

اعتیاد به کار: بستری برای تقویت رفتارهای شهروند سازمانی یا پدیده ای منفی برای سازمان های دولتی

علی رضائیان^۱، مجتبی غریبی^۲، الهام عرفانی آداب^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۵

چکیده

دیدگاههای گوناگونی در بین اندیشمندان در خصوص پیامدهای اعتیاد به کار وجود دارد. برخی آن را پدیده ای منفی و برخی آن را دارای پیامدهای مثبت ارزیابی می نمایند. پیامدهای مثبت اعتیاد به کار در کنار پیامدهای منفی آن در تحقیقات بسیاری مورد تحقیق قرار گرفته است. این مقاله تلاش می کند تا ضمن تشریح این پدیده و ابعاد مختلف آن، یکی از پیامدهای مثبت آن یعنی بروز رفتار شهروندی سازمانی را مورد مطالعه قرار دهد. داده های تحقیق از طریق پرسشنامه و از میان ۳۴۰ نفر از کادر درمانی بیمارستان شهید بهشتی کاشان گردآوری گردید. به منظور آزمون فرضیه ها، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن جهت سنجش همبستگی استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری آزمون گردید. یافته های تحقیق حاکی از آن است که بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد چهارگانه آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج نشان می دهد اعتیاد به کار علاوه بر پیامدهای منفی دارای پیامدهای مثبت همچون خلق رفتارهای شهروندی سازمانی نیز می باشد. این موضوع چالشی بزرگ را در برخورد با این پدیده فراگیر برای مدیران ایجاد می کند.

کلید واژه ها:

اعتیاد به کار، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار مدنی، جوانمردی و گذشت، وظیفه شناسی، نوع دوستی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. استاد مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی

۲. دوره دکتری مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی تهران، نویسنده مسئول: m_gharibi@sbu.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

اعتیاد به کار مفهومی است که از اوایل هزاره جدید میلادی تاکنون توجه تعداد زیادی از دانشمندان را به خود جلب کرده است. دانشمندان مختلف از منظر های گوناگون به این موضوع نگرسته اند. بنابراین جای تعجب نیست که عقاید، مشاهدات و نتایج در خصوص اعتیاد به کار هم متنوع و هم در تعارض باشند. برخی از دانشمندان مانند کیلینگر^۱ (۱۹۹۱)، آتس^۲ (۱۹۷۱)، پورتر^۳ (۲۰۰۱) و شائف و فسل^۴ (۱۹۸۸) به صورت منفی به این پدیده توجه نموده اند. برخی دیگر از نویسندگان نظیر گرن، پیرات و لامبرو^۵ (۱۹۸۷)، مکلووایتز (۱۹۸۰) و اسپرانکل و ایل (۱۹۸۷) سورنسن و همکاران (۲۰۰۷)، شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) به اعتیاد به کار از منظر سازمانی به صورت مثبت نگرسته اند. نکته مشترکی که در تعاریف آنها در خصوص اعتیاد به کار مشاهده می گردد این است که افراد معتاد به کار با توجه به میل درونی قوی ای که در آنها وجود دارد، تمایل بسیار شدیدی به سخت کارکردن داشته و با کار خود پیوند روحی برقرار می کنند و به منظور برآورده نمودن الزامات اقتصادی و سازمانی فراتر از انتظاراتی که از آنان می رود کار می کنند (شیمیزو و شوفلی، ۲۰۰۹). اهمیت رفتار های شهروندی سازمانی در ارتقاء اثربخشی سازمانی و فراهم آوردن منفعت های زیاد برای سازمان ها، توجه محققان زیادی را به خود معطوف داشته است، به طوریکه در بین سالهای ۱۹۹۳ تا ۱۹۹۸ تعداد بیش از ۱۲۲ مقاله در خصوص این موضوع نگاشته شده است. تحقیقات بروی این موضوع در حوزه های مختلف از سال ۱۹۹۸ تاکنون بسیار گسترده شده و مقاله های زیادی در این زمینه به چاپ رسیده اند (پودساکف و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین هدف این تحقیق، تبیین یکی از پیامدهای رهیافت مثبت به اعتیاد به کار یعنی بروز رفتار شهروندی سازمانی بوده و سوال اساسی تحقیق این

