



پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی

علمی-پژوهشی

سال پنجم، شماره‌ی دهم، نیمه‌ی دوم ۱۳۹۲

ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و امنیت روانی با

ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه

محمد حسینی*

مریم شهودی**

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۷/۲۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۲۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، امنیت روانی تیم با ابعاد اعتیاد به کار در بین کارکنان دانشگاه ارومیه بود. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، ۴۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه بودند که نمونه‌ای به حجم ۲۱۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه: "رهبری امنیت‌مدار" (کمب، ۲۰۱۰)؛ "امنیت روانی" (ادموندسون، ۱۹۹۹)؛ و "اعتیاد به کار" (اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲) استفاده شدند، روایی پرسش‌نامه‌ها به وسیله متخصصان، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد (که به ترتیب: ۰/۹۵، ۰/۸۴ و ۰/۷۴ بودند). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (تحلیل مانوا، تحلیل رگرسیون چندگانه و رگرسیون خطی) استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، رابطه مثبت و معنی‌داری با ابعاد اعتیاد به کار دارند و امنیت روانی نیز، ارتباط مثبت و معنی‌داری با ابعاد اعتیاد به کار داشت. در ادامه، نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون، حاکی از این بود که بیشتر مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای ابعاد اعتیاد به کار بودند و امنیت روانی نیز فقط قابلیت پیش‌بینی بعد لذت بردن از کار را داشت.

واژه‌های کلیدی: رهبری امنیت‌مدار، امنیت روانی، اعتیاد به کار

* نویسنده مسئول - دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه (Email: Mhs_105@yahoo.com)

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه (Email: m_shohoudi@yahoo.com)

۱- مقدمه

امروزه درک ما از کار و طبیعت آن توجه زیادی را به خود جلب نموده است (هرپز و اسنیر^۱، ۲۰۰۳: ۲۹۱). 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 که افراد زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت‌های کاری اختصاص دهند، بدون آنکه به اندازه مناسب و کافی به استراحت و تفریح پرداخته و زمانی را به خانواده و دوستان اختصاص دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۷).

در طول دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ نگرانی‌هایی درباره افت ارزش کار و جایگزینی فعالیت‌های تفریحی با اخلاق کاری سنتی در جامعه غرب ایجاد شد (چرینگتن^۲، ۱۹۸۰؛ هارپز، ۱۹۸۸؛ ویچیو^۳، ۱۹۸۰؛ به نقل از هارپز ۲۰۰۳: ۲۹۲) و برای چاره‌جویی مسائل مطرح‌شده، تلاش گردید تا با ارائه تدابیری، درگیری و مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های کاری، افزایش داد تا اینکه به دلیل ایجاد علاقه افراطی در افراد برای کار کردن، پدیده اعتیاد به کار^۴ شکل گرفت (هارپز، ۲۰۰۳)، پدیده مذکور، که از ۴۰ سال پیش، توجه عموم را به خود جلب نموده، نشانه عدم تعادلی بود که در زندگی کاری افراد ایجاد می‌شد و غالباً باعث ایجاد استرس و بروز مشکلات جسمی و روانی برای آنان می‌شد (عزیز و ترونزو^۵، ۲۰۱۱).

واژه ((workaholic))، اولین بار توسط اتس^۶ (۱۹۷۱)، برای اشاره به افرادی مطرح شد که نیاز به کارکردن دارند و به حدی در آن اغراق می‌کنند که ممکن است برای سلامتی آن‌ها، کامیابی شخصی، روابط بین شخصی و کارکردهای اجتماعی آن‌ها، خطراتی را ایجاد کند (هارپز ۲۰۰۳: ۲۹۲). برای عموم مردم، اعتیاد به کار به عنوان مترادفی برای بسیار سخت کار کردن در نظر گرفته می‌شود. به هر حال، در نظر گرفتن اعتیاد به کار به عنوان تعداد ساعاتی که افراد کار می‌کنند، گول‌زننده است زیرا در این

-
- 1- Harpaz and Snir
 - 2- Cherrington
 - 3- Vecchio
 - 4- Work holism
 - 5- Aziz and Tronzo
 - 6- Oates

صورت، ماهیت اعتیادگونه آن در نظر گرفته نمی‌شود. در ظاهر، افراد ممکن است ساعات طولانی را برای دلایل زیادی کار کنند، بدون اینکه آن را به عنوان اعتیاد در نظر بگیرند. به عنوان نمونه می‌توان به این دلایل اشاره نمود: مشکلات مالی، زندگی فقیرانه، فرهنگ سازمانی، فشارهای وارده از طرف سرپرستان، یا ارتقای شایستگی برای موفقیت شغلی. افراد ممکن است به وسیله عوامل زمینه‌ای یا بیرونی برای زیاد کار کردن، انگیزه پیدا کنند (شافلی؛ شیمازو؛ و تریز^۱، ۲۰۰۹: ۳۲۲).

متغیر دیگری که می‌تواند مرتبط با اعتیاد به کار باشد، امنیت روانی^۲ است؛ در حقیقت، اگرچه تقویت‌کننده‌های بیرونی از جمله افزایش حقوق، ارتقاء و تقاضاهای اجتماعی، تأثیر زیادی روی ایجاد پدیده اعتیاد به کار در کارکنان دارد؛ پژوهشگران زیادی اعتیاد به کار را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند. یافته‌ها نشان می‌دهد که برخی از عوامل شخصیت (به عنوان مثال، برونگرایی و با وجدان بودن) می‌تواند در فرهنگ کار، تأثیرگذار باشد (جاج، هلر و مونت^۳، ۲۰۰۲؛ مونت، آیلیز و جانسون^۴، ۲۰۰۶؛ بکر، وندرزی و دلارد^۵، ۲۰۰۶؛ بروک، ماتیزن و پالسن^۶، ۲۰۰۶). احساس امنیت روانی، از برجسته‌ترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و شیوه‌ای مؤثر برای تشویق افراد در جهت تلاش برای نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی و خانوادگی، شغلی و حرفه‌ای و اجتماعی و اقتصادی است (افروز، ۱۳۸۵).

