

## تأثیر شرایط کاری بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اعتیاد به کار میان اعضای هیئت علمی

حمیده لطفی<sup>۱\*</sup> و نفیسه تقی زاده کرمان<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی تأثیر شرایط کاری بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اعتیاد به کار در اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی با تأکید بر مدلسازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری همه اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد (۷۹۴ نفر) بودند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های اعتیاد به کار، شرایط کاری و موفقیت شغلی راسویل (۲۰۱۴) جمع‌آوری شد. داده‌ها با دو نرم‌افزار SPSS و SMART PLS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد، اعتیاد به کار و موفقیت شغلی در میان استادان در سطح بالاتری از میانگین و متغیر الزامات روانشناختی شغل و حمایت اجتماعی در سطح پایین‌تری از میانگین قرار دارد. همچنین نتایج به‌دست آمده از مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که متغیر اعتیاد به کار می‌تواند در رابطه میان محدوده کنترل و تصمیم‌گیری و موفقیت شغلی نقش میانجی را داشته باشد، اما در رابطه میان حمایت اجتماعی و موفقیت شغلی این نقش را ندارد. نتایج پژوهش مدل تحقیق را مبنی بر تأثیر مثبت و غیرمستقیم کنترل شغلی بر موفقیت شغلی از طریق اعتیاد به کار و تأثیر مثبت و مستقیم کنترل شغلی و حمایت اجتماعی بر موفقیت شغلی را تأیید کرد.

**کلید واژگان:** اعتیاد به کار، شرایط کاری، موفقیت شغلی، اعضای هیئت علمی، مدل معادلات ساختاری.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

\* نویسنده مسئول: hamid.lotfi@mail.um.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران:

na.taghizadeh@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۲۸ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۸/۶

## مقدمه

موفقیت شغلی برای افراد و سازمان‌ها نوعی نگرانی محسوب می‌شود. محققان در تلاش‌اند تا برخی عوامل سازمانی و فردی را که موجب بهبود موفقیت شغلی کارکنان می‌شوند، شناسایی کنند. همچنین بسیاری از مطالعات به شناسایی پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت پرداخته‌اند. بر اساس اهمیتی که موفقیت شغلی برای دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر نظام آموزش عالی می‌تواند داشته باشد و نیز نقش عوامل محیطی در آن، لازم است تأثیر عوامل محیطی بر موفقیت شغلی این قشر بررسی شود. اهمیت این امر وقتی دو چندان می‌شود که به شرایط محیطی متفاوت برای فعالیت هیئت علمی طی سال‌های اخیر توجه شود. بر اساس توصیف‌های تغییرات در بخش دانشگاه در دهه‌های اخیر از جمله وارد ساختن فشار بیش از حد بر اعضای هیئت علمی برای انجام دادن فعالیت علمی و پژوهشی به‌منظور ارتقا، بالا بردن رتبه علمی دانشگاه و بین‌المللی شدن آن، شرایط محیطی جدیدی را برای آنها ایجاد کرده است که امروزه، شاهد پدیده‌ای جدید در رفتار آنها هستیم که می‌تواند پیامدهای متفاوتی داشته باشد و موفقیت شغلی را افزایش یا کاهش دهد. با پیامدهای این تغییرات در فرهنگ سازمانی و محیط کاری، به نظر می‌رسد که دانشگاه‌ها شرایط زیادی را در خصوص رفتارهای معتاد به کار، تضاد کار - خانواده و سلامت روان ضعیف ایجاد کرده‌اند.

حضور در محیط‌های کاری و صرف بخش زیادی از زمان برای فعالیت‌های کاری موجب شده است که افراد زمان زیادی را به‌طور داوطلبانه برای کار بگذارند، بدون آنکه به اندازه کافی استراحت و تفریح داشته باشند و زمانی را نیز برای خانواده و دوستان در نظر بگیرند. از این رو، آنها غالباً استرس زیادی را تجربه می‌کنند و کارشان مشکلات جسمی و روانی برای آنان دارد. از این افراد با عنوان معتاد به کار<sup>۳</sup> و از این خصیصه به‌عنوان اعتیاد به کار<sup>۴</sup> یاد می‌شود. طبق تعریف اوتس اعتیاد به کار «اجبار یا نیاز کنترل‌ناپذیر به کار بی‌وقفه» (Burke, 2006)، نگرانی بیش از حد درباره کار، تحریک با یک انگیزه کاری کنترل‌ناپذیر و صرف زمان و تلاش زیاد در کار است که به دیگر زمینه‌های مهم زندگی آسیب می‌رساند (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2010). بروز این پدیده به‌ویژه در محیط‌های علمی مانند دانشگاه‌ها که سازگاری با تغییرات سریع و ماهیت پویای علم را می‌طلبد، محتمل است، همان‌طور که دانشگاهیان در مطالعاتی حجم کاری بالا، استرس زیاد و امنیت شغلی پایین را گزارش کرده‌اند (Egeland & Bergene, 2012; Gillespie, 2001, as cited Torp, Lysfjord & Midje, 2018).

با توجه به پیشینه پژوهش مبنی بر میزان چشمگیر اعتیاد به کار میان اعضای هیئت علمی، میانجی شدن آن در رابطه بین عوامل محیطی و موفقیت شغلی برای اعضای هیئت علمی محتمل است. اگرچه