است که آیا اعتیاد به کار موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی می گردد؟

اعتیاد به کار

عبارت اعتیاد به کار که از عبارت الکلیسم^۶ الگو برداری شده است، اولین بار توسط آتس (۱۹۷۱) مطرح گردید. او در کتابش تحت عنوان ((اعترافات یک معتاد به کار)) اجبار غیر معمول خود به کارکردن مداوم را توصیف و برخی از خصوصیتی که توسط معتادان به کار نشان داده می شوند و پیامدهای منفی که از این پدیده نشات می گیرند را بیان نمود (اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲). اولین تعریف در خصوص اعتیاد به کار را نیز خود او انجام داد. او معتادین به کار را افرادی می دانست که در آنان نیاز به کارکردن بسیار شدید بوده و این امر ممکن است خطرانی را برای سلامتی، شادابی شخصی، روابط بین شخصی و وظائف اجتماعی آنان در پی داشته باشد (اسنیر و هارپاز، ۲۰۰۶). چرینگتون (۱۹۸۰) اعتیاد به کار را یک نوع تعهد غیر منطقی به کار زیاد می دانست (اسنیر و همکاران، ۲۰۰۶). موزی (۱۹۸۳) معتادین به کار را افرادی می دانست که در هفته بیش از ۵۰ ساعت کار می کنند (اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲). از دیدگاه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) معتاد به کار، فردی است که به مقدار زیادی با شغل خود وابسته بوده و به دلیل فشار های درونی احساس می کند که مجبور به کارکردن می باشد و از کار لذت چندانی نمی برد. تعریف آنان از اعتیاد به کار اولین تعریف آکادمیک-تحقیقی در خصوص این مفهوم می باشد (بورکی و همکاران، ۲۰۰۴). اسکات، موری و میککلی (۱۹۹۷) اعتیاد به کار را سه الگوی رفتاری پایدار تعریف کرده اند: سپری نمودن آگاهانه زمان در جهت فعالیت های کاری، فکر کردن در مورد کار در زمان عدم حضور در محل کار و کارکردن در راستای الزامات سازمانی و اقتصادی (مودراک و ناقتون، ۲۰۰۱). اسنیر و زوهار (۲۰۰۰) اعتیاد به کار را اختصاص مداوم و قابل توجه زمان شخصی به کار، فعالیت های مرتبط به کار و فکر کردن در مورد کار که از نیازهای خارجی فرد نشات نمی گیرد،

1 - Killinger

2- Oates

3- Porter

4- Schaeff & Fassel

5 - Korn, Pratt, & Lambrou

خدمت پائین و رفتارهای فرا اجتماعی خواهد داشت (بورکی و همکاران، ۲۰۰۸). ناقتون (۱۹۷۸) نوع شناسی ای از اعتیاد به کار بر مبنای ابعاد تعهد شغلی و گرایش‌های وسواسی^۰ افراطی ارائه داده است، معتادین به کار عجین با کار و معتادین به کار وسواسی، دسته اول شامل افرادی است که دارای تعهد کاری بالا و وسواس^۰ افراط پائین می باشند، وظائفی که از آنان خواسته می شود را به خوبی اجرا کرده و به میزان بالایی رضایت شغلی داشته و گرایش کمی به فعالیت های غیر کاری دارند (هارپاز و اسنیر، ۲۰۰۳).

رفتار شهروندی سازمانی

یک دهه و نیم از زمانی می گذرد که دنیس ارگان و همکارانش برای اولین بار عبارت رفتار شهروندی سازمانی را مطرح کردند. ارگان (۱۹۸۸) با الگو گرفتن از مفهوم سازی چستر بارنارد (۱۹۳۸) از تمایل به همکاری و تمایزی که دانیل کتز میان عملکرد شغلی قابل اطمینان و رفتارهای خلاقانه و خودجوش قائل بود، رفتار شهروندی سازمانی را بدین گونه تعریف کرد: رفتارهای فردی که اختیاری بوده و به طور مستقیم و واضح توسط سیستم رسمی پاداش شناسائی نگردیده و به طور مداوم عملکرد اثر بخش را در سازمان افزایش می دهند (انجاگپ، ۲۰۰۵). در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله باتمن و ارگان در سال ۱۹۸۳ مطرح شده است به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرد که علیرغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می شود. در یک تعریف دیگر از ارگان وی بیان می کند که، رفتار شهروندی سازمانی آن دسته از رفتارهایی است که کارکنان سازمان در آن اثربخشی عملکردشان را صرف نظر از اهداف بهره‌وری شخصی ارتقا می دهند (کومئو و گریفیس، ۲۰۰۵). در تعریف دیگری از شهروندی سازمانی از آن به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و در

