

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۱/۲۵

تاریخ تصویب مقاله: ۹۳/۱۲/۱۵

تبیین رابطه اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی کهنوج

فرامرز سابقی*، اسحاق رئیسی آهوان**

چکیده

معلمان زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند و می‌توانند نوعی اعتیاد به کار پیدا کنند که این مسئله می‌تواند پیامدهای مثبت و منفی برای آنان و سازمانشان به دنبال داشته باشد که یکی از پیامدهای آن رضایت یا عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری آنان است. هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی بود. مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۲۸۵ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهر کهنوج از طریق دو پرسشنامه اعتیاد به کار (اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲) و کیفیت زندگی کاری (درگاهی، ۱۳۸۷) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار spss17 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد معلمان از نظر کیفیت زندگی کاری و اعتیاد به کار در سطح بالاتری از متوسط قرار داشتند؛ بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت و مؤلفه‌های اعتیاد به کار (تمایل درونی

framarz.persian@gmail.com

* عضو هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان
** کارشناس ارشد دبیر آموزش و پرورش منطقه کهنوج

به کار، عجزین شدن در کار و لذت بردن از کار) توان پیش‌بینی رضایت از کیفیت زندگی کاری را دارند. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت چنانچه معلمان با کار خود خوی بیشتری بگیرند، تمایل درونی بیشتری به کارشان داشته باشند و لذت بیشتری از کارشان ببرند احساس رضایت بیشتری از کیفیت زندگی کاریشان خواهند داشت.

واژه‌های کلیدی: اعتیاد به کار، کیفیت زندگی کاری، معلمان ابتدایی، کهنوج.

مقدمه

شرایط کاری در سازمان‌های امروز به گونه‌ای است که موجب می‌شود بسیاری از افراد بخش قابل توجهی از زندگی و اوقات خود را به کار اختصاص دهند. نگرانی و دغدغه فکری کارکنان درباره زندگی کاری و اشتغال آنان در طی ساعات طولانی، زمینه‌های پیوند همیشگی آنان را با فضای کاری فراهم می‌آورد، به نحوی که تداوم این شرایط می‌تواند باعث ایجاد پیامدهای مثبت و منفی شود. از این رو، اخیراً پژوهش‌هایی در زمینه پرداختن بیش از حد افراد به کار صورت گرفته که از آن با عنوان پدیده اعتیاد به کار نام برده می‌شود (احمدی و دیگران، ۱۳۸۹). معلمان زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند و می‌توانند نوعی اعتیاد به کار پیدا کنند که این مسئله می‌تواند پیامدهای مثبت و منفی برای آنان و سازمانشان به دنبال داشته باشد که یکی از پیامدهای آن می‌تواند رضایت یا عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری باشد که مطالعه حاضر به دنبال بررسی همین موضوع است.

با وجود کاربرد گسترده واژه اعتیاد به کار^۱ هنوز اتفاق نظر روی معنی و ابعاد آن وجود ندارد (استنایر و هارپاز^۲، ۲۰۰۴). اولین بار واژه معتاد به کار^۳ به وسیله اوتس^۴ (۱۹۷۱) به کار

