

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2020 7(2), 301-320
DOI: 10.22055/jiops.2020.31907.1163

Received: 16.12.2019
Accepted: 19.07.2020

The Relationship of Workaholism and Job Engagemnet with
Quality of Work Life: The Moderating Role of Personality
Characteristics

Lily Pouraliqli Ipchi¹
Hadi Farhadi^{2*}

1. MA Student of Psychology, Department of Psychology, Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Citation: Pouraliqli Ipchi, L., & Farhadi, H. (2020). The relationship of workaholism and job engagemnet with quality of work life: the moderating role of personality characteristics. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 301-320.

Abstract

Introduction

This study aimed to investigate the relationship of workaholism and work engagement with quality of work life considering the moderating role of personality characteristics in midwives of three Gynecology and Midwifery Hospitals (Alzahra, Taleghani, 29 Bahman) in Tabriz.

Method

The statistical population consisted of all midwives working in three gynecology and midwifery hospitals (Alzahra, Taleghani, & 29 Bahman) in 2018 which 120 individuals were selected by census sampling method. Instruments included the Workaholism (Wart, 1999), Work Engagement (Salanova, Schaufeli, 2001), Quality of Work Life (Walton, 1973), and the Neo-Five Factor (Costa & McCree, 1986) Questionnaires. Data were analyzed by SPSS-23 software using

* **Corresponding Author:** Hadi Farhadi
Email: Farhadihadi@yahoo.com

Pearson correlation coefficients, multiple regression analysis, and hierarchical regression analysis.

Results

The results showed that there is a positive and significant relationship between workaholism and work engagement with quality of work life ($p < 0.05$). The results of regression analysis showed that both variables of workaholic and work engagement were able to predict the quality of work life ($p < 0.05$). The results of hierarchical regression analysis showed that none of the personality characteristics have a moderating role in the relationship of workaholism and quality of work life, but among personality characteristics, conscientiousness and openness to experience had a significant moderating role in the relationship between work engagement and quality of work life ($p < 0.05$).

Discussion

This study provides important findings regarding how work engagement and some personality characteristics can be effective in relation to quality of work-life.

Keywords: workaholism, work engagement, quality of work life, personality characteristics

رابطه اعتیاد به کار و اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری: نقش تعدیل‌گر ویژگی‌های شخصیتی

لیلی پورعلیقلی ایچی^۱

هادی فرهادی^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، واحد تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه اعتیاد به کار و اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی بود. جامعه آماری شامل کلیه ماماها‌های شاغل در سه بیمارستان زنان مامایی شهر تبریز (الزهره - طالقانی - ۲۹ بهمن) در سال ۱۳۹۷ بود که از میان آن‌ها ۱۲۰ نفر با استفاده از روش سرشماری انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های اعتیاد به کار و ارت، اشتیاق کاری سالوانا و شافلی، کیفیت زندگی کاری والتون، و پنج عامل شخصیت نئو کاستا و مک کری بودند. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در نرم‌افزار SPSS-23 تحلیل شدند. نتایج نشان داد که اعتیاد به کار و اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند ($p < 0/05$). نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هر دو متغیر اعتیاد به کار و اشتیاق کاری، توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را داشتند ($p < 0/05$). در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی رابطه اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری را تعدیل نمی‌کنند، اما از بین ویژگی‌های شخصیتی، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری، نقش تعدیل‌کنندگی معنی‌داری در رابطه بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری دارند ($p < 0/05$).

کلیدواژگان: اعتیاد به کار، کیفیت زندگی کاری، اشتیاق کاری، ویژگی‌های شخصیتی

* نویسنده مسئول: هادی فرهادی

رایانامه: Farhadihadi@yahoo.com

مقدمه

در سال‌های اخیر توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان^۱ به عنوان سیاست‌های اصلی سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است (Findlay, Warhurst, Keep, & Lloyd, 2017)، زیرا که سازمان‌ها دریافته‌اند که مهم‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی آن‌ها نیروی انسانی است. در این راستا کیفیت زندگی کاری کارکنان نقش مهمی در افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها بر عهده دارد (Koonmee, Singhapakdi, Virakul, & Lee, 2010). پژوهش‌ها نشان داده است سازمان‌هایی که کیفیت زندگی کاری کارکنان آن‌ها بالاتر است، در حفظ کارکنان با ارزش خود موفق‌تر بوده و سوددهی بیشتری داشته‌اند (Grote & Guest, 2016). در قالب یک تعریف، می‌توان گفت، کیفیت زندگی کاری واکنش افراد به کار، خصوصاً در زمینه‌های رضایت و سلامت روانی است که تصور ذهنی و برداشت کارکنان را از آن شکل می‌دهد (Cascio, 2010).

Akdere (2006) بیان می‌دارد که کیفیت زندگی کاری از فرصت‌ها برای مشارکت فعال در تمهیدات کار گروهی، یا حل مسئله، که مزیت متقابلی برای کارکنان و کارفرمایان دارد، تشکیل شده است و لذا پژوهش‌های زیادی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با متغیرهای مختلف سازمانی از جمله عملکرد شغلی، توانمندسازی کارکنان، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، و اشتیاق کاری^۲ پرداخته‌اند (cited in Barazandeh, Samavatyan, & Abedi, 2018). کیفیت زندگی کاری تقریباً تمامی جنبه‌های زندگی سازمانی کارکنان را در بر گرفته و تأثیر بسزایی بر سطوح عملکرد کارکنان دارد. همچنین، کیفیت زندگی کاری با کاهش غیبت از کار، حوادث جزئی، گله و شکایات و ترک شغل همراه است. تقویت کیفیت زندگی کاری به بهبود بهره‌وری منجر خواهد شد و سودهای حاصل از بهبود بهره‌وری به نوبه خود کیفیت زندگی کاری و در نتیجه اشتیاق کارکنان را تقویت خواهد کرد (Sadique, 2007).

