

پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳، نیمه اول ۱۳۸۹

نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)

دکتر پرویز احمدی*

استادیار دانشگاه تربیت مدرس

رضا طهماسبی

دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تهران

جبار باباشاهی

دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تربیت مدرس

مهدی فتاحی

دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تهران

چکیده

امروزه کار جزء جدایی ناپذیر زندگی انسان‌ها به حساب می‌آید. همه روزه افراد، زمان زیادی از وقت خود را در سازمان‌ها می‌گذرانند. فشارها و خواسته‌های نامحدود سازمانی، افراد را مجبور می‌کند که مدام در حال کار کردن باشند، در نتیجه احتمال شکل گیری "اعتیاد به کار" در آنها افزایش می‌یابد. پدیده اعتیاد به کار به ویژه در مشاغل بیشتر مشاهده می‌شود که انرژی ذهنی بالایی را از فرد می‌طلبند. این پژوهش با هدف بررسی نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار در اعضای هیئت علمی دانشگاه صورت گرفته است. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی از شاخه همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق دربرگیرنده اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران بوده است؛ بدین منظور ۲۳۰ پرسش نامه توزیع و جمع آوری گردید. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، چون وظیفه شناسی، برون گرایی و گشودگی، رابطه مثبتی با اعتیاد به کار دارند؛ در حالی که بین ابعاد شخصیتی روان رنجوری و سازگاری با اعتیاد به کار رابطه معناداری مشاهده نشد.

کلید واژه ها: اعتیاد به کار، مدل پنج عاملی شخصیت، برون گرایی، سازگاری، روان رنجوری، گشودگی، وظیفه شناسی.

Ahmadi_p@modares.ac.ir

* نویسنده مسئول

تاریخ پذیرش: ۸۹/۵/۲

تاریخ دریافت: ۸۸/۱۱/۱۷

The Role of personality factors in work holism formation Case of: Academic staff of University of Tehran

Parviz Ahmadi

Assistant professor, Tarbiat Modares University

Reza Tahmasebi

Ph.D Student of Tehran University

Jabbar Babashahi

Ph.D Student of Tarbiat Moddaress University

Mahdi Fattahi

Ph.D Student of Tehran University

Abstract:

Nowadays, work has been indispensable component of human life. Every day people spend a lot of their time in organizations. Unlimited organizational pressures and desires force people to work continually and consequently increase possibility of work holisms formation in people. Work holism phenomenon in particular is experienced in jobs that require high mental energy from employees. The objective of this research is to investigate the role of personality traits in work holisms formation among faculty members at Tehran University. Research methodology includes both descriptive and correlation analysis based on Structural Equation Modeling. Data was collected by means of designed questionnaire that was distributed among faculty members at University of Tehran. Research result indicated that personality dimension such as conscientiousness; extraversion and openness to agreeableness have a positive relationship with work holism, whereas personality dimension such as neuroticism and agreeableness did not appear to have meaningful relationship with work holism.

Keywords: Work holism, Five-big personality model, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, Openness to experience, Conscientiousness.

مقدمه

حضور در محیط‌های کاری و صرف بخش قابل توجهی از زمان روزانه برای انجام کار و دغدغه و اشتغالات ذهنی درباره فعالیت‌های کاری باعث شده است افراد زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند، بدون آن که به اندازه مناسب و کافی به استراحت و تفریح پرداخته و زمانی را به خانواده و دوستان اختصاص دهند؛ از این رو غالباً استرس زیادی را تجربه نموده و کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی برای آنان می‌شود. از

این عده با عنوان معتاد به کار و از این خصیصه به اعتیاد به کار یاد می‌شود. در واقع، مسئله اصلی تحقیق، این است که پدیده اعتیاد به کار باعث ایجاد مشکلات جسمی و روانی برای افراد و غفلت آنها از خود و خانواده شان می‌شود که شناسایی عوامل مؤثر (از جمله عوامل شخصیتی) بر شکل گیری اعتیاد به کار حائز اهمیت فراوان است. هم چنین این تحقیق در پی پاسخ به این سؤال است که کدام یک از ویژگی‌های شخصیتی در شکل گیری و ظهور اعتیاد به کار مؤثرند.

حضور در محیط‌های علمی و پژوهشی در افراد و دغدغه ذهنی بسیار بالایی را ایجاد می‌کند و موجب می‌شود که افراد به علت الزامات سازمانی و همچنین شرایط رقابتی، پیوسته در تلاش برای اعتلای علمی باشند، از این رو زمان زیادی را چه در هنگام حضور در دانشگاه و چه در خارج از آن به فعالیت‌های علمی و پژوهشی اختصاص دهند. این وضعیت، به ویژه در دانشجویان دکتری و اعضای هیئت علمی بسیار مشهود است، به گونه ای که امکان لطمه دیدن از لحاظ جسمی و روانی برای این دسته از افراد بسیار زیاد است. بنابراین انجام پژوهشی در این زمینه بسیار ضروری و مهم است به دلیل آن که پرداختن به عوامل موجد اعتیاد به کار می‌تواند در شناسایی، مدیریت و تعدیل این پدیده، بسیار مفید باشد. اگر چه تحقیقات زیادی، به پدیده "اعتیاد به کار" پرداخته‌اند، (Fassel, 1990; Garfield, 1987; Kiechel, 1989; Killinger, 1991; Kluft & Kleiner, 1988; Machlowitz, 1980; Spruel, 1987; Waddell, 1993) اما پژوهش‌های اندکی در زمینه درک این مفهوم صورت گرفته است.

پژوهش‌های مختلف نشان دهنده وجود عوامل اثرگذار و مختلفی در شکل گیری اعتیاد به کار است. عواملی نظیر ویژگی‌های جمعیت شناختی (مانند سن، جنسیت، و نوع شغل) (Burke, 1999a; Spence & Robbins, 1992)، ویژگی‌های محیط و شرایط کاری (Burke, 1999a; Spence & Robbins, 1992)، احساس نارضایتی از وضع فعلی و نیاز برای بهبود وضعیت خود (Burke, 1999b; Spence & Robbins, 1992)، و ارزش‌های حاکم بر محل کار (Burke, 2001a; Schaef & Fassel, 1988) از جمله عواملی هستند که در شکل گیری و ظهور اعتیاد به کار مؤثرند.