امنیت روانی، نیروی درونی بالقوه‌ای است که توسط محققان بسیاری به عنوان جنبه‌ای مهم از مداخلات گروهی مطرح شده است (فرناندز و همکاران^۷، ۲۰۰۲ به نقل از مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۱). در واقع، به دلیل جدید بودن موضوع پژوهش، تحقیقی مبنی بر ارتباط بین اعتیاد به کار و امنیت روانی، مشاهده نگردید ولی از آنجایی که امنیت روانی با تکیه بر روابط مثبت و حمایتگرانه می‌تواند درگیری و

-
- 1- Schaufeli, Shimazu and Taris
 - 2- Psychological Safety
 - 3- Judge, Heller & Mount
 - 4- Mount, Ilies, & Johnson
 - 5- Bakker, van der Zee, Lewig, & Dollard
 - 6- Burke, Matthiesen & Pallesen
 - 7- Fernandez et al

مشارکت کارکنان را در سازمان بیشتر نموده و در ایجاد پدیده اعتیاد به کار تأثیر داشته باشد؛ لازم دیدیم که ارتباط این متغیر را با پدیده اعتیاد به کار، مورد مطالعه قرار دهیم. با توجه به نظرات ادموندسون (۱۹۹۹)، در ایجاد و حفظ امنیت روانی در اعضای تیم، قطعاً نقش رهبر مهم و برجسته خواهد بود؛ در واقع، رهبران، نقش مهمی در کمک به کارکنان برای تحقق توانایی‌هایشان از طریق به رسمیت شناختن و توسعه استعدادهای آنان دارند (لیدن، واین، ژائو و اندرسون^۱، ۲۰۰۸). حمایت رهبر به دلیل دسترسی به اطلاعات و منابع ارزشمند، بسیار مهم است و در کاهش ایجاد حالت تدافعی در اعضای تیم، کمک شایانی می‌کند. اعضای تیم در عملیات و واکنش‌های تیم درگیرند اما آن‌ها توجه زیادی به رفتار رهبر دارند، اگر رفتار رهبر را حمایت‌گرانه و غیرتدافعی ارزیابی کنند، باید این‌طور نتیجه‌گیری کرد که تیم مذکور به منزله یک محیط امن روانی است، ولی اگر رهبران تیم به صورت خودکامه یا تنبیهی عمل کنند، اعضای تیم ممکن است تمایلی برای تعامل در رفتارهای مشارکتی و مخاطره‌آمیز نداشته باشند. ادموندسون در نهایت این نکته را خاطرنشان می‌سازد که تحقیقات بیشتری مورد نیاز است تا بتوانیم به درک نسبتاً درستی از امنیت روانی و عوامل تأثیرگذار بر آن برسیم (ادموندسون، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر، مفهوم امنیت روانی را بر اساس نظر ادموندسون (۱۹۹۹)، مرتبط با رهبری امنیت‌مدار^۲ (SBL) در نظر گرفته‌ایم.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- اعتیاد به کار

اسپنس و رابینز^۳ در سال ۱۹۹۲ اولین تعریف علمی از اعتیاد به کار را ارائه نمودند؛ در تعریف آنها، معتادان به کار به عنوان افرادی هستند که به شدت در کار درگیر می‌شوند، دارای تمایل درونی اجباری به سمت کار هستند، ولی لذت زیادی از کار کردن نمی‌برند. تعدادی از پژوهشگران، انواع متفاوتی از الگوهای رفتاری مربوط به اعتیاد به کار را پیشنهاد داده‌اند. به عنوان مثال، ناگتن^۴ (۱۹۸۷)، یک نمونه سنخ‌شناسی از اعتیاد

1- Liden, Wayne, Zhao & Henderson

2- Secure Base Leadership

3- Spence and Robbins

4- Naughton

اعتیاد به کار را بر اساس ابعاد تعهد شغلی، و انگیزه وسواس و اجبار^۱ ارائه داده است و چهار نوع از اعتیاد به کار را معرفی کرده است. اسکات و همکاران^۲ (۱۹۹۷)، سه نوع از الگوهای رفتاری اعتیاد به کار را ارائه داده‌اند: وسواسی^۳، کمال‌گرا^۴، دستاوردگرا^۵ (برگیس؛ بروک و ابرکلید^۶، ۲۰۰۶: ۴۹؛ برادی، ودانویچ و روتاندا^۷، ۲۰۰۸: ۲۴۳). با توجه به سنخ‌شناسی اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)، اعتیاد به کار دارای سه بعد (مؤلفه) است: عجین شدن با کار^۸، تمایل درونی به کار^۹، و لذت از کار^{۱۰}. در افراد معتاد معتاد به کار، معمولاً درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش زیادی به کار کردن دارند ولی لذت زیادی از کار نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار^{۱۱} با کارشان عجین می‌شوند ولی کشش افراطی به کار ندارند و از کارشان لذت می‌برند (اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲؛ بروک؛ ابرکلید و برگیس^{۱۲}، ۲۰۰۴؛ برادی، ودانویچ و روتاندا، ۲۰۰۸: ۲۴۳).

اگرچه معتادین به کار دارای ویژگی‌های مشترکی هستند؛ اما تفاوت‌هایی نیز با هم دارند و می‌توان آنها را تا حدودی از هم تفکیک کرد. فاسل^{۱۳} (۱۹۹۰) چهار نوع معتاد به کار را توصیف می‌کند که عبارتند از: ۱- معتاد به کار وسواسی (Compulsive): فرد دارای این نوع اعتیاد، همیشه مشغول به کار است و از همه انواع دیگر شناخته شده‌تر است. ۲- معتاد به کار جوعی (Binge): این افراد ممکن است عادات کاری معمولی خود را برای چند دوره زمانی نشان دهند ولی به مرحله‌ای می‌رسند که زمان از دست آنها در می‌رود و از نظر روانی و فیزیکی به مرحله‌ای می‌رسند که حتی ممکن است از شدت کار زیاد در بیمارستان بستری شوند. ۳- معتاد به کار پنهانی (Closet): این افراد بخشی از

-
- 1- Obsession-compulsion
 - 2- Scott et al
 - 3- Compulsive-dependent
 - 4- Perfectionist
 - 5- Achievement-oriented
 - 6- Burgess; Burke and Oberklaid
 - 7- Brady; Vodanovich and Rotunda
 - 8- Work Involvement
 - 9- Feelings of Being Driven to Work
 - 10- Work Enjoyment
 - 11- Work enthusiasts
 - 12- Burke; Oberklaid and Burgess
 - 13- Fassel

کار خود را نگه می‌دارند تا در خانه یا در تعطیلات آن را انجام دهند؛ آنها از همسر یا خانواده خود دوری می‌گزینند و کنترل نهایی کار خود را در اداره انجام می‌دهند و پیش از اینکه توقف کنند همیشه یک کار ناتمام دارند که باید انجام دهند. ۴- معتاد به کار آنورکسیک (Anorexic): این دسته از افراد از طریق ایجاد وضعیت پرفشار از کار طفره می‌روند. این امر بدان علت است که عزت نفس آن‌ها آن‌گونه با کارشان گره خورده است که نمی‌توانند ذره‌ای از کار کامل را انجام دهند. این عادت‌ها به کارگر آنورکسیک این امکان را می‌دهد که نه تنها از کارش اجتناب کند بلکه از زندگی‌اش نیز اجتناب و دوری کند (به نقل از عسکری و نوری، ۱۳۸۹: ۳۲). در جدول ۱ نقطه نظرات پژوهشگران مختلف در رابطه با اعتیاد به کار، ارائه شده است.

