

الگویابی ساختاری تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اعتیاد به کار اعضای هیئت علمی دانشگاه

حسین جنابادی*

بهاره عزیزی نژاد**

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر اعتیاد به کار اعضای هیئت علمی دانشگاه با ارائه مدل معادلات ساختاری می‌باشد. روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای ۳۵۰ نفر به دست آمد. ابزار اندازه‌گیری شامل دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و اعتیاد به کار اسپنس و رابینز با پایایی مطلوب می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت. اهم یافته‌ها نشان می‌دهد که بیشترین تأثیر مرتبط با مؤلفه دلبستگی اجتماعی از مفهوم کیفیت زندگی کاری بوده و سپس در تأثیرگذاری اعتیاد به کار نیز بیشترین مؤلفه تأثیرپذیر عجین شدن با کار می‌باشد. در واقع می‌توان نتیجه گرفت که زندگی کاری خوشایند با تمرکز بر دلبستگی اجتماعی مابین اعضای هیئت علمی دانشگاه بر بروز اعتیاد عجین شدن با کار تأثیر دارد. در نهایت مدل معادلات ساختاری تحقیق و برازش آن مبتنی بر نتایج به دست آمده تأیید شده است.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، اعتیاد به کار، اعضای هیئت علمی دانشگاه.

* دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان

** استادیار گروه علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) bahareh19@gmail.com

مقدمه

تحولات گسترده در جوامع امروزی زمینه‌ساز شرایط متفاوت عملکرد سازمانی شده است. طرح زمینه رقابتی یکی از زمینه‌های اساسی است که کیفیت را به همراه کمیت الزامی می‌کند تا هم منابع انسانی و هم خدمت‌گیرندگان سازمان، از سازمان و عملکرد آن بهره‌مند شوند. بدین ترتیب به نظر لوتانس^۱ (۱۹۹۸) در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری^۲ به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. از این رو به زعم فیلیپ پو^۳ (۱۹۹۸) برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. به بیان دیگر، کیفیت زندگی کاری به «مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهم تر از همه ایجاد فضای کار چالش‌گرانه، مشارکتی، و اقلنا کننده» است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می‌آید و شامل کوشش‌های منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت‌های بزرگ‌تری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد (هسو و کموهان^۴، ۲۰۰۶). از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری؛ سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. یافته‌های مطالعاتی گوردون^۵ (۱۹۹۳) نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت و افزایش مشارکت آنان در

-
1. Luthans
 2. Quality of working life
 3. Filippo
 4. Hsu and Kernohan
 5. Gordon

برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است. بعلاوه برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (بولینگ^۱، ۱۹۹۵).

دانشگاه نیز به دلیل جایگاه اجتماعی و رسالت آن از جمله نهادهایی است که باید کیفیت زندگی کاری نیروی انسانی آن تأمین شود. اعضای هیئت علمی به دلیل سهم عمده‌شان در انجام آموزش، تحقیق و تولید علم و اثرگذاری نتایج فعالیت آنها در سواد دانشجویان، موقعیت دانشگاه و ارزیابی و رتبه‌بندی علمی دانشگاه محل خدمت از متولیان اصلی دانشگاه محسوب می‌شوند که باید در جهت حفظ و تأمین محیط دانشگاهی متناسب با این سرمایه‌های فکری برنامه‌ریزی نمود (آن، یام و روجیرو^۲، ۲۰۱۱). از این بحث کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی قابل توجه است. در مقوله مشخصه‌های کیفیت زندگی کاری و در انطباق آن با عکس‌العمل‌های فردی کارکنان، موارد اساسی زیر شایان مطالعه است (وینر، تیلور، ساروس و تروبل^۳، ۲۰۰۰):

۱- پرداخت کافی و مناسب: با توجه به سایر پرداخت‌های جبرانی برای حفظ استاندارد زندگی کاری قابل قبول، مخصوصاً در مقایسه با سایر کارها، چه مقدار پرداخت و مزایا کفایت می‌کند؟ ۲- محیط ایمن و سالم: محیط فیزیکی و روحی کار چیست؟ آیا شرایط کاری به‌طور ناروایی خطرآفرین است؟ چه شرایط روحی و جسمی بر سلامتی، راحتی و فساد اداری کارکنان در حین انجام کارشان موثر است؟ ۳- گسترش ظرفیت‌های انسانی: کارها تا چه حد ساده و تجزیه شده‌اند و کنترل‌ها چقدر سخت‌گیرانه است؟ کار تا چه حد کارکنان را قادر می‌کند که مهارت و دانش خود را بهبود بخشیده از آنها استفاده کنند و کاری را انجام دهند که برایشان معنی‌دار و مهم باشد. ۴- رشد و امنیت: انجام وظایف محوله تا چه حد در حفظ رشد ظرفیت اشخاص موثر است؟ چگونه

