

## رابطه اعتیاد به کار با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران

دکتر ناصر ناستی زایی<sup>۱</sup>، استادیار، دکترای روانشناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه

سیستان و بلوچستان، سیستان بلوچستان، ایران.

دکتر حسین جناآبادی، دانشیار، دکترای روانشناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه

سیستان و بلوچستان، سیستان بلوچستان، ایران.

فاطمه رخشانی مهر، دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان، زاهدان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۱

تاریخ وصول: ۹۳/۲/۱۱

### چکیده

دبیران زمان بسیار زیاد را به طور دلخواه و داوطلبانه فعالیت های کار یا تخصص می دهند و این می تواند اعتیاد به کار را در آنها ایجاد کند که از پیامدهای آن تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی رابطه اعتیاد به کار با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران زاهدان بود. مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده که به شیوه نمونه گیری طبقه ای تصادفی تعداد ۳۰۰ نفر از دبیران شهر زاهدان از طریق سه پرسشنامه اعتیاد به کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار SPSS<sup>21</sup> استفاده شد. یافته ها نشان داد میانگین نمرات معلمان در متغیرهای اعتیاد به کار، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سطح بالاتری از میانگین نظری قرار داشت؛ بین اعتیاد به کار و مولفه های آن (تمایل درونی به کار، عجز شدن در کار و لذت بردن از کار) هم با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ( $p < 0/01$ ). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان نیز نشان داد که مولفه های اعتیاد به کار توان پیش بینی هم تعهد سازمانی و هم رفتار شهروندی سازمانی دارند ( $p < 0/05$ ).

**کلیدواژه ها:** اعتیاد به کار، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، دبیران، زاهدان.

## مقدمه

اصطلاح اعتیاد به کار اولین بار در سال ۱۹۶۸ توسط وین اوتس<sup>۱</sup> کشیش و روان شناس آمریکایی در کتابش تحت عنوان اعترافات یک معتاد به کار عنوان شد. در نظری 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 نقش های اجتماعی آنها بوجود آورد؛ چرا که تعهد غیرمعقولی به کار بیش از حد دارند و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیت های کاری اختصاص می دهند (اسنیر و زهر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). اسپنس و رایبیز<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) اولین تعریف آکادمیک و عملی از واژه اعتیاد به کار ارائه نمودند. از دیدگاه آن ها اعتیاد به کار از یک سری از نگرش ها و برداشت های افراد نشأت گرفته است. آن ها معتاد به کار را شخصی قلمداد میکنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق العاده ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می برد. اسنیر و هارپاز<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) نیز اعتیاد به کار را به عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار باشد، تعریف نموده اند. در هر حال لازم است که سازمانها به ویژه به خصوصیات این افراد پی ببرند.

با توجه به نوع شناسی اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)، اعتیاد به کار بر اساس میزان و درجه مولفه های زیر مشخص می شود: (۱) عجین شدن با کار<sup>۵</sup>، (۲) تمایل درونی در کار<sup>۶</sup>، (۳) لذت از کار<sup>۷</sup>. در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین میشوند ولی از کارشان لذت می برند و کشش افراطی به کار ندارند. اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارتند از: ۱. وابستگی اجباری<sup>۸</sup>، ۲. کمال گرا<sup>۹</sup>، ۳. موفقیت طلب<sup>۱۰</sup>. معتادان به کار اجباری، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی میشود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال گرا، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه ای و غیر اثربخشی پیدا می کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. در نهایت معتادان به کار توفیق طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پایینی دارند.

یکی از مهمترین ویژگی های نیروی انسانی که می تواند مزیت رقابتی برای سازمان را به دنبال داشته باشد تعهد سازمانی آنان می باشد. از نظر پورتر و همکاران تعهد سازمانی عبارتست از پیوند افراد به سازمان که به وسیله سه عامل شناخته می شود: اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان، و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان (نقل از ایلی و ناستی زایی، ۱۳۸۸). بنابراین تعهد سازمانی مفهومی است که نشان می دهد کارمند تا چه حد خودش را با اهداف سازمانی تطبیق داده است، عضویت در آن سازمان را ارزشمند می داند و تمایل دارد با تمام توان در جهت نیل به اهداف کلی سازمان تلاش نماید. از این نظر، تعهد با صرف عضویت در سازمان متفاوت است چرا که تعهد سازمانی مستلزم ایفای رابطه ای فعال بین کارمند و سازمان می باشد، به گونه ای که کارمند با تمایل باطنی از رفتارهای از پیش تعیین شده فراتر رفته و می خواهد که با ایفای نقش فعال تر به تحقق اهداف سازمان کمک نماید. تحقیقات نشان

1. Wayne Oates

4. Sniyer &amp; Harpaz

6. Feeling of Being Driven to work

9. Perfectionist

2. Sniyer &amp; Zehr

5. Work involvement

7. Work Enjoyment

10. Achievement-oriented

3. Spens &amp; Robbinz

8. Compulsive-Dependent

داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان، عملکرد و بهره وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آن ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می کنند، از انگیزه بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴).