این پژوهش با هدف بررسی نقش بالقوه عوامل شخصیتی در تبیین و شکل گیری اعتیاد به کار در اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران صورت گرفته است. به عبارت دیگر، هدف تحقیق حاضر این است که دریابد که چه ویژگی‌ها و ابعاد شخصیتی در شکل گیری و تقویت اعتیاد به کار در

اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران موثر بوده و امکان بیشتری برای ظهور آن فراهم می‌نمایند. علت انتخاب جامعه مورد مطالعه این بوده است که حضور در محیط‌هایی که نیازمند فعالیت‌های پژوهشی بوده و مستلزم صرف دغدغه‌های ذهنی فراوان است، زمینه تحقق و رشد اعتیاد به کار را فراهم می‌آورد. بنابراین مسئله اصلی تحقیق این است که با توجه به قابلیت شکل‌گیری اعتیاد به کار در افراد شاغل، در محیط‌های پژوهشی، بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد و این که کدام ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده اعتیاد به کار و کدام تعدیل‌کننده آن هستند، می‌تواند به شناخت و مدیریت بهتر پدیده اعتیاد به کار کمک کند. بنابراین سؤال اصلی تحقیق این است که چه رابطه‌ای میان ویژگی‌های شخصیتی و اعتیاد به کار وجود دارد؟. در این راستا، از مدل ۵ عاملی شخصیت که اعتبار آن از طریق شواهد تجربی به اثبات رسیده است، استفاده می‌شود. این مدل دربرگیرنده ۵ بعد روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، وظیفه‌شناسی و سازگاری است. در این پژوهش روابط میان ۵ بعد شخصیت و ۳ جزء اعتیاد به کار، یعنی عجز شدن با کار، لذت از کار و تمایل درونی در کار مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

اعتیاد به کار

کار، بخش اعظمی از زندگی انسان‌ها را تشکیل می‌دهد. کار از لحاظ فیزیکی و ذهنی، انسان‌ها را به خود مشغول می‌سازد. در عین حال، دنیای پرتلاطم کسب و کار فشارهای بی‌شماری بر صاحبان انواع کسب و کارها وارد ساخته است. امروزه سازمان‌ها در حال کوچک شدن و تجدید ساختار هستند که منجر به افزایش انتظارات و تقاضاهای کاری و نیز افزایش ساعات کاری می‌شود (Schaufeli et al., 2009).

واژه اعتیاد به کار، اولین بار توسط آتس^۱ (1971) به کار گرفته شده است. وی این واژه را به منزله نیاز غیرقابل کنترل یا اجبار و ناچاری برای کار کردن مستمر توصیف نموده است (Oates, 1971: 11). این تعریف دربرگیرنده دو عنصر اصلی است: کار کردن بسیار شدید، وجود میل ذاتی شدید برای کار کردن (McMillan et al., 2003). مورد اول اشاره به این دارد که افراد

1- Oates

معتاد به کار، تمایل دارند زمان اضافی بیشتری نسبت به میزان کاری است که به صورت معقول از آنان برای برآورده ساختن اهداف سازمان انتظار می‌رود صرف کار کنند. مورد دوم اذعان دارد که افراد معتاد به کار همیشه و دائماً درباره کار فکر می‌کنند، حتی هنگامی که در حال انجام کار نیستند. به عبارت دیگر ذهن افراد معتاد به کار، همواره درگیر در امور مربوط به کار است. این دو جزء که به ترتیب، عناصر رفتاری و شناختی اعتیاد به کار را تشکیل می‌دهند به ریشه‌واژه اعتیاد به کار اشاره می‌کنند که درست منطبق با الکیسم می‌باشد (Oates, 1983). اعتقاد بر این است که افراد معتاد به کار بسیار بیشتر از شرح وظایفی که از آنان انتظار می‌رود، کار می‌کنند و نسبت به کاری که از آن‌ها انتظار می‌رود تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند به نحوی که زندگی خارج از محیط شغلی شان را نادیده می‌گیرند. بنابراین باید گفت که مشهودترین ویژگی افراد معتاد به کار این است که فراتر و بیشتر از چیزی که الزامی است کار می‌کنند (Buelens & Poelmans; 2004; Scott et al., 1997).

به طور کلی اعتیاد به کار، مربوط به صرف کردن زمان قابل ملاحظه‌ای از وقت در کار است؛ یعنی درگیری شناختی^۱ مداوم به همراه ترجیح دادن به کار در طی اوقات فراغت (Snir & Zohar, 2008:110) اصطلاح اعتیاد به کار در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پر انرژی نیز به کار برده می‌شود. این گونه افراد علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران خود، لذت بردن از فعالیت‌های فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را نیز برای کار در نظر می‌گیرند. این افراد، اشخاصی طبیعی هستند که تنها تفاوتشان با دیگران برنامه ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و کاری است. به عبارت دیگر، اعتیاد به کار را می‌توان در کنار موارد دیگر، استفاده افراطی از چیزی در نظر گرفت، اما برای تشخیص پرکار بودن حاصل از برنامه ریزی صحیح و داشتن انرژی کافی و پرکاری مربوط به اعتیاد به کار، می‌توان به موارد اختلاف این دو توجه کرد:

۱- افراد پر کار، کار را به منزله چیزی واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضا کننده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به عنوان جای امنی در نظر می‌گیرند که می‌توانند

1- Cognitive Engagement

در حین انجام آن از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار، دور شوند.

۲- افراد پرکار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدوده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به طور کامل در کنار خانواده و دوستان حاضر باشند و در برنامه‌های آنان شرکت کنند. معتادان به کار اجازه می‌دهند، کارشان در فهرست امور زندگی، بیشترین درجه اهمیت را پیدا کند. آنان غالباً به خانواده، دوستان و فرزندان خود تعهداتی می‌دهند که بعداً به خاطر ضرورت‌های کار، این قول و قرارها را می‌شکنند.

۳- افراد پرکار می‌توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند، اما معتادان به کار نمی‌توانند کار نکنند. آن‌ها حتی اگر در حال فعالیت‌های تفریحی و ورزشی هم باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام به سمت مسائل و مشکلات کاری پر می‌کشد (Evan et al., 2006). اعتیاد به کار نوعی نیاز تسکین‌ناپذیر به مشغول بودن است که طی آن علائم زیر قابل ملاحظه اند:

انکار: مثل همه معتادین، این افراد ساعات رفتاری خود را کم تر از آن چه هست بیان می‌کنند و تمامی ساعاتی را که در منزل و روزهای تعطیل به مسائل مربوط به کار مشغولند، نادیده می‌گیرند. در عین حال این افراد به نیاز همسر و فرزندان خود بی توجه بوده و اعتراض آنان را نشانه بهانه‌گیری و پر توقعی می‌دانند.

افسردگی: به طور کلی این افراد احساس سر زنده بودن و شادابی ندارند و گاه علائم دیگر افسردگی نیز در آنان بروز می‌کند.

تحریف واقعیت: در موارد بسیاری، این بیماران واقعاً به آن چه انجام می‌دهند نا آگاه بوده، و واکنش‌های غیر معقول را که از خود نشان می‌دهند، موجه و معقول می‌پندارند.

کاهش اعتماد به نفس: علی‌رغم توفیق‌های اقتصادی چشمگیر، این افراد ظاهراً قدرتمند و متکی به نفس، اما از درون متزلزل و ناپایدارند.

