی شود؛ امری که به وفور در بین وکلا و قضات دادگستری دیده می‌شود. از این رو، چنین افرادی با کار بیش از حد نسبت به سازمان خویش و اهداف و ارزش‌های آن متعهد هستند. بنابراین فرضیه دوم تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:
- فرضیه دوم: اعتیاد به کار وکلا و قضات دادگستری با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری دارد.
- براساس فرضیه‌های تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می‌شود.



۵- روش تحقیق

تحقیق حاضر از جهت هدف، کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه همبستگی مبتنی بر تحلیل رگرسیون به شمار می‌رود.



از این رو محققان قصد دارند که رابطه بین اعتیاد به کار را با تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

متغیرهای تحقیق: اعتیاد به کار به عنوان متغیر مستقل و تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری: نمونه آماری شامل وکلا و قضات (زن و مرد) شاغل در دادگستری استان تهران بوده است که همزمان در دادگاه‌ها، دفاتر وکالت شخصی فعالیت دارند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری حدود ۳۶۰ نفر برآورد شده است. براساس تجربیات محققان ۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه پخش شده است تا درنهایت ۳۸۰ پرسشنامه کامل به دست آمده است. از میان ۳۸۰ نفر، ۲۱/۶ درصد (۸۲ نفر) زیر ۳۰ سال، ۴۱/۸ درصد (۱۵۹ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۳۲/۴ درصد (۱۲۳ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۴/۲ درصد (۱۶ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشتند. ۴/۷ درصد (۱۸ نفر) دارای مدرک دکتری، ۴۱/۴ درصد (۱۵۷ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵۳/۹ درصد (۲۰۵ نفر) دارای مدرک کارشناسی بودند. ۸۶/۵ درصد (۳۲۹ نفر) مرد و ۱۳/۵ درصد (۵۱ نفر) زن بوده‌اند و ۷۳/۹ درصد (۲۸۱ نفر) متأهل و ۲۶/۱ درصد (۹۹ نفر) مجرد بودند.

۶- ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. به این منظور به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای اعتیاد به کار، تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی 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 سؤال‌های پرسشنامه دقت لازم به عمل آمد تا سؤال‌ها از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند.

در این تحقیق از پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رایبیز [۶، صص ۱۶۰-۱۷۸] و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن [۲۴، صص ۶۱-۸۹] و پرسشنامه مسلش و جکسون



[۲۷، صص ۹۹-۱۱۳] استفاده شده است. لازم به ذکر است که در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی‌سازی آن با شرایط کشور از مقیاس‌های استاندارد استفاده شده است. در طراحی سؤال‌های پرسشنامه دقت لازم به عمل آمد تا سؤال‌ها از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. پرسشنامه اعتیاد به کار در برگیرنده ۲۵ سؤال بود که پس از آزمون مقدماتی به ۱۶ سؤال کاهش پیدا کرد. پرسشنامه تعهد سازمانی نیز دارای ۲۴ سؤال و پرسشنامه تحلیل رفتگی نیز دارای ۲۲ سؤال بودند. این پرسشنامه‌ها به وسیله فضات و وکلای دادگستری تکمیل شد و در کل ۶۲ سؤال براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود. همه سؤال‌ها در جدول‌های ۱ تا ۴ آمده است.

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، ۰/۶۲۶ می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تعهد سازمانی با ۲۴ سؤال، ۰/۷۸۷ بوده است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تحلیل رفتگی با ۲۲ سؤال ۰/۸۶۳ بوده است.

همچنین برای آزمون روایی سؤال‌ها 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 یاد شده، 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: به منظور آزمون فرضیه‌ها، از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16، برای سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس با استفاده از تحلیل رگرسیون فرضیه‌های مورد آزمون قرار می‌گیرند. شکل ۱ معناداری همبستگی هر کدام از متغیرها با سایر متغیرها را نشان می‌دهد و شکل ۲ نیز نتایج تحلیل رگرسیون در آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.



۷- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیه‌ها، از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس با استفاده از تحلیل رگرسیون فرضیات مورد آزمون قرار می‌گیرند. جدول ۱ معناداری همبستگی هر کدام از متغیرها با سایر متغیرها را نشان می‌دهد و جدول دو نیز نتایج تحلیل رگرسیون در آزمون فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

به منظور 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. ضرایب همبستگی بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی (۰/۲۱۸)، اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی (۰/۲۹۴)، و تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی (۰/۲۳۷-) به دست آمده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته (حتی با خودشان به صورت منفی) است.