1. Workaholism

2. Snir & Harpaz

3. Workaholic

4. Oates

برده 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 به طور دلخواه و درونی به فعالیتهای کاری اختصاص می‌دهند (اوتس، ۱۹۷۱)، اما اولین تعریف آکادمیک و علمی از واژه اعتیاد به کار را اسپنس و رابینز مطرح کردند. از دید آنها اعتیاد به کار از یک سری از نگرش‌ها و برداشتهای افراد نشأت گرفته است. آنها فرد معتاد به کار را شخصی قلمداد می‌کنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق العاده‌ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد. در مقابل، اسکات و دیگران چنین بیان می‌دارند که اعتیاد به کار نمی‌تواند نوعی نگرش باشد؛ بلکه یک الگوی رفتاری است. این بدین معناست که فرد زمان زیادی را برای فعالیتهای کاری خود اختصاص می‌دهد، حتی در زمانی که در محل کار نیست، حتی خارج از سازمان نیز پیوسته به کار فکر می‌کند (بورک^۱، ۲۰۰۲). رابینسون (۲۰۰۴) اعتیاد به کار را به‌عنوان یک بی‌نظمی و سواس گونه، که بواسطه نیازهای خودساخته بروز می‌کند، یا یک عدم توانایی در کنترل کردن عاداتهای کاری و یا یک افراط در کار می‌داند و اسنایر و هارپاز (۲۰۰۴) اعتیاد به کار را به‌عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیتهای فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار باشد، تعریف می‌کنند؛ بنابراین، با توجه به تعاریف قبلی می‌توان پذیرفت که اعتیاد به کار؛ یعنی درگیری شناختی مداوم نسبت به کار و وظیفه محوله نه تنها در محیط کار، بلکه حتی در اوقات فراغت که ممکن است خطرات جدی جسمانی، روحی و اجتماعی را به دنبال داشته باشد.

کاربردی‌ترین مدل برای بررسی اعتیاد به کار مدل اسپنس و رابینز است. از دید آنان سه جنبه اعتیاد به کار عبارتند از: ۱) عجین شدن در کار^۲: افراد معتاد به کار، شغل خود را جذاب،

^۱. Burke

^۲. Work Involvement

چالش برانگیز، متنوع و خلاقیت مدار می‌دانند و بسیار به مشارکت در تصمیم‌های مرتبط با شغل و پذیرش مسئولیت‌های کاری جدید گرایش دارند و در نتیجه با شغل و کار خود خو گرفته‌اند. (۲) تمایل درونی به کار^۱: افراد معتاد به کار، اغلب به فعالیت‌های کاری که انجام می‌دهند، فکر می‌کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کارشان دارند که نمی‌توانند آن را متوقف و حتی کنترل کنند. در واقع، این افراد در خارج از محل کار نیز به کار فکر می‌کنند و وقتی مشغول به کار نیستند، احساس گناه می‌کنند. (۳) لذت بردن از کار^۲: افراد مذکور از انجام کار لذت می‌برند و احساس مثبتی دارند که همین امر موجب درگیر شدن هر چه بیشتر آنان با کار می‌شود (عنایتی، شکاری، طهماسبی، غفاری و شبانی، ۱۳۹۱).

متغیر دیگر مطالعه حاضر کیفیت زندگی کاری^۳ است. کیفیت زندگی کاری که به‌عنوان یکی از رویکردهای بهبود عملکرد و از جمله عناصر مهم و کلیدی فرهنگ تعالی به شمار می‌رود، رویکردی است که موجب همسویی کارکنان و سازمان می‌شود و عبارتست از تصویر ذهنی، درک یا برداشت کارکنان سازمان‌ها از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار. کیفیت زندگی کاری یک ساختار چند بُعدی است که شامل مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پاداش است که به‌عنوان شرط و پیش‌زمینه اساسی برای توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز سیستم مراقبت بهداشتی شناخته شده است (سراجی و درگاهی، ۲۰۰۶). رسالت کیفیت زندگی کاری ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان بوده (فدریکو، ۲۰۰۳) و بررسی آن باعث

¹ . Feelings of Being Driven to Work

² . Work Enjoyment

³ . Quality of Work Life

نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به کار و سازمانشان شده، بهره‌وری و انگیزش درونی و اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهد (خاقانی‌زاده، عبادی، سیرتی‌نیر و رحمانی، ۱۳۸۷).