نیاز به کنترل: این علامت یکی دیگر از واکنش‌های دفاعی این افراد است به طوری که می‌خواهند نبودن خود را با بهانه‌گیری‌های هنگام حضور جبران کنند. آنان به عنوان واکنش جبرانی بیش از اندازه نسبت به آن چه در غیاب آن‌ها در خانه و خانواده می‌گذرد، حساسند و متأسفانه به شکل بدبینانه‌ای مسائل را تحلیل می‌کنند.

دیدگاه‌های صاحب نظران نسبت به اعتیاد به کار، متفاوت است. برخی با پدیده اعتیاد به کار

موافق بوده و آن را ترغیب می نمایند و برخی دیگر با آن مخالف هستند و تمایل به ممانعت از آن دارند (Snir & Harpaz, 2004). اسکات و همکارانش (1997) نیز سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارتند از: کشش افراطی (وسواسی)، کمال گرایی، و توفیق طلبی (موفقیت طلبی). در نظر آنها معتادان به کار وسواسی، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می شود، رضایت کمی 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.

با توجه به نوع شناسی اسپنس و رایبیز (1992)، اعتیاد به کار بر اساس میزان و درجه سه مولفه عجین شدن با کار^۱، تمایل درونی به کار^۲، و لذت از کار^۳ مشخص می شود. 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 می شوند ولی از کارشان لذت نمی برند و کشش افراطی به کار ندارند.

اعتیاد به کار می تواند اثرات مختلف و متفاوتی بر سلامت جسمی و روان شناختی افراد، خانواده آنها و همکارانشان داشته باشد. متداول ترین پیامدهای اعتیاد به کار مربوط به ایجاد سطوح بالایی از استرس شغلی و تعارض کار - خانواده است؛ اگرچه می توان موارد زیر را نیز عنوان نمود: افزایش نشانه های تهدید کننده سلامتی (جسمی و روان شناختی)، تحلیل رفتگی شغلی، ایجاد مشکلات و مسائل در تیمی کار کردن (کار تیمی)، کنار کشیدن و دوری از تعاملات و روابط خانوادگی، مشکلات در برقراری ارتباط با دیگران، رضایت کم از زندگی، فقدان لذت بردن از اوقات فراغت (Piotrowski & Vodanovich, 2008: 101). پیوتروسکی و ونداویچ عنوان

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

می‌کنند که سازمان‌ها نیز از طریق ایجاد شرایطی مانند اعطای پاداش به رفتارهای اعتیاد به کار، به طور غیر مستقیم در شکل‌گیری آنها دخالت دارند. آنها پیشنهادات زیر را برای کاهش میزان و اثرات اعتیاد به کار ارائه می‌دهند: مشخص نمودن کارکنانی که نشانه‌هایی از اعتیاد به کار در آنها دیده می‌شود؛ ارزیابی میزان اعتیاد به کار، درون سازمان‌ها (آیا اعتیاد به کار یکی از مشکلات و مسائل سازمان است؟)؛ ایجاد مجدد اولویت‌های کاری، برنامه‌های شغلی جایگزین، اطمینان از این‌که افراد، کار را در زمان مشخص شده ترک کنند؛ ایجاد برنامه‌های آموزشی؛ ایجاد فرهنگ سازمانی با ارزش‌هایی که تأکید بر اهمیت توازن کار - خانواده دارد (Piotrowski & Vodanovich, 2008: 104).

مدل پنج عاملی شخصیت

یکی از مدل‌های غالب و متداول در عرصهٔ سنجش و ارزیابی شخصیت، "big five" یا مدل ۵ عاملی شخصیت^۱ است. این مدل ابتدا شامل ۳ بعد روان‌رنجوری - برون‌گرایی - گشودگی می‌شد و سپس دو بعد وظیفه‌شناسی و سازگاری نیز به آن اضافه شد. برون‌گرایی^۲ به راحت بودن فرد در روابط اشاره دارد. افراد برون‌گرا اجتماعی، خوش‌مشرب و قاطع هستند؛ در حالی که افراد درون‌گرا خوددار، ترسو، کم‌حرف، کم‌رو و محتاطند. سازگاری^۳ اشاره به احترام به دیگران دارد. افراد سازگار دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتمادند. در مقابل، افراد ناسازگار سرد، رقابتی و ستیزه‌جو هستند؛ وظیفه‌شناسی و باوجدانی^۴ به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. افراد باوجدان مسئولیت‌پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینانند در حالی که افراد کم‌وجدان‌تر یعنی کسانی که در این بعد نمره پائینی می‌گیرند غیرساختارمند، غیرقابل اعتماد و پریشان‌احوالند؛ روان‌رنجوری - ثبات احساسی^۵ به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس و عوامل تنش‌زا اشاره دارد. افراد دارای ثبات احساسی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرامند. آن طرف

1- Five-Factor Model of Personality

2- Extraversion

3- Agreeableness

4- Conscientiousness

5- Neuroticism

طیف ثبات احساسی، عصبی بودن و روان رنجوری است و افرادی که در این طرف طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطربند؛ گشودگی و استقبال از تجربه^۱ به علاقه و شیفتگی فرد به پدیده‌ها و تجربیات جدید دلالت دارد. چنین افرادی، خلاق، کنجکاو و حساسند. افرادی که در آن طرف طیف قرار می‌گیرند پیرو سنت بوده، در شرایط آشنا راحت‌ترند. همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد، در این پژوهش از این ابعاد به منظور سنجش اثرات شخصیت بر اعتیاد به کار استفاده می‌شود.

اعتیاد به کار و ابعاد شخصیت (تدوین فرضیات)

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تفاوت‌های فردی یکی از متغیرهای اثرگذار در اعتیاد به کار است. بنابراین می‌توان اعتیاد به کار را از زاویه شخصیت افراد و تفاوت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مورد بررسی و تحلیل قرار داد. به منظور تدوین فرضیات، هر یک از ابعاد مدل ۵ عاملی تشریح گردیده و تدوین فرضیات مربوطه با توجه به منطق روابط، صورت خواهد گرفت.

همان‌گونه که گفتیم روان رنجوری در برگزیده ویژگی‌هایی است نظیر اضطراب و نگرانی بیش از حد، بدبینی، اعتماد و اطمینان کم، و گرایش به سمت اتخاذ احساسات منفی نسبت به وقایع، افراد و پدیده‌ها. به دلیل این که این‌گونه افراد تمایل دارند از پدیده‌ها و وقایع تفسیر منفی و بدبینانه داشته باشند، بنابراین کسانی که نمره بالایی در روان رنجوری می‌گیرند به احتمال زیاد باید کمتر نگرش‌های مثبتی نسبت به کارشان داشته باشند. به علاوه، به دلیل فقدان اعتماد و خوش بینی نگری، این افراد به احتمال کمتری در مسیر شغلی خود از جمله در موارد مربوط به هدف گذاری و ارتقاء عملکرد، جاه طلبی و بلندپروازی خواهند داشت. شواهد تجربی نشان می‌دهد که روان رنجوری رابطه منفی با هدفمندی و هدف‌مداری دارد (Malouff et al., 1990)، بنابراین می‌توان انتظار داشت که افرادی که نمره بالایی در روان رنجوری می‌گیرند کمتر خودشان را به کار و شغلشان اختصاص دهند. مطالعات تجربی نیز این امر را تأیید کرده نشان می‌دهد که روان رنجوری رابطه منفی با رضایت شغلی، پیشرفت و ارتقاء شغلی، انگیزش شغلی و عملکرد کاری