با وجود طبقه بندی های گوناگون تعهدسازمانی م یوان پذیرفت که کاربردی ترین مدل در این زمینه، مدل سه بعدی آلن و میر (۱۹۹۰) است. در مدل آنها سه بعد تعهدسازمانی عبارتند از: تعهدعاطفی<sup>۱</sup>، تعهدمستمر<sup>۲</sup> و تعهدهنجاری<sup>۳</sup>. تعهد عاطفی: بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان می باشد. این شکل تعهد سازمانی با تعهد نگرشی رابطه بسیار نزدیکی دارد و به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزشهای سازمانی و میل به ماندن در سازمان تعریف می شود. تعهدمستمر: در بر دارنده هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی تواند انجام دهد. هر چه میزان سرمایه گذاریها فرد در سازمان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت در او کاهش و لذا میزان تعهد (به معنای میل به ماندن) افزایش می یابد، و هر چه سابقه کار افراد در یک سازمان بیشتر باشد احتمال از دست دادن چیزهایی که طی این سال ها سعی کرده اند آنها را برای خود حفظ کنند، بیشتر می شود. تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقیماندن در سازمان را نشان می دهد. این نوع تعهد اشاره دارد به احساس الزام کارمند به ادامه کار در سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می شود. آنها می که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آنند که اگر کار خود را ترک کنند دیگران درباره آنها چه قضاوتی خواهند داشت. این گونه افراد تمایلی ندارند به این که مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت کنند و نگرانند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکارانشان شود (گرینبرگ و بورن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰؛ نقل در افخمی اردکانی و فرحی، ۱۳۹۰).

دیگر ویژگی بارز و برتر سازمانهای امروزی بروز رفتار شهروندی در کارکنانشان می باشد. رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری براساس صلاحدید شخصی است که جزء نیازمندی های شغلی کارمند نبوده، اما با این حال، باعث افزایش اثربخشی سازمانی در جهت ارضای منافع ذی نفعان خواهد بود (رابینز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). آن رفتاری است خردمندانه و از روی بصیرت که همکاران، سرپرستان و سازمان را یاری می کند. یاری کردن به همکاران تازه وارد به سازمان، سوء استفاده نکردن از همکاران، بهره کشی نکردن از همکاران، استفاده نکردن بیش از حد زمان استراحت، حضور داوطلبانه در ملاقات های سازمانی و تحمل کردن برخی از فشارهای سازمانی از نمودهای رفتار شهروندی می باشد (بنت و دیگران<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷). کارکنانی متعهد به رفتار شهروندی، رفتارهایی نظیر رفتارهای کمک کننده، رادردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان کاری، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، رفتار مدنی، نوع دوستی را در محیط کار خود به نمایش می گذارند (پادساکوف و دیگران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰). کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی همانند یک شهروند متعهد در جهت اعتلای سازمان حاضرند که بدون هیچ چشم داشتی تلاش کنند. به طور طبیعی در صورتی که سازمانها بهره مند از چنین کارکنانی باشند، دغدغه اثربخشی ندارند و می توانند در عرصه رقابت با فراق خاطر به فکر سرمایه گذاری در عرصه های دیگر مؤثر بر اثربخشی باشند. مدیران نیز در صورت بهره مندی از این کارکنان، اکثر وقت خود را صرف

1. Affective Commitment  
3. Normative Commitment  
6. Benett & et al.

2. Continual Commitment  
4. Greenberg & Bourn  
5. Robbins  
7. Padaskoph & et al.

اموری غیر از امور مربوط به وظایف زیردستان می کنند (ارگان، ۱۹۸۸). رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان می تواند در جهت کمک به دانش آموزان، معلمان دیگر، مدرسه به طور کل، صلاحیت و رشد شخصی خود، کلاس درس، مدیر و والدین اعمال شود (زین آبادی و همکاران، ۱۳۸۷).

با توجه به آنچه که گفته شد میتوان پذیرفت نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی می باشد و دو ویژگی بارز و ممتاز کارکنان به ویژه در سازمانهای آموزشی تعهد و رفتار شهروندی سازمانی می باشد که تحت تأثیر عوامل متعددی میتوانند قرار بگیرند و در تحقیق حاضر به بررسی نقش اعتیاد به کار بر آنان پرداخته شده است. بنابراین مسئله اصلی این تحقیق این است چه رابطه ای بین اعتیاد به کار با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران زاهدان وجود دارد؟

## روش

مطالعه حاضر توصیفی-همبستگی (از نوع رگرسیونی) به شمار می آید. جامعه آماری این تحقیق کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بودند که براساس آمار اداره آموزش و پرورش شهر زاهدان تعداد آنها ۱۳۵۳ نفر (۸۰۷ نفر دبیر زن و ۵۴۶ نفر دبیر مرد) است. به شیوه نمونه گیری خوشه ای و طبقه ای-تصادفی متناسب با حجم و براساس فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۳۰۰ نفر (۱۷۹ نفر دبیر زن و ۱۲۱ نفر دبیر مرد) مورد مطالعه قرار گرفتند. در این مطالعه از سه پرسشنامه زیر جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شد:

الف) پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲): این پرسشنامه اعتیاد به کار را در قالب ۲۰ گویه و سه مؤلفه عجین شدن در کار (۶ گویه)، تمایل درونی به کار (۷ گویه) و لذت بردن از کار (۷ گویه) بررسی می کند. پرسشنامه بر اساس سبک ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ = کاملاً مخالف تا ۵ = کاملاً موافق است.