1. Bowling
2. An, Yom and Ruggiero
3. Winter, Taylor Sarros and Trouble

می‌توان دانش و مهارت تازه برای انجام وظایفی که بعداً به کارکنان واگذار می‌شود به دست آورد؟ چه امکاناتی برای افزایش کارایی و بهره‌وری در جهت و برای پیشرفت فرد در مسیر سازمانی مربوط و به رسمیت شناختن وی با توجه به پیچیدگی ساختاری و تمرکز از طرف هم قطاران و سایر اعضا وجود دارد؟

امروزه بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به‌طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را نشان می‌دهند (چروس^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). تحقیقات نشان می‌دهد رضایت از شرایط کاری، منتج از کیفیت شرایط کاری می‌باشد که این امر باعث کار زیاد در افراد می‌شود. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (سیرگی^۲، ۲۰۰۱). دانا و گریفین^۳ معتقدند که کیفیت زندگی کاری به‌مثابه هر می است که مفاهیم آن را شامل رضایت از زندگی (در راس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط آن) و نیز رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود (روس‌میلر^۴، ۱۹۹۲). یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان بخصوص، و بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. با توجه به موارد مذکور می‌توان اینگونه عنوان کرد که «کیفیت زندگی کاری» یعنی امکان ارضای بیشتر نیازهای شخصی

-
1. Cherose
 2. Sirgy
 3. Griffin
 4. Rossmiller

کارکنان، وجود امنیت برای افراد به نحوی که آنها بتوانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن بنمایند و مقبول دیگران واقع شوند و در نهایت برای افزایش مهارت و دانش خود فرصت داشته باشند (رودکی، ۱۳۸۷).

اما کیفیت زندگی کاری گاه در بین برخی از کارکنان، عملکرد را از حالت رقابتی و بهینه خارج می‌کند و جنبه پرکار بودن و تعهد به کار جای خود را به اعتیاد به کار^۱ می‌دهد (بورک^۲، ۱۹۹۹). اعتیاد به کار با پر کار بودن متفاوت است. افراد پر کار، کار را به عنوان امری واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضاکننده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به عنوان چیز امنی در نظر می‌گیرند که به آن خو گرفته‌اند و نیاز فراوانی به آن دارند (شیمازو و اسچوفلی^۳، ۲۰۰۹). افراد پر کار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدوده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به‌طور مناسب در کنار خانواده و دوستان حضور یابند ولی کار برای معتادان به کار بالاترین اهمیت را در فهرست امور زندگی دارد و به خاطر الزامات کار نمی‌توانند زمان کافی به خانواده و دوستان اختصاص دهند. از نظر فیزیولوژیکی نیز معتادان به کار در مواجهه با ضرورت‌ها و موقعیت‌های سخت شغلی، ترشح اعتیادآور آدرنالین را تجربه می‌کنند ولی افراد کوشا و پر کار چنین حالتی ندارند (ایوان و روبین^۴، ۲۰۰۶). همچنین افراد کوشا و پرکار می‌توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند ولی معتادان به کار نمی‌توانند دست از کار بکشند. آنها حتی در اثنای انجام کار دیگر، باز هم فکرشان مشغول کار سازمانی خود است (بورک، ۲۰۰۰). ذهن این افراد مدام درگیر مسایل و مشکلات کاری است به زعم کرینگتون^۵ (۱۹۸۰) یعنی نیاز وسواس گونه و بی‌امانی نسبت به کار دارند. اولین بار

-
1. Workaholism
 2. Burke
 3. Shimazu and Schaufeli
 4. Evan and Robyn
 5. Cherrington

واژه معتاد به کار به وسیله اوتس^۱ (۱۹۷۱) بکار گرفته شد. در نظر وی معتادان به کار افرادی هستند که نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقش‌های اجتماعی آنها به وجود آورد؛ چرا که تعهد غیرمعقولی به کار بیش از حد دارند و زمان بسیار زیادی را به‌طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند.