جدول ۱ ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

	اعتیاد به کار	تعهد سازمانی	تحلیل رفتگی
اعتیاد به کار	۱		
تعهد سازمانی	۰/۲۱۸	۱	
تحلیل رفتگی	۰/۲۹۴	-۰/۲۳۷	۱

۸- تحلیل رگرسیون

به منظور سنجش روابط که در فرضیه‌ها ذکر شده بودند، از تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هر دو فرضیه تحقیق تأیید شده‌اند؛ به عبارت دیگر اعتیاد به کار قضاوت و وکلای دادگستری استان تهران به گونه‌ای معنادار تحلیل

رفتگی آنان (فرضیه اول) را پیش‌بینی می‌نماید ($p < 0/01$, $\beta = 0/294$). همچنین اعتیاد به کار پیش‌بینی کننده معناداری برای میزان تعهد سازمانی (فرضیه دوم) قضاات و وکلای دادگستری استان تهران بوده است ($p < 0/01$, $\beta = 0/218$). از این رو با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون، هر دو فرضیه تحقیق تأیید می‌شوند.

بررسی مدل کلی تحقیق (بررسی رابطه اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی)

متغیر	R	R2	عدد معناداری sig	اثر استاندارد شده (β)
اعتیاد به کار(متغیر مستقل) تحلیل رفتگی(متغیر وابسته)	0/294	0/086	0/000	0/294
اعتیاد به کار(متغیر مستقل) تعهد سازمانی(متغیر وابسته)	0/218	0/048	0/000	0/218

۹- نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رابطه معناداری بین متغیرهای اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی وجود دارد. با توجه به اینکه حرفه قضاوت و وکالت از جمله مشاغلی است که در متن جامعه قرار دارد و قضاات و وکلا روزانه با مراجعین زیاد و مختلفی سروکار دارند و از آنجا که این حرفه با مباحث جانی، مالی، حقوقی اعم از عمومی و خصوصی انسان‌ها مواجه است، باید آرامش این‌گونه افراد در زمان کار فراهم شود تا با آسودگی خاطر و فراغت بال به کار خود مشغول باشند و همچنین با سطح بالایی از تعهد نسبت به سازمان خود از میزان تحلیل رفتگی خود بکاهند.

تحقیقات زیادی رابطه مثبت اعتیاد به کار با میزان تحلیل رفتگی را تأیید کرده‌اند [۸]. به‌طور ویژه، این تحقیق نشان داد که اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی قضاات و وکلا رابطه معنادار و مثبتی دارد؛ یعنی قضاات و وکلایی که از کشش افراطی نسبت به کار خود



برخوردارند و معمولاً مسائل کاری خود را وارد زندگی شخصی خود می‌کنند، معمولاً تعادل بین زندگی کاری و شخصی خود را از دست داده و به علت تنیدگی شدیدی که ماهیت این مشاغل دارا هستند با نشانه‌های تحلیل رفتگی نظیر کاهش اثربخشی، احساس خستگی در کار و صرف انرژی زیاد مواجه می‌شوند؛ به عبارتی دیگر به علت شدت کار و تقاضا در کار قضاوت و وکلا، معمولاً این‌گونه افراد ناخواسته با کار زیادی مواجه شده و همین امر باعث تحلیل رفتگی در میان آنان می‌شود. این مسئله از یک جهت در کوتاه‌مدت خوب است؛ زیرا که زمان بیشتری را برای ارباب رجوعان خود (اعم از شاکی و متشاکی) صرف می‌کنند. هر چند ممکن است اعتیاد به کار آنها (به خصوص وکلا) از عوامل بیرونی همچون درآمدزایی تأثیر پذیرد ولی وقتی انگیزه‌های مادی ارضا شدند، عوامل شخصیتی در این زمینه مؤثر هستند؛ یعنی اعتیاد به کار در آنها تبدیل به یک ویژگی پایدار می‌شود. در بلندمدت این مسئله هم به ضرر خود قضاوت و وکلا و هم به زیان جامعه است. اعتیاد به کار به دلیل ارتباط شدیدی که با استرس و تحلیل رفتگی دارد، آنها را سریع فرسوده می‌کند و کیفیت خدمات آنها را پایین می‌آورد و ممکن است به نارضایتی ارباب رجوعان منجر شود.

