

شیوع اعتیاد به کار در بین کارکنان بیمارستان: نقش دلبستگی به خدا و معنویت در کار

The Prevalence of Workaholism among Hospital's Staff: The Role of Attachment to God and Workplace Spirituality

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۸/۱۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۱۰/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۱۱/۱۸

S.Ariapooran., (Ph.D.), M.Moradi., (M.A.),
& M.Gorji chalsepari., (M.A)

سعید آریاپوران^۱، محمد مرادی^۲ و مهرنوش گرجی-
چالسیپاری^۳

Abstract

The purpose of the current study was to examine the prevalence of workaholism and the role of attachment to God and spirituality in work in predicting it among hospital's staff. The research method was a correlation. The statistical population of this study was the whole hospital staffs of Azna (Lorestan province). The statistical sample was 144 female and male staffs working in Azna hospital were selected by the census method. The Short form of Workaholism scale (Del Libano et al, 2010), Short form of Attachment to God (Ghobary Bonab and Hadadi Kohsar, 2011) and Workplace Spirituality Scale (Milliman et al, 2003) were used to collect the data. Data were analyzed by the Pearson correlation coefficient, multiple regression and Multivariate Analysis of Covariance (MANCOVA). The results showed that the prevalence of workaholism in all staffs, female and male were 9.76%, 11.3%, and 10.42%, respectively. Results of Pearson correlation showed that the correlation of attachment to God and workplace spirituality with workaholism was negative significantly, and according to regression results, attachment to God and workplace spirituality had a negative role in predicting the workaholism. Results of MANCOVA with controlling the demographic variables revealed that the mean of attachment to God was higher in female than male and mean of workplace spirituality was higher in male than men, but there was no meaningful difference between female and male in the mean of workaholism. According to results, the improvement of attachment to God and workplace spirituality by psychological training based on spirituality was suggested for the hospital's staffs for decreasing the workaholism.

Keywords: Attachment to God, Hospital's Staffs, Workaholism, Workplace Spirituality

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی میزان شیوع اعتیاد به کار و نقش دلبستگی به خدا و معنویت در کار در پیش‌بینی آن در میان کارکنان بیمارستانی بوده است. روش پژوهش حاضر، همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، کل کارکنان بیمارستانی شهرستان ازنا (از توابع استان لرستان) بودند. نمونه‌ی آماری ۱۴۴ زن و مرد شاغل در بیمارستان‌های شهرستان ازنا بودند که به روش کل شماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس کوتاه اعتیاد به کار (دی‌لیبانو و هکساران، ۲۰۱۰)، فرم کوتاه پرسشنامه‌ی دلبستگی به خدا (غباری‌بناب و حدادی‌کوهسار، ۱۳۹۰) و پرسشنامه معنویت در کار (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیری و تحلیل کواریانس چندمتغیری (مانکوا) استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان شیوع اعتیاد به کار در میان کل کارکنان، کارکنان زن و مرد به ترتیب ۹/۷۶٪، ۱۱/۳٪ و ۱۰/۴۲٪ درصد بود. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه‌ی دلبستگی به خدا و معنویت در کار با اعتیاد به کار منفی معنادار بود و براساس نتایج رگرسیون، دلبستگی به خدا و معنویت در کار در پیش‌بینی اعتیاد به کار نقش منفی داشته‌اند. نتایج تحلیل کواریانس چندمتغیری (مانکوا) با کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان داد که میانگین دلبستگی به خدا در زنان و معنویت در کار در مردان بیشتر بوده است؛ اما بین زنان و مردان در میانگین اعتیاد به کار تفاوت معنی‌دار وجود نداشت. براساس نتایج، تقویت دلبستگی به خدا و معنویت در کار از طریق آموزش‌های روانشناختی مبتنی بر معنویت برای کارکنان بیمارستانی جهت کاهش اعتیاد به کار، پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها: اعتیاد به کار، دلبستگی به خدا، کارکنان بیمارستان، معنویت در کار

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران.
s.arianpooran@gmail.com

۲. کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران.

۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران.

مقدمه

اعتیاد به کار^۱ یکی از مشکلات عمده در میان کارکنان سازمان‌های مختلف است (ساسمن^۲، ۲۰۱۲) و ساله پژوهش‌های زیادی در این زمینه در سازمان‌های مختلف انجام می‌شود. سنیر و زوهار^۳ (۲۰۰۰؛ به نقل از هارپاز و سنیر^۴، ۲۰۰۳) اعتیاد به کار را به‌عنوان تخصیص زمان قابل توجه فرد به فعالیت و افکار مرتبط با کار تعریف می‌کنند که ناشی از نیازهای بیرونی نیست. دو بعد اساسی اعتیاد به کار عبارتند از: (۱) کارکردن بی‌نهایت زیاد و سخت بیشتر از زمان معمول، (۲) اجبار درونی قوی و مقاومت‌ناپذیر یا سابق درونی به انجام کار (مک‌میلان، اودریسکول و بورک^۵، ۲۰۰۳). شیمازو و اسکافلی^۶ (۲۰۰۹) این دو رکن اصلی را به‌عنوان بعد رفتاری (زیاده‌کاری^۷) و بعد شناختی (کار و سواسی^۸) توصیف نموده‌اند. اعتیاد به کار باعث مشکلات زیادی در زندگی افراد می‌شود. به‌عنوان نمونه، اسکافلی، تاريس و باکر^۹ (۲۰۰۶) بیان کردند که اعتیاد به کار با رضایت از زندگی رابطه‌ی منفی دارد. برادی، رودانوویچ و روتوندا^{۱۰} (۲۰۰۸) نشان دادند که سابق و میل زیاد نسبت به کار با تعارضات بسیار زیاد کار- خانواده و لذت از کار با تعارضات کم کار- خانواده و رضایت شغلی بالا مرتبط است. همچنین نشان داده شده است که اعتیاد به کار باعث پیامدهای منفی در زندگی از جمله استرس ادراک شده‌ی زیاد (اندرسون، هتلند، مولدی و پالیسین^{۱۱}، ۲۰۱۱)، استرس شغلی (جانسون^{۱۲}، ۲۰۱۷)، عزت نفس پایین (بورک^{۱۳}، ۲۰۰۴)، عدم رضایت شغلی و عملکرد پایین (هالند^{۱۴}، ۲۰۰۸؛ گراویس، راندرمن، اوهلوت و وبر^{۱۵}، ۲۰۱۲)، تأخیر در برنامه‌ریزی برای بازنشستگی (هامرمش و اسلمرود^{۱۶}، ۲۰۰۵)، خستگی شغلی (اسکافلی، تاريس و رهنن^{۱۷}، ۲۰۰۸)، کیفیت خواب پایین (کوبوتا^۱ و همکاران،

1. Workaholism
2. Sussman
3. Snir and Zohar
4. Harpaz & Snir
5. McMillan, O'Driscoll & Burke
6. Shimazu & Schaufeli
7. Work excessively
8. Work compulsively
9. Taris & Bakker
10. Brady, Vodanovich & Rotunda
11. Andreassen, Hetland, Molde & Pallesen
12. Johnson
13. Burke
14. Holland
15. Graves, Ruderman, Ohlott & Weber
16. Hamermesh & Slemrod
17. Rhenen

۲۰۱۰)، عملکرد شغلی پایین (کوبوتا، و همکاران، ۲۰۱۱؛ کوبوتا و همکاران، ۲۰۱۰) و مشکلات سلامتی (شیمازو، اسکاوفلی و تاريس، ۲۰۱۰) می شود.

اعتیاد به کار در ایران در پژوهش های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است؛ به عنوان نمونه، زارعی متین و جمشیدی کهنساری (۱۳۸۹) در میان پرستاران نشان دادند که عجزین شدن در کار و لذت از کار در مردان مقداری بیشتر از زنان و اشتیاق به کار زنان بیشتر از مردان بوده است و در کل اعتیاد به کار در پرستاران مرد بیش از پرستاران زن بوده است. عسگری و نوری (۱۳۹۰) نیز بین اعتیاد به کار با مشکل در سلامت روان و مؤلفه های آن (اضطراب، افسردگی و علائم جسمانی) رابطه ی مثبت به دست آوردند. کشته گر، جودزاده، فردین و راشکی قلعه نو (۱۳۹۳) نتیجه گیری کردند که اعتیاد به کار بر تعهد عاطفی و هنجاری پرستاران تأثیر منفی داشته و بر تعهد مستمر پرستاران تأثیر معناداری نداشته است. در پژوهش عرب، رضایی راد و اسماعیلی نیا (۱۳۹۴) نیز در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازنداران، بین اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی رابطه ی مثبت به دست آمد. عیسی خانی و برازنده (۱۳۹۵) به این نتیجه دست یافتند که اعتیاد به کار با رضایت شغلی رابطه ی منفی و با استرس درک شده و اختلالات خواب رابطه ی مثبت دارد.