اسپنس و رابینز^۲ (۱۹۹۲) نخستین تعریف آکادمیک و عملی از واژه اعتیاد به کار را ارائه کردند. از دیدگاه آنها، اعتیاد به کار از یک مجموعه نگرش‌ها و برداشت‌های افراد نشأت گرفته است. آنها معتاد به کار را به شخصی قلمداد می‌کنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق‌العاده‌ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد. اسنیر و هارپاز^۳ (۲۰۰۶) اعتیاد به کار را به عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار باشد، تعریف کرده است. مک میلان^۴ و همکاران (۲۰۰۱) نیز اعتیاد به کار را این‌گونه تعریف می‌کنند که مقاومت فردی در رها کردن خود از کاری که همه وقت، نسبت به آن درگیر است. با توجه به نوع شناسی اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، اعتیاد به کار بر اساس میزان و درجه؛ با سه مؤلفه عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار مشخص می‌شود.

در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند (هس^۵، ۱۹۹۱). در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می‌شوند ولی از کارشان لذت نمی‌برند و کشش افراطی به کار ندارند (بورک، ۲۰۰۱). اسکات^۶ و همکارانش (۱۹۹۷) نیز سه الگوی اعتیاد به کار کشش افراطی (وسواسی)، کمال‌گرایی و توفیق‌طلبی را شناسایی کردند. در نظر آنها معتادان به

-
1. Oats
 2. Spence and Robbins
 3. Harpaz
 4. Mc Millan
 5. Haas
 6. Scott

کار؛ وسواسی بوده، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال‌گرا بوده، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخشی پیدا می‌کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. لذا می‌توان نتیجه گرفت 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 (اندرسون، اورسین و اریکسن^۱، ۲۰۰۷). همچنین برخی از تحقیقات رابطه غیرمستقیم میان اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و سلامت روانی کارکنان را تأیید کرده‌اند (اسچوفیلا^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

مطالعه جدیدی که توسط محققان دانشگاه مریلند^۳ آمریکا انجام شده، نشان می‌دهد که کار زیاد، زندگی خانوادگی را تحلیل می‌برد. این تحقیق که نتایج آن در سال ۲۰۰۸ در مجله روان‌شناسی کاربردی^۴ به چاپ رسیده است نشان داد که ساعت کاری زیاد باعث تداخل کار و زندگی خانوادگی می‌شود که این مسئله، خود افسردگی و سایر مشکلات ناشی از استرس را به دنبال دارد. کار زیاد، حتی در مواردی باعث مرگ افراد هم شده است (اسچوفیلی، تریس و وانرن^۵، ۲۰۰۸).

تحقیقات زیادی در زمینه اعتیاد به کار صورت گرفته است که نتایج آنها نشان می‌دهد که افرادی که دچار اعتیاد به کار می‌شوند به جای آنکه نتیجه‌گرا شوند بیشتر وظیفه‌گرا می‌گردند (رابینسون، فلاورز و کارول^۶، ۲۰۰۱). به عبارتی دیگر، افراد معتاد به کار بیشتر به فرآیند انجام کار توجه دارند تا این که به خروجی‌های کار خود معطوف

-
1. Andreassen, Ursin and Eriksen
 2. Schaufelia
 3. Mariland
 4. Psychology of Applied Journal
 5. Schaufeli, Taris and van Rhenen
 6. Robinson, Flowers and Carrol