(Bakker & Oerlemans, 2011) استدلال می‌کنند، کارکنان مشتاق نگرش مثبت داشته و سطح فعالیتی دارند که موجب می‌شود بازخورد مثبت برایشان ایجاد کند به اعتقاد (Bakker & Oerlemans, 2011)، کارکنان مشتاق احساس خستگی بعد از کار سخت را، حفظ دستاورد مثبت کار تلقی می‌کنند. در واقع، کارکنان مشتاق پر انرژی بوده و ارتباط مثبتی با

1- quality of work-life

2- work engagement

کارشان داشته و احساس می‌کنند شغل‌شان را مؤثر انجام می‌دهند و این یک حالت عاطفی - شناختی پایدار و فراگیر است (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008).

(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) شناختی اشتیاق کاری را یک حالت ذهنی مثبت، ارضاءکننده و مربوط به کار در نظر می‌گیرند که با انرژی، فداکاری و دلبستگی مشخص می‌شود. مفهوم اشتیاق کاری ریشه در مطالعات (Kahn (1992 دارد. به نظر او، زمانی که کارکنان مشتاق هستند از نظر فیزیکی در وظایف، و از نظر شناختی، هوشیارترند و در ارتباطات قاطع‌تر عمل می‌کنند ولی کارکنانی که بدون اشتیاق هستند از نظر فیزیکی در وظایف خود درگیر نمی‌شوند و از نظر شناختی، هوشیار نیستند و از نظر عاطفی هم با دیگران ارتباط ندارند. (Mansouri (2015 و (Rahimi & Kazemzadeh (2019 در پژوهش‌های خود نشان داده‌اند که بین اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

اشتیاق کاری گاهی در برخی از کارکنان، عملکرد را از حالت رقابتی و بهینه خارج می‌کند و جنبه پرکار بودن و تعهد به کار جای خود را به اعتیاد به کار^۱ می‌دهد (Burke, 1999). اعتیاد به کار با پرکار بودن متفاوت است؛ افراد پرکار، کار را به‌عنوان امری واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضاءکننده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به‌عنوان پایگاه امنی می‌دانند که به آن خو گرفته‌اند و نیاز فراوانی به آن دارند (Shimazu & Schaufeli, 2009).

به موازات رشد مکانیسم‌های روان‌شناختی اعتیاد، دشواری‌های بیشتری در زندگی حرفه‌ای و شخصی معتاد به کار به‌وجود می‌آید. این تغییرات نه تنها بر معتاد به کار بلکه بر محیط او، به‌ویژه خانواده او، نیز اثر می‌گذارد. اشتیاق بیش از حد به فعالیت حرفه‌ای اساساً به معنی مشکل در عملکرد روان‌شناختی نیست و در علم و عمل، اعتیاد به کار و اشتیاق کاری غالباً اشتباه گرفته می‌شوند. این اشتباه گرفتن زمانی مشهودتر است که وقتی با فرد دوباره کارش صحبت می‌کنیم او با پوزخندی می‌گوید بله من احتمالاً معتاد به کار هستم و ادامه می‌دهد خیلی کار می‌کنم زیرا عاشق کارم هستم. اگر گفته فرد به راستی درست باشد آن فرد به احتمال زیاد یک فرد مشتاق به کار و نه، معتاد به کار است. یک تفاوت کلیدی بین اعتیاد به کار و اشتیاق کاری، انگیزش‌های تشکیل‌دهنده اساس این رفتارهاست. در حالی که افراد مشتاق، به خاطر این که کار به‌طور درونی لذت‌بخش است، تمایل درونی به آن دارند، معتادان به کار به خاطر این که وسواس درونی دارند، تمایل درونی به کار

دارند (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). مطالعات (Shabani Bahar & Talkhabi, 2012) و (Schaufeli et al., 2008) هر یک نشان داده است که بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

تحقیقات زیادی در زمینه اعتیاد به کار صورت گرفته است که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد افرادی که دچار اعتیاد به کار می‌شوند از نظر ویژگی‌های فردی با افراد دیگر تفاوت دارند به گونه‌ای که این افراد به جای آن که نتیجه‌گرا باشند، بیشتر وظیفه‌گرا هستند (Robinson, Flowers, & Carrol, 2001). به عبارت دیگر افراد معتاد به کار، بیشتر به فرایند انجام کار توجه دارند تا این‌که به خروجی‌های کار معطوف باشند. افراد کمال‌گرا، اعتیاد به کار بیشتری نشان می‌دهند (Abdi, Shabani, & Avidfar, 2018). امروزه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی اتفاق نظر دارند که علاوه بر هوش و توانایی‌های شناختی، باید سایر تفاوت‌های فردی را که می‌توانند رفتارهای شغلی را تحت تأثیر قرار دهند، مورد بررسی قرار داد. یکی از این تفاوت‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی است.

الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت^۱، برای محققان علاقمند به شناخت تفاوت‌های فردی، همچون یک کشف اساسی می‌باشد (McCrae & Costa, 2004). در این الگو، پنج عامل بزرگ، شامل پایداری هیجانی یا روان‌رنجوری^۲، تجربه‌پذیری^۳، برون‌گرایی^۴، توافق‌جویی^۵ و وظیفه‌شناسی^۶ شناسایی شده است که تحقیقات فراوانی به رابطه بین این ویژگی‌های شخصیتی با متغیرهای سازمانی پرداخته‌اند؛ از جمله (Barrick & Ryan, 2003) در پژوهش خود نشان دادند که روان‌رنجوری و برون‌گرایی با اشتیاق کاری ارتباط نزدیکی دارند. همچنین، مطالعات تجربی نشان می‌دهند، که اشتیاق کاری رابطه مثبتی با سلامت روانی یا کاهش روان‌رنجوری دارد به طوری که کارکنان مشتاق کمتر دچار افسردگی و استرس می‌شوند و نشانه‌های روانی تنی کمتری دارند (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2003). ویژگی‌های شخصیتی، تفاوت‌های درونی در هر فرد هستند که در طول عمر و در شرایط

1- Big Five Factors of Personality

2- neuroticism

3- openness

4- extroversion

5- agreeableness

6- conscientiousness

مختلف زندگی همچنان با ثبات می‌مانند و در واقع جنبه‌های پایدار و مقاوم از فردیت هر شخص هستند (Fromme, 2011).

سازمان بهداشت جهانی^۱ بر این باور است که در میان مشاغل، شغل‌های بهداشتی درمانی با بالاترین آسیب‌های شغلی همراه است. در میان این مشاغل، مامایی جزو آن گروه کاری است که با هدف حفظ بهداشت جامعه، ارتقاء آن و تأمین سلامت مادران و نوزادان، در خدمت سلامت جامعه مطرح می‌باشد (Hadizahed Talasaz, Nourani Sadoldin, & Shaken, 2015). ماماها در دو سطح عمده بیمارستان و مراکز بهداشتی درمانی در جامعه مشغول به کار هستند و با توجه به این‌که یک ماما با دو قشر آسیب‌پذیر جامعه یعنی مادران و نوزادانشان در ارتباط نزدیک بوده و به آن‌ها خدمات عرضه می‌کند لذا بررسی این طیف از کادر درمانی حائز اهمیت می‌باشد.

در بخش سلامت، تحقیقات نشان داده است متخصصان سلامتی که مشتاق‌تر هستند کمتر اشتباه می‌کنند و اشتیاق کاری بالا، به پیامدهای بهتر برای بیمار، منجر می‌شود. علاوه بر این، خدمات بهداشتی ملی انگلیس نشان داده شده است سطوح بالای اشتیاق کاری کارکنان با پیامدهای بهتر سلامتی و سطوح پایین استرس و حضور غیرفعال ارتباط دارد (Dawson, West, Admasachew, & Topakas, 2011).

بر اساس آن چه بیان گردید می‌توان گفت، کیفیت زندگی کاری کارکنان بخش سلامت از جمله ماماها و تأثیر هر یک از متغیرهای اشتیاق کاری و اعتیاد به کار بر این متغیر دارای اهمیت زیادی است و از آن‌جاکه ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان یکی از عوامل فردی می‌توانند در این روابط اثرگذار باشند، پژوهش حاضر بر آن بود تا به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی در رابطه اشتیاق کاری و اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری بپردازد. بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱- اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت دارد.
- ۲- اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت دارد.
- ۳- ویژگی‌های شخصیتی رابطه بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری را تعدیل می‌کنند.
- ۴- ویژگی‌های شخصیتی رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری را تعدیل می‌کنند.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه ماما‌های شاغل در بیمارستان‌های شهر تبریز بود که برابر با ۱۳۰ نفر بودند و با توجه به حجم کم جامعه آماری، همه افراد نمونه با روش سرشماری در پژوهش انتخاب شدند. از میان پرسشنامه‌های گردآوری‌شده، ۱۰ پرسشنامه به دلیل پاسخ‌دهی ناقص از نمونه حذف گردیده و لذا ۱۲۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. (Borg, Gau, & Gall (2014) برای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چندگانه، اندازه نمونه را حداقل به میزان ۱۵ نفر دانسته‌اند. لذا بر این اساس تعداد ۱۲۰ نفر ماما به عنوان حجم نمونه کافی به نظر می‌رسید. از لحاظ جنسیت ۱۰۰ درصد نمونه زن بودند؛ شرکت‌کنندگان براساس سن در دو گروه سنی طبقه‌بندی شدند که ۶۸/۳ درصد آن‌ها (۸۲ نفر) بالای ۳۰ سال و ۳۱/۷ درصد آن‌ها (۳۸ نفر) بین ۲۰-۳۰ سال بودند. شرکت‌کنندگان بر اساس سطح تحصیلات در سه گروه طبقه‌بندی شدند که ۲/۵ درصد آن‌ها (۳ نفر) فوق دیپلم، ۸۵ درصد آن‌ها (۱۰۲ نفر) لیسانس و ۱۲/۵ درصد آن‌ها (۱۵ نفر) فوق لیسانس بودند. ۷۲/۵ درصد شرکت‌کنندگان (۸۷ نفر) دارای سابقه کار زیر ۱۵ سال و ۲۷/۵ درصد (۳۳ نفر) نیز دارای سابقه کار بالای ۱۵ سال بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه اعتیاد به کار^۱: پرسشنامه اعتیاد به کار توسط Robinson (1999, cited in Ahangarzadeh, Rafiepoor, Moslemi, Heydari, & Nouri Neyestanak, 2019) بر پایه پرسشنامه WART ساخته شده است که شامل ۲۵ ماده با طیف لیکرت چهاردرجه‌ای از ۱ (کاملاً نادرست) تا ۴ (کاملاً درست) و دارای ۵ بُعد تمایل و سواسی به کار کردن، کنترل، تخریب روابط و جذب شدن فرد در خود، ضعف در به عهده گرفتن نقش‌های مختلف، و خودارزشی است. در این پرسشنامه کمترین نمره ۲۵ و بیشترین نمره ۱۰۰ است. (Robinson et al. (2001) در پژوهش خود با استفاده از تحلیل عاملی، روایی این پرسشنامه را بررسی کردند. نتایج نشان داد که پرسشنامه اعتیاد کاری دارای پنج بُعد می‌باشد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای بُعد

1- Workaholism Questionnaire

تمایل و سواسی به کار کردن برابر با ۰/۷۵، کنترل برابر با ۰/۶۷، تخریب روابط و جذب شدن فرد در خود برابر با ۰/۷۵، ضعف در به عهده گرفتن نقش‌های مختلف برابر با ۰/۷۵ و خودارزشی برابر با ۰/۸۷ گزارش شده است (Robinson et al., 2001). در این پژوهش نیز پایایی برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۵ به دست آمده است.