3. Workaholic

4. Workaholism

اغلب به یک محرک درونی قوی برای اعتیاد به کار اشاره شده است (McMillan, O'Driscoll & Burke, 2003). اما امکان ارتباط انگیزه‌های اعتیاد به کار با محیط بیرونی نیز وجود دارد. لذا، نقش محیط کاری را در تقویت یا ممانعت از آن نمی‌توان نادیده گرفت. از میان نقش شرایط کاری، یکی از بیشترین مدل‌های ذکر شده و غالب از نظر عوامل استرس‌زای سازمانی مدل تقاضا، کنترل، حمایت شغلی<sup>۵</sup> (Bakker & Demerouti, 2007) است که برای توضیح اعتیاد به کار استفاده شده است. از طرفی، مثبت یا منفی بودن پیامدهای اعتیاد به کار دقیقاً روشن نیست که در پیشینه پژوهش به پیامدهای دوگانه‌ای (مثبت و منفی) برای اعتیاد به کار اشاره شد. در نتیجه، می‌توان گفت که برخی از خصایص اعتیاد به کار می‌تواند پیش‌بینی کننده مثبتی برای افزایش موفقیت شغلی باشد و برخی از ویژگی‌های دیگر آن از جمله استرس زیاد، خستگی مفرط، به خطر افتادن سلامت جسمی و روحی و ... می‌تواند اعتیاد به کار را به پدیده‌ای منفی بدل کند. تا کنون در پژوهشی به‌طور صریح پیامد اعتیاد به کار در خصوص موفقیت شغلی سنجش نشده که این مهم هدف پژوهش حاضر است. آگاهی از عوامل محیطی مؤثر بر اعتیاد به کار و تأثیر آن بر موفقیت شغلی به ما در فهم چگونگی تعیین شرایط مطلوب به‌منظور تقویت پیامدهای مثبت آن یا تغییر شرایط نامطلوب برای جلوگیری از پیامدهای منفی اعتیاد به کار کمک می‌کند، زیرا میزان مناسب و معتدلی از اعتیاد به کار، که سبب افزایش موفقیت شغلی اعضای هیئت علمی و نه فرسودگی شغلی آنها می‌شود، مهم است. در این مطالعه میزان اعتیاد به کار اعضای هیئت علمی در دانشگاه فردوسی مشهد بررسی و تأثیر شرایط کاری (الزامات روانشناختی شغل، محدوده کنترل شغلی و حمایت اجتماعی) بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اعتیاد به کار آنان سنجیده شد.

### مبانی نظری و پیشینه

اصطلاح اعتیاد به کار را یک استاد آمریکایی به نام اوتس در سال ۱۹۷۱ ابداع کرد. طبق تعریف وی، اعتیاد به کار «اجبار یا نیاز کنترل‌ناپذیر به کار بی‌وقفه» است (Burke, 2006). وی اعتیاد به کار را نوعی خو گرفتن به وضعیتی دانسته است که فرد معتاد به کار نیاز افراط‌آمیزی به انجام دادن کار دارد که ممکن است برای سلامت فرد، خوشنودی شخصی، روابط بین فردی و کارکردهای اجتماعی خطرآفرین باشد و موجب تعارضات بین فردی، دوگانگی، غیبت و تأخیر، پایین آمدن کارایی، بیماری‌های روانی و همکاری نکردن در کارهای گروهی شود (Eynollahi & Golshahi, 2014). اعتیاد به کار به‌عنوان نگرانی بیش از حد در خصوص کار، تحریک با یک انگیزه کاری کنترل‌ناپذیر و صرف زمان و تلاش زیاد در کار که به دیگر زمینه‌های مهم زندگی آسیب می‌رساند (Andreassen et al., 2010)، علامتی از یک اختلال شخصیتی است که با کمال‌گرایی، انعطاف‌پذیری و دغدغه‌مندی با کار و تعلق خاطر بیش از حد برای کار و بهره‌وری به قیمت محرومیت از فعالیت‌های اوقات فراغت و دوستی‌ها تعریف

می‌شود (Molino, Bakker & Ghislieri, 2016). اعتیاد به کار یک آسیب مربوط به کار تعریف و با کار بیش از حد و مداوم مشخص شده است. این نوع اعتیاد به طبقه اعتیاد رفتاری مربوط و اعتیاد غیروابسته به مواد نیز نامیده می‌شود (Azevedo & Mathias, 2017). بیشتر نظریه‌پردازان معتقدند که اعتیاد به کار شامل ابعاد شناختی و رفتاری است. بعد شناختی به معنای وسواس در کار است؛ یعنی فرد شاغل با یک محرک اجباری داخلی برای کار انگیزه می‌یابد که نمی‌تواند در برابر آن مقاومت کند و همیشه و اغلب درباره کار فکر می‌کند، حتی زمانی که کار نمی‌کند. بعد رفتاری با صرف وقت و تلاش زیاد برای کار، فراتر از آنچه برای برآوردن الزامات سازمانی یا اقتصادی انتظار می‌رود، نشان داده شده است (Torp et al., 2018). در طول سال‌ها از نظر تعریف، اندازه‌گیری، پیشایندها و پیامدهای اعتیاد به کار نظرهای متفاوتی ارائه شده است. علاوه بر این، ارزیابی‌های متناقضی نیز درباره ماهیت مثبت یا منفی آن وجود دارد (Aziz & Moyer, 2018). برخی معتقدند که افراد معتاد به کار بسیار مولد هستند و عملکرد شغلی بالایی دارند (Peiperl & Jones 2001; Korn, Pratt & Lambrou, 2006) در حالی که دیگران معتقدند افراد دارای اعتیاد به کار به جای کار هوشمندانه، سخت کار می‌کنند، برای همکاران خود مشکلات ایجاد می‌کنند، از کمال‌گرایی رنج می‌برند، بسیار سختگیر و انعطاف‌ناپذیر هستند (Burke & Elgar, 2006). اعتیاد به کار سلامت آنها را به خطر می‌اندازد و شادی آنها را کاهش می‌دهد، روابط بین فردی و عملکرد اجتماعی آنها را بدتر می‌کند (Burke, 2006) و آنها از زندگی خارج از کار خود غفلت می‌کنند. برخی معتقدند که اعتیاد به کار با نتایج مثبتی مانند رضایت شغلی، تجربه سطح بالایی از استرس دلپذیر و عملکرد بالا و الگوهای نقش برای سایر کارکنان همراه است (Clark, Stevens, Michel & Zimmerman, 2016, as cited Baruch, 2011). عده‌ای معتقدند که اعتیاد به کار در کوتاه‌مدت به نتایج مثبت (مانند رضایت شغلی و عملکرد شغلی) و در بلندمدت به نتایج منفی (مانند سلامت ضعیف و مشکلات در روابط) منجر می‌شود (Baruch, 2011).