1- Openness to Experience

فرد دارد (Barrick & Ryan, 2003, Judge & Ilies, 2002). از طرف دیگر افرادی که نمره بالایی در روان رنجوری می‌گیرند به جای عوامل انگیزاننده مانند ماهیت کار و فرصت‌های پیشرفت بیشتر به عوامل بهداشتی و نگهدارنده در شغل نظیر امنیت، و شرایط کاری بها می‌دهند (Furnham et al., 1999). می‌توان انتظار داشت افرادی که روان رنجوری بالایی دارند کمتر از شغل خود لذت برده و هیچ‌گونه برانگیختگی در آنان به منظور بهتر انجام دادن وظایفشان وجود ندارد. با این تفاسیر فرضیه اول تحقیق بدین صورت است:

H₁: اعتیاد به کار رابطه معنادار و منفی با روان رنجوری دارد.

برون‌گرایی، دربرگیرنده مشخصه‌هایی است نظیر اجتماعی بودن، اطمینان و قاطعیت، جاه طلبی، عمل‌گرایی، انرژی زیاد، پرشوری و پرحرارتی، و گرایش به سمت مثبت‌نگری و اتخاذ احساسات مثبت نسبت به وقایع، افراد و پدیده‌ها. بنابراین فردی که نمره بالایی در برون‌گرایی می‌گیرد معمولاً بیشتر به دنبال کسب نوعی نقش و موقعیت محوری در محیط کار است چون از این طریق نیاز به جاه‌طلبی و تسلط بر دیگران در وی ارضا می‌شود. بنابراین، این‌گونه افراد بیشتر با شغل خود عجین می‌شوند. شواهد و مطالعات تجربی نیز وجود رابطه مثبت میان برون‌گرایی و عجین شدن با شغل را نشان می‌دهد (Berthiaume et al., 1996; Kimlicka et al., 1988). همچنین برون‌گرایی رابطه مثبتی با انگیزش درونی در شغل (Furnham et al., 1999)، رضایت شغلی (Barrick & Ryan, 2003) و انگیزش در جهت ارتقاء عملکرد کاری دارد (Judge & Ilies, 2002). بنابراین باید گفت که به احتمال زیاد، افرادی که درجه برون‌گرایی در آنان بالاست تمایل و علاقه بیشتری نسبت به کار خود دارند و تلاش می‌کنند از آن لذت ببرند. فرضیه دوم تحقیق بدین شکل است:

H₂: اعتیاد به کار رابطه معنادار و مثبتی با برون‌گرایی دارد.

گشودگی دربرگیرنده استقبال از ایده‌های نو و جدید، تفکر انعطاف‌پذیر و قابل‌تغییر، نوآوری و خلاقیت‌مداری، چندبعد‌نگری، تمایل به خلق اهداف و ایده‌های آرمانی، و زیبایی‌گرایی است. بنابراین افرادی که نمره بالایی در گشودگی می‌گیرند به احتمال بیشتری باید با شغل خود عجین شوند، چون به آنان اجازه می‌دهد تا حس کنجکاوی خود را ارضا نمایند، به دنبال کشف ایده‌های نو باشند، و بتوانند در هر فعالیتی که انجام می‌دهند خلاقیت و استعداد خویش را به کار گیرند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رابطه مثبتی میان گشودگی با تمایل درونی در کار و عجین

شدن با شغل وجود دارد (Lounsbury et al., 2003; Lounsbury & Gibson, 1998). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که رابطه مثبتی میان گشودگی و برانگیختگی فرد برای این که خودش اهداف کاری اش را تدوین کند، وجود دارد (Judge & Ilies, 2002).

فرضیه سوم تحقیق به صورت زیر خواهد بود:

H3: اعتیاد به کار رابطه معنادار و مثبتی با گشودگی دارد.

سازگاری با ویژگی‌هایی مرتبط است نظیر نوع دوستی، فروتنی و میانه روی، موافقت و همنوایی، و ملاحظه و مراعات. در مقابل، افرادی که نمره پائینی در سازگاری دریافت می‌کنند، ناسازگار و خصومت طلب، ستیزه جو و رقابت مدار، اهل تصویر پردازی و تحت تأثیر قراردادن دیگران، و خودپسند هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افراد بدین دلیل درگیر کارشان شده و با آن عجین می‌گردند که کار را به منزله وسیله ای برای حفظ و ارتقاء عزت نفس، احترام و منزلت، و ارزشمندی خود می‌دانند (Jans, 1982; Rabinowitz & Hall, 1977). بنابراین، افرادی که نمره پائینی در سازگاری دریافت می‌کنند باید بیشتر در کار خود درگیر شوند زیرا رقابت طلب بوده و در جستجوی تصویرپردازی و تحت تأثیر قراردادن دیگران (از جمله مدیران و همکاران) هستند. این موجب می‌شود که آنان به دنبال ترقی و پیشرفت بوده و توجه زیادی به کار صحیح است. این مسئله، خود موجب تقویت عزت نفس و منزلت آنان می‌گردد. به عبارت دیگر این افراد، قدر و منزلت خود را صرفاً در کار جستجو می‌کنند. از طرف دیگر به دلیل نوع دوستی، فروتنی و ماهیت خیرخواه افرادی که نمره بالایی در سازگاری دارند، این گونه افراد به برقراری روابط و تعاملات با دیگران بیشتر از کار و موفقیت شغلی خود بها می‌دهند. بنابراین درجه عجین شدن با شغل این افراد پائین است. جاج و دیگران نیز در مطالعه خود رابطه منفی میان سازگاری و موفقیت و پیشرفت مسیر شغلی را دریافتند (Judge et al., 1999). در مجموع باید گفت که انتظار می‌رود افرادی که درجه سازگاری پائینی دارند به دلیل توجه و تمایلی که به کار خود دارند بیشتر از آن لذت برده و نسبت به آن برانگیخته باشند.

از این رو فرضیه چهارم تحقیق این گونه است:

H4: اعتیاد به کار رابطه معنادار و منفی با سازگاری دارد.