تعریف نمودند (اسنیر و هارپاز، ۲۰۰۶). بولنز و پولمانز (۲۰۰۴) بیان کردند که اعتیاد به کار دارای ۳ بعد اصلی می باشد، فرا تعهد به کار، وابسته شدن افراطی به کار، لذت از کار. سورنسن و همکارانش (۲۰۰۷)، تعریف برجسته ای از اعتیاد به کار را که تلاش، شناخت و رفتار را منعکس می ساخت، بیان کردند. آنان معتادین به کار را کسانی تعریف کردند که از عمل کارکردن لذت برده و با کار پیوند روحی ایجاد نموده و ساعات طولانی و زمان شخصی خود را به کار اختصاص می دهند (ون لیانگ و مینگ چو، ۲۰۰۹). اعتیاد به کار از منظر شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) وجود میل درونی قوی به سخت کارکردن که نمی توان در برابر آن مقاومت نمود، می باشد. از دیدگاه دانشمندان اخیر، اعتیاد به کار دو عنصر را در بر دارد: یک میل درونی قوی و سخت کارکردن به علاوه دیدگاههای مختلف، هر دو بعد را که در اکثر تعاریف در خصوص اعتیاد به کار به آنها اشاره گردیده را مورد تأیید قرار می دهد (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۹).

برخی از دانشمندان اعتیاد به کار را از منظر سازمانی مثبت تلقی نموده اند. مکلووایتز (۱۹۸۰) یک مصاحبه کیفی طراحی و بیش از ۱۰۰ نفر از معتادین به کار را مورد بررسی قرار داد و فهمید که آنان از زندگی شان راضی هستند. او استدلال می کرد که معتادین به کار، به کار خود در حالی که در حال کار کردن نیستند هم فکر می کنند (بورکی و همکاران، ۲۰۰۸). رویکرد دیگر به اعتیاد به کار، دیدگاهی نوع شناسانه می باشد. در این دیدگاه دانشمندان سعی نموده اند که ابعاد اعتیاد به کار را مطرح نمایند بدون توجه به اینکه آیا این پدیده مثبت است یا منفی. اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) اعتیاد به کار را در قالب عبارتی با سه خصوصیت تعریف نمودند: عجین شدن با کار، تمایل به کار و لذت از کار. هم چنین آنان در مقابل دسته ای دیگر از افراد را به نام مشتاقین به کار معرفی نمودند. اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) سه نوع الگوی اعتیاد به کار را مشخص نموده اند: وابستگی افراطی (وسواسی)، کمال گرا و توفیق طلب. آنها بیان کردند که اعتیاد به کار موفقیت طلب، رابطه مثبتی با سلامتی روانی و جسمانی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی، عملکرد شغلی بالا و ترک

بعد عجین شدن به کار، تمایل درونی به کار و لذت از کار می باشد، برای سنجش اعتیاد به کار استفاده شده است. از این رو فرضیه های تحقیق عبارتند از:

فرضیه اصلی: بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

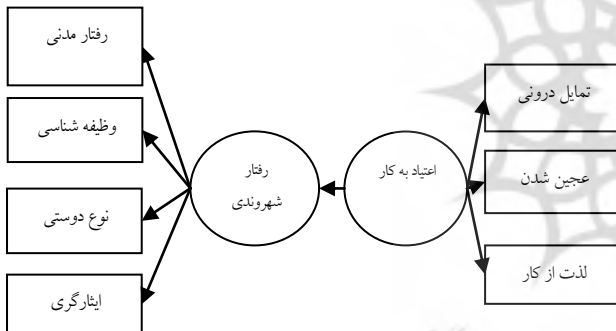
۱. بین اعتیاد به کار و رفتار مدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۲. بین اعتیاد به کار و ایثارگری و گذشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳. بین اعتیاد به کار و وظیفه شناسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۴. بین اعتیاد به کار و نوع دوستی در بین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بنابراین مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر می باشد:



نمودار شماره ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی (غیر آزمایشی) و از نوع همبستگی می باشد. در ضمن با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای تعیین رابطه علی میان متغیرها استفاده شده است، در میان تحقیقات همبستگی، از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس می باشد.

به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای آزمون فرضیه ها از پرسشنامه ای با دو بخش زیر استفاده گردیده است.

نهایت موفقیت سازمان یاد می شود و سازمانی که براساس مشارکت و اعمال مناسب کارکنانش بنا شده باشد از این مزیت برخوردار می باشد (انجاگیپ، ۲۰۰۵).

ارگان (۱۹۹۸) رفتار شهروندی سازمانی را در ۵ طبقه ذیل قرار داد:

نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف مرتبط است.

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

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

ایثارگری و گذشت: به معنی نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده ال سازمان بدون شکایت و غرغر کردن می باشد.

فضیلت مدنی: به معنی تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می باشد.

نته می یر نیز ابعاد رفتار شهروندی سازمانی را در قالب چهار طبقه استفاده کرده است که عبارتند از: رادمردی و گذشت،

رفتار مدنی، وظیفه شناس بودن، نوع دوستی. به هر حال این رفتارها بر مبنای تعریف ارگان از رفتار شهروندی سازمانی

طبقه بندی شدند. نهایتاً باید گفت ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده اند عبارتند از: نوع دوستی،

وظیفه شناسی، ایثارگری و گذشت، رفتار مدنی. این چهار بعد توسط ارگان در سال ۱۹۸۸ مطرح شدند و پادساکف و

همکارانش در سال ۱۹۹۰ با کمک روش تحلیل عاملی برای آنها، ابزار سنجش استاندارد ایجاد کردند که این مقیاس، در

سالهای بعد برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته است (پودساکف و

همکاران، ۱۹۹۰).

در این تحقیق نیز از ابعاد ذکر شده در بالا برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی و از مدل اسپنس و رایینز که دارای سه

یافته‌ها

ضرایب به دست آمده در (جدول ۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیرها	اعتیاد به کار
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۶۰**
نوع دوستی	۰/۴۸۵**
وظیفه شناسی	۰/۴۹۴**
جوانمردی و گذشت	۰/۵۶۲**
رفتار مدنی	۰/۵۳۳**

** ضریب همبستگی در سطح خطای ۰/۰۱ معنی داری می باشد

مقدار عدد معنی داری (P-Value) مشاهده شده برای این ضرایب، کوچکتر از ۰/۰۱ و در واقع صفر می باشد. که از سطح معنی داری استاندارد (۰/۰۱ =) کمتر است. لذا این ضریب در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار می باشد. با توجه به این که ضرایب همبستگی دارای علامت مثبت می باشند، بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن هم جهت و از نوع مثبت می باشند.

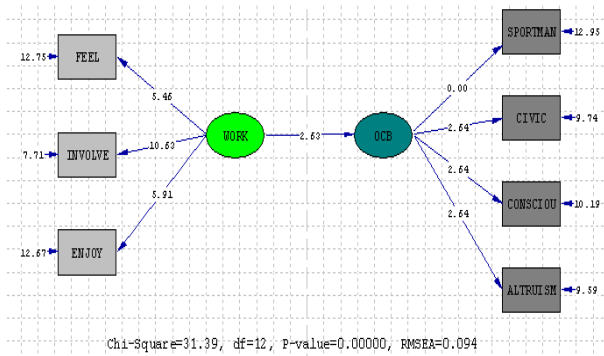
اکنون که وجود این رابطه همبستگی میان متغیرهای تحقیق مشخص گردید، می توان رابطه علی میان آنها را با روش مدل سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار LISREL 8/8 سنجید. لازم به ذکر است که مهمترین شاخص تناسب مدل در آزمون مدل سازی معادلات ساختاری آزمون² می باشد ولی به خاطر این که آزمون² تحت شرایط خاصی عمل می کند و همیشه این شرایط محقق نمی شود لذا یکسری شاخصهای ثانویه ای نیز ارائه می گردد. مهمترین این شاخصها عبارتند از: GFI، AGFI، RMSEA. آزمون² هر چه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می دهد. اگر مقدار² کم، نسبت² به درجه