با توجه به اهمیت این مشکل در سازمان ها و لزوم توجه به آن و پیامدهای آن که در بالا به بسیاری از آنها اشاره شد، پژوهشگران زیادی میزان اعتیاد به کار را در نمونه های مختلف بررسی نموده اند؛ به عنوان نمونه، در نروژ میزان اعتیاد به کار در میان کارمندان ۸/۳ درصد گزارش شده است (اندرسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). هوگان، هوگان و هادگینز^۲ (۲۰۱۶) نیز میزان اعتیاد به کار را ۲۷ درصد گزارش نمودند. علاوه بر این، اسپنس و رابینز^۳ (۱۹۹۲) به صورت کلی میزان شیوع اعتیاد به کار را در مردان ۸ درصد و در زنان ۱۳ درصد گزارش کردند. برخی پژوهش ها نیز نشان دادند که یک سوم افراد سن کار در کانادا (ماتوشکا^۴، ۲۰۱۰)، ۱۸ درصد کارمندان (ساسمن، ۲۰۱۲)، بین ۸/۵ تا ۲۰ درصد دانش آموزان (ساسمن^۵ و همکاران، ۲۰۱۴؛ ویللا^۶ و همکاران، ۲۰۱۱)، ۱۲/۴ درصد در دانشجویان (مکلارن و بست^۷، ۲۰۱۰) و ۱۶ درصد مدیران حرفه ای (ون دن بورک^۸ و همکاران، ۲۰۱۱) دارای اعتیاد به کار هستند.

1. Kubota
2. Andreassen
3. Hogan, Hogan & Hodgins
4. Spence & Robbins
5. Matuska,
6. Sussman
7. Villella
8. MacLaren & Best
9. Van den Broeck

از جمله متغیرهایی که می‌تواند با اعتیاد به کار رابطه داشته باشد و در پژوهش‌ها کمتر مورد توجه بوده است، دلبستگی به خدا^۱ است که به پیوند عاطفی بین شخص و خدا به عنوان شکلی از دلبستگی اشاره دارد (اوکوزی^۲، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، دلبستگی به خدا به عنوان شناخت خدا به عنوان پناهگاهی امن و تکیه‌گاهی محکم، جستجوی مجاورت با خدا و بیم و هراس نسبت به جدایی از خداوند تعریف شده است (سیم و لوه^۳، ۲۰۰۳). کاسیبا^۴ و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که دلبستگی ایمن نسبت به خدا با روحیه‌ی مبارزه و دلبستگی نایمن به خدا با ناامیدی در ارتباط است. همچنین ارتباط مثبت با خدا با مقابله مثبت (بلاویچ و پارگامنت^۵، ۲۰۰۲) و سلامت روانی بهتر (تونگ، رافینگ، پاین، جانکوفسکی و سانداچ^۶، ۲۰۱۸؛ برادشاو، ایسون و مارکوم^۷، ۲۰۱۰؛ بلاویچ و پارگامنت، ۲۰۰۲) مرتبط است. علاوه بر این رابطه‌ی بین دلبستگی به خدا و تعهد شغلی (کنت^۸، ۲۰۱۷)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (کنت، برادشاو و داگرتی^۹، ۲۰۱۶) مورد تأیید قرار گرفته است. دلبستگی به خدا در میان کارکنان بیمارستان‌ها کمتر مورد بررسی قرار گرفته است؛ به‌عنوان نمونه، در پژوهشی در ایران، طلایی، محرری، توکلی، فردوسی-مکان و برهانی‌مغانی (۱۳۹۲) نشان دادند که دلبستگی به خدا با فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد رابطه‌ی منفی دارد.

از جمله متغیرهایی که می‌تواند با اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستانی رابطه داشته باشد، معنویت در کار^{۱۰} است. هرچند در زمینه‌ی ارتباط معنویت در کار و دلبستگی به خدا، ادبیات پژوهشی ضعیف است، در پژوهش‌های مختلف ارتباط معنویت و دلبستگی به خدا به اثبات رسیده است (هرناندز، سالرنو و بوتومز^{۱۱}، ۲۰۱۰؛ هال، فوجینکاوا، هالکرو، هیل و دلانی^{۱۲}، ۲۰۰۹). معنویت در کار به معنای تجربه‌ای است که براساس آن کارکنان در کارشان پرحرارت و باانرژی هستند، از کار احساس خرسندی و رضایت می‌کنند، درک مناسبی از معنا و هدف در

-
1. Attachment to god
 2. Okozi
 3. Sim & Loh
 4. Cassibba
 5. Belavich & Pargament
 6. Tung, Ruffing, Paine, Jankowski & Sandage
 7. Bradshaw, Ellison & Marcum
 8. Kent
 9. Bradshaw & Dougherty
 10. Spirituality at work
 11. Hernandez, Salerno & Bottoms
 12. Hall, Fujikawa, Halcrow, Hill & Delaney

کارشان دارند و احساس می‌کنند با همکاران ارتباطی مفید دارند (اشموس و داچون^۱، ۲۰۰۰). معنویت در محیط کار با رضایت شغلی (پاوار^۲، ۲۰۰۹)، مشارکت شغلی، عدم تمایل به ترک شغل (میلیمان، کزابلوفسکی و فرگوسن^۳، ۲۰۰۳) و وجدان کاری (مارکوز، دهیمن و کینگ^۴، ۲۰۰۵) رابطه دارد. برخی از پژوهش‌ها نیز به بررسی معنویت در کار و متغیرهای مرتبط با آن در کارکنان بیمارستان‌ها پرداخته‌اند؛ به‌عنوان نمونه، زین‌آبادی، یاسینی و میرهادیان (۱۳۹۵) نشان دادند که پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت از نظر معنویت در محیط کار در وضعیت مطلوبی قرار داشتند. علاوه‌براین، بین معنویت در کار با رضایت شغلی (لازار^۵، ۲۰۱۰) و استرس شغلی، اخلاق شغلی (نوروزی، درگاهی، ایوبی و سرحدی، ۲۰۱۸)، رهبری خدمتگذار (زین‌آباد و همکاران، ۱۳۹۵)، تعهد سازمانی (ناستی‌زایی، سلیمی و نجفی، ۱۳۹۴)، اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی (مهاجران و شهودی، ۱۳۹۴) در کارکنان بیمارستانی رابطه‌ی معنی‌دار به دست آوردند.

مسئله مورد مطالعه در این پژوهش میزان شیوع اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستانی و نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی دلبستگی به خدا و معنویت در کار در این متغیر است که در پژوهش‌های مختلف این مهم در میان کارکنان بیمارستانی مورد بررسی قرار نگرفته است. با این‌وجود، در مورد رابطه‌ی دلبستگی به خدا با اعتیاد به کار، کزدی، مارتوس و روبا^۶ (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که زندگی با تصور خدا با خطر اعتیاد به کار رابطه‌ی منفی دارد، در حالی که کنترل تصور خدا در زندگی رابطه‌ی مستقیمی با خطر اعتیاد به کار داشت. علاوه براین، اضطراب از ترک شدن توسط خدا رابطه‌ی مثبتی با اعتیاد به کار داشت و به صورت منفی عزت نفس را پیش‌بینی کرده بود. همچنین کنت و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به رابطه‌ی مثبت دلبستگی به خدا با نگرش مثبت نسبت به کار و قناعت در کار رابطه‌ی مثبت به دست آوردند. در مورد رابطه‌ی معنویت در کار و اعتیاد به کار، سکستون^۷ (۲۰۱۶) در پژوهش خود بر روی کارمندان دانشگاه در شمال آمریکا به این نتیجه دست یافت که بین معنویت در محیط کار و اعتیاد به کار رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. پدریرا و مونیکو^۸ (۲۰۱۳) نیز بین اعتیاد به کار و

1. Ashmos & Duchon
2. Pawar
3. Milliman, Czaplewski & fergosen
4. Marques, Dhiman & King
5. Lazar
6. Kézdy, Martos & Robu
7. Saxton
8. Pedreira & Mónico

سرمایه‌ی اجتماعی با معنویت در محیط کار رابطه‌ی معنی‌دار به دست آوردند. همچنین در یک پژوهش در ایران، نشان داده شد که بین معنویت سازمانی و اعتیاد به کار در پرستاران رابطه‌ی منفی وجود دارد (عسکری، دولتیان، منتظرالفرج و فلاح‌زاده، ۱۳۹۴).