وظیفه شناسی با مشخصه‌هایی همراه است نظیر تلاش گری، پشتکار و ثبات قدم، با وجدان بودن و احساس وظیفه و مسئولیت پذیری. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وظیفه شناسی رابطه معناداری با

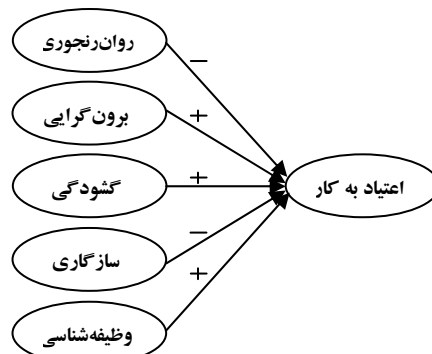
عملکرد شغلی دارد (Barrick & Mount, 1991; Mount & Barrick, 1995; Salgado, 1997). بنابراین افرادی که نمره بالایی در وظیفه‌شناسی می‌گیرند به دلیل حس وظیفه‌شناسی باید بیشتر با شغل خود عجین باشند. مطالعه براون نشان می‌دهد که افراد وظیفه‌شناس بیشتر به اخلاق کار، پایبند هستند از این رو تلاش می‌کنند تا زمان بیشتری به کار خود اختصاص دهند چون معتقدند باید وظایف خود را به طور کامل و به نحو احسن انجام دهند (Brown, 1996). مطالعات نشان می‌دهد که وظیفه‌شناسی با موفقیت‌گرایی و تمایل به موفقیت، موفقیت‌های مسیر شغلی، و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبتی دارد (Barrick & Ryan, 2003). بنابراین می‌توان انتظار داشت که افرادی که درجه وظیفه‌شناسی بالایی دارند تمایل و علاقه بیشتری به کار خود داشته باشند و در جهت بهبود عملکرد تلاش نموده و برانگیخته باشند.

فرضیه پنجم تحقیق به صورت زیر تدوین می‌شود:

H5: اعتیاد به کار رابطه معنادار و مثبتی با وظیفه‌شناسی دارد.

مدل مفهومی تحقیق

چهارچوب نظری، الگویی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که در مورد مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چهارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسأله به گونه‌ای منطقی جریان پیدا می‌کند و مدل مفهومی تحقیق نیز برگرفته از همین چارچوب است. بر اساس آنچه ذکر شد مدل مفهومی تحقیق مطابق شکل (۱) است.



شکل (۱). مدل مفهومی تحقیق

در این تحقیق ابعاد شخصیت به عنوان متغیر مستقل و اعتیاد به کار به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. به منظور سنجش ابعاد شخصیت از مقیاس (Maslash & Jackson, 1981) و برای سنجش اعتیاد به کار از مقیاس (Spence & Robbinse, 1992) استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس کلی شخصیت ۸۳ درصد و ابعاد آن به ترتیب روان رنجوری ۷۵ درصد، برون گرایی ۸۷ درصد، سازگاری ۸۵ درصد، گشودگی ۷۹ درصد و وظیفه‌شناسی ۸۰ درصد و همچنین آلفای کرونباخ مقیاس اعتیاد به کار ۸۵ درصد است که نشانگر پایایی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق است. همچنین جهت آزمون روایی سؤالات، هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شده است که در این مرحله پرسشنامه‌ها با هم گرایی زیادی میان نظرات این متخصصان، تأیید شد و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان ویژگی مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد. آزمون اعتبار عاملی پرسشنامه نیز، با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام گرفت. در این مرحله نیز کلیه سؤالات پرسشنامه‌ها تأیید شدند و هر دو مدل اندازه‌گیری نیز دارای برازش مناسبی بودند. مجموع این نتایج بیانگر آن هستند که پرسشنامه‌های این تحقیق دارای پایایی و روایی بالایی هستند.

جامعه‌ی آماری این تحقیق را اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران تشکیل می‌دهند. نمونه‌گیری به روش تصادفی صورت گرفته و حجم جامعه محدود و در حدود ۱۳۰۰ نفر است. حجم نمونه مطابق فرمول زیر محاسبه شده است:

$$n = \frac{NZ^2 \alpha / 2 \times P(1-P)}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2 \alpha / 2 \times P(1-P)} \quad \text{که در آن}$$

Z: مقدار متغیر نرمال واحد متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد ($z_{\alpha/2} = 1.96$)؛ ε : مقدار اشتباه مجاز ($\varepsilon = 0.06$)؛ N: اندازه جامعه محدود که در حدود ۱۳۰۰ نفر است؛ مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شده است. زیرا در این صورت، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند. این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد. (آذر و مومنی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۷۲).

$$n = \frac{1300 \times 1.96^2 (0.5)(0.5)}{(1300 - 1)(0.06)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} \approx 221 \quad \text{بنابراین اندازه نمونه عبارت است از:}$$

که برای اطمینان بیشتر ۲۳۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد. از این تعداد ۲۱ نفر زن (۹٪) و ۲۰۹ نفر مرد (۹۱٪) بوده‌اند. همچنین از این تعداد ۲۵ نفر (۱۱٪) ۳۰ سال و کمتر، ۴۸ نفر (۲۱٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۷۹ نفر (۳۴٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۷۸ نفر (۳۴٪) ۵۱ سال و بیشتر سن داشته‌اند. و در نهایت ۳۹ نفر (۱۷٪) سابقه کار ۱ تا ۵ سال، ۹۴ نفر (۴۱٪) سابقه کار ۶ تا ۱۵ سال و ۹۷ نفر (۴۲٪) سابقه کار ۱۶ سال به بالا داشته‌اند. دوره زمانی تحقیق نیز بین ماه‌های مهر تا آذر سال ۱۳۸۸ بوده است.

جدول (۱): ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

	اعتیاد به کار	روان‌رنجوری	برون‌گرایی	سازگاری	گشودگی	وظیفه‌شناسی
اعتیاد به کار	۱					
روان‌رنجوری	۰.۰۴۷	۱				
برون‌گرایی	۰.۳۰۲**	۰.۲۷۰**	۱			
سازگاری	۰.۱۱۹*	۰.۳۱۷**	۰.۲۱۴**	۱		
گشودگی	۰.۳۶۶**	۰.۰۹۷	۰.۴۹۶**	۰.۱۲۶*	۱	
وظیفه‌شناسی	۰.۵۹۴**	۰.۳۰۲**	۰.۲۲۱**	۰.۲۵۱**	۰.۵۴۵**	۱

*P<۰,۰۵ **P<۰,۰۱

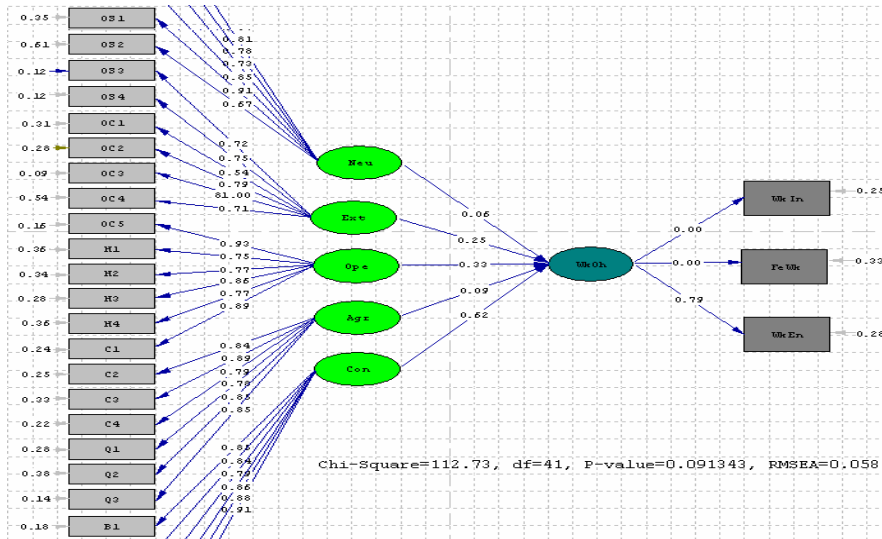
روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