الف) اعتیاد به کار: این بخش دارای ۲۰ گویه بوده و براساس مدل اسپینس و رایبیز طراحی گردیده لذا این مقیاس سه بعد تمایل درونی به کار (۷ گویه)، لذت از کار (۷ گویه) و عجز شدن با کار (۶ گویه) را می سنجد.

ب) رفتار شهروندی سازمانی: این بخش با استفاده از دو مقیاس رفتار شهروندی سازمانی، پادساکف و همکارانش (۱۹۹۰) و نت مه یو و همکارانش (۱۹۹۷)، طراحی شده است. این پرسشنامه چهار بعد ایثارگری و گذشت (۲ گویه)، رفتار مدنی (۲ گویه)، نوع دوستی (۳ گویه) و وظیفه شناسی (۴ گویه) را می سنجد. برای طراحی پرسشنامه از طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده گردیده است. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه تعیین شود. به منظور تعیین پایایی مقیاس اندازه گیری از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها ضریب اعتماد محاسبه شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اعتیاد به کار ۰/۸ و مقیاس رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۸ بدست آمد که این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد. هم چنین جهت آزمون روایی گویه ها از اعتبار محتوا (اعتبار صوری) استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم بعمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می سنجد.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کادر درمانی بیمارستان شهید بهشتی کاشان می باشد. حجم نمونه آماری حدود ۲۱۲ نفر برآورد شده که برای اطمینان بیشتر ۲۵۰ پرسشنامه توزیع و ۲۳۰ پرسشنامه جمع آوری شد. هم چنین نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. برای بدست آوردن ضریب ارتباط بین متغیرها، از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده و در صورت وجود رابطه معنی دار میان متغیرها، رابطه علی با روش مدل سازی معادلات ساختاری سنجیده شد.

آزادی (df) کوچکتر از ۳ باشد، مدل حالت بسیار مطلوبی دارد. اگر RMSEA کوچکتر از ۰/۱ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰/۹۰ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. شکل‌های ۱ و ۲ نتایج آزمون مدل تحقیق به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهند.



شکل ۲. خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (حالت معناداری)

جدول ۲. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری

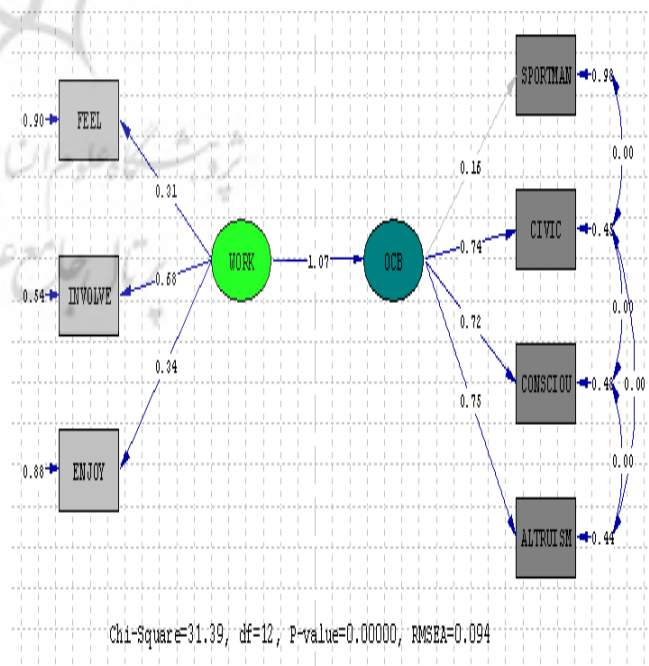
متغیر وابسته	R	T-Value	کای دو	درجه آزادی	RMSEA	GFI	AGFI
رفتار مدنی	۱/۰۳	۸/۶۸	۱۰/۱۳	۴	۰/۰۶۷	۰/۹۹	۰/۹۶
ایثارگری و گذشت	۱/۶۹	۷/۰۹	۱۱/۲۶	۴	۰/۰۹	۰/۹۹	۰/۹۳
وظیفه شناسی	۱/۳۵	۵/۱۲	۲۴/۸۷	۹	۰/۰۸۵	۰/۹۵	۰/۹۰
نوع دوستی	۰/۷۲	۴/۰۱	۲۹/۲۱	۱۱	۰/۱۰۱	۰/۹۶	۰/۹۰