نظر به اهمیت و نقش نیروی انسانی در تحقق اهداف سازمانی، مطالعه رفتار کارکنان در سازمان ضروری می‌نماید که یکی از مهمترین متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار کارکنان کیفیت زندگی کاری آنان است. عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر روحیه و روحیه نیز تأثیر مستقیمی بر ترک سازمان دارد، به همین دلیل بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان و نقش آن در روحیه آنان از اهمیت بالایی برخوردار است. کیفیت زندگی کاری معلمان می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله اعتیاد به کار باشد. نتایج این پژوهش می‌تواند مسئولین آموزش و پرورش را یاری دهد تا با مفاهیم اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری بهتر آشنا شده و آنها را ترغیب کنند تا بودجه و امکانات بیشتری جهت ایجاد تغییرات مطلوب در محیط کاری اختصاص دهند تا شرایط بهتر و زمینه مناسبتری را برای فعالیت معلمان فراهم نمایند. با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت پرداختن به اینگونه مباحث و کمبود اطلاعات و تحقیقات و وجود ابهامات و سؤالات و علاقه‌مندی محقق، این مطالعه با اهداف بررسی وضعیت اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری، بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری و نهایتاً پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس مؤلفه‌های اعتیاد به کار در معلمان ابتدایی شهر کهنوج انجام گرفت.

سؤالات تحقیق

- ۱- وضعیت معلمان در متغیرهای اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری چگونه است؟
- ۲- چه رابطه‌ای بین اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری معلمان وجود دارد؟
- ۳- آیا اعتیاد به کار توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان را دارد؟

مواد و روش

پژوهش حاضر، به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و از شاخه پژوهش‌های میدانی است. جامعه آماری آن کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر کهنوج بوده که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۰۰ معلم در اردیبهشت ماه ۹۳ به شیوه تصادفی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه زیر استفاده گردید:

الف) پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رایینز (۱۹۹۲): این پرسشنامه سه بُعد اعتیاد به کار را در قالب ۲۰ گویه به این شرح بررسی می‌کند: ۱- عجین شدن در کار (۶ گویه)، ۲- تمایل درونی به کار (۷ گویه)، ۳- لذت بردن از کار (۷ گویه).

ب) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری درگاهی، قریب و گودرزی (۱۳۸۶): این پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را در قالب ۳۰ مؤلفه بررسی می‌کند. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده بود.

برای تعیین روایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه در اختیار تنی چند از اساتید دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان قرار گرفت و به تأیید آنها رسید و بدین ترتیب، اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد. برای تعیین پایایی آن، از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن بدین شرح بود: اعتیاد به کار (۰/۷۸) و کیفیت زندگی کاری (۰/۸۳). ضرایب بدست آمده نشان دهنده آن است که پرسشنامه از اعتبار خوبی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از ضرایب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار spss17 استفاده شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۳۰۰ معلم از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند که تعداد ۱۵ پرسشنامه به علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد و ۲۸۵ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. وضعیت دموگرافیکی معلمان

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	زیر ۵	۳۴/۷۳
	مرد	۵ تا ۱۲	۲۷/۳۷
	متاهل	۱۳ تا ۲۰	۲۵/۶۱
	مجرد	بالای ۲۰	۱۲/۲۹
		سنوات	۶۵/۲۶
		خدمت (به سال)	۳۴/۷۴
			۷۸/۲۵
			۲۱/۷۵

برای بررسی وضعیت معلمان در متغیرهای اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری از میانگین و انحراف معیار استفاده شد که یافته‌ها نشان داد، میانگین‌های اعتیاد به کار (و مؤلفه‌های سه گانه آن) و کیفیت زندگی کاری معلمان بالاتر از میانگین نظری یعنی ۳ قرار دارد که به این معناست معلمان تا حدود زیادی نسبت به کارشان اعتیاد پیدا کرده‌اند و همچنین تا حدود زیادی از کیفیت زندگی کاریشان راضی و خشنود هستند (جدول ۲).