به منظور آزمون فرضیات، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS 15، برای سنجش همبستگی بین متغیرها (ابعاد شخصیت و اعتیاد به کار) استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار Lisrel 8.54 آزمون شد. همان طور که مشاهده می‌شود اعتیاد به کار به جز با روان‌رنجوری با چهار بعد دیگر شخصیت، دارای همبستگی مثبت و معنی‌دار است.

مدل سازی معادلات ساختاری

برای سنجش روابط علی میان متغیرهای تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در آزمون فرضیات، یک مدل ساختاری اجرا شد. شکل ۲ خروجی نرم‌افزار لیزرل پس از اجرای مدل ساختاری در حالت استاندارد را نشان می‌دهد. جدول ۲ نیز نتایج ضرایب استاندارد

روابط علی پیشنهاد شده بین ابعاد شخصیت و اعتیاد به کار را بر اساس خروجی لیزرل برای آزمون فرضیات نشان می دهد.



شکل (۲). خروجی لیزرل در آزمون فرضیات (حالت استاندارد)

همان طور که مشاهده می شود، اولاً با توجه به معنی دار بودن مقدار t ، فرضیه دوم، چهارم و پنجم تأیید و فرضیه اول و سوم رد می شود. ثانیاً اعتبار و برازندگی مناسب این مدل تأیید می شود زیرا مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در مدل کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI بالای ۹۰ درصد است. بر اساس نتایج به دست آمده می توان نتیجه گرفت که نوع شخصیت، به طور نسبی بر شکل گیری اعتیاد به کار مؤثر است، که البته در افرادی که در بعد وجدان دارای امتیاز بالایی هستند.

جدول (۲): نتایج آزمون فرضیات به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از لیزرل (حالت استاندارد)

نتیجه	t- value	ضریب استاندارد	فرضیات
رد	۰.۰۷۱	۰.۰۶	روان‌رنجوری \leftarrow اعتیاد به کار
قبول	۷.۶۹**	۰.۶۲	وظیفه‌شناسی \leftarrow اعتیاد به کار
رد	۰.۰۹۳	۰.۰۹	سازگاری \leftarrow اعتیاد به کار
قبول	۳.۵۴**	۰.۳۳	گشودگی \leftarrow اعتیاد به کار
قبول	۲.۹۸**	۰.۲۵	برونگرایی \leftarrow اعتیاد به کار
$\chi^2 = 132.29$ $df = 66$ $RMSEA = 0.051$ $GFI = 0.93$ $AGFI = 0.90$			
* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$			

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش در موضوع اعتیاد به کار انجام شد که امروزه به طور جدی توسط محققان بسیاری مورد بحث قرار گرفته است؛ با وجود این، نتایج این مطالعات اغلب متفاوت و متناقض بوده است. به عنوان مثال برخی از محققان از منظر مثبت به این مقوله نگریده‌اند و معتقدند که افراد معتاد به کار بررسی شده، خیلی راضی و همچنین مولد و بهره‌ور بوده‌اند. برخی محققان نیز دیدگاه منفی داشته، اعتیاد به کار را پدیده‌ای غیر مفرح و وسواس آور می‌دانند که برای دیگران (همکاران فرد) مشکلاتی را به بار می‌آورد (Burke et al., 2006: 201). اما همان‌طور که قبلاً اشاره شد زمانی که رفتارهای اعتیاد به کار، مفرط می‌شوند، این پدیده به عارضه اعتیاد به کار، تبدیل می‌شود که خطرات چشمگیری برای سلامتی افراد دارد.

پژوهش حاضر به بررسی نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار نیز پرداخته است. تحقیقات نشان می‌دهد که متغیرهای جمعیت‌شناختی و ویژگی‌ها و شرایط کاری، نقش مهمی در شکل‌گیری اعتیاد به کار دارند (Burke, 2001; McMillan et al., 2003). یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که میان برخی از عوامل مدل ۵ عاملی شخصیت و اعتیاد به کار، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول تحقیق این بود که روان‌رنجوری رابطه منفی با اعتیاد به کار دارد. نتایج تحقیق نشان دهنده رد این فرضیه است. با وجود این، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که روان‌رنجوری رابطه منفی با

هدفمندی دارد. به عبارت دیگر افرادی که دچار اضطراب، استرس و افسردگی هستند از توانایی تدوین هدف و پیگیری آن ناتوانند. یافته‌های بورک و دیگران (2006) نشان می‌دهد که روان رنجوری با تمایل درونی به کار رابطه مثبت دارد ولی با لذت از کار و عجزین شدن با شغل، هیچ گونه رابطه معناداری ندارد. بنابراین باید گفت که در مورد اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران الزاماً اضطراب، افسردگی و استرس موجب کاهش اعتیاد به کار نمی‌شود. حتی برخی مطالعات نشان می‌دهد که کار بیش از حد و فکر کردن دائم به کار ممکن است در افراد ایجاد استرس و اضطراب نماید و ذهن را از حالت ثبات خارج نماید. از آن جا که شغل هیئت علمی، هم در بعد آموزشی و هم در بعد پژوهشی، به دلیل مواجهه فرد با افراد مختلف و خواسته‌های متفاوت می‌تواند به شدت منجر به استرس، اضطراب و درهم ریختگی عصبی فرد شود. شکل‌گیری پدیده‌هایی همچون تعارض کار - خانواده، تعارض نقش، گرانبازی نقش، از جمله عواملی است که در تحقق روان رنجوری در یک عضو هیئت علمی، مؤثر هستند. با توجه به این توضیحات به مسئولان دانشگاه تهران پیشنهاد می‌شود تا در وهله اول با برگزاری برنامه‌ها و نشست‌هایی در زمینه اعتیاد به کار، ابعاد و جوانب مختلف این پدیده را به اساتید شناسانند و در مرحله بعد سازوکارهایی را اتخاذ نمایند که به آرامش ذهنی، ثبات احساسی و کاهش استرس اساتید کمک کند.