تا زمان انجام این پژوهش، پژوهش‌ها به میزان شیوع اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستانی نپرداخته‌اند و خلأ پژوهشی در این زمینه احساس می‌شود. همچنین ارتباط دلبستگی به خدا و معنویت در کار با اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستان بررسی نشده و پژوهش‌ها در این زمینه مربوط به کارکنان غیربیمارستانی است. کارکنان بیمارستانی با سلامت جسمانی و حتی روانی افراد سروکار دارند و مشکل اعتیاد به کار در محیط بیمارستان می‌تواند سلامت روان شناختی و جسمانی آنان را به خطر بیندازد؛ زیرا تأثیرات منفی اعتیاد به کار در مشکلات روان شناختی و جسمانی (فوجیموتو^۱، ۲۰۱۴؛ بارتزاک و اوگینسکا-بولیک^۲، ۲۰۱۲) به اثبات رسیده است. از این رو، بررسی میزان اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستان می‌تواند در شناسایی این مشکل و برجسته کردن میزان شیوع آن به روانشناسان و مشاوران مشغول در بیمارستان‌ها مفید واقع شود تا بتوانند زمینه‌ی لازم جهت برنامه‌ریزی‌های روان شناختی برای رفع این مشکل را فراهم آورند. علاوه‌براین، شناسایی متغیرهای مرتبط با این مشکل از جمله دلبستگی به خدا و معنویت در محیط کار می‌تواند نقش آموزش‌های معنوی برای کارکنان بیمارستان را برجسته نماید، تا از این طریق بتوان به کاهش میزان اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستان‌ها کمک نمایند. با توجه به خلأ پژوهشی در زمینه‌ی موضوع مورد مطالعه در کارکنان بیمارستانی، این پژوهش می‌تواند به تقویت پیشینه‌ی پژوهشی در این زمینه کمک نماید و توجه پژوهشگران را برانگیزاند. بنابراین، این پژوهش در صدد پاسخگویی به سؤالات زیر است: (۱) میزان اعتیاد به کار در بین کارمندان بیمارستان‌های شهرستان ازنا از توابع استان لرستان چقدر است؟ (۲) آیا دلبستگی به خدا و معنویت در محیط کار با اعتیاد به کار رابطه دارند؟، (۳) آیا دلبستگی به خدا و معنویت در محیط کار، اعتیاد به کار کارکنان بیمارستان را پیش‌بینی می‌کند؟ آیا بین دلبستگی به خدا و معنویت در محیط و اعتیاد به کار در کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

1. Fujimoto

2. Bartzak & Ogińska-Bulik

روش

روش تحقیق: روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است؛ براساس این روش، دلبستگی به خدا و معنویت در محیط کار به عنوان متغیرهای پیش‌بین (مستقل) و اعتیاد به کار به عنوان متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده است. با توجه به مقایسه‌ی متغیرهای پژوهش در دو جنس، جنسیت به‌عنوان متغیر مستقل و متغیرهای اعتیاد به کار، دلبستگی به خدا و معنویت در محیط کار به‌عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری این پژوهش را کارکنان بیمارستانی و

کارکنان مشغول به فعالیت در درمانگاه در شهرستان ازنا از توابع استان لرستان تشکیل دادند که در زمان انجام پژوهش ۱۶۳ نفر بودند. در این پژوهش کل کارکنان در پژوهش شرکت کردند. به عبارت دیگر، در طی ۱۵ روز ۱۶۳ پرسشنامه به کارکنان داده شد و در نهایت ۱۴۹ پرسشنامه به پژوهشگر بازگردانده شد که این تعداد ۵ پرسشنامه ناقص بودند و از نمونه‌ی نهایی حذف شد. بنابراین، نمونه نهایی به ۱۴۴ نفر کاهش یافت. از میان شرکت‌کنندگان در پژوهش، ۵۶/۹ درصد زن و ۴۳/۱ درصد مرد بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۲۷/۸ درصد مجرد و ۷۲/۲ درصد متأهل بودند. از نظر وضعیت تحصیلی ۳/۴۷ درصد از کارکنان دیپلم، ۱۸/۷۵ درصد کاردانی، ۵۰/۶۹ درصد کارشناسی، ۱۵/۲۹ درصد کارشناسی ارشد و ۱۱/۸ درصد دکتری بودند. از میان شرکت‌کنندگان در پژوهش، ۴۶/۵ درصد رسمی، ۱۸/۸ درصد پیمانی و ۳۴/۷ درصد قراردادی بودند. همچنین از نظر حیطة فعالیت شغلی، ۱۶/۰ درصد در مرکز بهداشت، ۷/۶ درصد در بهداشت خانواده، ۲/۸ درصد ماما، ۳/۵ درصد در مرکز اورژانس ۱۱۵، ۳۱/۳ درصد به‌عنوان پرستار، ۱۲/۵ درصد به‌عنوان کارمند اداری، ۴/۹ درصد در اتاق عمل، ۶/۹ درصد به‌عنوان صندوقدار، ۲/۹ درصد در داروخانه، ۰/۷ درصد به‌عنوان انباردار و ۱۱/۸ درصد به‌عنوان پزشک مشغول به فعالیت بودند. میانگین (انحراف معیار) سن و سابقه‌ی شغلی زنان به ترتیب ۳۴/۷۷(۷/۲۸) و ۱۰/۴۴(۶/۵۸) و در مردان به ترتیب ۳۴/۱۸(۷/۰۸) و ۱۰/۲۶(۶/۸۴) بود.

ابزارهای گردآوری اطلاعات: در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای زیر

استفاده شد:

الف- **مقیاس کوتاه اعتیاد به کار:** این مقیاس توسط دی‌لیبانو، لیورنزا، سالانوا^۱ و اسکافلی (۲۰۱۰) ساخته شده است و دارای ۱۰ گویه می‌باشد و شیوه‌ی پاسخ‌دهی به گویه‌های آن براساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت از تقریباً هرگز (=۱) تا تقریباً همیشه (=۴) است. نمره‌ی فرد در این پرسشنامه از ۱۰ تا ۴۰ می‌باشد و نمرات بالا نشان‌دهنده‌ی اعتیاد به کار بالا است. این

1. Del Libano, Llorens & Salanova

پرسشنامه دارای ۲ زیرمقیاس زیاده‌کاری و کار و سواسی می‌باشد. دی‌لیبانو و همکاران (۲۰۱۰) در اسپانیا و هلند بین دو زیر مقیاس به ترتیب رابطه‌ی ۰/۹۲ و ۰/۹۴ بدست آوردند. همچنین بین این مقیاس با بهزیستی روان شناختی (شادی و سلامت ادراک شده) رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد (دی‌لیبانو و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهش جعفری (۱۳۹۳) روایی و پایایی این مقیاس در میان پرستاران شهر ملایر بررسی شد. میزان آلفای کرونباخ کل مقیاس برابر با ۰/۸۳ بود. پایایی آن از طریق دونیمه‌سازی براساس ارتباط بین گویه‌های فرد و زوج این مقیاس ($r=0/76$) معنی‌دار بود که نشان از پایایی مناسب این مقیاس می‌دهد. در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۸ به دست آمد.

ب- فرم کوتاه پرسشنامه‌ی دلبستگی به خدا: این پرسشنامه توسط غباری‌بناب و حدادی‌کوهسار (۱۳۹۰) ساخته شده است و دارای ۱۶ گویه و ۶ بعد است که عبارتند از: [جوارجویی میزان نزدیکی فرد به خداوند]، پناهگاه امن [رجوع به خداوند به منظور کسب آرامش]، پایگاه امن [کسب اعتماد به نفس و جرأت مواجهه با مسائل و مشکلات پس از رجوع به خداوند]، اعتراض به جدایی [احساس ناراحتی و نگرانی در صورت رویگردانی از خداوند]، ادراک مثبت از خود [داشتن لیاقت و شایستگی به منظور تحت حمایت خداوند بودن] و ادراک مثبت از خدا [خدای مهربان، در دسترس و قادر مطلق] (غباری‌بناب و حدادی‌کوهسار، ۱۳۹۰). شیوه‌ی پاسخ‌گویی به گویه‌های این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ است. دامنه‌ی نمرات این مقیاس بین ۱۶ تا ۸۰ است و نمرات بالا نشان‌دهنده‌ی دلبستگی زیاد به خدا است. ضریب پایایی این مقیاس از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های جوارجویی، پناهگاه امن، پایگاه امن، اعتراض به جدایی، ادراک مثبت از خود و ادراک مثبت از خدا به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۳، ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۹۰ و ۰/۸۵ گزارش شده است (غباری‌بناب و حدادی‌کوهسار، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌های بالا به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۷، ۰/۸۱، ۰/۷۳، ۰/۸۶ و ۰/۷۹ بود.