شوند (مک کنزی^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). لذا حالت افراطی کار کردن، دارای عواقب جبران‌ناپذیری برای فرد بوده و باعث تحلیل رفتگی در مسیر شغلی بلندمدت وی می‌شود. سلیمانی (۱۳۹۲) در بررسی تحت عنوان «ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی در آینه پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار» نشان داد که اعضای پاسخگو وضعیت کیفیت زندگی کاری خود را در ابعاد رضایت شغلی، توسعه علمی و بهسازی حرفه‌ای، شرکت در اجتماعات علمی نامطلوب و پایین و در دو بعد آزادی علمی و اخلاق حرفه‌ای در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند. در بررسی دیگر تحت عنوان «بررسی اثر اعتیاد به کار در رفتار شهروندی سازمانی»، احمدی و همکاران (۱۳۹۱) به نتیجه افزایش اعتیاد به کار در رفتار شهروندی سازمانی نائل شده‌اند. احمدی و همکاران در پژوهشی تحت عنوان «نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار» نشان دادند که فشارها و خواسته‌های نامحدود سازمانی افراد را مجبور می‌کند که مداوم در حال کار کردن باشند، در نتیجه احتمال شکل‌گیری اعتیاد به کار در آنها افزایش می‌یابد به‌ویژه در مشاغلی که انرژی ذهنی بیشتری در آنها بکار می‌رود (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹). قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷) در مقاله خود به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و اعتیاد به کار رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. تاریز، ورهون و شافلی^۲ (۲۰۰۵) با تحقیقاتی که بر روی کارکنان اعتیاد به کار انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی منفی بین اعتیاد به کار و روابط خانوادگی برقرار است. درحالی‌که رابطه‌ی مثبتی بین اعتیاد به کار و افزایش حقوق وجود دارد. وستمن^۳ (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبتی بین وجود مشکلات در زندگی با اعتیاد به کار وجود دارد. لذا با عنایت به موارد ذکرشده، محقق قصد بر

1 MacKenzie

2. Taris, Verhoeven and Schaufeli

3. Westman

آن دارد که رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اعتیاد به کار را در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی قرار دهند.

روش

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان می باشد که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با نمونه گیری تصادفی مرحله ای ۳۵۰ نفر به دست آمد.

ابزار اندازه گیری: جهت بررسی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس ۸ مؤلفه مدل والتون^۱ شامل ۲۷ سؤال در ابعاد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت های انسانی) که به صورت چندگزینه ای لیکرت طراحی گردیده بود استفاده شد. پایایی ابزار بوسیله آزمون ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۴) محاسبه شد. برای اعتیاد به کار از پرسشنامه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) که دارای سه بعد (عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار) و مبتنی بر ۲۰ سؤال بود استفاده گردید که بوسیله ضریب آلفای کرونباخ پایایی آن (۰/۸۹) گزارش شد. در تحلیل نتایج آماری از نرم افزار لیزرل و تحلیل معادلات ساختاری^۲ استفاده شد.

یافته ها

پس از انجام آزمون کولموگروف اسمیرنوف مطابق جدول ۱ و تأیید نرمالیتت توزیع ها، آزمون فرضیه های تحقیق در راستای بررسی رابطه بین متغیرها ارائه می شود. جدول ۱ نشان می دهد که مقادیر Z از نظر آماری در سطح آلفای پنج صدم معنی دار نمی باشد

1. Walton
2. Lisrel

($p > 0/05$) و بیانگر توزیع نرمال می‌باشد. همانطور که داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد بین متغیر مستقل یا کیفیت زندگی کاری و نیز متغیر وابسته اعتیاد به کار رابطه مستقیم و معنی‌داری در سطح ۰/۹۹ و ۰/۹۵ وجود دارد، بطوریکه با افزایش یا کاهش هر یک از آنها میزان متغیر دیگر نیز افزوده و یا کاسته می‌شود.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