فرضیه دوم تحقیق بدین شکل بود که برون‌گرایی، رابطه مثبتی با اعتیاد به کار دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را تأیید می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برون‌گرایی با لذت از کار رابطه مثبت و با عجزین شدن با شغل و تمایل درونی به کار رابطه معناداری ندارد (Burke et al., 2006). نتیجه این فرضیه بدان معنی است که در دانشگاه تهران آن دسته از اعضای هیئت علمی که روحیه معاشرتی داشته و به روابط اجتماعی اهمیت می‌دهند احتمال شکل‌گیری اعتیاد به کار در بیشتر است؛ زیرا این افراد به دنبال تعامل با دیگران هستند و غالباً موجب ایجاد همکاری‌های علمی با دیگران می‌شوند؛ به عبارت دیگر چون ارتباط زیادی با دیگران دارند بنابراین طبیعتاً مشغله و دغدغه ذهنی آنان نیز بیشتر خواهد بود و انرژی ذهنی بسیار زیادی از آنان خواهد گرفت. ایجاد ارتباط و تعامل با دیگران به تقویت روحیه فرد کمک می‌کند و در نتیجه در شغل خود بیشتر غرق می‌شود و تلاش می‌کند تا لذت بیشتری از آن کسب نماید. همچنین در اعضای هیئت علمی تعاملات زیاد با همکاران، موجب می‌شود از سوابق علمی و پژوهشی یکدیگر بیشتر مطلع شده و به دنبال پیشی گرفتن از یکدیگر باشند. با وجود این، مشاهدات پژوهشگران از اعضای هیئت علمی

دانشگاه تهران، نشان می‌دهد که افرادی نیز بوده‌اند که تنهایی، عزلت و گوشه‌نشینی را ترجیح داده در عین حال از میزان قابل توجهی اعتیاد به کار نیز برخوردار هستند. به عبارت دیگر اساتیدی بوده‌اند که عنوان می‌کرده‌اند من به دنبال یک جای خلوت و بی سرو صدا هستم تا با فراغ بال و نهایت تنهایی به تحقیق و پژوهش بپردازم. این گونه افراد در عین حال که کم‌تحرک، منزوی، و گوشه‌گیرند، به شدت درگیر تحقیق، پژوهش و مطالعه بوده و زمان زیادی را به کار اختصاص می‌دهند. بنابراین به دانشگاه تهران توصیه می‌شود تا بر تعامل سازنده اعضای هیئت علمی تأکید کرده و همکاری‌های علمی را تشویق نموده و پاداش دهد. هر چند که نباید دائماً بر شاخص‌های ارتقاء علمی تأکید صرف نماید زیرا می‌تواند منجر به شکل‌گیری اعتیاد به کار افراطی و در عین حال رفتارهای سیاسی مخرب گردد.

فرضیه سوم تحقیق این بود که گشودگی رابطه مثبتی با اعتیاد به کار دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را نیز تأیید می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که گشودگی با لذت از کار رابطه مثبت و با عجین شدن با شغل و تمایل درونی به کار هیچ‌گونه رابطه معناداری ندارد (Burke et al., 2006). به عبارت دیگر افرادی که تمایل زیادی به کسب ایده‌ها و تجارب نو دارند بیشتر از کار خود لذت می‌برند. این نتیجه در مورد اعضای هیئت علمی دانشگاه که اصلی‌ترین وظیفه آنها تحقیق و پژوهش است، کاملاً منطقی است از این رو احتمال شکل‌گیری اعتیاد به کار را در آنان افزایش می‌دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد 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 در آنها معیارهای عینی ارزیابی عملکرد یک فرد دشوار است و مشخص نیست (Burke et al., 2006). تحقیقات صورت گرفته همچنین نشان می‌دهد افرادی که شغلشان نیاز به تمرکز و دقت بسیار بالایی دارد، بیشتر دچار اعتیاد به کار شده و ساعات زیادی را برای انجام کارشان صرف می‌کنند (Snir & Harpaz, 2006).

بنابراین چون شغل هیئت علمی دانشگاه به شدت مستلزم روحیه پژوهشگری، نوآوری و خلاقیت، شناسایی مشکلات و طرح راه حل است، از قابلیت بسیار زیادی برای تحقق اعتیاد به کار برخوردار است زیرا مشغله ذهنی فراوانی را از فرد طلب می‌کند. به عبارت دیگر می‌توان گفت که یکی از زیبایی‌ها و در عین حال مخاطرات شغل هیئت علمی دانشگاه نسبت به دیگر مشاغل دریافت

انرژی ذهنی بسیار زیادی از فرد است به طوری که حتی در خارج از دانشگاه نیز با فرد همراه است. از این رو، به دانشگاه تهران و همچنین دیگر دانشگاه‌ها توصیه می‌شود که در کنار حمایت‌های معنوی، در ارزشیابی شغل اساتید دانشگاه نیز این مساله را به شدت مدنظر قرار دهند.

فرضیه چهارم تحقیق بدین صورت بود که سازگاری، رابطه منفی با اعتیاد به کار دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را رد می‌کند و هیچ‌گونه رابطه معناداری میان این دو متغیر، نشان نمی‌دهد. با وجود این، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سازگاری رابطه منفی با تمایل درونی به کار و رابطه مثبتی با لذت از کار دارد در حالی که هیچ‌گونه رابطه معناداری با عجز شدن با شغل ندارد (Burke et al., 2006).

در نهایت فرضیه پنجم تحقیق، بدین شکل بود که وظیفه‌شناسی رابطه مثبتی با اعتیاد به کار دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را تأیید می‌کند. این نتیجه برخلاف پژوهش بورک و دیگران (2006) است که دریافتند وظیفه‌شناسی هیچ‌گونه رابطه معناداری با اعتیاد به کار ندارد. با این وجود می‌توان این اختلاف را به ویژگی‌های جامعه آماری نسبت داد، زیرا مطالعات نشان می‌دهد که افراد با درآمد و تحصیلات بالا، رفتارهای اعتیاد به کار بیشتری دارند. در این افراد وجود روحیه موفقیت‌طلبی، وظیفه‌شناسی و تمایل به پیشرفت، می‌تواند به اختصاص دادن زمان‌های طولانی به کار تبدیل شود (Hamermesh & Slemrod, 2008). بنابراین می‌توان گفت چون افراد معتاد به کار همواره به پیشرفت شغلی می‌اندیشند و به دلیل آن که پیشرفت علمی یکی از عناصر بسیار مهم در رابطه با اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها است، لذا هر چه وظیفه‌شناسی افزایش یابد اعتیاد به کار در آنان نیز افزایش خواهد یافت. پژوهش‌ها نشان می‌دهد افرادی که در بخش خصوصی کار می‌کنند بیشتر از کارکنان بخش دولتی به اعتیاد به کار دچار می‌شوند؛ زیرا افراد در بخش خصوصی باید روحیه کارآفرینی داشته و شرایط اعطای اختیار و حذف محدودیت‌ها این امکان را به افراد می‌دهد که به راحتی وقت بیشتری به کارشان اختصاص دهند. اما در بخش دولتی به علت وجود امنیت شغلی و ثبات کاری و نیز روحیه راحت‌طلبی، افراد ضرورتی به زیاد کار کردن نمی‌بینند (Snir & Harpaz, 2006).