جدول ۲. وضعیت توصیفی متغیرهای اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری معلمان

متغیر	حداقل میانگین	حداکثر میانگین	میانگین (از ۵)	انحراف معیار
تمایل درونی به کار	۲/۲۹	۴/۵۷	۳/۶۳	۰/۵۸۹
عجین شدن در کار	۱/۳۳	۵	۳/۶۶	۰/۶۳۵
لذت بردن از کار	۱/۷۱	۵	۳/۷۱	۰/۷۶۱
اعتیاد به کار	۲/۷۵	۴/۴۸	۳/۶۷	۰/۳۸۵
کیفیت زندگی کاری	۳	۴/۸۳	۳/۹۵	۰/۵۱۵

برای بررسی رابطه اعتیاد به کار با کیفیت زندگی معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌ها نشان داد بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین اعتیاد به کار (و مؤلفه‌های سه گانه آن) با کیفیت زندگی کاری معلمان

متغیر	کیفیت زندگی کاری
تمایل درونی به کار	۰/۵۴۵
عجین شدن در کار	۰/۴۲۸
لذت بردن از کار	۰/۵۸۲
اعتیاد به کار	۰/۸۹۶

*تمام ضرایب در سطح $P < 0/01$ معنادار است.

برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس مؤلفه‌های اعتیاد به کار از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. بر اساس یافته‌ها مؤلفه‌های اعتیاد به کار (تمایل درونی به کار، عجین شدن در کار و لذت بردن از کار) توان پیش‌بینی رضایت از کیفیت زندگی کاری را دارند و این عوامل ۸۰/۷ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کنند (جدول ۴).

جدول ۴. خلاصه تحلیل رگرسیون پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس مؤلفه‌های اعتیاد به کار

شاخص آماری	R	R ²	F	B	β	T
عجین شدن در کار			/۷۴	۰/۳۹	۰/۴۴۶	۱۶/۷۸
تمایل درونی به کار	۰/۸۹۹	۰/۸۰۷	۳۹۲	۰/۳۶۷	۰/۴۵۲	۱۶/۸
لذت بردن از کار				۰/۴۳۱	۰/۶۳۶	۲۳/۹۶

*همه ضرایب در سطح $P < 0/05$ معنی دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

در سازمان‌های آموزشی که بزرگترین بخش کارکنان را معلمان تشکیل می‌دهند، اهمیت جذب و ابقای کارکنان امری ضروری و حیاتی است. یافته‌های توصیفی این مطالعه نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان بالاتر از حد متوسط است که نیاز به پیگیری و بررسی برای بهبود

آن دارد. در این راستا، مدیران سازمانها باید محیط کاری را ایجاد کرده که نه تنها کارکنان جدید را جذب کرده؛ بلکه کارکنان فعلی را نگهدارد و از جابجایی آنان جلوگیری کند (زوینک^۱ و دیگران، ۲۰۱۳)؛ زیرا مطالعات نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری می‌تواند به افزایش رضایت شغلی، رضایت از کل زندگی و خوشحالی شخصی و خوب بودن ذهنی (سایگری، ایفراتی، سیگل و لی،^۲ ۲۰۰۱)، افزایش اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان، اثربخشی سازمانی (نگامبی^۳، ۲۰۰۰)، افزایش نگرش مثبت کارکنان، افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها، کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی (راسر و جاوینار^۴، ۲۰۰۳) منجر شود؛ بنابراین، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری اهمیت دوچندانی می‌یابد که از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر آن می‌توان به ساعات کاری، کمبود تسهیلات، ساعات تعطیلات ناکافی، شیوه‌های مدیریتی، نبود فرصت کافی برای پیشرفت، شرایط کاری نامساعد، کمبود پرسنل و سطح درآمد، جنسیت (غلامی، ۱۳۸۸) اشاره کرد.

همچنین بررسی پدیده اعتیاد به کار در معلمان نشان داد که آنها در این متغیر نیز در سطح بالاتری از حد متوسط قرار دارند. در معدود مطالعه انجام شده توسط عنایتی، شکاری، طهماسبی، غفاری و شبانی (۱۳۹۱) نیز مشخص شد که میانگین اعتیاد به کار مدیران و کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کاشمر بالاتر از حد متوسط قرار دارد. امروزه کار جزء جدایی ناپذیر زندگی انسانها به حساب می‌آید. همه روزه افراد، زمان زیادی از وقت خود را در سازمانها می‌گذرانند. فشارها و خواسته‌های نامحدود سازمانی، افراد را مجبور می‌کند که مدام در حال کارکردن باشند، در نتیجه احتمال شکل‌گیری اعتیاد به کار در آنها افزایش می‌یابد