پرسشنامه اشتیاق کاری^۱: این پرسشنامه توسط Salanova & Schaufeli (2008) ساخته شده و دارای ۱۷ ماده با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. پرسشنامه اشتیاق کاری دارای سه بُعد نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ می‌باشد. (2008) Salanova & Schaufeli روایی و پایایی پرسشنامه اشتیاق کاری را به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۸۵ گزارش نموده‌اند. ضرایب پایایی پرسشنامه اشتیاق کاری از طریق ضریب آلفای کرونباخ توسط (Rahimi & Kazemzadeh 2019) برابر با ۰/۷۹ دست آمده است. در این پژوهش ضریب پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۱ محاسبه شده است که نشان‌دهنده پایایی مناسب است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری^۲: این پرسشنامه توسط Walton (1973) ساخته شده است که شامل ۳۲ ماده با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) و دارای ۸ بُعد پرداخت منصفانه و کافی (۵ ماده) محیط کار ایمن و بهداشتی (۳ ماده) تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (۳ ماده) قانون‌گرایی در سازمان (۶ ماده)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۳ ماده) فضای کلی زندگی (۵ ماده)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۴ ماده) و توسعه قابلیت‌های انسانی (۳ ماده) می‌باشد. حداقل نمره در این پرسشنامه ۳۲ و حداکثر آن ۱۶۰ می‌باشد. (2017) Jenaabadi & Azizi پایایی را برای کل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه برابر با ۰/۸۸ به دست آمده است.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو: پرسشنامه شخصیتی NEOPI-R که توسط (1992) Costa & McCrae تهیه شده بود. این پرسشنامه پنج عامل اصلی شخصیت و ۶ خصوصیت در هر عامل یا به عبارتی ۳۰ خصوصیت را اندازه‌گیری می‌کند و بر این اساس ارزیابی جامعی از شخصیت را ارائه می‌دهد. حداقل نمره در هر بعد ۱۲ و حداکثر آن ۶۰ بوده است. پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI توسط (1992) Costa & McCrae روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان

1- Work Engagement Questionnaire

2- Quality of Work Life Questionnaire

آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است. در هنجاریابی آزمون NEO که توسط (Garousi 2002) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت، ضریب همبستگی پنج عامل اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۵، ۰/۷۲، ۰/۷۸ و ۰/۸۷ به دست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-23 و روش تحلیل همبستگی، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و همبستگی ساده بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

Table 1. Descriptive statistics and correlation coefficients matrix of research variables

Variables	Mean	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Quality of work life	86.59	10.36	1							
2 Work engagement	46.22	7.27	0.59**	1						
3 Workaholism	72.54	12.86	0.68**	0.66**	1					
4 Extraversion	27.5	4.12	0.46**	0.47**	0.42**	1				
5 Conscientiousness	31.47	4.68	0.60**	0.38**	0.37**	0.21*	1			
6 Agreeableness	29.62	6.59	0.19*	0.23*	0.13	-0.02	0.39**	1		
7 Openness	33.08	6.68	0.43**	0.40**	0.37**	0.37**	0.27**	0.23*	1	
8 Neuroticism	29.47	3.98	-0.38**	-0.43**	-0.50**	-0.30**	-0.17	-0.01	-0.23*	1

*p< 0.01 ** p< 0.001

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد، همبستگی درونی بیشتر متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. نتایج تحلیل رگرسیون جهت بررسی نقش اعتیاد به کار و اشتیاق کاری در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری در جدول ۲ ارائه شده است.

Table 2. The results of multiple Regression Analysis

Predictor variables	R	R ²	F	Sig.	B	SE _b	β	t	Sig.
Constant					41.4	4.74	-	8.73	0.001
Work engagement	0.67	0.45	48.69	0.001	0.41	0.13	0.29	3.17	0.002
Workaholism					0.36	0.07	0.45	4.88	0.001

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که همبستگی چندگانه بین کیفیت زندگی کاری با اشتیاق کاری و اعتیاد به کار برابر با ۰/۶۷ و معنی‌دار است. میزان R^2 آن نیز برابر با ۰/۴۵ است که نشان می‌دهد ۴۵ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط اشتیاق کاری و اعتیاد به کار قابل پیش‌بینی است که این مقدار معنی‌دار است ($p < ۰/۰۰۱$). در بررسی رابطه این دو متغیر با کیفیت زندگی کاری نتایج نشان داده است که رابطه هر دو متغیر اشتیاق کاری و اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری مثبت و معنی‌دار است و این دو متغیر توانسته‌اند کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کنند ($p < ۰/۰۰۱$).

نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی جهت بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری با نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی در جدول ۳ ارائه شده است.