ب) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱): این پرسشنامه در قالب ۱۴ گویه (به بررسی رفتار شهروندی می پردازد. پرسشنامه براساس سبک ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ بدین شرح است (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵).

ج) پرسشنامه تعهدسازمانی لینز (۲۰۰۷): این پرسشنامه در قالب ۷ گویه به بررسی تعهدسازمانی کارکنان می پردازد. پرسشنامه براساس سبک ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ بدین شرح است (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵).

برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که نتایج آن بدین شرح بود: عجین شدن در کار (۰/۶۴۱)، تمایل درونی به کار (۰/۶۱۹)، لذت بردن از کار (۰/۶۴۴)، اعتیاد به کار (۰/۶۷۱)، استرس شغلی (۰/۸۱۴) و تحلیل رفتگی شغلی (۰/۷۶). در بررسی توصیفی داده ها از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و برای بررسی سوالات پژوهش از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان با استفاده از نرم افزار آماری SPSS21 استفاده شد.

## یافته ها

برای پی بردن به وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است که یافته ها نشان می دهد میانگین نمرات دبیران در تمام متغیرهای مورد مطالعه بالاتر از میانگین نظری

جدول ۱. گزارش توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	M (از ۵)	SD
عجین شدن در کار	۳/۸۱	۰/۷۱
تمایل درونی به کار	۳/۳۴	۰/۶۴
لذت بردن از کار	۳/۵۵	۰/۷۹
اعتیاد به کار	۳/۵۱	۰/۴۸
تعهد سازمانی	۳/۶۷	۰/۷۲
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۸۴	۰/۶۲

برای پاسخگویی به سوال اول پژوهش چه رابطه ای بین اعتیاد به کار با استرس شغلی معلمان وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدولهای ۲ و ۳ گزارش شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی متقابل اعتیاد به کار (و مؤلفه های آن) با تعهد سازمانی دبیران

متغیر	مقدار	Sig
عجین شدن در کار	۰/۵۱۸	۰/۰۰۰
تمایل درونی به کار	۰/۴۲۱	۰/۰۰۰
لذت بردن از کار	۰/۵۶۷	۰/۰۰۰
اعتیاد به کار ( شاخص کلی)	۰/۷۴۶	۰/۰۰۰

براساس جدول فوق، تمام ضرایب همبستگی بین اعتیاد به کار و سه مؤلفه آن یعنی عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار با تعهد سازمانی مثبت و معنادار است ( $p < 0/01$ )، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین اعتیاد به کار و مؤلفه های آن با تعهد سازمانی دبیران تأیید می گردد. در نتیجه می توان پذیرفت با افزایش اعتیاد به کار معلمان، میزان تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می یابد. برای پیش بینی تعهد سازمانی دبیران براساس مؤلفه های اعتیاد به کار از رگرسیون همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی تعهد سازمانی دبیرانر پایه مولفه های اعتیاد به کار

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		
		Beta	Std. Error	B
۰/۰۰۰	۸/۸۳	۰/۳۶۱	۰/۰۴۱	۰/۳۶۶
۰/۰۰۰	۶/۷۳	۰/۲۷۲	۰/۰۴۶	۰/۳۰۷
۰/۰۰۰	۱۱/۴۵	۰/۴۵۹	۰/۰۳۷	۰/۴۲

عجین شدن در کار  
تمایل درونی به کار لذت بردن از کار

R=۷۴۹/۰    R<sup>2</sup>=۵۶۲/۰    F= ۱۲۲/۵۹    Sig= ۰۰۰/۰

بر اساس جدول فوق، مقدار F برابر با ۱۲۲/۵۹ است که در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است. بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان بالای ۰/۹۹ رد میشود و پذیرفته می شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R<sup>2</sup>) برابر با ۰/۵۶۲ می باشد که به این معناست مؤلفه های اعتیاد به کار یعنی عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار ۵۶/۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین میکنند. همچنین ضرایب بتا نشان میدهد ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در عجین شدن در کار، تعهد سازمانی را ۰/۳۶۱ واحد، به ازای یک واحد افزایش در تمایل درونی به کار، تعهد سازمانی را ۰/۲۷۲ و به ازای یک واحد افزایش در لذت بردن از کار، تعهد سازمانی را ۰/۴۵۹ واحد افزایش میدهد.

برای پاسخگویی به سوال دوم پژوهش چه رابطه ای بین اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی دبیران وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون هم زمان استفاده شد که نتایج آن در جدول های ۴ و ۵ گزارش شده است.

جدول ۴- ضرایب همبستگی متقابل اعتیاد به کار (و مولفه های آن) با رفتار شهروندی سازمانی دبیران

رفتار شهروندی سازمانی		متغیر
Sig	مقدار	
۰/۰۰۰	۰/۵۲۳	عجین شدن در کار
۰/۰۰۰	۰/۴۴۲	تمایل درونی به کار
۰/۰۰۰	۰/۴۸۹	لذت بردن از کار
۰/۰۰۰	۰/۷۱۵	اعتیاد به کار (شاخص کلی)