اسپنس و رابینز (Spence & Robbins, 1992) عناصر سه‌گانه اعتیاد به کار را عجین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار تعریف کرده‌اند. عجین شدن با کار به حدی اشاره دارد که فرد به‌طور سازنده از وقت خود استفاده و خود را وقف کار می‌کند. تمایل درونی به کار نشان‌دهنده انگیزه درونی افراد و فشار داخلی برای کار است و لذت بردن از کار میزانی است که فرد از کار خود لذت می‌برد. با استفاده از این عناصر سه‌گانه، معتاد به کار را به‌عنوان فردی که به‌شدت درگیر کار است، به‌دلیل فشارهای داخلی، احساس اجبار یا رانده شدن به کار را دارد و لذت کمی از کار می‌برد، تعریف می‌کنند. معتادان به کار به کمال‌گرایی بیشتری در کارشان تمایل دارند، کمتر قادر به تفویض کار به دیگران هستند و احساساتی از غرق شدن در مسئولیت‌ها و انتظارات از خودشان را دارند (Shkoler, Rabenu & Tziner, 2017). از آنجا که مدارس و سازمان‌های آموزشی به‌دلیل محتوای چالش‌برانگیز و متنوع آموزشی آنها به‌عنوان زمینه‌ای مناسب برای توسعه و شکل‌گیری اعتیاد به کار محسوب می‌شوند، توجه

زیاد به پدیده اعتیاد به کار در این سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد (Rakhshanimehr & Jenaabadi, 2015). اسپنس و رایبیز<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) که برخی از اولین مطالعات مربوط به اعتیاد به کار را انجام داده‌اند، معتقدند که دانشگاهیان شرایط کاری‌ای را تجربه می‌کنند که ممکن است به اعتیاد به کار منجر شود که در آن کار علمی بی‌پایان و جذاب می‌شود و هر فرد عمدتاً مسئول تصمیم‌گیری دامنه حجم کار خود است (Hogan, Hogan & Hodgins, 2016). مطالعات متعدد نشان داده است که کار علمی تمام‌وقت در دانشگاه ساعات کار طولانی، تقاضای کار سنگین، شدت کار زیاد و فشار زیادی را در بر می‌گیرد که پیوسته سطوح بهره‌وری و عملکرد را افزایش می‌دهد (Ylijoki, 2013). شیوه‌های کاری نشان‌دهنده اعتیاد به کار مانند کار در تعطیلات آخر هفته، کار در منزل و کار در شب‌ها نیز در مطالعات دانشگاهی گزارش می‌شود (Hogan, Hogan & Hodgins, 2016).

شرایط کاری (مدل تقاضا - کنترل - حمایت) و اعتیاد به کار: از زمان آغاز مدل JDCS، مطالعات متعددی نشان داده‌اند که بالا بودن سطح الزامات شغلی، سطح پایین کنترل کار و سطح پایین حمایت شغلی با نتایج منفی مختلف برای کارکنان همراه است (Besen, 2013). عناصر مرتبط با کار و نیز محیط کار و عوامل موقعیتی می‌تواند موجب پیشرفت اعتیاد به کار شود (Aziz & Moyer, 2018). در این خصوص، مدل تقاضا-کنترل-حمایت<sup>۷</sup> برای توضیح اعتیاد به کار استفاده شده است. در این مدل که جانسون و هال (۱۹۸۸) آن را توسعه دادند، بیشترین خطر ضعف سلامت زمانی است که انتظار می‌رود کارکنان با الزامات (مطالبات) شغلی زیاد، کنترل کم کار و حمایت اجتماعی کم را تجربه کنند (Ibrahim, 2013). در این مدل فشار روانی نه تنها از یک جنبه از محیط کار، بلکه از اثر مشترک نیازهای وضعیت کاری و محدوده آزادی عمل تصمیم‌گیری که برای کارکنان به‌منظور مواجهه با این نیازها در دسترس است، حاصل می‌شود. طبق این مدل، الزامات شغلی موجب افزایش استرس شغلی می‌شود، درحالی‌که داشتن کنترل شغلی به کاهش استرس کار کمک می‌کند و انگیزه کارکنان مهارت‌های سازگاری آنها را افزایش می‌دهد؛ یعنی استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که الزامات شغلی بیش از توانایی برای غلبه بر این خواسته‌ها از طریق کنترل شغل یا حمایت از کارکنان باشد (Besen, 2013).

الزامات شغلی به حجم کاری فرد؛ یعنی الزامات وظیفه مربوط به کار فرد اشاره دارد. الزامات شغلی نشان‌دهنده جنبه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی یا سازمانی شغل است که به تلاش فیزیکی و روانی نیاز دارد؛ این موارد فشار زمانی، الزامات دقیق شغلی و نیازهای حجم کاری کلی را در بر می‌گیرند. سطح معینی از الزامات شغلی برای بهزیستی روانشناختی، یادگیری، انگیزه، عملکرد و رضایت شغلی افراد مفید است و سطح بسیار زیاد یا زیاد نیازهای شغلی می‌تواند تأثیر معکوس داشته باشد و به پیامدهای منفی فیزیولوژیکی یا روانی منجر شود (Fila, 2016). الزامات شغلی زیاد به‌عنوان مشکلی در نظر گرفته

6. Spence & Robbins

7. Demand-Control-Support Model

می‌شود که اغلب کارکنان را مجبور می‌کند تا به کارهای زیادی بپردازند و با سرعت بالا کار کنند و در نتیجه، فرض بر این است که این امر موجب کاهش سلامت کارکنان می‌شود (Karasek, 1979, as cited Andreassen, Pallesen & Torsheim, 2018). الزامات شغلی لزوماً منفی نیستند، بلکه به بازسازی نیازهای شغلی از نظر الزاماتی نیاز است که نقش مانع دارند و الزاماتی که فقط چالش برانگیزند. هنگامی که برآوردن این مطالبات پاسخ‌های منفی مانند افسردگی، اضطراب یا فرسودگی را در پی دارند، به عوامل استرس‌زای شغلی تبدیل می‌شوند (Bakker & Demerouti, 2017). اندرسن و همکاران (Andreassen et al., 2018) در پژوهش خود بین الزامات و تقاضای شغلی بالا با اعتیاد به کار رابطه مثبت گزارش کرده‌اند. جانستون و جانستون (Johnstone & Johnstone, 2005) دریافته‌اند که ادراک محیط کاری با الزامات شغلی بالا و فشار زمانی، کارکنان را تشویق می‌کند تا زمان انرژی زیادی را برای سازمان خود صرف کنند که این امر اعتیاد به کار را سریع‌تر می‌کند. تحقیقات قبلی ارتباط مثبتی را بین الزامات شغلی و اعتیاد به کار نشان داده‌اند (Johnstone & Johnstone, 2005; Choi, 2013; Shimazu, De Jonge, Kubota & Kawakami, 2014; Molino et al., 2016).