ج- پرسشنامه معنویت در کار: این پرسشنامه توسط میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) ساخته شده و دارای ۲۰ گویه است. این پرسشنامه دارای سه زیرمقیاس/احساس معنا در کار (حس عمیق معنا و مقصود در کار: لذت بردن از کار، انرژی و روحیه گرفتن از کار، مرتبط بودن کار فرد با زندگی و احساس مفیدبودن به دلیل کار)، احساس همبستگی (احساس همبستگی عمیق با دیگران: تعامل بین کارکنان و همکاران، ارزشمند بودن کار گروهی، احساس مفید بودن برای جامعه، حمایت افراد سازمان از همدیگر، آزادی بیان در نظرات، آشنایی کارکنان با اهداف

1. Short version of attachment to god scale

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی/ دوره ۱۱، شماره ۴۰/ پاییز ۱۳۹۸

سازمان، توجه همکاران به یکدیگر، احساس عضو یک خانواده بودن در سازمان) و همسویی با ارزش‌های سازمان (اهمیت ارزشهای مهم سازمان برای فرد، توجه سازمان به افراد کم‌درآمد، حمایت سازمان از همکاران، مهم بودن اهداف سازمان برای کارکنان، اهمیت سلامت کارکنان برای سازمان، حس مؤثر بودن در رسیدن اهداف سازمان، توجه سازمان به نیازهای روحی و معنوی در سازمان) است (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳). شیوه‌ی پاسخگویی به گویه‌های این مقیاس براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ است. دامنه‌ی نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ می‌باشد که نمرات بالا نشان‌دهنده‌ی معنویت در کار بالا است. در پژوهش‌های مختلف ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ (فرهنگی، فتاحی و واثق، ۱۳۸۵) ۰/۹۲ (گودرزی و کریمی‌اراضی، ۱۳۹۱) و ۰/۹۵ (عبدالهی، کریمیان، نامداری‌پژمان، ۱۳۹۳) گزارش شده است. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۹ بود.

روند اجرای پژوهش: پس از مشخص شدن حجم نمونه که با جامعه برابر بود، پژوهشگر با مراجعه به یک بیمارستان و یک درمانگاه شهرستان ازنا، بعد از ارائه‌ی راهنمای پژوهش برای رئیس مرکز و مدیر درمانگاه، پرسشنامه‌های پژوهش را به مدت ۱۵ روز در میان کارکنان توزیع نمود و آنها به مدت تقریباً نیم ساعت به صورت انفرادی آنها را تکمیل نمودند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه و حذف پرسشنامه‌های ناقص داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آمار توصیفی از جمله فراوانی و درصد، میانگین و انحراف استاندارد، همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه متغیرهای مستقل با وابسته)، رگرسیون چندمتغیری با روش ورود (برای پیش‌بینی متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل) و تحلیل کواریانس چندمتغیری (مانکوا) [برای مقایسه‌ی متغیرها در دوجنس و با حذف اثر سن، سابقه‌ی شغلی، وضعیت تأهل، وضعیت شغلی (رسمی، پیمانی و قراردادی) و حیطة‌ی مسئولیت شغلی] استفاده شد. لازم به ذکر است که داده‌ها با نرم‌افزار SPSS-23 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را براساس جنسیت در کارمندان نشان می‌دهد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار دل‌بستگی به خدا، معنویت در کار و اعتیاد به کار در کارکنان به تفکیک جنسیت

کل کارکنان		کارکنان مرد		کارکنان زن		متغیر
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۱/۲۱	۹/۰۳	۱/۳۵	۸/۹۵	۱/۲۹	۹/۰۸	جوار جویی
۱/۹۰	۱۳/۴۹	۲/۰۹	۱۳/۱۱	۱/۶۹	۱۳/۸۷	پناهگاه امن
۲/۲۱	۱۳/۰۵	۳/۳۸	۱۲/۶۳	۲/۰۲	۱۳/۳۷	پایگاه امن
۱/۶۴	۹/۷۳	۱/۵۵	۹/۴۲	۱/۶۷	۹/۹۶	اعتراض به جدایی
۲/۵۳	۹/۶۴	۲/۲۹	۹/۴۷	۲/۶۹	۹/۷۷	ادراک مثبت از خود
۱/۶۸	۸/۹۴	۱/۵۱	۸/۷۶	۱/۷۹	۹/۱۰	ادراک مثبت از خدا
۶/۸۱	۶۴/۰۳	۷/۲۵	۶۲/۴۲	۶/۲۱	۶۵/۲۶	دل‌بستگی به خدا (کل)
۴/۰۱	۱۴/۷۸	۳/۴۵	۱۶/۷۲	۴/۰۴	۱۳/۶۴	احساس همبستگی
۵/۰۳	۱۵/۶۴	۵/۲۱	۱۷/۱۶	۴/۶۴	۱۴/۴۹	همسویی با ارزشها
۶/۱۹	۲۰/۲۸	۵/۹۹	۲۱/۹۰	۶/۰۹	۱۹/۰۵	احساس معنا در کار
۱۴/۱۷	۵۰/۶۹	۱۳/۴۷	۵۵/۳۴	۱۳/۷۴	۴۷/۱۸	معنویت در کار (کل)
۳/۱۳	۹/۵۲	۳/۱۴	۹/۹۰	۳/۱۰	۹/۲۳	زیاده‌کاری
۳/۲۴	۱۰/۳۷	۳/۳۰	۱۱/۰۲	۳/۳۰	۹/۸۹	کار وسواسی
۵/۹۵	۱۹/۸۹	۶/۰۴	۲۰/۹۱	۵/۷۹	۱۹/۱۲	اعتیاد به کار (کل)

سؤال اول پژوهش این بود که میزان اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستان چقدر است؟ با توجه به آنکه برای مقیاس اعتیاد به کار دی‌لیبانو و همکاران (۲۰۱۰) نقطه‌ی برش در نظر گرفته نشده است، در پژوهش حاضر برای بررسی میزان اعتیاد به کار در میان کارکنان نمره‌ی یک و نیم انحراف معیار بالاتر از میانگین به‌عنوان نقطه‌ی برش در نظر گرفته شده است. براساس نمره‌ی یک و نیم انحراف معیار بالاتر از میانگین نمره‌ی برش برای اعتیاد به کار و ابعاد آن یعنی زیاده‌کاری و کار وسواسی به ترتیب ۲۷/۸۱، ۱۴/۲۱۵ و ۱۴/۷۳ بود. بنابراین افراد دارای نمره‌ی بالاتر از نقطه‌های برش فوق دارای اعتیاد به کار، زیاده‌کاری و کار وسواسی تشخیص داده شدند که نتایج آن در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: میزان شیوع اعتیاد به کار و ابعاد آن در کارکنان بیمارستان ازنا

متغیرها	دامنه‌ی نمرات	کارکنان زن (۸۲ نفر)		کارکنان مرد (۶۲ نفر)		کل کارکنان (۱۴۴ نفر)	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
زیاده‌کاری	بدون زیاده‌کاری (نمرات پایین‌تر از ۱۴/۲۱۵)	۸۱/۴۶	۷۵	۸۰/۳۲	۵۶	۹۰/۹۷	۱۳۱
	دارای زیاده‌کاری (نمرات ۱۴/۲۱۵ و بالا‌تر)	۸/۵۴	۷	۹/۶۸	۶	۹/۰۳	۱۳
کار و سواسی	بدون کار و سواسی (نمرات پایین‌تر از ۱۴/۷۳)	۸۶/۵۹	۷۱	۸۳/۸۷	۵۲	۲۹/۴۲	۱۲۳
	دارای کار و سواسی (نمرات ۱۴/۷۳ و بالا‌تر)	۱۳/۴۱	۱۱	۱۶/۱۳	۱۰	۱۴/۵۸	۲۱
اعتیاد به کار	بدون اعتیاد به کار (نمرات پایین‌تر از ۲۸/۸۱)	۹۰/۲۴	۷۴	۸۱/۸۲	۵۵	۸۹/۵۸	۱۲۹
	دارای اعتیاد به کار (نمرات ۲۸/۸۱ و بالا‌تر)	۹/۷۶	۸	۱۱/۳	۷	۱۰/۴۲	۱۵

جدول ۲ نشان می‌دهد که در میان کل کارکنان، کارکنان زن و مرد به ترتیب ۹/۷۶، ۱۱/۳ و ۱۰/۴۲ درصد دارای اعتیاد به کار بوده‌اند. میزان زیاده‌کاری نیز در میان کل کارکنان، کارکنان زن به ترتیب ۸/۵۴، ۹/۶۸ و ۹/۰۳ درصد و میزان کار و سواسی در سه گروه به ترتیب ۱۳/۴۱، ۱۶/۱۳ و ۱۴/۵۸ درصد بوده است.