جدول ۱: مهمترین چشم‌اندازهای مربوط به اعتیاد به کار (اقتباس از هارپز و اسنیر، ۲۰۰۳:

(۲۹۴)

وجود انواع متفاوت از اعتیاد به کار	اعتیاد به کار به عنوان یک پدیده منفی	اعتیاد به کار به عنوان یک پدیده مثبت
درگیری شغلی، وسواس‌گونه (ناگتن، ۱۹۸۷)	اعتیاد به کار به عنوان تعهد غیرمنطقی به کار بیش از حد (چرینگتن، ۱۹۸۰)	اعتیاد به کار به عنوان عشق درونی به کار (کانتارو، ۱۹۷۹)
معتاد به کار، مشتاق به کار (اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲)	اعتیاد به کار به عنوان نوعی وابستگی معتادگونه (کلینگر، ۱۹۹۱؛ اتس، ۱۹۷۱؛ پرتسر، ۱۹۹۶؛ رابینسون، ۱۹۸۹، ۱۹۹۷؛ شف و فاسل، ۱۹۸۸)	اعتیاد به کار به عنوان تمایل شدید به کار کردن سخت و طولانی (ماچلوویتز، ۱۹۸۰)
وسواسی، کامل‌گرایی، دریافت‌مدار (اسکات و همکاران، ۱۹۹۷)		

معتادان به کار، بیشتر وقت و انرژی خود را صرف کار می‌کنند، و وقت کمی را به زندگی یا چیزهای دیگر اختصاص می‌دهند؛ درواقع، این افراد نیازشان به استراحت و بهبود^۱ را نادیده می‌گیرند (وجهی؛ پترز؛ شافلی و اونل^۲، ۲۰۱۲: ۱) و این نادیده گرفتن گرفتن دیگر امور مربوط به زندگی روزانه ممکن است باعث بروز احساسات منفی شود

1- Recovery

2- Wijhe; Peeters; Schaufeli, and Ouweneel

که روی رفتار و پیشرفت آنها تأثیر می‌گذارد (بریف و ویز^۱، ۲۰۰۲ به نقل از وجهی؛ پترز؛ شافلی و اونل، ۲۰۱۲). تحقیقات نیز گویای این نکته است که افراد معتاد به کار، دارای احساسات منفی بیشتری نسبت به افراد غیر معتاد به کار هستند (بورک و ماتیزن^۲، ۲۰۰۴ به نقل از وجهی؛ پترز؛ شافلی و اونل، ۲۰۱۲). مودراک^۳ (۲۰۰۶) بحث می‌کند، که اگرچه افراد معتاد به کار، ممکن است از کارشان لذت ببرند؛ اما لذت بردن از کار به عنوان یک جزء هسته‌ای در اعتیاد به کار محسوب نمی‌شود. شافلی، تریس و بیکر^۴ (۲۰۰۸)، هم اظهار می‌دارند که ما علاقمندی به کار را به عنوان یک پدیده روانشناختی مستقل به نام درگیری شغلی در نظر می‌گیریم که از اعتیاد به کار متمایز می‌گردد (تریس و همکاران^۵، ۲۰۱۰). عموماً اعتیاد به کار مرتبط با نتایج منفی است در حالی که درگیری شغلی با نتایج مثبتی در ارتباط است (شافلی؛ تریس و وانران^۶، ۲۰۰۸؛ شیمازو و شافلی^۷، ۲۰۰۹).

۲-۲- امنیت روانی

کارکنان امروز، دارای نیازهای متفاوتی هستند و زندگی سازمانی در مقایسه با گذشته، تغییرات زیادی کرده است. درواقع، تنها حقوق و مزایای شغلی برانگیزاننده کارکنان امروز نیست بلکه آنان به نیازهایی مانند احساس امنیت در همفکری، مشارکت و نظرخواهی از آن‌ها در امور، می‌اندیشند (گیوریان و ربیعی، ۱۳۸۱). بنا به توصیف فرناندز و همکاران (۲۰۰۲)، امنیت روانی این حس را در افراد ایجاد می‌کند که در محیطی بی‌دغدغه اظهار نظر کنند و از سرزنش شدن هراسی نداشته باشند. ادموندسون^۸ ادموندسون^۸ مفهوم امنیت روانی تیم را با الهام از کارهای آرگریس^۹ (۱۹۶۱) و شاین^{۱۰} شاین^{۱۰} (۱۹۹۳) برای توصیف باور تسهیم شده بین اعضاء و اینکه اعضای تیم برای انجام خطرات احتمالی به چه میزان احساس راحتی دارند؛ ارائه داده است (به نقل از

1- Brief & Weiss

2- Burke & Matthiesen

3- Mudrack

4- Schaufeli, Taris, and Bakker

5- Taris et al

6- Schaufeli, Taris, & van Rhenen,

7- Shimazu & Schaufeli

8- Edmondson

9- Argyris

10- Schein

کامب^۱، (۲۰۱۰). ادموندسون (۱۹۹۹)، امنیت روانی را ایجاد حس اعتماد در اعضای تیم می‌داند به نحوی که آن‌ها با آسودگی، نظرات خود را ابراز می‌کنند و ترسی از بازخواست و تهدید نداشته باشند. این اعتماد، ناشی از احترام و اعتماد متقابل در میان اعضای تیم است (کامب، ۲۰۱۰: ۶۸). هم‌چنین، روس و جونس^۲ (۲۰۰۸) اظهار می‌دارند که وجود امنیت روانی در اعضای تیم، خلاقیت را در آن‌ها پرورش داده و باعث مشارکت فعالانه آن‌ها می‌شود.