مفهوم کنترل شغلی که اغلب به‌عنوان ابعاد تصمیم‌شناخته می‌شود، به ادراک کارکنان از کنترل عملکرد شغلی مربوط می‌شود و جنبه اصلی کنترل شغل عبارت از بصیرت مهارت و اختیار تصمیم‌گیری است. بصیرت مهارت به ادراکات از سطح مهارت در کار، نبود تکرار در کار، توانایی خلاقیت در کار و میزانی اشاره دارد که فرد احساس می‌کند که توانایی تصمیم‌گیری درباره مهارت‌های مورد استفاده هنگام تکمیل وظایف در محل کار را دارد. اختیار تصمیم‌گیری که به استقلال نیز اشاره دارد، میزانی است که فرد احساس می‌کند که توانایی تصمیم‌گیری درباره چگونگی تکمیل کار و میزان نفوذ و تأثیر در سازمان را دارد (Besen, 2013). مطالعات نشان می‌دهد که بین کنترل شغلی و اعتیاد به کار رابطه منفی وجود دارد، زیرا ممکن است تصور شود که بعضی از افراد در امید به توانایی اداره وضعیت کار کنترل‌ناپذیر، بیش از اندازه کار می‌کنند (Andreassen et al., 2018). پارک و سیرکی (Park & Searcy, 2012) نشان دادند که در مقایسه با کارکنان کمتر مستقل، کارگران خودمختار محرک ذاتی برای کار دارند، در کارشان بیشتر راضی و کارآمد هستند و تعهد بیشتری دارند. در نتیجه، افرادی که در جست‌وجوی اعتیاد به کار هستند، ممکن است از آزادی و استقلال خود برای برنامه‌ریزی در ساعت‌های طولانی فراتر از آنچه مورد نیاز است، استفاده کنند (Shkoler et al., 2017) که این نشان‌دهنده رابطه مثبت بین کنترل و اعتیاد به کار است؛ بنابراین، رابطه بین کنترل شغلی و اعتیاد به کار به نظر می‌رسد که مبهم‌تر است، همان‌طور که در مطالعه‌های هیچ ارتباطی بین آنها وجود نداشته (Andreassen, Bakker, Bjorvatn et al., 2017). در مطالعه دیگری رابطه منفی (Matsudaira, Shimazu, Fujii, Kubota, Sawada, Kikuchi & Takahashi, 2016).

(2013) و در دو مطالعه رابطه مثبت بین آنها گزارش شده است (Andreassen et al., 2018; Andreassen, Nielsen, Pallesen & Gjerstad, 2017). حمایت اجتماعی در محل کار به‌طور کلی، کیفیت بالای روابط حمایتی با سرپرستان و همکاران را در بر می‌گیرد. از طریق روابط کاری مثبت، کارکنان حمایت عاطفی به‌دست می‌آورند، مانند کسی که اگر اشتباهی وجود باشد صحبت می‌کند، حمایت ابزاری مانند کمک گرفتن با یک وظیفه، حمایت اطلاعاتی مانند دریافت اطلاعات مهم مرتبط با کار و حمایت ارزیابی مانند بازخورد درباره عملکرد خود (Besen, 2013). رابطه بین حمایت اجتماعی در کار و اعتیاد به کار مبهم است. از دیدگاه نظری، منطقی است که فرض کنیم نبود حمایت از همکاران، اعتیاد به کار را تسهیل می‌کند، زیرا کارکنان مجبورند که بیشتر وظایف خود را به‌تنهایی انجام دهند یا برای کار سخت‌تر به‌منظور کسب احترام و حمایت در کار انگیزه یابند (Andreassen et al., 2017). درنهایت، نتایج مطالعات مربوط به رابطه حمایت اجتماعی از همکاران و اعتیاد به کار نیز دوگانه به نظر می‌رسد. دو مطالعه نشان دادند که بین اعتیاد به کار و شاخص‌های حمایت اجتماعی رابطه منفی وجود دارد (Andreassen, Bakker et al., 2017; Matsudaira et al., 2013). درحالی‌که در دو مطالعه دیگر هیچ ارتباطی بین این دو یافت نشد (Choi, 2013; Shimazu et al., 2014).

اعتیاد به کار و موفقیت شغلی: ارائه تعریف دقیق از موفقیت شغلی کار دشواری است، زیرا موفقیت صرفاً امری عینی یا اجتماعی نیست، بلکه تا حدودی مسئله‌ای ذهنی و شخصی است (Supper, 1999, as cited Zarvandi & Soori, 2006). از نظر باروچ<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) موفقیت شغلی مجموعه‌ای از پیامدهای مطلوب و دلخواه برای افراد است که می‌توان در چند طبقه شامل پیشرفت، یادگیری، بقاء، دستاوردهای شناختی، کیفیت زندگی و توازن کار - زندگی دسته‌بندی کرد. مفهوم این متغیر دو جنبه ذهنی (روانی یا درونزاد) و عینی (عمومی یا برونزاد) را در بر می‌گیرد (Rasdi, Ismail, Uli & Noah, 2009). در حالی‌که موفقیت شغلی عینی توسط دیگران قابل مشاهده و از طریق وزن دادن به شغل شخص بر اساس هنجارهای اجتماعی در خصوص حقوق، سطح شغل، سابقه ارتقا یا اعتبار شغلی به روش استاندارد قابل اندازه‌گیری است؛ موفقیت شغلی ذهنی معمولاً ارزیابی کانونی فرد شاغل و تجربه دستیابی به نتایج شغلی معنادار شخصی تعریف و به‌عنوان رضایت شغلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده و رضایت از زندگی اندازه‌گیری می‌شود (Spurk, Hirschi & Dries, 2019). موفقیت شغلی عبارت از رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایدئال‌های آینده وی وجود دارد. میزان موفقیت فرد در برآوردن نسبی این هدف‌ها را موفقیت شغلی می‌نامند. از دیدگاه روانی موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی‌اش در میزان کار محول شده است. معمولاً افراد موفق کارشان را بهتر انجام می‌دهند، به

راهنمایی کمتری نیازمندند، کمتر از محیط کار غیبت می‌کنند، حین انجام دادن کار خطای کمتری را مرتکب و کمتر دچار حوادث می‌شوند (Arvand & Shafei abadi, 2006).