Table 3. The moderating role of personality traits in the relationship between workaholism and quality of work life

Moderator variables	Predictor variables	B	β	R^2	F	ΔR^2	ΔF^2	sig
Extraversion	Model 1	-	-	0.45	4.48	-	-	0.001
	Workaholism	1.10	1.36	-	-	-	-	0.001
	Extraversion	2.43	0.967	-	-	-	-	0.001
Conscientiousness	Model 2	-	-	0.47	9.33	0.02	3.24	0.074
	Workaholism × Extraversion	-0.03	-1.31	-	-	-	-	0.074
	Model 1	-	-	0.56	75.45	-	-	0.001
Agreeableness	Workaholism	0.30	0.37	-	-	-	-	0.001
	Conscientiousness	0.71	0.32	-	-	-	-	0.001
	Model 2	-	-	0.56	49.96	0.00	0.73	0.734
Openness	Workaholism × Conscientiousness	0.01	0.18	-	-	-	-	0.734
	Model 1	-	-	0.42	42.22	-	-	0.001
	Workaholism	0.27	0.33	-	-	-	-	0.001
Neuroticism	Agreeableness	-0.45	-0.29	-	-	-	-	0.001
	Model 2	-	-	0.42	28.32	0.001	0.73	0.396
	Workaholism × Agreeableness	0.01	0.52	-	-	-	-	0.396
Neuroticism	Model 1	-	-	0.45	47.48	-	-	0.001
	Workaholism	0.72	0.89	-	-	-	-	0.002
	Openness	0.96	0.62	-	-	-	-	0.008
Neuroticism	Model 2	-	-	0.45	32.09	0.01	1.16	0.085
	Workaholism × openness	-0.01	-0.62	-	-	-	-	0.283
	Model 1	-	-	0.41	41.14	-	-	0.004
Neuroticism	Workaholism	0.43	0.53	-	-	-	-	0.003
	Neuroticism	-0.35	-0.14	-	-	-	-	0.384
	Model 2	-	-	0.41	27.20	0.00	0.02	0.007
Neuroticism	Workaholism × neuroticism	0.01	0.06	-	-	-	-	0.900

چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در مرحله اول، اعتیاد به کار و برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، تجربه‌پذیری و روان‌رنجوری، قادر به تبیین کیفیت زندگی کاری بودند ($p < 0.05$). در مرحله دوم، با افزودن تعامل اعتیاد به کار با هر یک از ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، تجربه‌پذیری و روان‌رنجوری، این تعامل‌ها معنی‌دار نبوده و لذا نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، تجربه‌پذیری و روان‌رنجوری، رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری را تعدیل نکرده‌اند. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی جهت بررسی رابطه بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری با نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی در جدول ۴ ارائه شده است.

Table 4. The moderating role of personality traits in the relationship between work engagement and quality of work life

Moderator variables	Predictor variables	B	β	R ²	F	ΔR^2	ΔF^2	P
Extraversion	Model 1	-	-	0.39	37.02	-	-	0.001
	Work Engagement	1.52	1.07	-	-	-	-	0.001
	Extraversion	1.99	0.79	-	-	-	-	0.092
	Model 2	-	-	0.40	25.25	0.01	1.44	0.232
Conscientiousness	Model 1	-	-	0.51	61.95	-	-	0.001
	Work Engagement	0.18	0.13	-	-	-	-	0.001
	Conscientiousness	0.35	0.16	-	-	-	-	0.001
	Model 2	-	-	0.54	41.43	0.03	0.70	0.040
Agreeableness	Model 1	-	-	0.35	31.02	-	-	0.001
	Work Engagement	0.60	0.42	-	-	-	-	0.001
	Agreeableness	-0.25	-0.16	-	-	-	-	0.001
	Model 2	-	-	0.33	20.59	0.01	0.17	0.683
Openness	Model 1	-	-	0.39	37.01	-	-	0.001
	Work Engagement	1.80	1.26	-	-	-	-	0.002
	Openness	1.92	1.24	-	-	-	-	0.008
	Model 2	-	-	0.42	27.72	0.03	5.98	0.016
Neuroticism	Model 1	-	-	0.36	33.42	-	-	0.004
	Work Engagement	1.02	0.71	-	-	-	-	0.003
	Neuroticism	0.02	0.01	-	-	-	-	0.348
	Model 2	-	-	0.36	22.17	0.01	0.16	0.687
	Work Engagement × Neuroticism	-0.01	-0.20	-	-	-	-	0.687

چنانچه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در مرحله اول، اشتیاق کاری با برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، تجربه‌پذیری و روان‌رنجوری قادر به تبیین کیفیت زندگی کاری بودند ($p < 0.05$). در مرحله دوم، با افزودن تعامل اشتیاق کاری با هر یک از ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌جویی و روان‌رنجوری، نتایج نشان داد که این ویژگی‌های شخصیتی، رابطه بین اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری را تعدیل نکرده‌اند، اما با افزودن تعامل اشتیاق کاری با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری، رابطه بین اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری تعدیل شد.

نتایج همبستگی بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری در سطوح پایین و بالای متغیرهای وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری در جدول ۵ ارائه شده است.