سؤال دوم این بود که آیا دلبستگی به خدا و معنویت در محیط کار با اعتیاد به کار رابطه دارند؟ با توجه به معنی‌دار نبودن آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به دلبستگی به خدا ($p < 0/11$; $\text{آماره‌ی آزمون} = 0/041$)، معنویت در کار ($p < 0/072$; $\text{آماره‌ی آزمون} = 0/063$) و اعتیاد به کار ($p < 0/087$; $\text{آماره‌ی آزمون} = 0/052$) که حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای ملاک و پیش‌بین است، برای بررسی

رابطه‌ی دل‌بستگی به خدا و معنویت در کار با اعتیاد به کار در کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون که در جدول ۳ نتایج آنها آورده شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه دل‌بستگی به خدا و معنویت در کار با اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستان

متغیرهای ملاک			متغیرهای پیش بین
اعتیاد به کار	کار وسواسی	زیاده کاری	
۰/۱۴۷	-۰/۱۲۲	-۰/۱۴۹	جوارجویی
-۰/۱۵۹	-۰/۰۹۴	-۰/۲۰۲*	پناهگاه امن
-۰/۰۰۳	-۰/۰۶۷	-۰/۰۷۷	پایگاه امن
-۰/۰۴۵	-۰/۰۱۲	-۰/۰۹۹	اعتراض به جدایی
-۰/۰۱۶	-۰/۰۰۵	-۰/۰۲۴	ادراک مثبت از خود
-۰/۳۴**	-۰/۳۲**	-۰/۳۱**	ادراک مثبت از خدا
-۰/۱۹۸*	-۰/۱۳۸	-۰/۲۲۹**	دل‌بستگی به خدا (کل)
-۰/۳۲۳**	-۰/۲۸۹**	-۰/۳۰۶**	احساس همبستگی
-۰/۲۸۳**	-۰/۲۴۴**	-۰/۲۷۸**	همسویی با ارزشها
-۰/۳۹۸**	-۰/۳۷۴**	-۰/۳۵۸**	احساس معنا در کار
-۰/۳۶۶**	-۰/۳۳۲**	-۰/۳۴۳**	معنویت در کار (کل)
*($p < 0.05$); **($p < 0.01$)			

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بین ادراک مثبت از خدا ($r = -0.34$) و دل‌بستگی به خدا ($r = -0.198$) با اعتیاد به کار رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین پناهگاه امن ($r = -0.202$)، ادراک مثبت از خدا ($r = -0.31$) و دل‌بستگی به خدا ($r = -0.229$) با زیاده کاری و بین ادراک مثبت از خدا با کاروسواسی رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد. بین احساس همبستگی ($r = -0.323$)، همسویی با ارزشها ($r = -0.283$)، احساس معنا در کار ($r = -0.398$) و معنویت در کار ($r = -0.366$) با اعتیاد به کار رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد؛ بین احساس همبستگی ($r = -0.306$)، همسویی با ارزشها ($r = -0.278$)، احساس معنا در کار ($r = -0.358$) و معنویت در کار ($r = -0.343$) با زیاده کاری و بین احساس همبستگی ($r = -0.289$)، همسویی با ارزشها ($r = -0.244$)، احساس معنا در کار ($r = -0.374$) و معنویت در کار ($r = -0.332$) با کاروسواسی رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود دارد.

سؤال سوم این بود که آیا دل بستگی به خدا و معنویت در محیط کار، اعتیاد به کار کارکنان بیمارستان را پیش بینی می کنند؟ برای بررسی این سؤال از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود استفاده شد که نتایج مربوط به آن در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴: نتایج رگرسیون چندمتغیری برای پیش بینی اعتیاد به کار از طریق دل بستگی به خدا و معنویت در کار

p	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		R2	R	مدل
		بتا	خطای استاندارد	B			
۰/۰۰۱	۸/۰۹۷	-	۳/۸۱۶	۳۶/۵۵۸	-	-	مقدار ثابت
۰/۰۳۶	-۲/۱۲۰	-۰/۱۶۴	۰/۰۶۸	-۰/۱۴۴	۰/۱۶۱	۰/۴۰۱	دل بستگی به خدا
۰/۰۰۱	-۴/۵۲۷	-۰/۳۵۱	۰/۰۳۳	-۰/۱۴۷			معنویت در کار

با توجه به معنادار بودن مدل رگرسیون ($F=۱۳/۵۲۷$; $p<۰/۰۰۱$)، نتایج جدول ۴ نشان می دهد که تقریباً ۰/۱۶ از واریانس اعتیاد به کار از طریق متغیرهای دل بستگی به خدا و معنویت در کار تبیین شده است. بنابراین با توجه به مقدار بتا به ترتیب معنویت به کار و دل بستگی به خدا در پیش بینی اعتیاد به کار نقش منفی داشته اند.

سؤال چهارم این بود که آیا بین دل بستگی به خدا و معنویت در محیط و اعتیاد به کار در کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟ برای مقایسه دل بستگی به خدا، معنویت در کار و اعتیاد به کار در کارمندان زن و مرد با کنترل برخی متغیرهای جمعیت شناختی از آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیری (مانکوا) استفاده شد. قبل از اجرای مانکوا، آزمون باکس برای بررسی همگنی ماتریس های کواریانس مورد استفاده قرار گرفت که نتایج آن حاکی از رعایت این شرط بود ($F=۱/۱۷$; $p<۰/۳۱۹$). همچنین آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس های گروهی به کار برده شد که نتایج آن برای دل بستگی به خدا ($F=۳/۳۶۱$; $p<۰/۰۵۹$)، معنویت در کار ($F=۱/۴۰۶$; $p<۰/۲۳۸$) و اعتیاد به کار ($F=۰/۶۰۰$; $p<۰/۴۴$) معنی دار نبود که به معنی برابری واریانس های برون گروهی است. جدول ۵ نتایج مانکوا را نشان می دهد.

جدول ۵: نتایج مانکوا برای مقایسه‌ی دل‌بستگی به خدا، معنویت در کار و اعتیاد به کار در کارمندان زن و مرد با کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، سابقه‌ی شغلی، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، وضعیت شغلی و حیطةی مسئولیت شغلی)

اندازه اثر	p	F	میانگین مجذورات	Df	مجموع مجذورات	متغیر	گروه
۰/۰۴۴	۰/۰۱۳	۶/۳۱۰	۲۶۷/۲۵۰	۱	۲۶۷/۲۵۰	دل‌بستگی به خدا	جنسیت
۰/۱۰۸	۰/۰۰۱	۱۶/۶۴۶	۳۶۷۸/۵۵	۱	۳۶۷۸/۵۵	معنویت در کار	
۰/۰۱۷	۰/۱۳	۲/۳۱۷	۷۵/۶۹۵	۱	۷۵/۶۹۵	اعتیاد به کار	

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بین زنان و مردان در معنویت در کار و دل‌بستگی به خدا تفاوت معنی‌دار وجود دارد. به این معنی که میانگین معنویت در کار در مردان بیشتر از زنان و میانگین دل‌بستگی به خدا در زنان بیشتر از مردان بوده است؛ اما بین اعتیاد به کار در زنان و مردان تفاوت معنی‌دار مشاهده نشد ($p < 0.01$; $F \text{ wilks' } \lambda = 11/553$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان اعتیاد به کار در بین کارکنان بیمارستان و نقش دل‌بستگی به خدا و معنویت در کار در پیش‌بینی آن بود. همچنین در این پژوهش مقایسه‌ی اعتیاد به کار، دل‌بستگی به خدا و معنویت در کار در کارکنان زن و مرد مورد بررسی قرار گرفت. سؤال اول پژوهش این بود که میزان شیوع اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستانی چقدر است؟ براساس نمره‌ی یک و نیم انحراف معیار بالاتر از میانگین در مقیاس اعتیاد به کار، ۹/۷۶ درصد از کل کارکنان، ۱۱/۳ درصد از کارکنان زن و ۱۰/۴۲ درصد از کارکنان مرد دارای اعتیاد به کار بودند. میزان زیاده‌کاری نیز در میان کل کارکنان، کارکنان زن و مرد به ترتیب ۸/۵۴، ۹/۶۸ و ۹/۰۳ درصد و میزان و کارسواسی به ترتیب ۱۳/۴۱، ۱۶/۱۳ و ۱۴/۵۸ درصد بوده است. در میان کارکنان بیمارستانی میزان شیوع اعتیاد به کار تا زمان انجام این پژوهش بررسی نشده است. با این وجود، در میان کارکنان به صورت کلی به میزان اعتیاد به کار از ۸/۳ درصد (اندرسون و همکاران، ۲۰۱۴) تا ۲۷ درصد (هوگان و همکاران، ۲۰۱۶) اشاره شده است که نتایج این پژوهش نیز در همان دامنه قرار دارد و می‌توان گفت که این نتیجه همخوان با یافته‌های قبلی است.