۲-۳- رهبری امنیت‌مدار

امروزه، رهبری به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر، به منظور مواجهه با چالش‌های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است (هریس و اسپیلان^۳، ۲۰۰۸) و "رهبری امنیت‌مدار یک رابطه مثبت، مبتنی بر نظریه رهبری است. رهبر امنیت‌مدار با ایجاد امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه رشد، یادگیری و نوآوری را در سازمان فراهم می‌آورد و سازمان را در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، سوق می‌دهد" (کامب، ۲۰۱۰: ۲۴). رهبری امنیت‌مدار در اصل به تئوری دلبستگی^۴ و کارهای آینزورث^۵ (۱۹۶۷، ۱۹۷۱ و ۱۹۷۸) و بالبی^۶ (۱۹۶۹، ۱۹۸۸)، در زمینه پایگاه امن، برمی‌گردد. پایگاه امن، تقریباً در دو بعد اجتناب و اضطراب (در مورد خود و دیگری) تعریف شده است.

به عبارت دیگر، واژه امنیت در اینجا به صورت اجتناب و اضطراب پایین تعریف شده است. بر اساس توصیف فوق، کامب (۲۰۱۰)، مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار را به شرح ذیل برمی‌شمرد: مقبولیت، فراهم کردن فرصت ریسک، مشاهده‌ی پتانسیل (استعداد

-
- 1- Coombe
 - 2- Ross & Jones
 - 3- Harres & Spillan
 - 4- Attachment Theory
 - 5- Ainsworth
 - 6- Bowlby

نهانی)، قابلیت دسترسی، استفاده از انگیزه ذاتی، گوش دادن و پرس و جو (بررسی)، آرامش و قابلیت اطمینان، و ذهنیت مثبت^۱. رهبری امنیت‌مدار به صراحت «مثبت» است. رویکردی مبتنی بر روابط است که در آن به دنبال درک رفتار یک نوع الگوی رهبری است که شامل سه بعد است: ۱- فراهم نمودن امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی؛ ۲- فراهم نمودن کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل؛ ۳- ارائه رفتار با یک شیوه مثبت در برخورد با وظایف و موقعیت‌ها (کمب، ۲۰۱۰). درواقع، روابط مثبت در کار به عنوان یک قلمرو غنی و جدید، بر فرآیندهای تولیدی، مکانیسم‌های رابطه‌ای و نتایج مثبت مرتبط با روابط مثبت در کار تمرکز می‌کند (دوتن و راجینز^۲، ۲۰۰۷: ۴).

از نظر مارچ^۳ (۱۹۹۱)، رهبری امنیت‌مدار، رویکردی را در پیش می‌گیرد که به واسطه‌ی آن، سازمان‌ها قادر خواهند بود پویایی بین "بهره‌برداری از منابع موجود" که قابل پیش‌بینی‌تر و شناخته شده‌تر (امن) به نظر می‌رسند و "کاوش" که با نوآوری و تغییر (ریسک) پیوند خورده است را مدیریت نمایند. بنابراین، وجود یک رهبر امنیت‌مدار به عنوان پایگاه امن برای کمک به اعضای سازمانی در مدیریت پویا بین امنیت و دلبستگی (بهره‌برداری) و نوآوری، ریسک و یادگیری (کاوش) ضروری است. «رهبری که به عنوان یک پایگاه امن محسوب می‌شود، به کارکنان زیردستش در توسعه حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، تأثیربخشی برخویشتن و احترام به خویشتن، کمک خواهد کرد» (پوپر و میسلس^۴، ۲۰۰۳: ۴۱). از نظر کمب (۲۰۱۰)، رهبری امنیت‌مدار ضرورتاً مرتبط با تعامل پویا بین سیستم‌های اکتشاف و دلبستگی است که شبیه به ایمنی و ریسک در شرایط امنیت روانی است. مروری بر ادبیات موجود در زمینه شیوه‌های نوین رهبری، بیانگر این نکته است که رهبران سازمانی، با نشان دادن احترام به کارکنان، حمایت‌گری، ریسک‌پذیری، مهارت‌های بین‌فردی، الهام‌بخشی و القای تفکر مثبت، می‌توانند در زیردستان نفوذ نموده، پیروی آنان را موجب شوند. ممکن است رهبری امنیت‌مدار با دارا بودن فاکتورهای مذکور، بتواند به

1- Positive mindset

2- Dutton & Ragins

3- March

4- Popper and Maysless

عنوان یکی از عوامل دخیل در ایجاد پدیده اعتیاد به کار تلقی گردد؛ چرا که پدیده مذکور، به دلیل رسوخ فعالیت‌های کاری و دلمشغولی‌های مربوط به کار، در زندگی شخصی کارکنان ایجاد می‌گردد و تأثیراتی را در زندگی شخصی و سلامت جسمی آن‌ها به جای می‌گذارد و رهبران حمایت‌گر، الهام‌بخش و تحول‌آفرین می‌توانند کارکنان را هر چه بیشتر به کار ترغیب کرده و بدین وسیله، درگیری آنان را در کار بیشتر نمایند. هم‌چنین، با توجه به اهمیتی که نظام آموزش عالی در جامعه دارد و تأثیری که این نظام، می‌تواند بر تحولات اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی کشورها بر جای گذارد؛ لازم است که به نیازها، مطالبات، علائق، عواطف و مشکلات کارکنان نظام آموزش عالی توجه ویژه‌ای مبذول گردد.

بر اساس مبانی نظری موجود، وجود احساس امنیت روانی، می‌تواند در محیط کار، انگیزه ایجاد کند و از بی‌علاقگی، روابط خصمانه و رقابت‌های ناسالم، جلوگیری نماید. پژوهش کمب (۲۰۱۰)، نیز نشان داد که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین امنیت روانی و رهبری امنیت‌مدار، وجود دارد. این‌گونه به نظر می‌رسد امنیت روانی، با تکیه بر روابط مثبت و ایجاد جوّ دوستانه، می‌تواند با پدیده اعتیاد به کار نیز، رابطه داشته باشد. امنیت روانی، می‌تواند از طریق ایجاد احساسات خوشایند، همکارانه و همدلانه، تمایل و اشتیاق به کار را در افراد، بیشتر نموده و کار را برای آنان، جذاب‌تر و لذت‌بخش‌تر نماید. لذا، پژوهش حاضر با هدف مطالعه ارتباط بین رهبری امنیت‌مدار، امنیت روانی با اعتیاد به کار در بین کارکنان دانشگاه ارومیه انجام گرفت.

۳- فرضیه‌های پژوهش:

۱- بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با کل ابعاد اعتیاد به کار، رابطه معنی‌دار وجود دارد.

۲- بین امنیت روانی با کل ابعاد اعتیاد به کار، رابطه معنی‌دار وجود دارد.