اعتیاد به کار نیز با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی دارد؛ یعنی قضاوت و به خصوص وکلایی که تا ساعات زیادی مشغول به کار بوده و کمتر حاضر به دست کشیدن از کار می‌شوند و ذهن آنها به‌طور دائم درگیر مسائل و مشکلات سازمانی خود بوده و همیشه دغدغه دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمان خود را دارند، از این رو به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می‌کنند و در آن درگیر می‌شوند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند و در نهایت باعث افزایش سطح بالای تعهد سازمانی در بین آنها می‌شود. بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که وقتی قضاوت و وکلا ساعاتی علاوه بر زندگی کاری خود مشغول رسیدگی به کار ارباب رجوعان خود هستند، به این دلیل است که نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان خود پایبند و وابستگی عاطفی، هنجاری و مستمر دارند.



مطالعات انجام شده به وسیله بورک نشان می دهد که انواع خاصی از سازمان‌ها از وقوع اعتیاد به کار در سازمان‌ها حمایت می کنند. هر چند هزینه‌های شخصی و اجتماعی اعتیاد به کار گسترده است، ولی اغلب به لحاظ حرفه‌ای به رفتارهای اعتیاد به کار پاداش داده می شود [۲۸]. مدیران و متخصصانی که ساعات طولانی در محیط کار حاضر می شوند اغلب به عنوان افراد متعهد، دلسوز و مشتاق نگریسته می شوند. افرادی که ساعات طولانی کار می کنند، بهتر قادرند که با همکاران خود از جهت دریافت قدردانی، پاداش‌ها و فرصت‌های مسیر شغلی رقابت کنند [۲۹، صص ۶۳۷-۶۴۵]. 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 به وسیله سازمان، افراد معتاد به کار، مسئولیت آنها را به دوش می کشند [۳۰، صص ۱۴-۱۵].

بعضی نویسندگان اعتقاد دارند که افراد معتاد به کاری که دارای اختیار زیادی در تصمیم‌گیری هستند و کنترل بالایی بر شغل خود دارند که این وضعیت به عنوان وسیله‌ای مهم در کاهش فشار کاری و افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی نگریسته می شود [۳۱].

از این تحقیقات نتیجه‌گیری 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 علایم بهداشتی نگریسته شده است که افزایش‌دهنده میزان مشارکت کارکنان در تحقق اهداف سازمان و ارتقای میزان دلبستگی آنها به سازمان و افزایش تعهد آنهاست. همچنین مطالعات کاراسک [۳۲، صص ۲۸۵-۳۰۸] 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 شغل خود داده شود و متغیر کنترل بر شغل لحاظ شود، آنها احساس استرس کمتری در کار را تجربه خواهند کرد و احساس تعهد بیشتری نسبت به شغل و سازمان خواهند داشت.

با توجه به یافته‌های تحقیق راهکارهای زیر برای کاهش تحلیل رفتگی قضات و وکلا و افزایش تعهد سازمانی آنان توصیه می شود:



۱. امکاناتی فراهم شود که مهارت‌های افراد بسته به موضوع مسئولیت کاری آنها افزایش پیدا کند، زیرا اگر فرد نتواند بر موقعیت شغل خود تسلط داشته باشد، فشار روانی زیادی را تحمل می‌کند.
۲. افزایش مشارکت و درگیری قضاوت و وکلا در امور مربوط به دادگستری جهت افزایش سطح تعهد آنان به اهداف جمعی سازمان که با توجه به این آمادگی در افراد باعث کاهش سطح تحلیل رفتگی نیز در میان آنان می‌شود.
۳. ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی و پرهیز از تعارض زندگی کاری - خانوادگی در بین قضات و وکلا جهت کاهش میزان تحلیل رفتگی و استفاده بهینه از زمان و دانش تخصصی خود جهت حل مسائل ارباب رجوعان.