همانطور که مشاهده می‌شود، اولاً با توجه به معنی دار بودن ارزش t، فرضیه اصلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود. ثانیاً اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد است. فرضیه‌های فرعی نیز به همین روش آزمون گردیدند. جدول شماره ۲ نتایج آزمون کلیه فرضیه‌های تحقیق را به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهد.

با توجه به معنی دار بودن ارزش t، کلیه فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شوند. ضمناً با توجه به مطالبی که در بالا عنوان شد، اعتبار و برازندگی مناسب مدل‌ها تأیید می‌شوند، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصد می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف تبیین یکی از پیامدهای مثبت پدیده اعتیاد به کار یعنی رفتارهای شهروندی سازمانی و ابعاد آن انجام شد. نتایج آزمون‌های آماری فرضیه‌ها نشان دادند که اولاً بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و قوی‌ای وجود دارد، ثانیاً اعتیاد به کار موجب بروز رفتارهای شهروندی



شکل ۱. خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (حالت استاندارد)

را که در نتیجه رضایت شغلی و تعهد سازمانی به وجود می‌آید را به عنوان عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی می‌دانستند (بروکی و همکاران، ۲۰۰۴). اسکات و همکارانش نیز مطرح کردند که معتادین به کار توفیق طلب دارای رضایت شغلی بالائی هستند بنابراین می‌توان انتظار داشت که آنان دارای روحیه اثر گذار بوده و از خود رفتار شهروندی سازمانی بروز می‌دهند. آنان مطرح کردند که معتاد به کار موفقیت طلب، رابطه مثبتی با سلامتی روانی و جسمانی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی، عملکرد شغلی بالا و ترک خدمت پائین و رفتارهای فرا اجتماعی خواهد داشت (بورکی و همکاران، ۲۰۰۸).

مطالعه‌ای که توسط شوفلی و همکارانش (۲۰۰۶) در بین کارکنان هتل‌ها و رستوران‌های اسپانیایی صورت گرفت نشان داد که سطح شیفته شدن کارکنان با کار تاثیر مثبتی بر روی فضای خدماتی این هتل‌ها و رستوران‌ها داشته و بروز رفتارهای فرا نقشی و رضایت مشتری قابل پیش بینی است. بنابراین به نظر می‌رسد شیفته شدن با کار رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارد (شیمیزو و همکاران، ۲۰۱۰). افراد شیفته به کار مشابه معتادین به کار در جنبه رفتاری مشابه بوده فقط از جنبه شناختی با یکدیگر متفاوت می‌باشند (شیمیزو و شوفلی، ۲۰۰۹).

منابع

- Burke, R. J; Matthiesen, S. B. and Pallesen, S., (2005), *Personality Correlates of Workaholism*, Personality and Individual Differences, Vol.48.
- Burke, R. J; Koyuncu, M. and Fiksenbaum, L., (2008), *Workaholism, Work and Extra-work Satisfactions and Psychological Well-Being Among Professors in Turkey*, Cross Cultural Management, Vol. 15.