¹ . Zwink

² . Sigry, Efraty, Siegel, & Lee

³ . Ngambi

⁴ . Rosser & Javinar

(احمدی، طهماسبی، باباشاهی و فتاحی، ۱۳۸۹) و معلمان به علت شغل مهم و حیاتی که دارند ناچارند درگیری شغلی بیشتری در محیط کاری خود داشته باشند و انعطاف‌پذیری، منظم بودن، پایبندی به رعایت اصول اخلاقی و به نوعی تعهد اخلاقی به وظایف کاری را از خود بروز دهند (مورداک^۱، ۲۰۰۴)؛ بنابراین، احتمال زیادی دارد که معلمان علاوه بر دریافت پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند.

یافته اصلی این مطالعه نشان داد که بین اعتیاد به کار (و سه مؤلفه آن) با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که به این معناست هر چه افراد تمایل درونی بیشتری به شغل خود داشته باشند، با کار خود بیشتر خو بگیرند و از کار خود لذت بیشتری ببرند، درگیری شغلی بیشتری را در محیط کاری خود خواهند داشت و چنین افرادی از شغل خود رضایت بیشتری خواهند داشت، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند، نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (کارسون، کارسون و بدیان^۲، ۱۹۹۵)، به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان متبوع خود، کار کنند (براون، ۱۹۹۶) و شغلشان با خیلی از هویت‌ها، علایق اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنها اهمیت بسیار دارد و در نتیجه نسبت به کارشان نوعی اعتیاد پیدا می‌کنند که به تبع آن احساس رضایت بیشتری از کیفیت زندگی کاریشان خواهند داشت. در مطالعات شعبانی بهار و تلخابی (۱۳۹۰)، شوفلی، تاریز و ون رنن^۳ (۲۰۰۸)، تاریز، شوفلی و ون رنن (۲۰۰۵) نیز مشخص شد که بین اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

هرچه فرد تمایل درونی بیشتری به کار خود داشته باشد؛ یعنی در همه حال به شغل و وظیفه خود فکر بکند و در محیط کار خود نیز همیشه مشغول انجام وظیفه باشد، بیشتر به سمت

^۱ . Mudrack

^۲ . Carson, Carson & Bedeian

^۳ . Schaufeli, Taris & Van Rhenen

وظیفه‌گرایی و نه نتیجه‌گرایی حرکت خواهند نمود؛ به عبارت دیگر، این افراد فرایندها را بیشتر از نتایج مورد تأکید قرار می‌دهند (خائف الهی، نرگسیان، و باباشاهی، ۱۳۹۱). در واقع رویکرد مثبت به اعتیاد به کار، ایجاد کننده میل درونی به انجام کار طی ساعات طولانی است (مک کنزی، پادساکوف و فیتز^۱، ۱۹۹۳) و افراد معتاد به کار، رضایت و خوشی خود را در کار جستجو می‌کنند و به تبع آن از کیفیت زندگی کاری خود احساس رضایت بیشتری خواهند داشت.

وقتی فردی با کار خود عجین می‌شود و شغل خود را جذاب، چالش برانگیز، متنوع و خلاقیت مدار می‌داند، درگیری شغلی بیشتری را تجربه خواهد نمود. درگیری بیشتر با کار توأم با وظیفه‌شناسی بیشتری در سازمان است و افراد به گونه‌ای دچار وسواس به کار شده‌اند، به نحوی که این افراد ساعات زیادی را به صورت داوطلبانه به فعالیت‌های سازمانی اختصاص می‌دهند (اسنایر و هارپاز، ۲۰۰۴). در واقع، عجین شدن با کار باعث ارتقاء درگیری شناختی افراد در کار و بهبود سطح سلامت روانی افراد در حوزه کار و شغل می‌شود، به نحوی که آنها را به انجام مشارکت‌های بیشتر در سازمان ترغیب می‌کند (بورک، ۲۰۰۴) و به تبع آن از کیفیت زندگی کاری خود احساس رضایت بیشتری خواهند داشت.