۴- روش پژوهش

روش پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، تمامی کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ به استثنای کارکنان حراست و خدماتی

بودند که طبق آمار موجود دانشگاه، حدود ۴۸۰ نفر بودند، برای تعیین حجم نمونه، به جدول مورگان استناد گردید که عدد ۲۱۴ نفر را نشان داد. در ادامه، برای اطمینان بیشتر به اعتبار داده‌ها و با توجه اینکه در هر پژوهشی احتمال دارد تعدادی از پرسشنامه‌ها قابل استفاده نباشد، تعداد ۲۳۰ پرسشنامه توزیع گردید که نهایتاً ۱۸۷ پرسشنامه سالم بازگردانده شد (نرخ پاسخگویی = ۸۱٪). کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه بود. پرسشنامه اول، پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار بود که توسط کمب (۲۰۱۰)، ساخته شد و توسط پژوهشگران دیگری از جمله (خلیجیان، ۱۳۹۱)، ترجمه شد و مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه مذکور در قالب ۳۷ گویه، هشت بعد: مقبولیت، فرصت ریسک، مشاهده‌ی پتانسیل (استعداد نهانی)، قابلیت دسترسی، استفاده از انگیزه ذاتی، گوش دادن و پرس و جو (بررسی)، آرامش و قابلیت اطمینان، و ذهنیت مثبت را مورد ارزیابی قرار می‌داد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه امنیت روانی بود؛ پرسشنامه مذکور شامل ۷ گویه بود که توسط ادموندسون در سال ۱۹۹۹ ساخته شد و توسط پژوهشگران دیگری از جمله (خلیجیان، ۱۳۹۱) ترجمه شد و پس از انطباق آن با جامعه کارکنان دانشگاه مورد استفاده قرار گرفت. نمره‌گذاری پرسشنامه‌های رهبری امنیت‌مدار و امنیت روانی بر اساس طیف لیکرت بودند (در سؤالات مثبت: همیشه ۵، اغلب ۴، گاهی اوقات ۳، به ندرت ۲ و هرگز ۱ و در سؤالات منفی: جهت نمره‌دهی معکوس بود). پرسشنامه سوم، پرسشنامه اعتیاد به کار بود که بر اساس مقیاس اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) ساخته شده و توسط محققان دیگر از جمله (طالبی، ۱۳۸۷) ترجمه شد و مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه در قالب ۳۰ گویه، ابعاد عجزین شدن در کار، احساس اشیا به کار و لذت بردن از کار را اندازه‌گیری می‌کرد. سؤالات این پرسشنامه از مقیاس چهار درجه‌ای و از (همیشه ۴، اغلب ۳، گاهی اوقات ۲ و هرگز ۱) نمره‌گذاری شده است. برای تعیین روایی ابزارهای پژوهش از نظرات متخصصین استفاده شد و برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید؛ که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲: آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
امنیت روانی	امنیت روانی	۰/۸۴
	مقبولیت	۰/۶۷
	فرصت ریسک	۰/۸۲
	مشاهده‌ی پتانسیل	۰/۸۷
رهبری امنیت‌مدار	قابلیت دسترسی	۰/۸۳
	استفاده از انگیزه ذاتی	۰/۴۰
	گوش دادن و پرس و جو	۰/۷۰
	آرامش و قابلیت اطمینان	۰/۸۶
	ذهنیت مثبت	۰/۴۹
	عجین شدن در کار	۰/۷۹
اعتیاد به کار	احساس اشیاق به کار	۰/۶۴
	لذت بردن از کار	۰/۹۱

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (شامل: میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (شامل: تحلیل مانوا، تحلیل رگرسیون چندگانه و رگرسیون خطی) استفاده شد.

۵- یافته‌ها

فرضیه یک: بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با کل ابعاد اعتیاد به کار، رابطه معنی‌دار وجود دارد. برای بررسی فرضیه فوق از آزمون تحلیل مانوا استفاده شد که ابتدا، اطلاعات توصیفی (جدول ۳) و سپس، نتایج مربوط به تحلیل مانوا (جدول ۴) ارائه شده است.

جدول ۳: اطلاعات توصیفی ابعاد اعتیاد به کار

متغیرهای ملاک	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
عجین شدن در کار	۱/۸۷۸	۰/۴۲۶	۱۸۷
احساس اشیاق به کار	۱/۸۹۷	۰/۴۲۷	۱۸۷
لذت بردن از کار	۲/۶۸۶	۰/۷۵۱	۱۸۷

همان‌گونه که در جدول ۳. ملاحظه می‌گردد، میانگین بعد لذت بردن از کار (۲/۶۸۶) می‌باشد که با توجه به طیف چهارگزینه‌ای پرسشنامه اعتیاد به کار، میانگین نظری ۲.۵۰ می‌باشد و عدد مذکور بالاتر از میانگین قرار دارد. دو بعد عجین شدن در کار و احساس اشتیاق به کار نیز دارای میانگین پائین‌تر از میانگین نظری می‌باشند.

جدول ۴: نتایج تحلیل مانوای روابط بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با کل ابعاد اعتیاد به کار

مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار	لامبدای ویلکز ^۱	F	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	میزان اشتراک	توان آماری
مقبولیت	۰/۶۲۵	۳۵/۱۹۷	۳	۰/۰۰۰	۰/۳۷۵	۰/۹۹۹
فرصت ریسک	۰/۹۱۰	۵/۷۸۷	۳	۰/۰۰۱	۰/۰۹۰	۰/۹۴۸
مشاهده‌ی پتانسیل	۰/۷۰۲	۲۴/۹۱۷	۳	۰/۰۰۰	۰/۲۹۸	۰/۹۹۹
قابلیت دسترسی	۰/۷۶۴	۱۸/۱۰۸	۳	۰/۰۰۰	۰/۲۳۶	۰/۹۹۹
استفاده از انگیزه ذاتی	۰/۸۵۶	۹/۹۰۹	۳	۰/۰۰۰	۰/۱۴۴	۰/۹۹۸
گوش دادن و پرس و جو	۰/۷۶۶	۱۷/۹۱۶	۳	۰/۰۰۰	۰/۲۳۴	۰/۹۹۹
آرامش و قابلیت اطمینان	۰/۸۲۸	۱۲/۱۷۷	۳	۰/۰۰۰	۰/۱۷۲	۰/۹۹۹
ذهنیت مثبت	۰/۸۰۲	۱۴/۵۲۶	۳	۰/۰۰۰	۰/۱۹۸	۰/۹۹۹

ضرایب F در جدول ۴. نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و کل ابعاد اعتیاد به کار وجود دارد. سطح معناداری (۰/۰۰۰) و در مورد مؤلفه فرصت ریسک (۰/۰۰۱). هم‌چنین، توان آماری بالاتر از (۰/۹) دال بر این است که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. لذا فرضیه یک تأیید می‌شود. در ادامه، برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با هر کدام از ابعاد اعتیاد به کار، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید که نتایج آن در جداول ۵ و ۶ و ۷، ارائه شده است.