Table 5. Correlation coefficient work engagement and quality of work life at low and high levels of consciousness and openness

Consciousness				Openness			
Low level		High level		Low level		High level	
R	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig
0.53	0.001	0.56	0.001	0.39	0.003	0.66	0.001

بر اساس نتایج جدول ۵، رابطه بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری در سطح بالای وظیفه‌شناسی بیشتر از سطح پایین وظیفه‌شناسی است. همچنین، همبستگی بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری در سطوح بالای تجربه‌پذیری بیشتر از سطوح پایین آن است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه اعتیاد به کار و اشتیاق کاری با کیفیت زندگی کاری و نقش تعدیلی ویژگی‌های شخصیتی (شامل برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، توافق‌جویی، تجربه‌پذیری و روان‌رنجوری) بود. همان‌گونه که پیش از این نیز اشاره گردید، در دنیای کنونی سازمان‌ها، کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر روحیه کارکنان و نیز تمایل به ماندن و یا ترک سازمان دارد. کارکنان امروزه خواستار تغییرات در موارد اقتصادی و غیراقتصادی کارشان هستند و اهمیت پاداش‌های غیراقتصادی بیشتر از پاداش‌های اقتصادی است. داشتن رفتار محترمانه با کارکنان، باعث احساس امنیت بیشتر در آن‌ها می‌شود و فرصت مطلوبی در کارکنان به‌وجود آورده و می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری اثری مناسب داشته باشد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هر دو متغیر اعتیاد به کار و اشتیاق کاری توان پیش‌بینی کیفیت زندگی را دارند و رابطه هر دو متغیر با کیفیت زندگی کاری مثبت است. این نتایج همسو با پژوهش‌های (Shabani Bahar & Talkhabi (2012) و (Schaufeli et al. (2008) مبنی بر رابطه مثبت بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری و همسو با پژوهش‌های (Mansouri (2015) و (Rahimi & Kazemzadeh (2019) مبنی بر رابطه مثبت بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری است.

اشتیاق کاری از لحاظ نظری و تجربی با پیامدهای شغل ارتباط دارد. افرادی که اشتیاق کاری بالایی دارند، سطوح بالایی از دلبستگی عاطفی به شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند را تجربه می‌کنند. پس انتظار می‌رود کارکنانی با سطوح بالای اشتیاق کاری در مقایسه با کسانی که اشتیاق کاری پایینی دارند، درگیری و تعهد عاطفی بیشتر و علاقه به ترک کار و سازمان در آن‌ها کمتر باشد. داشتن انگیزه و اشتیاق کاری برای رسیدن به بهره‌وری بالای سازمانی بسیار مهم است و همین‌طور یکی از اثربخش‌ترین روش‌ها برای ایجاد کیفیت زندگی کاری در افراد می‌باشد. بر این اساس با افزایش اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

(Roudaki (2009 بیان می‌دارد که کیفیت زندگی کاری امکان ارضای بهتر نیازهای شخصی در کارکنان را فراهم می‌آورد و سبب وجود امنیت برای افراد به نحوی می‌گردد که بتوانند با خیال راحت به زندگی ادامه داده و احساس مفید بودن داشته باشند، به گونه‌ای که فرصت افزایش دانش و مهارت در آن‌ها بیشتر گردد. اما گاهی در بعضی از کارکنان عملکرد از حالت رقابتی و بهینه خارج شده و جنبه پرکاری و تعهد جای خود را به اعتیاد به کار می‌دهد. بر این اساس مشخص است که احتمالاً با افزایش پرکاری، کار جنبه لذت‌بخش خود را از دست داده و اعتیاد به کار ایجاد می‌شود که کاهش کیفیت زندگی کاری را در پی دارد. اما در صورتی که در اعتیاد به کار حد آستانه تعادل رعایت شود و کار کردن و تلاش در کارکنان جنبه منفی و بیش از حد نداشته باشد، اعتیاد به کار به اشتیاق کاری نزدیک شده و لذا رابطه مثبتی با کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد. در این پژوهش نیز با توجه به میانگین نمرات افراد نمونه در متغیر اعتیاد به کار (۷۲/۵۴) که با حداکثر نمره (۱۰۰) در پرسشنامه تفاوت زیادی دارد، به نظر می‌رسد سطح اعتیاد به کار در نمونه زیاد نبوده و لذا این متغیر با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی نشان داده است. از سویی دیگر، (Hamermesh & Slemrod (2008 بیان می‌دارند که اعتیاد به کار در مشاغلی بالاست که در آن‌ها فرصت‌هایی برای سطوح بالای رضایت شغلی

فراهم است، مشاغلی که به افراد اجازه می‌دهد تا ساعات متمادی و طولانی کار کنند، مشاغلی که پاداش‌هایی برای کار در ساعات طولانی ارائه می‌دهند و مشاغلی که معیارهای عینی ارزیابی عملکرد فرد دشوار است و مشخص نیست که به نظر می‌رسد این شرایط در مورد مشاغل مامایی صدق نمی‌کند و لذا سطح اعتیاد به کار در آن‌ها پایین‌تر است.