متغیرها	آماره آزمون	P – value
کیفیت زندگی کاری	۱/۲	۰/۰۹
اعتیاد به کار	۱/۴۳	۰/۰۷

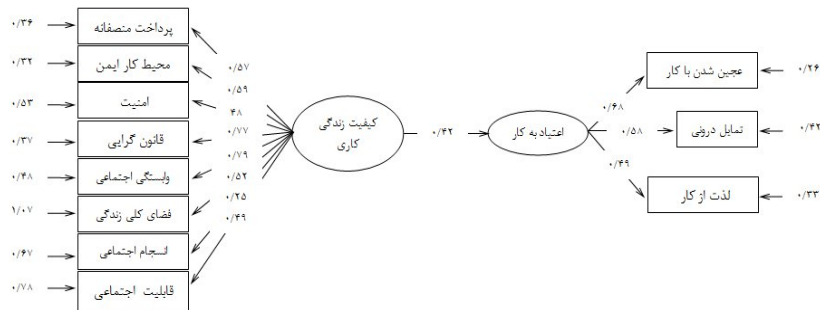
جدول ۲. نتایج ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. کیفیت زندگی کاری										
۲. پرداخت مکنفی	۰/۳۸ ^{**}									
۳. محیط کار ایمن	۰/۳۷ ^{**}	۰/۳۳ ^{**}								
۴. امنیت	۰/۱۶ ^{**}	۰/۲۴ ^{**}	۰/۱۳ [*]							
۵. قانون گرایی	۰/۱۸ [*]	۰/۱۹ [*]	۰/۲۳ ^{**}	۰/۲۷ ^{**}						
۶. وابستگی اجتماعی	۰/۴۹ [*]	۰/۲۱ [*]	۰/۲۴ [*]	۰/۱۷ [*]	۰/۲۱ [*]					
۷. فضای کلی زندگی	۰/۳۴ [*]	۰/۳۲ [*]	۰/۱۷ [*]	۰/۳۵ [*]	۰/۳۷ [*]	۰/۱۹ [*]				
۸. انسجام اجتماعی	۰/۲۷ [*]	۰/۳۹ [*]	۰/۲۲ [*]	۰/۳۸ [*]	۰/۲۷ [*]	۰/۴۱ [*]	۰/۳۳ [*]			
۹. توسعه قابلیت‌های اجتماعی	۰/۲۵ [*]	۰/۳۸ [*]	۰/۳۱ [*]	۰/۲۱ [*]	۰/۴۲ [*]	۰/۳۶ [*]	۰/۲۸ [*]	۰/۱۹ [*]		
۱۰. اعتیاد به کار	۰/۲۸ [*]	۰/۱۷ [*]	۰/۱۹ [*]	۰/۱۸ [*]	۰/۲۸ [*]	۰/۲۶ [*]	۰/۳۱ [*]	۰/۳۳ [*]	۰/۲۷ [*]	۱

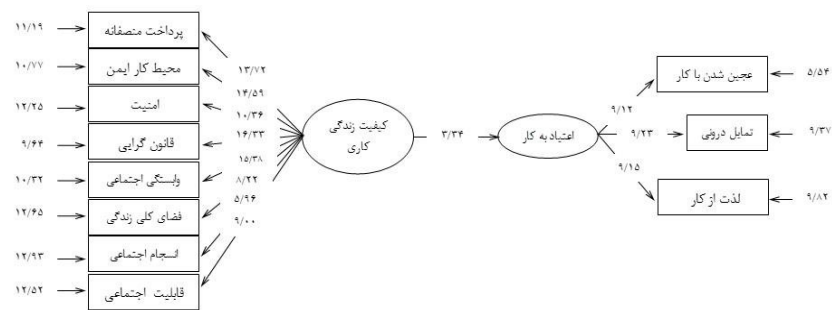
بررسی مدل ساختاری متغیرهای تحقیق

در تحقیق حاضر دو نوع نمودار ارائه می‌شود. نمودار اول حاوی ضرایب تحلیل مسیر و نمودار دوم حالت معناداری مدل را نشان می‌دهد. همان‌گونه در الگوی تابع ساختاری در نمودار ۱ مشاهده می‌شود مدل در وضعیت مناسبی است بطوریکه کیفیت زندگی کاری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اعتیاد به کار با ضریب $\beta = 0/42$ می‌باشد.

ضریب $\beta=0/29$ بیانگر اثر مثبت، مستقیم و معنادار عجین شدن با کار در ارتباط با کیفیت زندگی کاری است. به عبارتی کیفیت زندگی کاری بر اعتیاد به کار از نوع عجین شدن با کار تأثیر می‌گذارد و باعث ارتقا آن می‌شود. در مدل ساختاری معنی‌داری بر اساس ضریب مسیر (t-value)، چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0/05$ معنی‌دار است و اگر مقدار t بیش از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح $p < 0/01$ می‌باشد. طبق اطلاعات حاصله در نمودار ۲، چون مقادیر t در دامنه مجاز قرار دارد و از این رو مدل معنادار است.