بر اساس جدول فوق، تمام ضرایب همبستگی بین اعتیاد به کار و سه مؤلفه آن یعنی عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار با رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار است ( $p < ۰/۰۱$ )، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین اعتیاد به کار و مؤلفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی دبیران تأیید می گردد. در نتیجه می توان پذیرفت با افزایش اعتیاد به کار معلمان، میزان رفتار شهروندی سازمانی آنان نیز افزایش می یابد. برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دبیران بر اساس مولفه های اعتیاد به کار از رگرسیون هم زمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵- خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی بر پایه مولفه های اعتیاد به کار

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		B
		Beta	Std. Error	
۰/۰۰۰	۸/۷	۰/۳۷۵	۰/۰۳۸	۰/۳۲۹
۰/۰۰۰۰	۷/۰۵	۰/۳۰۱	۰/۰۴۲	۰/۲۹۴
۰/۰۰۰	۸/۸۵	۰/۳۷۴	۰/۰۳۳	۰/۲۹۶
		R=۷۱۶/۰	R <sup>2</sup> =۵۱۲/۰	F= ۱۰۰/۴۱ Sig= ۰۰۰/۰

بر اساس جدول فوق، مقدار F برابر با ۱۰۰/۴۱ است که در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است. بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان بالای ۰/۹۹ رد می شود و پذیرفته می شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R<sup>2</sup>) برابر با ۰/۵۱۲ می باشد که به این معناست مؤلفه های اعتیاد به کار یعنی عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار ۵۱/۲ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کنند. همچنین ضرایب بتا نشان می دهد ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در عجین شدن در کار، رفتار شهروندی سازمانی را ۳۷۵/۰ واحد، به ازای یک واحد افزایش در تمایل درونی به کار، رفتار شهروندی سازمانی را ۳۰۱/۰ و به ازای یک واحد افزایش در لذت بردن از کار، رفتار شهروندی سازمانی را ۳۷۴/۰ واحد افزایش میدهد.

### بحث و نتیجه گیری

یافته اول این مطالعه نشان داد بین اعتیاد به کار و مولفه های آن (عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار) با تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته های رگرسیون چندگانه همزمان نیز نشان داد که هر سه مؤلفه اعتیاد به کار توان پیش بینی تعهد سازمانی دبیران را دارند. یافته فوق بیانگر آن است که با افزایش اعتیاد به کار معلمان، تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می یابد و بالعکس. این یافته با یافته های بنبرایت<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۰۰)، بورکوکوسال (۲۰۰۲)، ناگتون<sup>۲</sup> (۱۹۸۷)، شریفی و دیگران (۱۳۸۹)، سیدجوادین و دیگران (۱۳۸۹)، قلی پور و دیگران (۱۳۸۷)، حسینیان و دیگران (۱۳۸۶)، عنایتی و دیگران (۱۳۹۱) همخوان است. در تبیین این یافته (رابطه اعتیاد به کار با تعهد سازمانی دبیران) می توان گفت دبیران معتاد به کار، اشتیاق و علاقه شدیدی به کارشان دارند، که می توان آن را در اختصاص وقت و انرژی زیاد به کار مشاهده کرد، افراد مذکور از انجام کار لذت می برند و احساس مثبتی دارند که همین امر موجب درگیر شدن هر چه بیشتر آنان با کار می شود، آنها اغلب به فعالیتهای کاری که انجام می دهند، فکر می کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کارشان دارند که نمی توانند آنرا متوقف و حتی کنترل کنند، در واقع، دبیران معتاد به کار در خارج از محل کار نیز به کار فکر می کنند و وقتی مشغول به کار نیستند، احساس گناه می کنند، انجام اضافه کار و حضور تا دیر وقت در محل کار، از شاخص های تمایل درونی به کار در افراد مذکور است، دبیران معتاد به کار، با شغل و کار خود خو گرفته اند، آنها شغل خود را جذاب، چالش برانگیز، متنوع و خلاقیت مدار می دانند و بسیار به مشارکت در تصمیم های

<sup>1</sup>. Bonebright

<sup>2</sup>. Naughton

مرتبط با شغل و پذیرش مسئولیت های کاری جدید گرایش دارند که همه این موارد سبب افزایش تعهد سازمانی آنان می شود. براساس یافته های بورکوکوکسال (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 ناهنجاری ها در سازمان می شود. برخی پژوهشگران بیان کرده اند 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 (۱۹۸۷) نوع شناسی اعتیاد به کار را براساس جنبه های تعهد کاری، وسواس و اجبار ارائه کرده است که عبارت است از: افراد معتاد درگیر با کار که تعهد کاری فراوان و وسواس دارند و به نظر می رسد که خواسته های شغلی شان را به خوبی اجرا می کنند، رضایت شغلی فراوانی دارند و به فعالیتهای غیر کاری، کمتر علاقمند هستند؛ معتادان دارای روحیه وسواس گونه که تعهد کاری فراوان و وسواس دارند و به نظر می رسد که بالقوه مجریان ضعیفی هستند، زیرا به دلیل بی صبری و گرایش به مجموعه ای از عادات کاری، مشکلاتی را برای کارکنان ایجاد می کنند؛ افراد غیرمعتاد به کار که تعهد کاری کمتر ولی وسواس دارند و زمان بیشتری را صرف فعالیت های غیرمرتبط با کارشان می کنند؛ افرادی که معتاد به کار نیستند ولی نسبت به انجام کار سختگیر هستند و تعهد کاری کم و وسواس زیادی دارند و بیشتر وقت شان را صرف فعالیتهای غیر کاری می کنند. یافته های پژوهش شریفی و دیگران (۱۳۸۹) نیز نشان داد که بین ابعاد شخصیتی برونگرایی و وظیفه شناسی، با تعهدسازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، افرادی که بسیار فعال عمل می کنند، ارتباطات زیادی برقرار می کنند، همواره به انجام وظایف شغلی می اندیشند، و معمولاً به سازمانی که در آن کار می کنند، تعهد بیشتری دارند. می توان انتظار داشت که این گونه افراد نسبت به سایر اشخاص، از اعتیاد به کار بیشتری برخوردار باشند.