در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به اینکه شغل‌های مربوط به بیمارستان از شغل‌هایی پراسترسی هستند که با انسان و مراقبت از افراد انسانی سروکار دارند، بنابراین ممکن است کمک به انسان‌ها و افراد بیمار و همچنین حجم و فشار کاری زیاد که به‌عنوان استرس محیط کار در نظر گرفته می‌شوند (جنابادی، عزیزی نژاد، سعیدی‌محمدآبادی، حقی و حاجتی‌نسب، ۲۰۱۶)

باعث شود که کارکنان بیمارستانی از اعتیاد به کار برخوردار باشند. اما نباید از تأثیر محیط کاری نیز غافل شد؛ زیرا محیط کاری بیمارستان و درمانگاه باعث می‌شود که افراد به میزان زیادی کار کنند، زیرا تقاضای انجام کار از کارکنان بسیار زیاد است (سرویاستاوا^۱، ۲۰۱۲) و همین امر می‌تواند نمرات اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستان را افزایش دهد.

در سؤال دوم پژوهش، رابطه‌ی بین دلبستگی به خدا و اعتیاد به کار را مطرح می‌کرد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ادراک مثبت از خدا و دلبستگی به خدا با اعتیاد به کار رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود داشت. همچنین بین پناهگاه امن، ادراک مثبت از خدا و دلبستگی به خدا با زیاده‌کاری و بین ادراک مثبت از خدا با کاروسواسی رابطه‌ی منفی معنی‌دار وجود داشت. علاوه‌براین، در پاسخ به قسمت اول سؤال سوم که پیش‌بینی اعتیاد به کار براساس دلستگی به خدا را مطرح می‌کرد، می‌توان گفت که براساس نتایج رگرسیون چندمتغیری نقش دلبستگی به خدا در پیش‌بینی اعتیاد به کار به صورت منفی معنی‌دار بوده است. این نتیجه با یافته‌های کزدی و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که زندگی با تصور خدا با اعتیاد به کار رابطه‌ی منفی دارد. همچنین یافته‌های کنت و همکاران (۲۰۱۶) را مورد تأیید قرار می‌دهد که رابطه‌ی مثبت دلبستگی به خدا با نگرش مثبت نسبت به کار و قناعت در کار را تأیید نمودند.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که دلبستگی به خدا و احساس وجود خدا در زندگی موجب می‌شود که کارکنان بیمارستان به کار و انجام فعالیت شغلی خود به‌عنوان یک وظیفه‌ی انسانی نگاه کنند و همیشه در انجام فعالیت‌های مربوط به شغل خویش خدا را به صورت مثبت و ناظر بر اعمال خود تصور کنند که این امر می‌تواند باعث شود که آنان فعالیت‌های شغلی خود را به صورت درست و به دور از زیاده‌کاری و وسواس در کار، انجام دهند و نسبت به این وظایف تعهد داشته باشند. زیرا در پژوهش‌های قبلی بین دلبستگی به خدا و تعهد کاری (کنت، ۲۰۱۷) رابطه معنی‌دار به دست آمده است. به عبارت دیگر، وجود خدا در زندگی و تصور خدا به صورت مثبت علاوه بر آرامش دادن (روات و کرپاتریک^۲، ۲۰۰۲) و کمک به مقابله‌ی مثبت با مشکلات (بلاویچ و پارگامنت، ۲۰۰۲)، موجب می‌شود کارکنان با انجام فعالیت‌های اضافی و وسواسی در محیط شغلی خود به خود آسیب نرسانند و در صورتی که مشغله‌ی کاری زیاد داشته باشند، آنرا به‌عنوان بعدی از وظیفه و حتی تعهد در انجام وظیفه‌ی انسانی خویش در نظر می‌گیرند.

1. Srivastava
2. Rowatt & Kirkpatrick

جنبه دیگر سؤال دوم پژوهش، رابطه‌ی بین معنویت در کار و اعتیاد به کار را مطرح می‌کرد. براساس نتایج ضریب همبستگی پیرسون، بین معنویت در کار و ابعاد آن (احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌ها، و احساس معنا در کار) با اعتیاد به کار و ابعاد آن (زیاده‌کاری و کاروسواسی) رابطه‌ی منفی به دست آمد. علاوه‌براین، در پاسخ به قسمت دوم سؤال سوم که پیش‌بینی اعتیاد به کار براساس معنویت در کار را مطرح می‌کرد، می‌توان گفت براساس نتایج رگرسیون چندمتغیری نقش معنویت در کار در پیش‌بینی اعتیاد به کار به صورت منفی معنی‌دار بوده است. این نتیجه با یافته‌های عسکری و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در پرستاران بین معنویت سازمانی و اعتیاد به کار رابطه‌ی منفی به دست آوردند. همچنین با یافته‌های پدریرا و مونیکو (۲۰۱۳) و سکستون (۲۰۱۶) همخوان است که ارتباط منفی معنویت در محیط کار و اعتیاد به کار را تأیید نمودند.

با توجه به آنکه معنویت در کار به احساس تمامیت و به هم‌پیوستگی در کار با همکاران و درک ارزش‌های عمیق سازمان گفته می‌شود و باعث معنا دادن به کار و محیط کاری می‌شود (گیبسون^۱، ۲۰۰۰) و نشان داده شده است که فرد دارای احساس معنا در کار، معمولاً از کار لذت، انرژی و روحیه می‌گیرد، فرد دارای احساس همبستگی، بادیگران تعامل مثبت دارد، برای کار گروهی ارزش قایل است و به دیگران توجه می‌کند و فرد دارای احساس همسویی با ارزش‌های سازمان، ارزش‌های سازمان را ارزش‌های خود می‌داند، سازمان را حمایت‌کننده در نظر می‌گیرد، از اهمیت سلامت خود برای سازمان آگاه است و خود را در رسیدن به اهداف سازمان مؤثر می‌داند (میلیمان و همکاران، ۲۰۰۳)، بنابراین فرد برخوردار از معنویت در کار، انجام فعالیت‌های شغلی را امری مهم و با معنا و ارزشمند در نظر می‌گیرد و احتمالاً به همین دلیل سعی می‌کنند در محیط کاری، کار مفید را تجربه کنند و از کار وسواسی و زیاده‌روی در آن خودداری نمایند. زیرا چنین فردی ممکن است خطرات روان‌شناختی و جسمانی زیاده‌کاری و کار وسواسی را احساس کند و سعی می‌کند تا زمانی که کار به وی احساس انرژی، روحیه و لذت بدهد آن را انجام بدهد؛ در غیر این صورت، به احتمال زیاد کار برای وی نه تنها معنی خاصی نخواهد داشت، بلکه موجب خطرات جسمانی و روان‌شناختی برای وی می‌شود.

سؤال چهارم این بود که بین دل‌بستگی به خدا، معنویت در محیط کار و اعتیاد به کار در کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟ براساس نتایج مانکوا با حذف اثر سن، سابقه‌ی شغلی، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، وضعیت شغلی و حیطه‌ی مسئولیت شغلی، میانگین دل‌بستگی به خدا در زنان بیشتر از مردان و میانگین معنویت در کار در مردان بیشتر از زنان بوده است؛ اما

1. Gibbons

بین میانگین اعتیاد به کار در زنان و مردان تفاوت معنی دار مشاهده نشد. این نتیجه با یافته‌های نصرتی، غباری‌بناب، ربیعی، پورکریمی و دوستی (۲۰۱۷) و سیمپسون^۱ (۲۰۰۲) همخوانی دارد که سطح دلبستگی به خدا را در زنان بیشتر از مردان گزارش کرد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در پژوهش‌های قبلی نشان داده شده است که با وجود سطح بالای دلبستگی به خدا در زنان، آنها به نسبت از وضعیت اجتماعی-اقتصادی پایین‌تری نسبت به مردان برخوردار هستند (سیمپسون، ۲۰۰۲)، از این رو، طبق نظریه‌ی جایگزینی منابع^۲ (روس و میروفسکی^۳، ۲۰۰۶)، با کاهش در یک منبع، منابع دیگر ممکن است شکوفا شوند؛ بنابراین زنان با وجود کاهش درگیری در منابع اقتصادی اجتماعی ممکن است در دیگر حوزه‌ها و مخصوصاً در حوزه‌ی دلبستگی به خدا نمرات بیشتری کسب کنند. اما با وجود مشارکت زنان در منابع اجتماعی و اقتصادی در سال‌های اخیر، این تفسیر با احتیاط لازم همراه بوده و انجام پژوهش در این زمینه لازم و ضروری است.