۱۰- منابع

- [1] Snir R., Harpaz I.; "Attitudinal and demographic antecedents of workaholism"; *Journal of Organizational Change Management*, University of Haifa, Haifa, Israel, 2004.
- [2] Seybold K.C., Salomone P.R.; "Understanding workaholism: A review of causes counseling approaches"; *Journal of Counseling and Development*, Vol. 73, 1994.
- [3] Oates W.; *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*; World Publishing, New York, NY, 1971.
- [4] Cherrington D.J.; "The work ethic"; *American Management Association*, New York, NY, 1980.
- [5] Snir R. , Zohar, D.; "Workaholism: work-addiction or workphilia?"; Paper Presented at the International Conference on Psychology – Psychology after the Year 2000, University of Haifa, Haifa, Israel, 2000.



- [6] Spence J.T., Robbins A.S.; “Workaholism: definition, measurement, and preliminary results”; *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58, No. 1, 1992.
- [7] Scott K.S., Moore K.S., Miceli M.P.; “An exploration of the meaning and consequences of workaholism”; *Human Relations*, Vol. 50, No. 3, 1997.
- [8] Schaufelia W. B., Bakkerb A. B., Van Der Heijden F. M.M.A., Prins J. T.; “Workaholism, burnout and well-being among junior doctors The mediating role of role conflict”; *Work & Stress*, Vol. 23, No. 2, 2009.
- [9] Cantarow E.; “Women workaholics”; *Mother Jones*, Vol. 6, 1979.
- [10] Machlowitz M., *Workaholics; Living with them, working with them*; Addison-Wesley Publishing Company, Reading, MA, 1980.
- [11] Killinger B.; *Workaholics: the respectable addicts*; Simon and Schuster, New York, NY, 1991.
- [12] Naughton T.J.; “A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research”; *Career Development Quarterly*, Vol. 6, 1987.
- [13] Maslach C.; Understanding burnout: definitional 1. issues in analyzing a complex phenomenon. In W.S. Paine (ed.), *Job Stress and Burnout*, Beverly Hills: Sage Publications, 1982.
- [14] Schaufeli W.B., Taris T.W., Bakker, A.B., Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Work hours and Work addiction* (pp. 193^L 252). Northampton, MA: Edward Elgar, 2006.



- [15] Bell S.J., Menguc B., Stefani S.L.; "When customers disappoint: A model of relational internal marketing and customer complaints"; *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No.2, 2004.
- [16] Pines A.M., Aronson E., Kafry D.; Changing organizations: Is a work environment without burnout an impossible goal, In w. s. Paine (ed). *Job Stress and Burnout*, Beverly Hills: Sage Publications, 1982.
- [17] Miller K.I., Ellis B. H.; Communication and empathy as precursors to burnout among human service workers; *Communication Monographs*. 55 (September), 1988.
- [18] Leiter M. P., Maslach C. , In P.L.Perrewe & D.C. Ganster (Eds), *Research in Occupational Stress and Well-Being: Vol. 3. Areas of Worklife: A Structured approach to organizational predictors of job burnout*, Oxford, Elsevier, 2004.
- [19] Knoop R.; "Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment of nurses"; *The Journal of Psychology*, 129 (6), 1995.
- [20] Lee K.; A study of affective, continuance, and normative commitment to the organization; unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea, 1992.
- [21] Benkhoff B.; Ring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance; *Hum. Relat.* 50 6, 1997.
- [22] Mowday R. T., L. W. Porter, R. M. Steers; *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism, and Turnover*; New York: Academic Press, 1982.

- [23] Mathieu J. E., Zajac D. M.; "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment"; *Psychological Bulletin*, No. 2, 1990.
- [24] Meyer J. P., Allen N.J.; "A three-component conceptualization of organizational commitment"; *Human Resource Management Review* 1, 1991.
- [25] Hackett R., Bycio P., Hausdorf P. ; "Further assessments of meyer and Allen's 1991 three-component model of organizational commitment"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, 1994.
- [26] Buchanan B.; "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations"; *Administrative Science Quarterly* 19, 1974 .
- [27] Maslach C., Jackson S. E.; "The measurement of experienced Burnout"; *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, 1981.
- [28] McMillan L. H. W., O'Driscoll M. P., Burke R. J. ; Workaholism: A review of theory, research and new directions; In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: John Willey, 2003.
- [29] Burke R. J.; "Workaholism components, job satisfaction and career progress"; *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2001.
- [30] Armitage K.; "Can we achieve a life / work balance?"; *The British Journal of Administrative Management*, Jul, 2001.



- [31] Karasek R.A., Theorell, T.; *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*; New York: Basic Books, 1990.
- [32] Karasek R. A.; “Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign”; *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 1979.