یافته های پژوهش رابطه مثبت و معنادار بین عجزین شدن با کار و تعهد سازمانی را تأیید می کند؛ عجزین شدن با کار، موجب افزایش تعهدسازمانی در سازمان می شود. با تبیین احتمال می توان گفت عجزین شدن با شغل، موجب حضور به موقع در کار و پیدایش حس خوشبینی و موفقیت درباره آینده سازمان می شود، اشخاصی که خود را با کار عجزین کرده اند، احساس موفقیت در کار می کنند و اعتقاد دارند که اهداف مشخصی و سازمانی مهمی را دارد از این رو به سازمان خود متعهدتر خواهند بود و به ندرت تمایل خواهند داشت تا شغلشان را ترک کنند و در انتظار کار برای سازمان دیگری باشند. به اعتقاد اسکات و دیگران (۱۹۹۷) عجزین شدن با کار، اعتقاد هنجاری در باره ارزش کار در زندگی شخصی و ارزش قائل شدن ذاتی برای کار است. عجزین شدن با شغل میزان علاقه و اشتغال فرد به کار به لحاظ ذهنی، شناختی و روان شناختی و عجزین شدن با شغل بیانگر اهمیت خاص شغلی وی است. وقتی فرد با کار خود عجزین می شود، از کار خود لذت می برد و خسته نمی شود. عجزین شدن با شغل، با متغیرهایی مانند تعهدسازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی، انگیزش و عملکرد، رابطه مثبت و با غیبت و ترک خدمت رابطه منفی دارد (مورد اک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). براساس یافته ها، افرادی که بیشتر با کار خود عجزین می شوند، مدت زمان بیشتری را در محیط کار می گذرانند، بنابراین، تعهد آنها به سازمان بیشتر است. از آنجایی که افراد معتاد به کار، با شغل خود عجزین شده اند، ساعات زیادی را به کار اختصاص می دهند. یافته های پژوهش سیدجوادی و دیگران (۱۳۸۹) نشان داده است که بین عجزین شدن با کار و تعهدسازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا، افرادی که بیشتر با شغل خود عجزین می شوند، از شغل خود بیشتر رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و به سازمان و

1. Mudrack



همکاران خود، تعهد فراوانی دارند. بنابراین و دیگران (۲۰۰۰) عقیده دارند که یکی از مهم ترین ویژگی های اعتیاد به کار، اختصاص زمان زیاد به فعالیت های کاری است که خود باعث افزایش تعهد سازمانی می گردد. یافته های پژوهش قلی پورو دیگران (۱۳۸۷) نشان داده است که میان عجین شدن با کار و تعهدسازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های پژوهش حاضر نیز با یافته فوق سازگار است و نشان داد که به دلیل بالا بودن میزان عجین شدن با کار در افراد مذکور، تعهدسازمانی آنها نیز در مقایسه با دیگران بیشتر است.

براساس یافته های این پژوهش، تمایل درونی به کار، موجب افزایش تعهد سازمانی می شود. با تبیین احتمال می توان گفت با توجه به اینکه اعتیاد به کار، نوعی تعهد به انجام کار محسوب می شود، می توان انتظار داشت دبیرانی که تمایل درونی فراوانی به انجام کار دارند، از تعهدسازمانی بیشتری برخوردار باشند. افراد معتاد به کار، اغلب به فعالیتهای کاری که انجام می دهند، فکر می کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کارشان دارند که نمی توانند آن را متوقف و حتی کنترل کنند (اسمیت و سیمور، ۲۰۰۴). این جنبه از اعتیاد به کار، در ادبیات مختلف نیز به عنوان جزء ضمنی و تلویحی مطرح شده است. برای مثال، اسکات و دیگران (۱۹۹۷) عقیده دارند که اعتیاد به کار، تفکر مصرانه به کار است، هنگامی که کاری انجام نمی شود. اوتس (۱۹۷۱) عقیده دارد که اعتیاد به کار، نیازی کنترل ناپذیر به کار است. ناگتون (۱۹۸۷) و اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) نیز معتقدند که اعتیاد به کار، اصرار درونی به کار زیاد است. مکملان (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. پژوهش شریفی و دیگران (۱۳۸۹) نشان داد افرادی که از وظیفه شناسی فراوانی برخوردارند، تعهدسازمانی بیشتری دارند. بنابراین، می توان انتظار داشت که افراد مذکور، گرایش بیشتری به کار خود داشته باشند و در نتیجه، تعهد بیشتری نیز به شغل و سازمان مذکور دارند.