نتایج نشان داد که هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی نقش تعدیلی معنی‌داری در رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری نداشته‌اند. در تبیین این نتایج می‌توان گفت، یکی از مهم‌ترین مسائل در حوزه پژوهش‌ها شناسایی آن است که چرا افراد معتاد به کار می‌شوند؟ بعضی از محققان پیشنهادها اعتیاد به کار همچون باورها و ترس‌ها، صفات شخصیتی و ویژگی‌های جمعیتی را بررسی کرده‌اند اما هنوز به این سؤال پاسخ داده نشده است: اگرچه نشان داده است که شخصیت پیش‌بینی‌کننده معتبری از رفتار در محیط‌های کاری است، اما پژوهش (Mudrack, 2004) تنها مطالعه تجربی است که روابط علی بین شخصیت و سواس فکری- عملی و اعتیاد به کار را مورد آزمون قرار داده است. از سوی (Ng & Feldman, 2008) پیشنهاد کردند که صفات مربوط به پیشرفت، عامل اولیه اعتیاد به کار هستند. از سوی دیگر این سؤال مطرح است که آیا اعتیاد به کار برای سازمان‌ها و اعضای سازمان‌ها مفید است؟ بعضی از سازمان‌ها اعتیاد به کار را مثبت در نظر می‌گیرند. اگر معتادان به کار کارکنانی باشند که مشتاق و شیفته کار هستند، در این صورت رهبران سازمان‌ها تمایل دارند آن‌ها را استخدام کرده، رشد داده و حفظ نمایند. برعکس، عده‌ای دیگر اعتیاد به کار را منفی تلقی می‌کنند و به نظرشان افراد معتاد به کار و سواسی بوده و نمی‌توانند حتی استراحت کنند و خودمحمور باشند. در این صورت عملکرد ضعیفی داشته و تعارض‌هایی را با همکاران ایجاد می‌کنند و این حاکی از آن است که کارفرمایان باید از استخدام معتادان به کار اجتناب کرده و یا محیط کار را طوری طراحی کنند که به جای ترغیب، از اعتیاد به کار جلوگیری شود (Lambert Kass, Piotrowski, & Vodanovich, 2006). از این رو مطالعات منسجمی که نشان دهد ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند در ارتباط اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری تأثیر داشته باشند، وجود ندارد و به نظر می‌رسد اعتیاد به کار در سطوح پایین بر کیفیت زندگی کاری ماماها در این پژوهش تأثیر مثبتی داشته است اما ویژگی‌های شخصیتی در این رابطه نقش تعدیل‌کنندگی نداشته‌اند.

همچنین، نتایج نشان داد که دو مؤلفه تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی، رابطه اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری را تعدیل می‌کنند، اما سه مؤلفه دیگر شامل برون‌گرایی، توافق‌جویی و روان‌رنجوری، رابطه بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری را نمی‌توانند تعدیل کنند. مسئله مهم پیش‌روی سازمان‌ها شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق کاری و بکارگیری این عوامل جهت افزایش سطح اشتیاق کارکنانشان با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنانشان می‌باشد.

وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری جزو مهم‌ترین عوامل در پیش‌بینی عملکرد شغلی افراد در تمامی مشاغل شناخته شده‌اند. وظیفه‌شناسی از جمله ویژگی‌های شخصیتی است که در مطالعات مختلف مربوط به رفتار سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Ghasemzadeh, Abaszadeh, Hasani, & Hashemi, 2014) وظیفه‌شناسی بخاطر دو عامل اصلی انگیزه پیشرفت و قابلیت اعتماد باعث تلاش در کارکنان می‌گردد که منجر به داشتن اشتیاق کاری در افراد می‌گردد. در واقع وظیفه‌شناسی در کارکنان با مسئولیت‌پذیری در کار، مهارت شغلی بالا و ثبات همراه است که این عوامل منجر به داشتن انرژی بالا برای صرف در کار و احساس اشتیاق کاری می‌گردد.

افراد وظیفه‌شناس تمایل بیشتری به موفقیت دارند، قابل اعتماد، منظم و سنجیده و آگاهانه عمل می‌کنند (Costa & McCrae, 1992). این افراد، به احتمال بیشتری به برنامه‌ریزی راهبردی برای موفقیت دست می‌زنند و راه‌حل‌های بهتری در برابر مشکلات به دست می‌آورند. به عبارت دیگر، وظیفه‌شناسی با توانایی حل مسئله، جستجو و جلب حمایت و بازسازی شناختی همراه است که سبب حل بهتر مشکلات کاری و افزایش کیفیت زندگی کاری در این افراد می‌شود (Michel, Clark, & Jaramillo, 2011). اگر افراد بیاموزند که چگونه به‌طور مؤثرتر انرژی خود را در یک محیط برای مثال کار مدیریت نمایند، به موفقیت بیشتری دست می‌یابند. حال افراد با وظیفه‌شناسی بالاتر، احتمال بیشتری است که این اثربخشی را کسب نموده و کیفیت زندگی کاری در آنها افزایش یابد (Witt & Carlson, 2006). وقتی فردی با کار خود عجز است و شغل خود را جذاب و چالش‌برانگیز می‌داند، اشتیاق کاری بیشتری تجربه می‌کند. درگیری بیشتر در کار وقتی با وظیفه‌شناسی بیشتر همراه باشد، افراد ساعات بیشتری را به کار می‌پردازند و کیفیت زندگی کاری آنها بیشتر می‌شود (Snir & Harpaz, 2004).

از سویی دیگر، هر قدر ویژگی تجربه‌پذیری در فرد بیشتر باشد اشتیاق کاری بیشتری در او وجود دارد. پژوهش‌های (Lounsbury, Sundstrom, Loveland, & Gibson, 2003) نشان دادند که تجربه‌پذیری رابطه مثبتی با تمایل درونی به کار و اشتیاق به شغل دارد و افراد صاحب

این ویژگی چون به دنبال یافتن راه‌حل جدید در مسائل هستند و گاه عقاید افراطی را می‌پذیرند، اشتیاق کاری بالایی هم دارند زیرا در چنین شرایطی، حس کنجکاوی آن‌ها ارضاء می‌شود.

در انجام هر پژوهش محدودیت‌هایی را می‌توان برشمرد که محدودیت‌های اصلی در این پژوهش، جلب همکاری‌های لازم برای مشارکت در پژوهش به دلیل ساعات کاری طولانی و فشرده ماماها و همچنین طولانی بودن پرسشنامه‌های پژوهش بوده است. از این‌رو به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود حتی المقدور از فرم کوتاه پرسشنامه‌های استاندارد استفاده نمایند و به بررسی اثربخشی مداخلات آموزشی در بهبود کیفیت زندگی کاری این مشاغل و بررسی نقش تعدیل‌کنندگی دیگر ویژگی‌های شخصیتی بپردازند. همچنین به مدیران و مسئولان در حیطه سلامت پیشنهاد می‌شود اقدام به برانگیختگی کارکنان (ماماها) از طریق بالا بردن سطح اشتیاق کاری در آن‌ها نمایند تا کیفیت زندگی کاری آن‌ها افزایش یابد و از روش‌هایی مانند چرخش شغلی برای معتادان به کار استفاده نمایند. همچنین، در استخدام افراد به تفاوت‌های فردی آن‌ها از جمله ویژگی‌های شخصیتی توجه بیشتری داشته باشند و با استفاده از آزمون‌های استاندارد افراد را گزینش، استخدام و در سازمان جایابی نمایند.