وقتی فرد لذت بیشتری از کار خود می‌برد، احساس مثبت‌تری نسبت به کیفیت زندگی کاری خود پیدا می‌کند و شکل‌گیری احساسات مثبت نسبت به کار که در افراد معتاد به کار تشدید می‌شود، آنها را به سوی مشارکت بیشتر سوق می‌دهد؛ یعنی افراد معتاد به کار به دلیل این که عاشق کارشان بوده و انجام کار برای آنها همراه با لذت است، در انجام وظایف خود، تلاش و همت خویش را دو چندان نموده و درگیری شغلی بیشتری خواهند داشت (خائف‌الهی، نرگسیان، باباشاهی، ۱۳۹۱)، در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای تصمیمات محیط کار خود مشارکت

¹. MacKenzie, Podsakoff & Fetter

فعالتری خواهند داشت و نسبت به تحقق اهداف سازمان وفادار می‌مانند که این به نوبه خود میزان رضایت آنان را از کیفیت زندگی کاریشان بالا خواهد برد.

با توجه به اهمیت شغل معلمان، باید آرامش آنان در هنگام انجام کار فراهم شود؛ از این رو مدیران سازمان‌های آموزشی باید تدابیری بیندیشند که کیفیت زندگی کاری آنان را بالا ببرند. در این راستا و با توجه به تجزیه و تحلیل پاسخ‌های معلمان مورد مطالعه به سؤالات پرسشنامه کیفیت زندگی و در نظر گرفتن پایین‌ترین نمرات به سؤالات، مدیران سازمان‌های آموزشی با افزایش حقوق و مزایا، مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، حفظ کرامات انسانی در محیط کاری، فراهم آوردن زمینه ارتقا و پیشرفت شغلی و برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت می‌توانند کیفیت زندگی کاری معلمان را بالا ببرند.

با توجه به این که در برخی موارد که سازمان‌های آموزشی در جذب نیروی اضافی معلمی با مشکل مواجه خواهند بود، چنانچه معلمان شاغل به کارشان نوعی اعتیاد پیدا کنند، می‌توانند از این لحاظ که حجم کار اضافی را به انجام برسانند، به سازمان منفعت برسانند. البته نباید فراموش کرد که این امر می‌تواند تحت تأثیر ادراک معلمان از عدالت سازمانی باشد؛ بنابراین، به مدیران مراکز آموزشی توصیه می‌شود که ارائه هرگونه پاداش و ارتقای شغلی متناسب با عملکرد معلمان باشد، به طوری که معلمان، عدالت سازمانی را درک کنند که در چنین حالتی است که درگیری شغلی بیشتری پیدا می‌کنند که این امر می‌تواند کیفیت زندگی کاری آنان را بالا ببرد. همچنین توسعه روابط اجتماعی و بین فردی، حمایت سرپرست و همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری، تفویض مسئولیت‌ها متناسب با شخصیت و توانایی افراد و ارائه فرصت‌های رشد و ارتقای شغلی بیشتر در محیط کاری می‌تواند باعث شود تا معلمان با کارشان بیشتر عجین شوند، تمایل درونی بیشتری به کارشان داشته باشند و لذت بیشتری از کارشان ببرند که این موارد می‌تواند کیفیت زندگی کاری آنان را تحت تأثیر خود قرار دهد. با این همه نباید از این نکته غافل شد که از پرداختن افراطی به کار اجتناب گردد و روش معتدل و مناسبی بین زندگی کاری و زندگی شخصی اتخاذ شود؛ زیرا مطالعات نشان می‌دهد که اعتیاد به کار باعث کاهش

روابط سالم خانوادگی و اجتماعی می‌گردد (بورک، اوبرکلاید و بارگس^۱، ۲۰۰۶). بدین منظور برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت مؤثر وقت و مهارت‌های حل مسئله برای معلمان توصیه می‌گردد. این مطالعه همان محدودیت‌های تحقیقات پرسشنامه‌ای را دارد؛ از این رو، به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی در سایر سازمانها به صورت کیفی یا آمیخته (کیفی-کمی) پیشنهاد می‌گردد.