سازمانی می‌گردد. در تشریح این یافته‌ها می‌توان گفت که افراد معتاد به کار افرادی هستند که میل به کار کردن در آنها بصورت ذاتی وجود داشته و این میل نیروی قوی‌ای ایجاد می‌کند که فرد را به کار کردن وا می‌دارند. این فراتعهد به کار موجب می‌گردد زمان زیادی را برای کار کردن و تفکر بروی کار اختصاص دهند. یکی از ابعاد اعتیاد به کار عجین شدن با کار می‌باشد، افراد معتاد به کار چنان سرگرم کار خود می‌شوند که گذشت زمان را احساس نمی‌کنند. این رفتار متاثر از فرایند انگیزش و یا مشکلات مالی یا فشار سرپرستان نمی‌باشد، بلکه این رفتارها بصورت غیر ارادی بروز می‌یابد زیرا معتادین به کار به دلیل وجود تمایلات قوی درونی مجبور به کار هستند (اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲). هم چنین تئوری رفتار، اعتیاد به کار را به عنوان الگوهای رفتاری پایدار نگریده که این الگوها ذاتاً قابل تسری می‌باشند و ممکن است در موقعیت‌های ویژه نشان داده شوند، لذا فراتر رفتن از حوزه الزامات شغلی بصورت داوطلبانه، امری عادی و طبیعی در نزد معتادین به کار می‌باشد. همچنان که یافته‌های تحقیق حاضر نیز موید این مطلب است، اعتیاد به کار موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌گردند. کلارک و همکارانش (۱۹۹۶) گزارش نمودند که اعتیاد به کار ممکن است به صورت مثبت با وظیفه شناسی رابطه داشته باشد (بورکی و همکاران، ۲۰۰۵). هم چنین شواهد تحقیقات قبلی نیز ارتباط مثبت میان عجین شدن با کار و رفتارهای شهروندی را نشان می‌دهند، نظیر این ارتباطات بیان کننده این موضوع می‌باشد که کارکنانی که به شدت با کار خود عجین شده‌اند تمایل دارند به دیگران در شغلشان یاری برسانند.

اسپنس و رابینز معتادین به کار را افرادی تعریف کردند که در عجین شدن با کار و تمایل درونی در کار نمره بالائی را کسب کرده و لذت چندانی از کار نمی‌برند. تحقیقات اولیه که در خصوص ویژگی‌های کارکنان بررسی‌هایی را انجام می‌دادند، داشتن روحیه اثرگذار

- Burke, R. J., Richardsen, A. M. and Mortinussen, M., (2004), "Workaholism Among Norwegian Managers Work and Well-Being Outcomes", Journal of Organizational Change Management, Vol. 17
- Comeau, D. J. and Griffith, R.L. (2005), "Structural Interdependence, Personality, and Organizational Citizenship Behavior: an Examination of Person-Environment interaction", Personnel Review, Vol.34.
- Harpaz, I. and Snir, R. (2003), "Workaholism: Its Definition and Nature", Human Relations, Vol. 56.
- Mudrack, P. E. and Naughton, T. J. (2001), "the Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing", Human Sciences Press.
- Nga Giap, B. et al. (2005), "Organizational Citizenship Behavior and Perception of Organizational Justice in Student Job", Psychology of Excellence, University of Munich.
- 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, Vol. 26.
- 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, Vol.1.
- Shimazu, A. and Schaufeli, W. (2009), "Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement Among Japanese Employees", Industrial Health, Vol. 47
- Spence, J. T. and Robbins, A. N. (1992), "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", Journal of Personality Assessment, Vol. 58.
- Snir, R., Harpaz, I. and Burke, R. J. (2006), "Workaholism in Organizations: New Research Directions", Career Development International, Vol.11.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2006), "The Workaholism Phenomenon: a Cross-National Perspective", Career Development International, Vol. 11
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. and Prins, J. T. (2009), "Workaholism, Burnout and Well-being Among Junior Doctors: The Mediating Role of Role Conflict", Work & Stress, Vol. 23.
- Snir, R., Harpaz, I. and Burke, R. J. (2006), "Workaholism in Organizations: new Research Directions, Career Development International", Vol. 11.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. and Taris, T. W. (2010), "How Does Workaholism Affect Worker Health and Performance? The Mediating Role of Coping", International Society of Behavioral Medicine, Vol. 17.
- Wen Liang, Y., and Ming Cho, C. (2009), "Personality Traits and Personal and Organizational Inducement: Antecedent of Workaholism", Social Behavior and Personality, Vol.37