نمودار ۱. مدل ساختاری متغیرهای پژوهش بر اساس ضرایب مسیر



نمودار ۲. مدل ساختاری بر اساس ضرایب t

با تحلیل نتایج به دست آمده، برازش مدل آماری تحقیق با شاخص‌های جدول ۳ بررسی شد که نشان می‌دهد تحلیل‌ها به برازش کامل نزدیک است. نتایج حاصل در

جدول ۳، حاکی از آن است که در نمونه مورد مطالعه، شاخص‌های برازش مدل نهایی وضعیت تأیید هستند. با توجه به نتایج شاخص‌ها هر چه مقدار RMSEA از ۰/۰۵ کوچکتر باشد مدل خوب و از ۰/۰۸ کوچکتر باشد مستدل است. سایر شاخص‌ها نیز با مقایسه مقادیر به دست آمده و مقادیر مجاز که در جدول ۳ ذکر شده‌اند در حد خوب و مناسب می‌باشند. از این رو مدل پیشنهادی در وضعیت مطلوب و مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

Index	Abr.	< = >	Percent
Chi-Squared test	X ²		۱۸۲/۸۵
Degree of Freedom	df		۹۳
Good Fit Index	GFI	≥0.90	۰/۹۳
Adjusted GFI	AGFI	≥0.90	۰/۹۲
Root mean square error of approximation	RMSEA	≤0.05	۰/۰۵
Normed Fit index	NFI	≥0.90	۰/۹۲
Non- Normed fit index	NNFI	≥0.90	۰/۹۰
Relative Fit Index	RFI	≥0.90	۰/۹۱
Incremental Fit Index	IFI	≥0.90	۰/۹۰
Comparative Fit index	CFI	≥0.90	۰/۹۳

بحث و نتیجه‌گیری

این بررسی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه با ارائه مدل معادلات ساختاری انجام شد که مدل پیشنهادی با مقایسه شاخص‌های برازندگی در وضعیت خوب و تأیید قرار گرفت. در واقع می‌توان بیان داشت زندگی کاری خوشایند، دلبستگی اجتماعی و ارزشی کار اعضاء هیئت‌علمی موجب بروز اعتیاد عجین شدن با کار در برخی از آنها شده است. نتایج به دست آمده تحقیقات مندرج در پژوهش‌های دیگر نظیر احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، قلیپور و همکاران (۱۳۸۷)، اسنیر و هارپاز (۲۰۰۴)، مک میلان و همکاران (۲۰۰۱)، اسکات و همکارانش (۱۹۹۷)، تاریز، ورهون و شافلی (۲۰۰۵) و وستمن (۲۰۰۵) نیز همراستا و هم

جهت با یافته بررسی حاضر می‌باشند. در بررسی مدل تحلیل ارتباط ممکن میان کیفیت زندگی کاری و اعتیاد به کار؛ کیفیت زندگی کاری شامل موارد تغییر نظام پرداخت، ایجاد محیط کار ایمن، تأمین امنیت، تاکید بر قانون، وابستگی اجتماعی، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های اجتماعی است، درحالی‌که اعتیاد به کار اعتیادی است که برای شخص می‌تواند لذت‌بخش یا خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد. عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند که در دسته اختلال‌های وسواس گونه قرار می‌گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، دنیا بر سرشان خراب خواهد شد. تحلیل نتایج تحقیق حاضر مبتنی بر مبانی نظری بر این امر اشاره می‌کند که کیفیت زندگی کاری می‌تواند زمینه لازم را برای کار با بهره‌وری بالا فراهم آورد و موجب رضایتمندی کارکنان که در این تحقیق اعضای هیئت‌علمی می‌باشند بشود و از سوی دیگر دانشجویان که از نتایج این کار و فعالیت بهره‌مند می‌شوند نیز راضی باشند، اما در همین شرایط گاه در مورد برخی افراد رویکرد منفی شروع به خودنمایی می‌کند و مسئله کار متعهدانه و غنای کار حالت افراطی به خود می‌گیرد به طوری که اثرات روانی وسواس گونه‌ای با عنوان اعتیاد به کار ایجاد می‌شود که این امر به دلیل اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار کیفیت زندگی کاری بر اعتیاد به کار با ضریب $\beta = 0.42$ در مدل قابل تبیین است و این زمانی است که آستانه حد تعادل رعایت نشود.. برای مقابله با این حالت دو راه وجود دارد، راه اول عدم تقویت کیفیت زندگی کاری است که این راه، اقدام ساده‌لوحانه‌ای است زیرا که بخش اعظم رضایت ایجادشده نادیده گرفته می‌شود و فدای اعتیاد به کار که حجم کمی از افراد را در بر می‌گیرد می‌شود و این راه به هیچ‌وجه علمی و منطقی نیست و توصیه نمی‌شود؛ اما راه دوم، پیشگیری از اعتیاد و حفظ حالت متعادل کمیت کار متناسب با کیفیت ایجاد شده است. برای این منظور توجیه و روشنگری اعضای هیئت‌علمی مبنی بر میزان کار و هدف از کار علمی است. همچنین پیشنهاد می‌شود که فرهنگ‌سازی با تاکید بر اصل «خیر الامور اوساطها» در بین همکاران علمی انجام گردد و روشن شود که افراط در کار اثرات روانی، فیزیکی، خانوادگی و اجتماعی جبران‌ناپذیری را می‌تواند بر جای گذارد و سلامت جسمانی، شادی، روابط بین