1- Wilks Lambda

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با

عجین شدن در کار								
متغیرهای پیش‌بین	F	sig	R	R ²	Adjusted R ²	t	β	sig
مقبولیت						۲/۷۸۱	۰/۳۶۳	۰/۰۰۶
فرصت ریسک						۲/۸۸۸	۰/۸۹۵	۰/۰۰۴
مشاهده‌ی پتانسیل						-۴/۷۸۵	-۱/۰۰۰	۰/۰۰۰
قابلیت دسترسی	۱۵/۵۳۳	۰/۰۰۰	۰/۶۴۱	۰/۴۱۱	۰/۳۸۵	-۶/۳۷۹	-۱/۱۱۹	۰/۰۰۰
استفاده از انگیزه ذاتی						-۱/۷۳۳	-۰/۱۷۸	۰/۰۸۵
گوش دادن و پرس و جو						۴/۳۸۸	۰/۵۳۹	۰/۰۰۰
جو						-۱/۹۰۳	-۰/۳۵۰	۰/۰۵۹
آرامش و قابلیت اطمینان						۴/۶۵۶	۰/۷۲۳	۰/۰۰۰
ذهنیت مثبت								

متغیر ملاک: عجین شدن در کار

همان‌طور که در جدول ۵. ملاحظه می‌گردد، مقدار F در سطح (p=0/000) معنی‌دار می‌باشد و با توجه به مقدار بتا و سطح معنی‌داری محاسبه شده برای هر یک از ابعاد، مؤلفه‌های مقبولیت، فرصت ریسک، مشاهده پتانسیل، قابلیت دسترسی، گوش دادن و پرس و جو، و ذهنیت مثبت توانسته‌اند میزان عجین شدن در کار را پیش‌بینی نمایند. رابطه بین مؤلفه‌های استفاده از انگیزه ذاتی و آرامش و قابلیت اطمینان نیز، معنی‌دار نمی‌باشد.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با

اشتیاق به کار								
sig	β	t	Adjusted R ²	R ²	R	sig	F	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۲۴	۰/۳۳۳	۲/۲۸۰						مقبولیت
۰/۰۰۰	۱/۴۰۸	۴/۰۷۰						فرصت ریسک
۰/۰۰۰	-۱/۲۱۲	-۵/۱۹۳						مشاهده‌ی پتانسیل
۰/۰۰۰	-۱/۰۰۰	-۵/۱۰۶	۰/۲۳۳	۰/۲۶۶	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰	۸/۰۶۶	قابلیت دسترسی
۰/۱۳۴	-۰/۱۷۳	-۱/۵۰۷						استفاده از انگیزه ذاتی
۰/۴۶۶	-۰/۱۰۰	-۰/۷۳۰						گوش دادن و پرس و جو
۰/۱۰۹	-۰/۳۳۱	-۱/۶۱۰						آرامش و قابلیت اطمینان
۰/۰۰۰	۰/۸۶۷	۵/۰۰۰						ذهنیت مثبت

متغیر ملاک: اشتیاق به کار

همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌گردد، مقدار F در سطح (p=0/000) معنی‌دار می‌باشد. به جز سه مؤلفه استفاده از انگیزه ذاتی، گوش دادن و پرس و جو، و آرامش و قابلیت اطمینان، بقیه مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، قابلیت پیش‌بینی متغیر ملاک (اشتیاق به کار) را دارند و مؤلفه فرصت ریسک با مقدار بتای (۱/۴۰۸) بیانگر بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی می‌باشد.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با

لذت بردن از کار								
sig	β	t	Adjusted R ²	R ²	R	sig	F	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۰	۰/۸۶۳	۹/۱۱۵						مقبولیت
۰/۰۴۶	-۰/۴۵۱	-۲/۰۱۱						فرصت ریسک
۰/۰۰۰	۱/۱۸۳	۷/۸۱۰						مشاهده‌ی پتانسیل
۰/۰۰۰	۰/۵۸۶	۴/۶۱۱	۰/۶۷۷	۰/۶۹۱	۰/۸۳۱	۰/۰۰۰	۴۹/۷۸۵	قابلیت دسترسی
۰/۰۰۰	-۰/۳۴۸	-۴/۶۸۰						استفاده از انگیزه ذاتی
۰/۹۲۱	۰/۰۰۹	۰/۰۹۹						گوش دادن و پرس و جو
۰/۰۰۰	-۰/۶۹۵	-۵/۲۱۷						آرامش و قابلیت اطمینان
۰/۰۰۰	-۰/۵۸۰	-۵/۱۵۵						ذهنیت مثبت

متغیر ملاک: لذت بردن از کار

همان طور که در جدول ۷. ملاحظه می گردد، مقدار F در سطح (p=0/000) معنی دار می باشد. مؤلفه مشاهده پتانسیل، دارای بیشترین مقدار اشتراک (۱/۱۸۳) است و به جز مؤلفه گوش دادن و پرس و جو، هر هفت مؤلفه دیگر رهبری امنیت مدار با لذت بردن از کار، رابطه معنی دار دارد.

فرضیه دو: بین امنیت روانی با کل ابعاد اعتیاد به کار رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۸: نتایج تحلیل مانوای روابط بین امنیت روانی با کل ابعاد اعتیاد به کار

امنیت روانی	لامبدای ویلکز	F	درجه آزادی	سطح معنی - داری	میزان اشتراک	توان آماری
امنیت روانی	۰/۹۱۴	۵/۷۳۱	۳	۰/۰۰۱	۰/۰۸۶	۰/۹۴۶

ضرایب F در جدول ۸. نشان می دهد که رابطه مثبت و معناداری بین امنیت روانی و کل ابعاد اعتیاد به کار وجود دارد. (p=0/001)، میزان اشتراک (0/086) می باشد و توان آماری (0/946) دال بر این است که حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه کافی بوده است. لذا فرضیه دو تأیید می شود. در ادامه، نتایج تحلیل رگرسیون خطی برای بررسی رابطه بین امنیت روانی با هر کدام از ابعاد اعتیاد به کار، ارائه شده است. لازم به ذکر است که به دلیل عدم معنی داری ارتباط بین امنیت روانی با عجزین شدن در کار و اشتیاق به کار، نتایج مذکور ارائه نشده است.