در خصوص میانگین بالای معنویت در کار در مردان نسبت به زنان، می‌توان گفت که پژوهش در زمینه‌ی مقایسه‌ی معنویت در کار در زنان و مردان بسیار کم است و سه پژوهش در این زمینه وجود دارد که نتایج هر سه متناقض با هم است. به‌عنوان نمونه، نشان داده شده است که سطح معنویت در کار زنان بیشتر از مردان است (لازار، داویدوویچ و ورن^۴، ۲۰۱۶). در پژوهش دیگر به عدم تفاوت زنان و مردان در معنویت در کار اشاره شده است (جورجی و جوجی‌الکس^۵، ۲۰۱۳). براام‌روست و سسیلیا‌گابریل^۶ (۲۰۱۱) نیز نشان دادند که سطح معنویت در کار در مردان بیشتر از زنان بوده است که نتایج پژوهش حاضر با نتیجه‌ی نتیجه‌ی آنان همخوان است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که در فرهنگ ایرانی، کار برای مردان و شاغل بودن مردان در جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی بسیار مهم در نظر گرفته می‌شود؛ زیرا داشتن شغل در مردان موجب می‌شود که جنبه‌های دیگر زندگی از جمله ازدواج و سرپرستی خانواده تسهیل شود؛ از این رو مردانی که شاغل هستند، سعی می‌کنند در محیط کار خود با لذت بردن از فعالیت شغلی، همکاری و تعامل با دیگران و همسو با ارزش‌های سازمان پیش بروند که خود این امر معنویت در کار را در آنان بیشتر خواهد کرد. اما زنان ممکن است به دلیل تجربه‌ی استرس‌های شغلی بیشتر

-
1. Simpson
 2. Theory of resource substitution
 3. Ross & Mirowsky
 4. Davidovitch & Coren
 5. George & Joji Alex
 6. Braam Rust & Cecilia Gabriels

از مردان (ریورا-تورس، آراکو-پادیلا و مونترو-سیمو^۱، ۲۰۱۳)، سطح معنویت در کار کمتری داشته باشند؛ زیرا در پژوهش‌های قبلی رابطه‌ی استرس شغلی بالا با معنویت در کار پایین (دنیل^۲، ۲۰۱۵) تأیید شده است.

درباره‌ی عدم تفاوت معنی‌دار اعتیاد به کار در زنان و مردان در پژوهش حاضر می‌توان گفت که این نتیجه همخوان با یافته‌های قبلی است که نشان دادند بین پرستاران مرد و زن در ایران (آریاپوران، ۲۰۱۹) و به صورت کلی در کارکنان زن و مرد (اسمیت^۳، ۲۰۱۱) از نظر اعتیاد به کار تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. شاید یکی از دلایل این امر، عدم یکسان بودن حیطه‌ی شغلی کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش باشد. در پژوهش حاضر کل کارکنان بیمارستان و درمانگاه به‌عنوان نمونه‌ی پژوهش در نظر گرفته شده است که از نظر حقوق و مزایا، شیفت‌های کاری، سطح سواد و مخصوصاً حیطه‌ی مسئولیت شغلی با هم تفاوت دارند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که یکسان بودن نمونه‌ی پژوهش از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی می‌تواند نتایج را تحت تأثیر قرار دهد. علاوه بر این، نباید از تأثیر ساعات کاری در نمونه‌های پراکنده از نظر حیطه‌ی شغلی غافل شد؛ زیرا در نمونه پژوهش حاضر نمونه‌ها از میان پزشکان، پرستاران، کارمندان اداری و سایر افراد در حیطه‌های مختلف شغلی انتخاب شده است؛ بنابراین همین امر می‌تواند عدم تفاوت در اعتیاد به کار در کارمندان زن و مرد را باعث شود؛ زیرا در پژوهش‌های قبلی میزان ساعات کاری و تفاوت آن در کارکنان زن و مرد به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در عدم تفاوت اعتیاد به کار در زنان و مردان گزارش شده است (اسمیت، ۲۰۱۱).

مهمترین محدودیت این پژوهش نمونه‌ی پژوهشی بوده است که از میان کل کارکنان یک بیمارستان و یک درمانگاه در شهرستان ازنا از توابع استان لرستان انتخاب شده است؛ زیرا پراکندگی در نوع شغل (پزشک، پرستار و غیره)، سطح سواد و سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی می‌تواند در نتایج پژوهش تأثیر داشته باشد؛ محدودیت دوم در نظر نگرفتن میزان ساعات کاری و نوع شیفت‌های کاری در پژوهش حاضر بوده است. بنابراین به پژوهش‌های بعدی پیشنهاد می‌شود که این محدودیت‌های مهم توجه نمایند؛ استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی، محدودیت دیگر این پژوهش بود و استفاده از مصاحبه در پژوهش‌های بعدی می‌تواند در به دست آوردن نتایج بدون سوگیری نقش داشته باشد. با در نظر گرفتن محدودیت‌های بالا، نتایج این پژوهش از شیوع اعتیاد به کار و رابطه‌ی دل بستگی به خدا و معنویت با آن در میان کارکنان بیمارستانی و همچنین تفاوت معنی‌دار دل بستگی به خدا و معنویت در کار در زنان و مردان

1. Rivera-Torres, Araque-Padilla & Montero-Simó

2. Daniel

3. Smith

حمایت می‌کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که تقویت دلبستگی به خدا و معنویت در کار در کارمندان زن و مرد از طریق آموزش‌های روانشناختی مورد توجه دست‌اندرکاران بیمارستانی قرار بگیرد تا از این طریق بتوان به تعدیل میزان اعتیاد به کار در کارکنان کمک نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود که آموزش و درمان‌های مبتنی بر معنویت به روانشناسان بالینی مشغول به فعالیت در بیمارستان‌ها آموزش داده شود تا بتوانند برای کاهش مشکلات مرتبط با شغل از جمله اعتیاد به کار در کارکنان بیمارستانی از آن آموزش‌ها و درمان‌ها استفاده نمایند. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های ضمن خدمت حاوی آموزش‌ها و مباحث معنوی برای کارکنان بیمارستانی، می‌تواند در کاهش میزان اعتیاد به کار کارکنان بیمارستانی نقش داشته باشد.

منابع

- جعفری، فاطمه. (۱۳۹۳). *رابطه اعتیاد به کار با مشکلات خواب و خلق افسرده در پرستاران*. پایان‌نامه کاشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان.
- زارعی‌متین، حسن. ، و جمشیدی‌کهرساری، حمزه . (۱۳۸۹). *بررسی پدیده اعتیاد به کار در بین پرستاران ایران (تفاوت جنسیتی بین زن و مرد) مطالعه موردی: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های استان مازندران*. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۸(۲۱)، ۱۵۸-۱۳۳.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا. ، یاسینی، علی. ، و میرهادیان، لیلیا. (۱۳۹۵). *بررسی اثر رهبری خدمتگزار سرپرستاران بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت: بررسی نقش میانجی معنویت در کار بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت*. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۴(۵)، ۱۵۱-۱۶۵.
- طلایی، علی. ، محرری، فاطمه. ، توکلی، فاطمه. ، فردوسی‌مکان، امین. ، و برهانی‌مغانی، مهدیه. (۱۳۹۲). *رابطه‌ی باورهای اساسی دینی و سبک دلبستگی به خداوند با فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*. اصول بهداشت روانی، ۱۵(۵۹)، ۲۲۴-۲۱۶.
- عبدالهی، بیژن. ، کریمیان، حیدر. ، و نامداری‌پژمان، مهدی. (۱۳۹۳). *ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی*. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۴): ۱-۱۰.
- عرب، فاطمه. ، رضایی‌راد، مجتبی. ، و اسماعیلی‌نیا، کامبیز. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳*. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، ۱(۴)، ۲۱-۲۷.
- عسکری، روح‌اله. ، دولتیان، مرتضی. ، منتظرالفرج، راضیه. ، و فلاح‌زاده، (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و اعتیاد به کار در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۳*. طلوع بهداشت یزد، ۱۴(۱۶)، ۵۰۶-۴۹۴.