براساس یافته های این پژوهش، لذت از کار، موجب ایجاد تعهدسازمانی می شود. با تبیین احتمال می توان انتظار داشت دبیرانی که از کار خود لذت می برند، زمان بیشتری را به آن اختصاص می دهند و کارکردن در مدرسه بسیار ارزشمند و با اهمیت تلقی می کنند، در نتیجه ممکن است که افراد مذکور از تعهدسازمانی بیشتری نسبت به سایر افراد برخوردار باشند. افراد معتاد به کار، اشتیاق و علاقه شدیدی به کارشان دارند که می توان آن را در اختصاص وقت و انرژی فراوان به کارشان مشاهده کرد. بن برایت و دیگران (۲۰۰۰) مفهوم لذت افراطی از کار را برای وضعیت مذکور بیان کرده اند. اسپنسورایبیز (۱۹۹۲) نیز لذت از کار را یکی از جنبه های اصلی اعتیاد به کار مطرح کرده اند. به اعتقاد کانتر و (۱۹۷۹) افراد معتاد به کار، به دنبال عجین شدن زیاد با کار و لذت بردن از کارشان هستند. به طور کلی، می توان گفت افرادی که سخت کار می کنند، اغلب از کلمه سرگرمی برای تشریح کارشان استفاده می کنند. مکملان (۲۰۰۲) لذت از کار را سطحی از رضایت ناشی از انجام کار بیان کرده است که با رضایت شغلی ارتباط دارد. براساس یافته های پژوهش رضایی (۱۳۷۹) که در آن رابطه رضایت شغلی و تعهدسازمانی بررسی شده است، بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی 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 می برند و زمان بیشتری را صرف کار خود می کنند. آنها وقت بیشتری را در سازمان سپری می کنند که بیانگر تعهدسازمانی بیشتر آنها نسبت به دیگران است. حسینیان و دیگران (۱۳۸۶) در پژوهش خود درباره عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی نتیجه گرفتند که ماهیت کار در سازمان، موجب افزایش تعهدسازمانی کارکنان میشود. از آنجایی که نوع، ماهیت،

تنوع و جذابیت کار، در بهره وری 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 می شود.

یافته دوم این مطالعه نشان داد بین اعتیاد به کار و مؤلفه های آن (عجین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار) با رفتار شهروندی سازمانی دیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که هر سه مؤلفه اعتیاد به کار توان پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی دیران را دارند. یافته فوق بیانگر آن است که با افزایش اعتیاد به کار معلمان، رفتار شهروندی سازمانی آنان نیز افزایش می یابد و بالعکس. این یافته با یافته های اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، گرجیوسکای<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۱۰)، تریسودیکران (۲۰۰۸)، (بورک، ۲۰۰۴)، (اسنایر و هارپاز، ۲۰۰۴)، کاراسک و تئورل<sup>۲</sup> (۱۹۹۰)، احمدیودیکران (۱۳۸۹)، خائف الهی و دیگران (۱۳۹۱)، صادق ضیایی و نرگیان (۱۳۹۱) همخوان است. با تبیین احتمال میتوان گفت در دیرانی که به کارشان اعتیاد پیدا کرده اند چون درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند و از کارشان لذت زیادی می برند، در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی بهتری را، که شامل رفتارهای اختیاری است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی مدرسه و سازمان آموزش و پرورش پاداشی برای آن در نظر گرفته نمی شود ولی چون معتقدند این رفتارها میزان اثربخشی کلی مدرسه را افزایش می دهد، از خودشان بروز می دهند. تحقیقات تجربی صورت گرفته درباره پیش بینی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی، بر ویژگی های شخصیتی از جمله اعتیاد به کار تأکید دارند که باعث می شود فرد به جای انگیزاننده های بیرونی به وسیله میل بسیار قوی درونی به کار برانگیخته می شوند (اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲). افراد معتاد به کار هر روز سخت تر از روز قبل کار می کنند تا به موفقیت های بیشتری برسند. عجین شدن با کار به افراد حس پرنرزی بودن و پیوند عاطفی با کار را می دهد؛ به نحوی که زمینه ساز لذت بیشتر از انجام کار و تلاش برای افزایش این تلاش هاست (گرجیوسکای و دیگران، ۲۰۱۰). پژوهش تریس و دیگران (۲۰۰۸) موید آن بود که اعتیاد به کار منجر به صرف هزینه های زمانی توسط فرد بیش از توافقات صورت گرفته و تعهدات پذیرفته شده و مشارکت بیشتر فرد در کار می گردد. پژوهش احمدی و دیگران (۱۳۸۹) نیز بر این نکته تأکید می کند که معتادان به کار، رضایت از زندگی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پائینی دارند.

یافته های پژوهش رابطه مثبت و معنادار بین عجین شدن با کار و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید می کند. با تبیین احتمال میتوان گفت دیرانی که با شغل خود عجین شده اند و علایق و اهداف کاریشان با اهداف زندگی مرتبط شده است، احساس احترام به خود فراوانی از اجرای موفق کارهایشان به دست می آورند در نتیجه رفتارهای شهروندی سازمانی بهتری را از خودشان به نمایش میگذارند. درگیری بیشتر با کار توام با وظیفه شناسی بیشتری در سازمان است و افراد به گونه ای دچار وسواس به کار شده اند، به نحوی که این افراد ساعات زیادی را به صورت داوطلبانه به فعالیت های سازمانی اختصاص می دهند (اسنایر و هارپاز، ۲۰۰۴). در واقع، عجین شدن با کار باعث ارتقای درگیری شناختی افراد در کار و بهبود سطح سلامت روانی افراد در حوزه کار و شغل می شود، به نحوی که آنها را به انجام مشارکت های بیشتر در سازمان ترغیب می کند (بورک، ۲۰۰۴). بعضی نویسندگان اعتقاد دارند افراد معتاد به کار دارای اختیار زیادی در تصمیم گیری هستند و کنترل بالایی بر شغل شان دارند که این وضعیت به عنوان وسیله ای مهم در کاهش فشار کاری و افزایش رضایت شغلی و