جدول ۹: نتایج تحلیل رگرسیون خطی برای رابطه بین امنیت روانی با لذت بردن از کار

متغیر پیش- بین	F	sig	R	R ²	Adjusted R ²	t	β	sig
امنیت روانی	۱۱/۱۲۳	۰/۰۰۱	۰/۲۳۸	۰/۰۵۷	۰/۰۵۲	۳/۳۳۵	۰/۲۳۸	۰/۰۰۱

متغیر ملاک: لذت بردن از کار

همان طور که در جدول ۹. ملاحظه می گردد، مقدار F در سطح (p=0/001) معنی دار می باشد و با توجه به مقدار بتا (β=0/238) و سطح معنی داری (p=0/001)، امنیت روانی توانسته است (۰/۲۳) میزان لذت بردن از کار را پیش بینی نماید.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

زندگی سازمانی در دنیای کنونی، سردرگمی‌ها و بلا تکلیفی‌هایی را برای کارکنان ایجاد کرده است که عدم مدیریت صحیح آن، ممکن است برای سلامتی جسمی و روحی آنان، مشکلاتی را به وجود آورد. یکی از مسائلی که امروزه گریبان‌گیر بسیاری از سازمان‌ها و افراد شده است، اعتیاد به کار می‌باشد. پژوهشگران زیادی به دلیل اثرات منفی اعتیاد به کار در زندگی شخصی، پدیده مذکور را باعث بروز مشکلات روحی و جسمی دانسته و آن را مخرب زندگی شخصی سالم تصور می‌کنند (وجهی؛ پترز؛ شافلی و اولن، ۲۰۱۲؛ شافلی؛ تریس و وانرانن، ۲۰۰۸؛ شیمازو و شافلی، ۲۰۰۹؛ تریس و همکاران، ۲۰۱۰). در حالی که می‌توان به پدیده مذکور از بعد مثبت نیز نگاه کرد و آن را تمایل و عشق درونی به کار و لذت بردن از کار در نظر گرفت (ماچلوویتز، ۱۹۸۰؛ کانتارو، ۱۹۷۹؛ به نقل از هاریز و اسنیر، ۲۰۰۳: ۲۹۴).

در پژوهش حاضر، علیرغم وجود دیدگاه‌های بدبینانه و خوش‌بینانه در مورد پدیده اعتیاد به کار، تلاش گردید با دیدگاهی تقریباً بی‌طرفانه به پدیده مذکور نگریسته شود. بر این اساس، ارتباط پدیده مذکور با شیوه نوظهور رهبری امنیت‌مدار و امنیت روانی که دارای سابقه پژوهشی کمی (در ایران) می‌باشد، مورد مطالعه قرار گرفت. فرضیه‌های پژوهش شامل موارد زیر بودند: ۱- بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با کل ابعاد اعتیاد به کار، رابطه معنی‌دار وجود دارد. ۲- بین امنیت روانی با کل ابعاد اعتیاد به کار، رابطه معنی‌دار وجود دارد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل مانوا، رگرسیون چندگانه و رگرسیون خطی استفاده گردید. نتایج تحلیل مانوا، بیانگر ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با کل ابعاد اعتیاد به کار بود. در تبیین نتایج فوق، می‌توان گفت که از نظر کارکنان، مدیر خوب کسی است که با کارکنان روابط گرم و مثبتی داشته باشد، در مواقع لازم از آن‌ها حمایت نماید، استعدادهای ذاتی آنان را شکوفا کند، شنونده خوبی باشد، آن‌ها را همان‌گونه که هستند، بپذیرد و خلاصه اینکه مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار را داشته باشد. در چنین محیطی می‌توان از کارکنان انتظار داشت که با رغبت و علاقه وافر کار کنند.

در ادامه، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز، بیانگر این بود که به جز دو مؤلفه استفاده از انگیزه ذاتی و آرامش و قابلیت اطمینان، هر شش مؤلفه دیگر، قابلیت

پیش‌بینی‌کنندگی عجین شدن در کار را داشتند. در بعد اشتیاق به کار نیز، به جز سه مؤلفه استفاده از انگیزه ذاتی، گوش دادن و پرس و جو، و آرامش و قابلیت اطمینان، بقیه مؤلفه‌ها پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای بعد مذکور بودند. هم‌چنین، به جز مؤلفه گوش دادن و پرس و جو، هر هفت مؤلفه دیگر رهبری امنیت‌مدار، توان پیش‌بینی بعد لذت بردن از کار را دارا بودند. در واقع، اگر کارکنان، رفتار مدیر را حمایت‌گرانه و غیرتدافعی ارزیابی کنند ممکن است برای نشان دادن قدرشناسی و کسب حمایت بیشتر از مدیر، از تفریحات خود دست کشیده، زندگی شخصی و خانوادگی خود را وقف کار نموده و تا حدی در آن اغراق کنند که درگیر مشکلات جسمی و روحی شوند که بر اساس مبانی نظری موجود، این علائم بیشتر مربوط به بعد عجین شدن در کار می‌باشد. این‌گونه به نظر می‌رسد، ابعاد لذت بردن از کار و تا حدی اشتیاق به کار (اگر به درستی مدیریت شوند و در آن‌ها اغراق نشود) می‌توانند نتایج مثبتی را برای سازمان و افراد به دنبال داشته باشند. هم‌چنان که در تحلیل رگرسیون چندگانه نیز ملاحظه می‌گردد، هفت مؤلفه از رهبری امنیت‌مدار، توان پیش‌بینی لذت بردن از کار را داشتند.

در مورد آزمون فرضیه دوم، نتایج تحلیل مانوا حاکی از این بود که امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار، ارتباط مثبت و معنی‌داری داشت که می‌تواند از جهاتی همسو با پژوهش‌های جاج، هلر و مونت (۲۰۰۲)، مونت، آیلیز و جانسون (۲۰۰۶)، بکر، وندری و دلارد (۲۰۰۶)، بروک، ماتیزن و پالسن (۲۰۰۶) مبنی بر ارتباط برخی از عوامل شخصیت با فرهنگ کار باشد. نتایج تحلیل رگرسیون خطی نیز نشان داد که امنیت روانی می‌تواند بعد لذت بردن از کار را پیش‌بینی نماید. در واقع، با اذعان به این نقطه نظرات، که سازمان‌ها در دنیای رقابتی امروز به اهمیت نیروی انسانی خود پی برده و از کارکنان خود به عنوان سرمایه انسانی یاد می‌کنند و این باور را به کارکنان القاء می‌کنند که در سازمان مهم‌اند، عقاید و نظرات آن‌ها شنیده می‌شود و بدون دغدغه و هراس می‌توانند در امور سازمان تأثیرگذار باشند. به نظر می‌رسد، امنیت روانی، می‌تواند با ایجاد حس احترام و اعتماد متقابل بین کارکنان، علاقه و انگیزه آن‌ها را به کار بیشتر نموده و کار را برایشان لذت‌بخش‌تر کند.