- عسگری، آزاده. ، و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد سلامت عمومی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۲)، ۳۱-۳۸.
- عیسی خانی، احمد. ، و برازنده، لاله. (۱۳۹۵). تأثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی‌گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۸(۳)، ۸۳-۱۰۸.
- غباری‌بناب، باقر. ، و حدادی کوهسار، علی اکبر. (۱۳۹۰). دل‌بستگی به خدا در بافت فرهنگ اسلامی: پایه‌های نظری، ساخت و رواسازی ابزار اندازه‌گیری. فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۱(۴)، ۸۱-۱۰۶.
- فرهنگی، علی اکبر. ، فتاحی، مهدی. ، و واثق، بهاره. (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۴(۳)، ۵-۳۶.
- کشته‌گر، عبدالعلی. ، جودزاده، مهتا. ، فردین، مرضیه. ، و راشکی قلعه‌نو، مهین. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۷(۲۵)، ۱۶۷-۱۸۸.
- گودرزی، مسعود. ، و کریمی‌اراضی، زهرا. (۱۳۹۱). رابطه معنویت در کار و تعهد سازمانی به‌عنوان نگرش شغلی در دانشگاه. فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی، ۳(۱۰)، ۵۱-۵۸.
- مهاجران، بهناز. ، و شهودی، مریم. (۱۳۹۳). مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسؤلیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه. فصلنامه مدیریت پرستاری. ۳(۲)، ۲۰-۲۹.
- ناستی‌زایی، ناصر. ، سلیمی، سمانه. ، و نجفی، معصومه. (۱۳۹۴). سنجش رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. طلوع بهداشت، ۱۴(۲)، ۷۹-۸۹.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees. *PLoS ONE*, 9(8): e102446.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011) "Workaholism" and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27(3), e209-e214.
- Ariapooran, S. (2019). Sleep Problems and Depression in Iranian nurses: The Predictive Role of Workaholism. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(1), 30-37.
- Ashmos, P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bartczak, M., & Ogińska-Bulik, N. (2012). Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 3-13.
- Belavich, T. G., & Pargament, K. I. (2002). The role of attachment in predicting spiritual coping with a loved one in surgery. *Journal of Adult Development*, 9(1), 13-29.
- Braam Rust, A. A., & Cecilia Gabriels, C. E. (2011). Spirituality in the workplace: Awareness of the human resources function. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1353-1364.

- Bradshaw, M., Ellison, C. G., & Marcum, J. P. (2010). Attachment to God, Images of God, and Psychological Distress in a Nationwide Sample of Presbyterians. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 20(2): 130–147.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The Impact of workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241–263.
- Burke, R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports* 94(2), 457-463.
- Cassibba, R., Papagna, S., Calabrese, M. T., Costantino, E., Paterno, A., & Granqvist, P. (2014). The role of attachment to God in secular and religious/spiritual ways of coping with a serious disease. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(3), 252-261.
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 38 (1), 29-43.
- Del Líbano, M., Llorens, L., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1),143-150.
- Fujimoto, T. (2014). Workaholism and mental and physical health. *Japan labor review*. 11 (1): 50-67.
- George, A. P., & Joji Alex, N. (2013). Impact of Workplace Spirituality on Corporate Financial Performance. *Indian Journal of Management*, 6(9): 5-15.
- Gibbons P. (2000). Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims. *Work and Spirit: A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*. University of Scranton Press, Scranton, PA, pp. 111-131.
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5),1655-1680.
- Hall, T. W., Fujikawa, A., Halcrow, S. R., Hill, P. C., & Delaney, H. (2009). Attachment to God and implicit spirituality: Clarifying correspondence and compensation models. *Journal of Psychology and Theology*, 37(4), 227-242.
- Hamermesh, D. S., & Slemrod, J. (2005) The economics of workaholism: We should not have worked on this paper. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper Series. Cambridge, Massachusetts: NBER.
- Harpaz, I., Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Hernandez, G., Salerno, J. M., & Bottoms, B. L. (2010). Attachment to God, Spiritual Coping, and Alcohol Use. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 20(2): 97-108.
- Hogan, V., M. Hogan, M., & Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66(6),460–465.
- Holland, D. W. (2008). Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(4), 1-15.
- Jenaabadi, H., Azizi Nejad, B., Saeidi Mahmoud Abadi, F., Haghi, R., Hojatinasab, M. (2016). Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Scientific Research*, 8(1), 1-8.
- Johnson, M. K. (2017). The influence of workplace spirituality on work stress in higher education employees. Unpublished Thesis Dissertation in Educational Leadership and Management. Drexel University.

- Kent, B. V. (2017). Attachment to God, religious tradition, and firm attributes in workplace commitment. *Journal of Social psychology*, 157(4):485-501.
- Kent, B. V., Bradshaw, M., & Dougherty, K. D. (2016). Attachment to God, Vocational Calling, and Worker Contentment. *Review of Religious Research*, 58 (3), 343–364.
- Kézdy, A., Martos, T., & Robu, M. (2013). God image, and attachment to God in work addiction risk. *Studia Psychologica*, 55(3), 209-214.
- Kirkpatrick, L. A. (1999). Attachment and religious representations and behavior. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (pp. 803-822). New York: Guilford.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010) Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48(6), 864-871.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2011). The Empirical Distinctiveness of Work Engagement and Workaholism among Hospital Nurses in Japan: The effect on Sleep Quality and Job Performance. *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 152-157.
- Lazar, A. (2010). Spirituality and job satisfaction among female Jewish Israeli hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(2), 334–344.
- Lazar, A., Davidovitch, N., & Coren, G. (2016). Gender Differences in Calling and Work Spirituality among Israeli Academic Faculty. *Journal of International Education Research*, 12 (3), 87-98.
- MacLaren, V. V., & Best, L. A. (2010). Multiple addictive behaviors in young adults: Student norms for the Shorter PROMIS Questionnaire. *Addictive Behaviors*, 35(3), 252-255.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 7(1), 81-91.
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104–111.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research and future directions. In Cooper CL, Robertson IT, eds. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18,167-89.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes (An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 4(16), 427-447.
- Norouzi, R., Dargahi, S., Aeyadi, N., & Sarhaddi, M. (2018). The association between workplace spirituality and Job Stress with occupational ethics through mediating role of Job Enthusiasm among nurses in Zahedan City, 2017. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 7(1), 3-10.
- Nosrati, F., Ghobari Bonab, B., Rabiee, A. A., Pourkarimi, J., & Dousti, M. (2017). Gender Differences in Quality of Attachment to God, Forgiveness, Altruism, and Mental Health in College and Seminary School Students. *Cultural and Religious Studies*, 5(2), 70-84.
- Okozi, I. F. (2010). Attachment to God: Its Impact on the Psychological Wellbeing of Persons with Religious Vocation. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs). 302. <http://scholarship.shu.edu/dissertations/302>.

- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitude: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- Pedreira, L., & Mónico, L. (2013). Workaholism and psychological capital: Repercussions on workplace spirituality. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 535-544.
- Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R. A., & Montero-Simó, M. J. (2013). Job Stress across Gender: The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(1), 375-389.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (2006). Sex differences in the effect of education on depression: Resource multiplication or resource substitution? *Social Science & Medicine*, 63(5), 1400-1413.
- Rowatt, W. C., & Kirkpatrick, L. A. (2002). Two dimensions of attachment to God and their relation to affect, religiosity, and personality constructs. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 41(4), 637-651.
- Saxton, M. A. (2016). Workplace spirituality, workaholism, and gender: A quantitative study of higher education employees at a small, private college in the northeastern United States. Unpublished Master dissertation. Capella University.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Rhenen, W. V. (2008). Workaholism, burnout and engagement: One of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.
- Sim, T. N., & Loh, B. S. M. (2003). Attachment to God: Measurement and dynamics. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20(3), 373-389.
- Simpson, J. A. (2002). The ultimate elixir? *Psychological Inquiry*, 13(3), 226-229.
- Smith, A. L. (2011). Gender and Workaholism: A Study of New Zealand Academics. Unpublished M. A dissertation, Victoria University of Wellington.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Srivastava, M. (2012) Stress, Workaholism and Job Demands: A Study of Executives in Mumbai. *Management Review*, XXII, 94-116.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research and Theory*, 6(1), 4120-4137.
- Sussman, S., Arpawong, T. E. M., Sun, P., Tsai, J., Rohrbach, L. A., & Spruttj-Metz, D. (2014). Prevalence and co-occurrence of addictive behaviors among former alternative high school youth. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 33-40.

- Tung, E. S., Ruffing, E. G., Paine, D. R., Jankowski, P. J., & Sandage, S. J. (2018). Attachment to God as mediator of the relationship between God Representations and mental health. *Journal of Spirituality in Mental Health, 20*(2), 95-113.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective. *Applied Psychology, 60*(4), 600–621.
- Villella, C., Martinotti, G., Di Nicola, M., Cassano, M., La Torre, G., Gliubizzi, M. D., ... Conte, G. (2011). Behavioural addictions in adolescents and young adults: Results from a prevalence study. *Journal of Gambling Studies, 27*(2), 203-214.