<sup>1</sup>. Gorgievski

<sup>2</sup>. Karasek & Theorell

تعهدسازمانی و در نهایت رفتار شهروندی سازمانی نگریسته می شود (کاراسک و ثورل، ۱۹۹۰). از این تحقیقات نتیجه گیری 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 علائم بهداشتی نگریسته شده است که افزایش دهنده میزان مشارکت کارکنان در تحقق اهداف سازمان و ارتقاء میزان دل‌بستگی آنها به سازمان و افزایش تعهد و وفاداری آنهاست. همچنین مطالعات کاراسک (۱۹۷۹) 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 مشاغل شان داده شود و متغیر کنترل بر شغل لحاظ شود آنها احساس استرس کمتری در کار را تجربه خواهند کرد و احساس وفاداری بیشتری نسبت به شغل و سازمان خواهند داشت.

یافته ها موید تأثیرگذاری مثبت تمایل درونی به کار بر بروز رفتار شهروندی سازمانی بود. دبیران معتاد به کار، اغلب به فعالیتهای کاری که انجام می دهند، فکر می کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کارشان دارند که نمی توانند آن را متوقف و حتی کنترل کنند و حتی، آنان در خارج از محل کار نیز به کار فکر می کنند در نتیجه همیشه در تلاش خواهند بود که رفتارهای نوع دوستی، وجدان کاری، رادمردی و گذشت و فضیلت مدنی را که از مولفه های رفتار شهروندی سازمانی است را از خودشان بروز دهند. هم راستا با این یافته، نتایج پژوهش ها حاکی از آن است که افراد معتاد به کار، به جای آن که نتیجه گرا شوند بیشتر وظیفه گرا می گردند؛ به عبارت دیگر، این افراد فرایندها را بیشتر از نتایج مورد تأکید قرار می دهند. در واقع رویکرد مثبت به اعتیاد به کار، ایجاد کننده میل درونی به انجام کار طی ساعات طولانی است (مکنزی و دیگران، ۲۰۰۵). البته نکته دیگری که باید مدنظر داشت این است که افراد معتاد به کار، رضایت و خوشی خود را در کار جستجو می نمایند (بزرگمهری، ۱۳۸۷).

در نهایت، یافته ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار لذت از کار با بروز رفتارهای شهروندی سازمانی بود؛ با تبیین احتمال می توان انتظار داشت دبیرانی که از کار خود لذت می برند، زمان بیشتری را به آن اختصاص می دهند و کارکردن در مدرسه را بسیار ارزشمند و با اهمیت تلقی می کنند، در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی بهتری را از خود به نمایش می گذارند. در واقع، شکل گیری احساسات مثبت نسبت به کار که در افراد معتاد به کار تشدید می شود، آنها را به سوی مشارکت بیشتر سوق می دهد یعنی افراد معتاد به کار به دلیل اینکه عاشق کارشان بوده و انجام کار برای آنها توأم با لذت است، از این رو در انجام وظایف خود، تلاش و همت خویش را دو چندان نموده و نسبت به تحقق اهداف سازمان وفادار می مانند (شوفلی و دیگران، ۲۰۰۸). همچنین نتایج تحقیق پادساکوف و دیگران (۲۰۰۰) حاکی از آن است که انجام وظایفی که به لحاظ درون یا رضاکننده هستند باعث شور و شوق و همچنین لذت بیشتر برای انجام کار می شود که در نهایت باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می گردد. حال با توجه به یافته های این پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

از آنجایی که مدارس و سازمان های آموزشی به دلیل محتوای چالشی، متنوع و پژوهشی خود، زمینه بسیار مطلوبی برای شکل گیری و رشد پدیده اعتیاد به کار محسوب می شود، توجه خاص به این پدیده در سازمان های مذکور اهمیت فراوانی دارد. در این پژوهش مشخص شد که میانگین محاسبه شده نمرات دبیران مورد مطالعه در متغیر اعتیاد به کار بالاتر از حد متوسط بود. بنابراین، توصیه می شود طراحی و اجرای برنامه های آموزشی برای آشنایی افراد با اعتیاد به کار در سازمان های مذکور، نسبت به سازمانهای دیگر بیشتر باشد و افراد با انواع و جوانب مختلف این مفهوم و شیوه های کنترل آن آشنا شوند. با توجه به رابطه مثبت و معنادار اعتیاد به کار با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران توصیه می شود برای

حمایت از وقوع رفتارهای توأم با اعتیاد به کار در محیط سازمانی، باید به لحاظ حرفه ای به این رفتارها، پاداش داده شود؛ چرا که به طور غیرمستقیم زمینه ساز تداوم تعهد سازمانی و در نتیجه رفتارهای داوطلبانه می گردد. در زمینه واگذاری وظایف و مأموریت های سازمانی به افراد باید به میل درونی آنها توجه نمود. همچنین در زمینه طراحی مشاغل به نحوی عمل شود که مشاغل برای افراد جذابیت درونی داشته و باعث اشتیاق و شوق بیشتر برای انجام کار شود. از آنجا که این مطالعه در نمونه دبیران شهر زاهدان انجام گرفت لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمانها باید احتیاط نمود.