در انتها یادآوری می‌شود که لازم است تحقیقات بیشتری در مورد اعتیاد به کار به عنوان یک موضوع مهم در سازمان‌ها صورت بگیرد زیرا این مسئله در کشور ما هنوز چندان شناخته شده نیست و مقالات بسیار کمی در داخل کشور به بحث در این مورد پرداخته اند.

References

- 1- Barrick, M. R., and Mount, M. K, (1991). "**The big five personality dimensions and job performance**. A meta-analysis", Personnel Psychology, 1-44.
- 2- Barrick, M. R., and Ryan, A. M, (2003). **Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- 3- Berthiaume, M., David, H., Saucier, J.F. and Borgeat, F, (1996). "**Correlates of gender role orientation during pregnancy and the postpartum**", Sex Roles, Vol. 35, pp. 781-800.
- 4- Brown, S.P, (1996). "**A meta-analysis and review of organizational research on job involvement**", Psychological Bulletin, Vol. 120, pp. 235-55.
- 5- Buelens, M., and Poelmans, S.A.Y, (2004). "**Enriching the spence and robbins' typology of work holism: Demographic, motivational and organizational correlates**", Organizational Change Management, 17-470.
- 6- Burke, R, Matthiesen, s and Pallesen, s, (2006). "**Personality correlates of work holism**" Personality and Individual Differences, 40-1233
- 7- Burke, R. J. (1999a). "**Work holism in organizations. measurement validation and replication**", International Journal of Stress Management, 6-55.
- 8- Burke, R. J. (1999b). "**Work holism in organizations: the role of personal beliefs and fears**", Anxiety, Stress and Coping, 1-13.
- 9- Burke, R. J. (2001a). "**Work holism in organizations: the role of organizational values**", Personnel Review, 30-645.
- 10- Costa, P. T., Jr., and McCrae, R. R, (1992). **NEO-PI-R professional manual**. odessa, Fl: Psychological Assessment Resources.
- 11- Fassel, D. (1990). **Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery**. San Francisco, CA: Harper Collins.
- 12- Furnham, A., Forde, L. and Ferrari, K, (1999). "**Personality and work motivation**", Personality and Individual Differences, Vol. 26, pp. 1035-43.
- 13- Garfield, C. A. (1987). **Peak performers: The new heroes of American business**. New York: William Morrow.
- 14- Hamermesh, D and Slemrod, J, (2008). "**The economics of workaholism: we should not have worked on this paper**" B.E.Journal of Economic Analysis and Policy, Vol 8, Issue 1.
- 15- Jans, N.A, (1982). "**The nature and measurement of work involvement**", Journal of Occupational Psychology, Vol. 55, pp. 57-67.
- 16- Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R. and Gerhardt, M.W, (2002). "**Personality and leadership: a qualitative and quantitative review**", Journal of Applied Psychology, Vol. 87, pp. 765-80.
- 17- Kiechel, W. (1989). **Workaholics anonymous**. Fortune, 14(August), 117-118.
- 18- Killinger, B. (1991). **Workaholics: the respectable addicts**. New York:

- Simon & Schuster.
- 19- Kimlicka, T.A., Sheppard, J.M., Sheppard, P.L. and Wakefield, J.A, (1988). **“The relationship between eysenck’s personality dimensions and bem’s masculinity and femininity scales”**, Personality and Individual Differences, Vol. 9, pp. 833-5.
 - 20- Klaft, R. P., and Kleiner, B. H. (1988). **Understanding workaholics**. Business, 33-40.
 - 21- Lounsbury, J.W. and Gibson, L.W, (1998). **Personal style inventory: a work-based personality measurement system**, Resource Associates, Knoxville, TN.
 - 22- Lounsbury, J.W., Sundstrom, E., Loveland, J.M. and Gibson, L.W, (2003). **“Intelligence, ‘big five’ personality traits, and work drive as predictors of course grade”**, Personality and Individual Differences, Vol. 35, pp. 1231-9.
 - 23- Malouff, J., Schutte, N., Bauer, M. and Mantelli, D, (1990). **“Development and evaluation of a measure of the tendency to be goal-oriented”**, Personality and Individual Differences, Vol. 11, pp. 1191-200.
 - 24- Machlowitz, M. (1980). **Workaholics: living with them, working with them**. Reading, MA: Addison-Wesley.
 - 25- McMillan, L.H.W., O’Driscoll, M.P., and Burke, R.J, (2003). **Workaholism: a review of theory, research, and future directions**. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), International review of industrial and organizational psychology, Vol. 18 (pp. 167-189). New York: Wiley.
 - 26- Mount, M.K. and Barrik, M.R, (1995). **“The big five personality dimensions: implication for research and practice in human resource management”** in Rowland, K.M. and Ferris, G.JMP 19, 180.
 - 27- Oates, W. (1971), **Confessions of a workaholic: The Facts about Work Addiction**, World Publishing, New York, NY.
 - 28- Piotrowski, C and vodanovich, S, (2008). **“The workaholism syndrome: an emerging issue in the psychological literature”** Journal of Instructional Psychology, 35/1.
 - 29- Rabinowitz, S. and Hall, D.T, (1977). **“Organizational research on job involvement”**, Psychological Bulletin, Vol. 84, pp. 265-88.
 - 30- Salgado, J.F, (1997). **“The five-factor model of personality and job performance in the european community”**, Journal of Applied Psychology, Vol. 82, pp. 30-43.
 - 31- Schaeff, A. W., and Fassel, D. (1988). **The addictive organization**, San Francisco, CA: Harper & Row.
 - 32- Schaufeli, W.B., Bakker, Arnold . Van der Heijden, Frank, Prins, Jelle, (2009). **“Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict “**, Work and Stress, Vol 23. April 2009 , 155-172
 - 33- Scott, K.S., Moore, K.S. and Miceli, M.P, (1997). **“An exploration of the meaning and consequences of work holism”**, Human Relations, Vol. 50 No. 3, pp. 287-314.

- 34- Snir, R and Harpaz, I, (2004). “**Attitudinal and demographic antecedents of work holism**”, Journal of Organizational Change Management, University of Haifa, Haifa, Israel.
- 35- Snir, R and Harpaz, I, (2006). “**The work holism phenomenon: a cross-national perspective**” Career Development International, Vol 11, No 5.
- 36- Snir, R and Zohar, D, (2008). “**Work holism as discretionary time investment at work: An Experience-Sampling Study**” Applied Psychology: An International Review, Vol 57, Issue 1, P: 109-127.
- 37- Spence, J.T. and Robbins, A.S. (1992). “**Work holism: definition, measurement, and preliminary results**”, Journal of Personality Assessment, Vol. 58 No. 1, pp: 160-78.
- 38- Spruel, G. (1987). **Work fever**. Training and Development Journal, 41-45.
- 39- Waddell, J. R. (1993). **The grindstone**. Supervision, 11-26.