افرادی که به مشاغل خود پایبندند و سطح انتظارات بالاتری دارند، تمایل دارند که بتوانند در شغل خود سرمایه‌گذاری چشمگیری داشته باشند و برای دستیابی به اهداف شغلی خود، که از طریق آنها انتظار پیشرفت در مشاغل خود را دارند، تلاش‌های بیشتری انجام می‌دهند که موجب افزایش موفقیت شغلی آنها می‌شود. برای موفقیت شغلی، فرد باید مدت طولانی کار کند و در هر موقعیتی در سازمان ارتقا یابد (Alzyoud, 2017). در جدیدترین فرا تحلیل، ان‌جی و فلدمن (Ng & Feldman, 2014) موفقیت شغلی را با عجین شدن با کار مرتبط دانسته‌اند. انگیزش درونی در شغل (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005) از میان مؤلفه‌های اعتیاد به کار نیز بر موفقیت شغلی اثرگذارند. طبق تحقیق ژو و همکاران (Zhou, Guan, Xin, Mak & Deng, 2016) یکی از معیارهای موفقیت شغلی برآوردن نیازهای ذاتی روانی مثل لذت بردن و استقلال و معیار دیگر ایجاد تعادل بین کار و زندگی است. به نظر می‌رسد که معیار اول رابطه‌ای مثبت و معیار دوم رابطه‌ای منفی با اعتیاد به کار داشته باشد.

شرایط کاری (تقاضا - کنترل - حمایت) و موفقیت شغلی: تحقیقات تجربی درباره موفقیت شغلی در درجه اول درباره پیش‌بینی موفقیت، به‌ویژه استنباط بهترین شیوه‌های دستیابی به آن، بوده است. ان‌جی و فلدمن (Ng & Feldman, 2014) موفقیت شغلی را با عوامل محیطی مانند حمایت سازمانی مرتبط با شغل و نیز کنترل شغلی مرتبط دانسته‌اند. تحقیقات اخیر نشان داده است که بین متغیرهای حمایت سازمانی مانند حمایت در کار، حمایت سرپرست، فرصت‌های آموزش و توسعه مهارت و موفقیت شغلی ارتباط وجود دارد (Ng et al., 2005). گل‌پرور و قزوی (Golparvar & Ghazavi, 2010) نشان دادند که حمایت شخصی - همکاران و حمایت شبکه‌ای موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. به دلیل نقش حمایت سازمانی در تحقق موفقیت شغلی، درک نقش آن در تعیین بهترین راه ارائه سطح حمایت سازمانی به کارکنان مهم است. در مجموع، اگر تمام انواع حمایت مورد نیاز صورت گیرد، بر موفقیت شغلی تأثیر مثبت خواهد داشت. فراهم‌آوری امکان استقلال کاری یا به‌عبارتی، کنترل شغلی می‌تواند در موفقیت شغلی اثرگذار باشد (Alzyoud, 2017). میزان آزادی عملی که فرد در تعیین زمان و شیوه انجام دادن کار دارد، می‌تواند بر سطوح استرس اثرگذار باشد. کنترل شغلی بالا با نتایج مثبت زیادی (مانند کارکنان درگیر کار و کارکنان با انگیزه) همراه است. کنترل فرد بر کار خود می‌تواند با ادراکات موفقیت شغلی همراه باشد. در یک مطالعه جهانی مشاغل ارتباطی حیاتی بین ویژگی‌های کار/وظیفه و موفقیت شغلی مطرح شده است (McDonald & Hite, 2015).

اسپنس و رابینز (Spence & Robbins, 1992) از جمله عوامل مؤثر در بروز پدیده اعتیاد به کار را ویژگی‌های محیط کاری ذکر کرده‌اند. نتایج پژوهش اندرسن، بیکر و همکاران (Andreassen, Bakker et al., 2017) نشان داد که حمایت اجتماعی در محل کار با اعتیاد به کار ارتباط منفی و

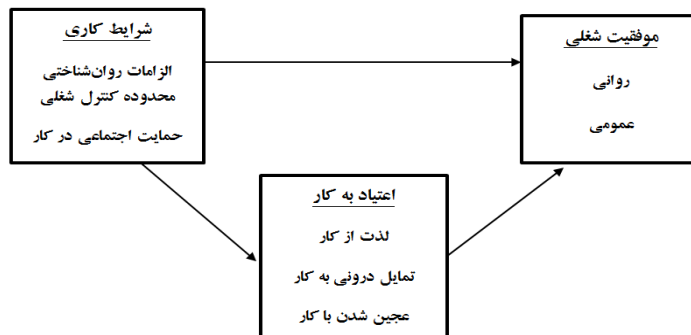


الزامات شغلی با اعتیاد به کار رابطه مثبت دارد. مولینو و همکاران (Molino et al., 2016) مدلی را طراحی کردند که در آن الزامات شغلی (حجم کار، الزامات شناختی، نیازهای عاطفی و عوامل استرس‌زای اجتماعی مربوط به مشتری) به‌طور مثبت با اعتیاد به کار رابطه دارد. نتایج پژوهش تروپ و همکاران (Torp et al., 2018) در سه دانشگاه نروژ نشان داد که الزامات شغلی بالا، به‌ویژه حجم کاری بیش از حد در میان دانشگاهیان، اعتیاد به کار و تعارض کار - خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مزتی و همکاران (Mazzetti, Schaufeli & Guglielmi, 2014) بیان کردند که محیط کاری با جو توأم با کار بیش از حد می‌تواند اعتیاد به کار را تسریع و تقویت کند. نتایج پژوهش کاسوی و لوح (Kosevic & Loh, 2015) با هدف روشن‌سازی نتایج مثبت اعتیاد به کار نشان داد که خودکارآمدی به‌عنوان یک مکانیسم اساسی با اعتیاد به کار فعال می‌شود و می‌تواند نقش میانجی را در تأثیر مثبت اعتیاد به کار بر رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد. ضیائی و نرگسیان (Ziaee & Nargesian, 2012) دریافتند که بین اعتیاد به کار و رفتارهای شهروندی سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تحقیقات تجربی نشان داده است که اعتیاد به کار به‌طور ناخودآگاه ناکارایی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Molino et al., 2016). شعبانی بهار و تلخابی (Shabaani Bahaar & Talkhaabi, 2011) به این نتیجه رسیدند که ۷۱ درصد از استادان اعتیاد به کار در حد بالا و ۹۲ درصد آنها زندگی کاری با کیفیت متوسط و خوب دارند. استادانی که اعتیاد به کار دارند، دارای کیفیت زندگی کاری خوبی هستند، اما از نظر وابستگی اجتماعی و زندگی شخصی دچار مشکل می‌شوند. پژوهش جنآبادی و عزیزینژاد (Jenaabadi & Azizinezhad, 2016) نشان داد که زندگی کاری خوشایند با تمرکز بر دلبستگی اجتماعی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه بر بروز اعتیاد عجین شدن با کار تأثیر دارد. پژوهش هوگان و همکاران (Hogan et al., 2016) سطوح بالایی از اعتیاد به کار درون دانشگاه‌ها را نشان داد و تأثیر منفی اعتیاد به کار بر پیامدهای مربوط به کار و رفاه روانی را برجسته کرد. معنادان به کار سطوح پایین‌تری از رضایت شغلی و سلامت روان، سطوح بالاتری از تعارض کار - زندگی و تناسب بد کار - زندگی را نشان دادند. تیموری و همکاران (Teimouri, Eshaghi, Moosavi & Eshaghi, 2013) به این نتیجه رسیدند که میزان اعتیاد به کار میان استادان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان بیش از حد متوسط بود. نتایج پژوهش نای و سان (Nie & Sun, 2015) در میان مدرسان دانشگاه در کشور چین نشان داد که اعتیاد به کار، فرسودگی شغلی و افسردگی به‌طور چشمگیر با یکدیگر همبستگی دارند و اعتیاد به کار از طریق فرسودگی شغلی بر افسردگی تأثیر می‌گذارد. شفیی و همکاران (Shafiee, Rajaipour & Arizi, 2015) رابطه مثبت و معناداری را بین اعتیاد به کار و بهره‌وری نیروی انسانی میان کارکنان ستادی آموزش و پرورش گزارش کرده‌اند. نتایج پژوهش عرب و همکاران (Arab, Rezaei Rad & Esmaeil Nia, 2015) نشان داد که با افزایش اعتیاد به کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. سابقی و رئیسی آهوان (Sabeghi & Raaeesi Ahvan, 2014) دریافتند که بین اعتیاد به کار و کیفیت

زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و مؤلفه‌های اعتیاد به کار، توان پیش‌بینی رضایت از کیفیت زندگی کاری را دارند. ناستی‌زائی و همکاران (Nastizayi, Janaabadi & Rakhshani, 2015) Mehr, 2015) اعتیاد به کار را با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران دارای رابطه مثبت و معنادار گزارش کرده و مؤلفه‌های اعتیاد به کار را دارای توان پیش‌بینی آنها دانسته‌اند. شعبانی بهار و محمودیان (Shabaani Bahaar & Mahmoodian, 2012) گزارش کردند که اعتیاد به کار می‌تواند به افزایش تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران به‌ویژه معلمان زن منجر شود و سلامت روحی و جسمانی آنها را تهدید کند. نتایج پژوهش جناآبادی و همکاران (Jenaabadi, Nejad, Abadi, Haghi & Hojatinasab, 2016) نشان داد که با افزایش اعتیاد به کار معلمان، آنها استرس و فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. نتایج پژوهش یالماز و همکاران (Yilmaz, Altinkurt & Kesim, 2014) نشان داد که تقریباً نیمی از معلمان نشانه‌هایی از اعتیاد به کار را دارند. تأثیری که جوّ مدرسه بر نگرش معلمان مستعد برای اعتیاد به کار دارد، نسبتاً کمتر از سایر معلمان است. رفتار حامیانه مدیر محیط کاری مستعد اعتیاد معلمان را تقویت می‌کند و رفتارهای آمرانه، انگیزه درونی آنها را کاهش می‌دهد. به همین ترتیب، رفتار محدودکننده مدیر و رفتار سهل‌انگارانه معلم سطح لذت کاری معلمان معتاد به کار را کاهش می‌دهد. با این حال، رفتار مشارکتی معلم سطح انگیزه درونی معلمان معتاد به کار را افزایش می‌دهد.

مرور پیشینه پژوهش نشان داد که به‌طور معمول، میزان اعتیاد به کار در میان اعضای هیئت علمی بیش از حد متوسط است. اعتیاد به کار از شرایط کاری به‌ویژه الزامات شغلی، کنترل و حمایت در کار تأثیر می‌پذیرد و از طرفی، می‌تواند پیامدهای منفی همچون سطوح پایین رضایت شغلی و سلامت روان، سطوح بالایی از تعارض کار - زندگی، فرسودگی و استرس شغلی، افسردگی و ... را به دنبال داشته باشد. همچنین اعتیاد به کار می‌تواند پیامدهای مثبتی همچون کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری نیروی انسانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد. تا کنون در زمینه تأثیر اعتیاد به کار بر موفقیت شغلی به‌ویژه در میان اعضای هیئت علمی پژوهشی صورت نگرفته و نوع تأثیر شرایط کاری مذکور بر اعتیاد به کار نامشخص و مبهم است. در مدل طراحی شده تأثیر شرایط کاری بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اعتیاد به کار در اعضای هیئت علمی دانشگاه بررسی شد. مدل فرضی از روابط ساختاری به‌صورت شکل ۱ در نظر گرفته شد؛ بنابراین، سؤالات تحقیق به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

۱. وضعیت شرایط کاری چگونه و میزان اعتیاد به کار و موفقیت شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فردوسی مشهد چقدر است؟
۲. تأثیر شرایط کاری (الزامات روانشناختی شغل، محدوده کنترل و تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی) بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اعتیاد به کار چگونه است؟