سیاسگزاری

از همه کسانی که با ما در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری داشتند، به‌ویژه معلمان زحمت‌کش مورد مطالعه، تقدیر و تشکر می‌نماییم.

¹. Burke, Oberklaid & Burgess

منابع

۱. احمدی، پرویز؛ طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار؛ فتاحی، مهدی. (۱۳۸۹). نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران). پژوهش‌نامه مدیریت تحول؛ شماره ۲(۳): صص ۶۷-۴۶.
۲. خائف‌الهی، احمدعلی؛ نرگسیان، عباس؛ باباشاهی، جباربابا (۱۳۹۱). مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پرستاران شهر تهران)، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، شماره ۴ (۷)، صص ۲۱-۳۷.
۳. خاقانی‌زاده، مرتضی؛ عبادی، عباس؛ سیرتی‌نیر، مسعود؛ رحمانی، منظر (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح. طب نظامی، شماره ۱۰(۳)، صص ۱۸۴-۱۷۵.
۴. شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ تلخابی، علی (۱۳۹۰). ارتباط بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران. دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۱(۲)، صص ۶۸-۵۷.
۵. عنایتی، غلامرضا؛ شکاری، غلام‌عباس؛ طهماسبی، رضا؛ غفاری، حسن؛ شبانی، مهدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی. فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۲۵(۷۹) صص ۱۱۴-۹۳.
۶. غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. توسعه انسانی پلیس، شماره ۶(۲۴)، صص ۱۰۰-۸۰.
7. Brown SP. (1996). A Meta – analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*; 120(2): 235-55.
8. Burke RJ, Oberklaid F, Burgess Z. (2006). Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequences. *International J Management*; 21(3):263-77.
9. Burke RJ. (2002). Workaholism in organizations: concepts, results and future directions. *International J Management Reviews*; 2(1):1-16.
10. Burke RJ. (2004). Introduction: workaholism in organizations. *J Organizational Change Management*; 17(5):420-23.

11. Carson KD, Carson PP, & Bedeian AG. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *J Occupational and Organizational Psychology*; 68(4):301-20.
12. Federico, R. (2003). Vanderbilt making study to improve quality of work life. Vanderbilt University Medical Center for More Information J, Available at: www.mc.vanderbilt.edu.
13. MacKenzie SB, Podsakoff PM, & Fetter R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance. *J Marketing*; 57(1):70-80.
14. Mudrack PE. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits, and workaholic behavioral Tendencies. *J Organizational Change Management*; 17(5): 490-508.
15. Ngambi HC. (2000). Can Job shairing Improve Quality of work life in South Africa?. *Southern African Business Review*; 1(4):1-14.
16. Oates W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. World Publishing, New York, NY.
17. Robinson BE. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *J Addiction & Offender Counselling*; 21(1):34-48.
18. Rosser V, Javinar JM. (2003). Midlevel Student Affairs Leaders' Intentions to Leave: Examining the Quality of Their Professional and Institutional Work Life. *J College Student Development*; 44(6): 813-30.
19. Saraji GN, Dargahi H. (2006). Study of Quality of Worklife. *Iranian J Pub Health*; 35 (4):8-14.
20. Schaufeli W, Taris T, & Van Rhenen W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Applied Psychology: An International Review*; 57(2); 173-203.
21. Sigry JM, Efraty D, Siegel P, & Lee DJ. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theorie. *Social Indicators Research*, Dordrecht; 55(3): 241.
22. Snir R, Harpaz I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism, *J Organizational Change Management*, University of Haifa, Haifa, Israel.

23. Taris TW, Schaufeli WB, & Verhoeven LC. (2005). Work holism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*; 54(1): 37-60.
24. Zwink JE, Dzialo M, Fink RM, Oman KS, Shiskowsky K, Waite K, et al. Nurse manager perceptions of role satisfaction and retention at an academic medical center. *J Nurs Adm* 2013; 43(3):135-41.