در نهایت بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، مبنی بر ارتباط مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و امنیت روانی با اعتیاد به کار، پیشنهادهایی به منظور مدیریت بهتر پدیده

اعتیاد به کار ارائه می‌گردد: از جمله این‌که، مدیران، این باور را به کارکنان القاء نمایند که انتظار کارهای فراتر از توانشان را از آنان ندارند و برای سلامتی جسمی و روحی آن‌ها، به همان اندازه یا حتی بیشتر از آن، ارزش قائل‌اند. همچنین، مدیران با مبنا قرار دادن دیدگاه تعادل بین کار و زندگی شخصی، تلاش نمایند که از شکل‌گیری دیدگاه‌های تک‌بعدی در کارکنان، جلوگیری کرده و با برنامه‌ریزی برای اوقات فراغت و استراحت کارکنان، تلاش نمایند با جذاب نمودن فعالیت‌های تفریحی و فوق برنامه، آنان را از درگیری فزاینده در فعالیت‌های کار جدا نمایند.

منابع و مأخذ:

- Afrooz, gholam ali (2006): Necessity of Strengthening Psychological Safety and promotion of mental health researchers and young scholars, *Proceedings of Third National Seminar students of Mental Health*, issue 3, 4. (In Persian).
- Ahmad, Parviz i; Tahmasebi, Reza; Babashahi, Jabbar; Fattahi, Mahdi (2010): The Role of personality factors in work holism formation Case of: Academic staff of University of Tehran, *journal of transformation management*, volume 2, issue 3, pp. 46-67. (In Persian).
- Askari, azade and Nouri, abolphasem (2010): Investigating the Relationship between Workaholic and Dimensions of General Health in the Employees of an Organization in Isfahan, *journal of Iranian the health of work*, , volume 8, issue 2, pp. 31-38. (In Persian).
- Aziz, Shahnaz and Tronzo, Casie L. (2011): Exploring the Relationship Between n Workaholism Facets and Pe rsonality Traits: A *Re plication in American Workers, The Psychological Record*, 61, 269-286
- Bakker , A. B., van der Zee , K. I., Lewig , K. A., & Dollard , M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 31-50.
- Brady, Becca R., Vodanovich, Stephen J. and Rotunda, Robert (2008): The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities, *the Psychologist-Manager Journal*, 11: 241-263

- Burgess, Zena; Burke, Ronald J. and Oberklaid, Fay (2006):
Workaholism among Australian psychologists: *gender differences, Equal Opportunities International* Vol. 25 No. 1, pp. 48-59
- Burke , R. J., Matthiesen , S. B., & Pallesen , S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Burke, Ronald J; Oberklaid, Fay; Burgess, Zena (2004),
Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequences, *Women in Management Review*, Volume 19 · Number 5 · pp. 252-259
- Coombe, Duncan D. (2010): Secure Base Leadership: A positive theory of Leadership incorporating safety, *exploration and positive action, Case Western Reserve University Phd Dissertation*.
- Dutton, J.E. & Ragins, B. (Eds.). (2007) Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation. *Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates*.
- Edmondson, A., (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams, *Administrative Science Quarterly*, 44(2): 350-83.
- Fernandez-Ballesteros, R., Diez, J., & Bandura, A., (2002),
Determinants and structural relation of personal efficacy to collective efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1): 107–125
- Givariyan, Hassan; rabiee mandjin, mohammad reza (2001):
Decision-making and *determining the policies of Government, yekan publication*, Tehran. (In Persian).
- Haris, A., & Spillane, j. (2008), "Distributed leadership through the looking glass", *Management in Education*., 22(1). 31–34.
- Harpaz, Itzhak & Snir, Raphael (2003): Workaholism: Its definition and nature, *Human Relations*, Volume 56(3): 291–319.
- Harpaz, Itzhak; Snir, Raphael (2003): Workaholism: Its Definition and Nature. *Journal of Human Relations* 56(3). PP. 291- 319
- Judge , T. A., Heller , D., & Mount , M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.
- Khalijiyan, sadaf (2012): the study of relationship Secure-Base Leadership and leadership effectiveness, *Psychological Safety and Job satisfaction of shahid beheshti university employees*, M.A

- teases, faculty of psychology and education of shahid beheshti university. (In Persian).
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19, 161–177
 - March, C. (1991). Exploration and Exploitation in Organizational Learning *Organization Science*.p.71-87.
 - Mortazavi, saeed; rezaee rad, mostafa; javidi, amin; azizi, morteza (2011): the role of Staff beliefs in the field Psychological Safety and Utility of Units On performance of Entezami teams (the city of Hamadan), *Social Studies Journal*, pp. 143-167(In Persian).
 - Mount, M., Ilies , R., & Johnson , E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: *The mediating effects of job satisfaction. Personnel Psychology*, 59, 591–622.
 - Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In R. Burke (Ed.), *Work hours and work addiction* (pp. 108–128). Northampton, MA: Elgar
 - Popper, M. and Mayseless O. (2003).Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership. *The Leadership Quarterly*,14 41 – 65.
 - Ross, T.M. & Jones, E. (2008). Can team effectiveness be predicted? Team Performance Management, *Journal of Applied Social Psychology*, 14(5/6): 248-268.
 - Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: *Three of a kind or three different kinds of employee well-being? Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
 - Schaufeli, Wilmar B; Shimazu, Akihito; Taris, Toon W. (2009): Being Driven to Work Excessively Hard the Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research originally published online* 19 May 2009. PP.320-348.
 - 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, 495–502

- 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.
- Talebi, mohammad (2007): the study of relationship between organizational culture and work holism of high school teachers perspective of Five area of Education Tehran, M.A teases, *faculty of psychology and education of shahid beheshti university. (In Persian)*.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York, NY: Psychology Press
- Wijhe, Corine van; Peeters, Maria; Schaufeli, Wilmar; and Ouweneel, Else (2012): Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees, *European Journal of work and organizational psychology*, 1-14, iFirst article

Archive of SID