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

## روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی با تأکید بر مدلسازی معادلات ساختاری<sup>۹</sup> (SEM) بود. یکی از فن‌های مورد استفاده معادلات ساختاری، کمترین مربعات بخشی (PLS) است که در آن بر واریانس بین سازه‌ها تمرکز شده است. در PLS پارامترهای ساختاری و اندازه‌گیری از طریق یک رویه تکراری تخمین زده می‌شوند؛ بنابراین، از هرگونه فرض هم‌توزیعی متغیرهای مشاهده شده اجتناب می‌شود. این روش ارزیابی همزمان روانی و پایایی ابزار اندازه‌گیری سازه‌های تئوریک را فراهم می‌سازد. شش دلیل عمده استفاده از روش PLS عبارت از حجم کم نمونه، داده‌های نامعمول، مدل‌های اندازه‌گیری از نوع سازنده، قدرت پیش‌بینی مناسب، پیچیدگی مدل (تعداد زیاد سازه‌ها یا شاخص‌ها) و تحقیق از نوع اکتشافی است. مهم‌ترین دلیل برتری روش PLS کاربرد آن برای نمونه‌های کوچک است. در روش‌های نسل اول مدلسازی معادلات ساختاری که با نرم‌افزارهایی مانند لیزرل یا ایموس اجرا می‌شوند، به تعداد نمونه زیاد نیاز است. نبود حساسیت PLS به حجم نمونه تا آنجاست که حتی تعداد نمونه می‌تواند کمتر از تعداد کل متغیرهای پژوهش باشد. یکی دیگر از دلایل استفاده از این روش هنگامی است که توزیع متغیرها چولگی بالایی داشته باشد و نرمال نباشد، زیرا ویژگی‌های توزیع از قبیل نرمال بودن از پیش‌فرض‌های روش PLS نیست (Davari, & Rezazadeh, 2013). با توجه به آنکه در این مطالعه برخی از مؤلفه‌ها توزیع نامعمول داشتند و همچنین به دلیل قدرت پیش‌بینی مناسب، از روش PLS برای اجرای مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تعیین روابط بین متغیرها در سطحی پیچیده استفاده از این روش مناسب است، زیرا می‌توان روابط علی بین متغیرهای پنهان<sup>۱۰</sup> و میزان واریانس تبیین شده را بررسی کرد و نیز دقت

9. Structural Equation Modeling

10. Latent Variables

شاخص‌ها و متغیرهای مشاهده‌پذیر<sup>۱۱</sup> را اندازه گرفت. در این پژوهش متغیرهای اعتیاد به کار، موفقیت شغلی و شرایط کاری متغیرهای پنهان و مؤلفه‌های هر یک به‌عنوان متغیرهای آشکار در نظر گرفته شدند. جامعه آماری همه اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد (۷۹۴ نفر) بودند که با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان تعداد ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و در نهایت، ۲۱۵ پرسشنامه با نرخ بازگشت ۰/۸۲ جمع‌آوری شد. از آنجا که لازم است اطلاعات جمعیت‌شناختی در پرسشنامه با توجه به موضوع مورد بررسی و بنا بر ضرورت از پاسخ‌دهنده پرسیده شود و از دریافت اطلاعات مازاد که در تحلیل و استنباط از یافته‌ها نقشی ندارد اجتناب شود، در این پژوهش صرفاً به‌منظور آشنایی مقدماتی با نمونه مد نظر، فقط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بسنده شد (جدول ۱).

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

تعداد اعضای هیئت علمی	دسته‌بندی دانشکده‌ها بر اساس رشته‌های علمی	
۱۰۳	دانشکده‌های علوم انسانی	
۵۳	دانشکده‌های علوم کشاورزی و منابع طبیعی	
۳۲	دانشکده علوم مهندسی	
۲۷	دانشکده‌های علوم پایه	
۲۱۵	جمع	
۱۶۸	مرد	جنسیت
۴۲	زن	

برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه زیر استفاده شد: پرسشنامه اعتیاد به کار: این پرسشنامه را اسپنس و رایبیز (Spence & Robbins, 1992) ارائه کردند که در این پژوهش مقیاس بومی‌سازی شده پرسشنامه استفاده شد که ۲۰ گویه از جمله مؤلفه‌های لذت از کار، تمایل درونی به کار و عجزین شدن با کار را در بر دارد. همچنین نمره‌گذاری آن بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام شد. از طریق اجرای تحلیل عاملی تأییدی، مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر اعتیاد به کار ۰/۸۳ محاسبه شد که در سطح قابل قبول است.

پرسشنامه تقاضا- کنترل- حمایت (DCSQ): این پرسشنامه برگرفته از ترجمه زبان انگلیسی است که سانی و همکاران (Sanne, Torp, Mykletun & Dahl, 2005) آن را از نسخه نروژی ارائه داده‌اند. برای تأیید روایی این پرسشنامه از نظر تعدادی از متخصصان مدیریت استفاده و اصلاحات مد نظر انجام شد. از طریق اجرای تحلیل عاملی تأییدی، مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر شرایط کاری ۰/۸ محاسبه شد که در سطح قابل قبول است.

پرسشنامه موفقیت شغلی راسویل (۲۰۱۴): این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال پنج گزینه‌ای بر اساس طیف لیکرت و دارای مؤلفه‌های روانی (دستاوردهای شناختی و کیفیت زندگی و توازن کار و زندگی) و عمومی (پیشرفت، یادگیری و بقا) است. پایایی این مقیاس به شیوه همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش شعبانی بهار و محمودیان (Shabaani Bahaar & Mahmoodian, 2012) ۷۹٪ تعیین شده است. از طریق اجرای تحلیل عاملی تأییدی، مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر موفقیت شغلی روانی ۰/۸۵ محاسبه شد که در سطح قابل قبول است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری t تک‌نمونه‌ای و مدلسازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار spss نسخه ۱۶ و نرم‌افزار SMART PLS نسخه ۲ استفاده شد.

## یافته‌ها

وضعیت موجود میزان اعتماد به کار، موفقیت شغلی و شرایط کاری در میان اعضای هیئت علمی در دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟ با توجه به فاصله‌ای بودن نوع متغیر و همچنین نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق، می‌توان از آمار پارامتریک برای آزمون فرضیه پژوهش و از آزمون آماری t تک‌نمونه‌ای استفاده کرد. طبق روش‌های متعارف، نقطه برش نقطه ۵۰ درصدی در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۲- نتایج حاصل از آزمون t تک‌نمونه‌ای مربوط به اعتماد به کار، موفقیت شغلی و شرایط کاری

معیار	میانگین	Test Value	T	درجه آزادی	سطح معناداری
اعتماد به کار	۳/۴۵	۳	۱۸/۴۸۱	۲۱۴	**/۰۰۰
موفقیت شغلی	۳/۸	۳	۲۵/۲۳۶	۲۱۴	**/۰۰۰
شرایط کاری الزامات روانشناختی	۲/۸۷	۳	-۳/۷۴	۲۱۴	**/۰۰۰
کنترل	۳/۰۱	۳	۰/۳۴۶	۲۱۴	۰/۷۳۹
حمایت	۲/۷۳	۳	-۵/۸۳	۲۱۴	۰/۰۰۰

\*\* معناداری در سطح ۰/۰۱

بر اساس نتایج به‌دست آمده از اجرای آزمون آماری t تک‌نمونه‌ای، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد سطح اعتماد به کار (۳/۴۵) و موفقیت شغلی (۳/۸) در میان استادان در سطح بالاتر از میانگین و متغیر الزامات روانشناختی شغل (۲/۸۷) و حمایت اجتماعی (۲/۷۳) در سطح پایین‌تر از میانگین قرار دارد.