تشکر و قدردانی

به این وسیله از تمامی بزرگوارانی که ما را در به انجام رسیدن این پژوهش یاری کرده‌اند سپاسگزاری می‌کنیم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abdi, R., Shabani, N., J., & Avidfar, S. (2018). The relationship between perfectionism and job burnout; mediating role of workaholism. *Journal of Industrial and Organization Psychology Studies*, 4(2), 1-16. (Persian)
- Ahangarzadeh, Z., Rafiepoor, A., Moslemi, M., Heydari, M., & Nouri Neyestanak, A. (2019). The effectiveness of taking multifaceted to stress management in

- workaholism and burnout of employees in a pharmaceutical company. *Journal of Psychoscience*, 17(71), 783-792. (Persian)
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189.). New York: Oxford University
- Barazandeh, A., Samavatyan, H., & Abedi, M. R. (2018). Identification of effective indexes on employees' quality of work life among production employees: a qualitative research based on phenomenological method. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 19(4), 13-26.
- Barrick, M., & Ryan, A. M. (Eds.). (2003). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Wiley.
- Borg, W., & Gau, J. P., & Gall, M. D. (2014). Educational research: An introduction. (6th ed.). Tehran: Shahid Beheshti University, Samat.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis*, 7(4), 352-364.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and Neo five-factor inventory (NEO-FFI)*. Odessa, FL: PAR.
- Dawson, J. F., West, M. A., Admasachew, L., & Topakas, A. (2011). *NHS staff management and health service quality: Results from the NHS Staff Survey and related data*. Report to the Department of Health. Available at: www.dh.gov.uk/health/2011/08/nhs-staff-management/ (accessed on 28 Feb 2012)
- Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, H., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment of Health*, 27, 279-286.
- Findlay, P., Warhurst, C., Keep, E., & Lloyd, C. (2017). opportunity knocks? the possibilities and levers for improving job quality. *Work and Occupations*, 44(1), 3-22.
- Fromme, D. K. (2011). *Systems of psychotic therapy: Dialectical tensions and integration*. New York: Springer.
- Garousi, M. T. (2002). *A new approach to personality assessment (using factor analysis in personality studies)*. (1st ed.). Tabriz: Daniel Publishing and Community Studies. (Persian)
- Ghasemzadeh, A., Abaszadeh, M., Hasani, M., & Hashemi, T. (2014). Modeling structural studies of personality traits on job stress and job performance based on the mediating effects of personal accountability behavior. *Iranian Occupational Health Monthly*, 10(2), 54-64. (Persian)
- Grote, G., & Guest, D. (2016). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 20(2), 149-167.

- Hadizahed Talasaz, Z., Nourani Sadoldin, S., & Shaken, M. T. (2015). Relationship between components of quality of work life with Job satisfaction among midwives in Mashhad. *Hayat*, 21(1), 50-67. (Persian)
- Hamermesh, D., & Slemrod, J. (2008). The economics of workaholism: We should not have worked on this paper. *Journal of Economic Analysis and Policy*, 8(1), 17-25.
- Jenaabadi, H., & Azizi, B. (2017). Structural modeling of the impact of quality of work life on job addiction of faculty members. *Journal of Research in Educational Systems*, 35, 101-116. (Persian)
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-19.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63(1), 20-26.
- Lambert, C. H., Kass, S. J., Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). Impact factors on work-family balance: Initial support for border theory. *Organization Development Journal*, 24(3), 64-75.
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Loveland, J. M., & Gibson, L. W. (2003). Intelligence, 'big five' personality traits, and work drive as predictors of course grade. *Personality and Individual Differences*, 35(6), 1231-1239 .
- Mansouri, R. (2015). *The relationship between the quality of work life with the components of job desire in banks in Tehran*. MSc in Management, School of Management and Economics, Payame Noor University of Tehran, Tehran. (Persian)
- McCrae, R. P., & Costa, P. T. (2004). A contemplated version of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Difference*, 36, 587-596.
- Michel, J. S., Clark, M. A., & Jaramillo, D. (2011). The role of the five factor model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-non work spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191-203.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioural tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490-508.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta analysis data. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(7), 853-880.
- Rahimi, H., & Kazemzadeh, R. (2019). Investigating the relationship between job desire and psychological well-being with teachers' job burnout (case study of Ardebil teachers). *Research Journal of School Psychology*, 4(7), 71-82. (Persian)
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carrol, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 165-175.

- Roudaki, M. (2009). *Dynamic analysis of quality of work life*. Master's in System Management and Productivity, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran. (Persian)
- Sadique, Dr. M. Z. (2007). The impact of designation, experience and age on existing and expected quality of work life; a case of four sugar mills in bangladesh. *Journal of Business and Economics*, 2(1), 155-156.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: two simple confirmatory factor analytic approaches. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Shabani Bahar, G., & Talkhabi, A. (2012). Relationship between job addiction and quality of work life of physical education professors of Iranian universities. *Journal of Research in Sport Management and Motor Behavior*, 1(9), 57-67. (Persian)
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343-357.