## تشکر و قدردانی

این مقاله منتج از پایان نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان "رابطه اعتیاد به کار با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران زاهدان" می باشد که در اینجا نویسندگان بر خود لازم می بینند که از زحمات دبیران مورد مطالعه که با سعه صدر با ما همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.

## منابع

### فارسی

- احمدی، پ.، طهماسبی، ر.، باباشاهی، ج.، فتاحی، م.، (۱۳۸۹)، نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیات علمی دانشگاه تهران)، مدیریت تحول، ۲(۳)، ۴۶-۶۷.
- افخمی اردکانی، م.؛ فرحی، ر.، (۱۳۹۱)، فرهنگ، تعهدسازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت، علوم مدیریت ایران، ۶(۲۴)، ۱-۲۴.
- خائف الهی، اع.، نرگسیان، ع.، باباشاهی، رجب، (۱۳۹۱)، مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پرستاران شهر تهران)، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴(۷)، ۲۱-۳۷.
- سیدجوادین، سر.، نرگسیان، ع.، شاهی، رجب، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عجزین شدن با ویژگی های رفتاری کاربر، چشم انداز مدیریت، ۱(۳)، ۴۷-۶۲.
- شریفی، س.، سلیمی، قع.، واحمدی، ساء، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۴)، ۸۱-۱۰۶.
- صادق ضیایی، م.، نرگسیان، ع.، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر تهران، مدیریت ورزشی؛ ۴(۱۲): ۸۶-۱۰۵.
- عنایتی، غر.، شکاری، غع.، طهماسبی، ر.، غفاری، ح.، شبانی، م.، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی، فرایند مدیریت و توسعه؛ ۲۵(۱): ۹۳-۱۱۴.
- قلی پور، آ.، نرگسیان، ع.، طهماسبی، ر.، (۱۳۸۷)، اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمانها، دانش مدیریت؛ ۲۱(۸۱): ۹۱-۱۱۰.

- مدنی حسین، زاهدی محمد جواد، (۱۳۸۴)، **تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان**، جامعه شناسی ایران، ۶(۱):۳-۳۳.

#### انگلیسی

- Allen, NJ., Meyer, JP. (1990), **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**, *J Occupational Psychology*, 63(1):1-18.
- Bennett, N, Masholder, K. (1997), **Cohesiveness and organizational citizenship behavior**, *Academy of Management Journal*, 19(3), 163-72.
- Bonebright, CA., Clay, DL., Ankenmann, RD. (2000), **The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life**, *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-77.
- Burke, RJ. (2004), **Introduction: workaholism in organizations**, *Journal of Organizational Change Management*; 17(5), 420-23.
- Gorgievski, MJ., Bakker, AB., Schaufeli, WB. (2010), **Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees**, *J Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Karasek, RA, Theorell, T. (1990), **Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life**, New York: Basic Books.
- Karasek, RA. (1979), **Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign**. *Administrative Science Quarterly*, 24,(2), 285-308.
- Mc Millan, LHW., Brady, EC., O'Driscoll, MP., & Marsh, NV, (2002), **A multifaceted study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery**, *J Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357-68.
- Mudrack, PE. (2004), **Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies**, *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490-508.
- Naughton, TJ. (1987), **A conceptual view of workaholism and implications for career counselling and research**, *Career Development Quarterly*, 35,(3), 180-87.
- Oates, W. (1971), **Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction**, World, New York, NY.
- Organ, DW. (1998), **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**, Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, PM., Mackenzie, SB., Paine, JB., & Bachrach, DG. (2000), **Organizational citizenship behavior: A critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research**, *Journal of Management*, 6(3), 513-63.
- Robbins, SP, Judge, TA. (2007), **Organizational behavior**, Twelfth Edition, prentice, Hall.

- Schaufeli, WB., Tarris, TW., Rhenen, WV. (2008), **Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?**, *Applied Pshychology: an International Review*;57(2),173-203.
- Schaufeli, WB., Tarris, TW., Rhenen, WV. (2008), **Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?** *Applied Pshychology: an International Review*, 57(2),173-203.
- Scott, KS., Moore, KS., Miceli, MP, (1997), **An exploration of the meaning and consequences of workaholism**, *Human Relations*, 50(3),287-314.
- Smith, DE., Seymour, RB. (2004), **The nature of addiction In R. H.Coombs (Ed.)**. Handbook of addictive disorders: A practical guide to diagnosis and treatment (3–30). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Snir, R., Harpaz I., (2004), **Attitudinal and demographic antecedents of workaholism**, *J Organizational Change Management*, University of Haifa, Haifa, Israel.
- Spence, JT., Robbins, AS., (1992), **Workaholism: definition, measurement, and preliminary results**, *J Personality Assessment*, 58(1),160-78.
- Taris, TW., Geurts, SAE., Schaufeli, WB., Blonk, WB., & Lagerveld, SE. (2008), **All day and all of the night: the relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers**, *Work and Stress*, 22(2),153-65.