فردی و روحیه اجتماعی بودن آنها را مختل می‌کند. توصیه به اعضای هیئت‌علمی که برنامه‌ریزی در جهت لذت بردن از سایر فعالیت‌های فرهنگی، تفریحی، اجتماعی، مذهبی را در زندگی خود به جز کار و شغل اصلی داشته باشند.

منابع

- قلی پور، آرین، نرگسیان، عباس و طهماسبی، رضا (۱۳۸۷). اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۱، تهران.
- رودکی، مهدی (۱۳۸۷). تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب: پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت سیستم و بهره‌وری.
- سلیمانی، نادر (۱۳۹۲). ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضاء هیئت‌علمی در آیین پژوهش، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۱۵.
- احمدی، علی‌اکبر، سلام زاده، یاشار، دارائی، محمد رضا و بوالوردی، عباس (۱۳۹۱). بررسی اثر اعتیاد به کار در رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت تأمین قطعات ایران خودرو)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول شماره ۲ پاییز.
- An, J. Y., Yom, Y. H., & Ruggiero, J. S. (2011). Organizational culture, quality of work life, and organizational effectiveness in Korean University Hospitals. *Journal of Trans-cultural Nursing*, 22, 22-30.
- Andreassen, C.S., Ursin, H., & Eriksen H.R. (2007). The relationship between strong motivation to work (workaholism) and health. *Psychology and Health*, 22: 615-629.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis* 7(4):352-64.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1):1-16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 30: 637-645.
- Cherrington, D.J. (1980). *The Work Ethic, American Management Association*. New York: NY.
- Bowling A. (1995). The concept of Quality of life in Relation to Helth, *Medicina Nei secoli, Bulletin of the world Health organization*, 82(3):633-645.
- Evan J. Douglas, Robyn J. Morris (2006). Workaholic, or just hard worker?, *International Journal of Career Development*. 11(5):394-417.
- Haas, R (1991). Strategies to cope with a cultural phenomenon – workaholism, *Supervisory Management*. 36:4.
- Hsu, M. Y., & Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, 54: 120-131.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., and Marsh, N.V. (2002). A multifaceted study of Spence and Robbins' (1992) workaholism

- battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3):357-68.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R., (2005). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance. *Journal of Marketing*, 57:70-80.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction, World*. New York: NY.
- Robinson, B.E., Flowers, C., & Carrol, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8:165-175.
- Rossmiller, R. A. The secondary school principal teachers' Quality of Life, *Educational Management and Administration*, 20:132-146.
- Snir, R and Harpaz, I, (2006). The work holism phenomenon: a crossnational perspective *Career Development International*, 11(5):22-28.
- Spence, J.T. and Robbins, A.S.(1992). Workaholism definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1):160-178.
- Shimazu, A. Schaufeli, W.B .(2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Ind Health*, 47(5):495-502
- Schaufeli, W.; Taris, T. and van Rhenen, W.(2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a kind or Three different kinds of Employee wellbeing?, *Applied Psychology: An International Review*, 57(2):173-203
- Taris, T.W., schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and Work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54:37-60.
- Westman, M.(2005). Cross cultural differences in crossover research. In S.A.Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective*. Series in applied psychology (pp:241-260). Mahwah, NJ: Lawrence.
- Winter, R., Taylor, T. and Sarros, J., Trouble at Mill(2000). Quality of Academic work life issues within a comprehensive Australian University, *Studies in Higher Education*, 25 (3):279-294.