تأثیر شرایط کاری (الزامات روانشناختی شغل، محدوده کنترل و تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی) بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اعتیاد به کار چگونه است؟ مدل معادلات ساختاری شامل دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری است که با تأیید هر دو بخش بررسی برآزش در یک مدل کامل می‌شود. در ادامه سه قسمت بخش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، بخش ساختاری و بخش کلی مدل ارائه شده است. تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی مدل اندازه‌گیری به کار گرفته شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی با شاخص‌هایی مانند مقدار T، قابلیت اطمینان سازگاری درونی<sup>۱۲</sup> (CR) مشخص می‌شود که علاوه بر بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها، به تفکیک سازه‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است. بر این اساس، چنانچه مقدار T بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که نشانگرها ساختار عاملی مناسبی را برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌کنند. علاوه بر این، ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (CR) از ۰ تا ۱ متغیر است و مقادیر بالای ۰/۷ پذیرفته می‌شوند (Fornell & Larcker, 1981).

جدول ۳- نتایج مربوط به بارهای عاملی و معناداری مؤلفه‌های مربوط به سازه اعتیاد به کار

متغیر	مؤلفه‌ها	گویه	بار عاملی	آماره T	قابلیت اطمینان (CR)	AVE	ضریب پایایی آلفای کرونباخ	R square
اعتیاد به کار								
	لذت از کار		۰/۸	۳۴/۴	۰/۷۱	۰/۳۷	۰/۸۲	۰/۸
		Q2	۰/۶	۵/۷۷				
		Q5	۰/۷۶	۷/۰۵				
		Q6	۰/۶۶	۳/۸				
		Q11	۰/۳۷	۲/۳۴				
تمایل درونی به کار								
			۰/۷	۷/۱	۰/۷۶	۰/۵۲	۰/۷۳	۰/۵
		Q7	۰/۶	۲/۷۸				
		Q14	۰/۸	۱۲/۳۷				
		Q15	۰/۷۳	۷/۵۲				
عجین شدن با کار								
			۰/۶	۵/۹	۰/۸۲	۰/۴۶	۰/۷۱	۰/۴
		Q1	۰/۸	۵/۶۲				
		Q12	۰/۷۳	۴/۰۷				
		Q13	۰/۴۶	۲/۰۶				

با توجه به آنکه بارهای عاملی گویه‌های ۳، ۴، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۶ معنادار نبودند، از مدل حذف شدند و مدل مجدد اجرا شد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ مربوط به متغیر اعتیاد به کار برابر با ۰/۸۳ است؛ بنابراین، می‌توان گفت که ابزار سنجش اعتیاد به کار از پایایی بالایی برخوردار است. مقدار CR مربوط به متغیر اعتیاد به کار بیشتر از ۰/۸ و نشان‌دهنده پایایی ترکیبی قابل قبول است.

جدول ۴- نتایج مربوط به بارهای عاملی و معناداری مؤلفه‌های مربوط به سازه شرایط کاری

متغیر	مؤلفه	گویه	بار عاملی	آماره T	قابلیت اطمینان (CR)	AVE	ضریب پایایی آلفای کرونباخ	R square
شرایط کاری								
	محدوده کنترل و تصمیم‌گیری				۰/۸۵	۰/۵۸	۰/۷۶	
		B1	۰/۷	۲/۹۷				
		B2	۰/۷۹	۳/۹۸				
		B4	۰/۷۵	۵/۰۴				
		B5	۰/۷۸	۵/۱۷				
	حمایت اجتماعی در محل کار				۰/۹	۰/۶	۰/۸۶	
		C1	۰/۷۴	۱۶/۵				
		C2	۰/۸۱	۲۵/۴۹				
		C3	۰/۸۷	۳۴/۶۷				
		C4	۰/۶۳	۸/۳۱				
		C5	۰/۷	۸/۸				
		C6	۰/۸۲	۱۸/۷				

با توجه به معنادار نبودن بارهای عاملی مؤلفه الزامات روانشناختی شغل و گویه B3 از مدل حذف شدند و مدل مجدد اجرا شد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ مربوط به متغیر محدوده تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی به ترتیب برابر با ۰/۷۶ و ۰/۸۶ است. می‌توان گفت که ابزار سنجش محدوده تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی از پایایی (همسانی درونی) مطلوبی برخوردار است. مقدار CR مربوط به متغیر محدوده تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی بیشتر از ۰/۷ و نشان‌دهنده پایایی ترکیبی قابل قبول است.

جدول ۵- نتایج مربوط به بارهای عاملی و معناداری مؤلفه‌های مربوط به سازه موفقیت شغلی

متغیر	مؤلفه‌ها	گویه	بار عاملی	آماره T	قابلیت اطمینان (CR)	AVE	ضریب پایایی آلفای کرونباخ	R square
موفقیت شغلی					۰/۸۷	۰/۳	۰/۸۵	۰/۴
روانی			۰/۸۶	۳۳/۰۹	۰/۸۱	۰/۳۳	۰/۷۳	۰/۸۶
	دستاوردهای شناختی		۰/۸	۱۳/۱	۰/۸۳	۰/۶۳	۰/۶۹	۰/۶۴
		S1	۰/۸۶	۲۲/۲۶				
		S2	۰/۸۹	۴۰/۴۹				
		S3	۰/۵۸	۵/۲۷				
	کیفیت زندگی		۰/۸۱	۱۸/۶	۰/۷۱	۰/۴۸	۰/۴	۰/۶۵
		S4	۰/۷۸	۹/۱۵				
		S5	۰/۸۵	۳۱/۸۲				
		S6	۰/۳۱	۱/۷				
	توازن کار و زندگی		۰/۶۳	۴/۵۸	۰/۸۸	۰/۷۱	۰/۸	۰/۴
		S7	۰/۸۴	۵/۰۷				
		S8	۰/۸۵	۳/۹				
		S9	۰/۸۴	۴/۳۷				
عمومی			۰/۹۲	۵۵/۱	۰/۸۵	۰/۴	۰/۸	۰/۸۶
	پیشرفت		۰/۷۵	۱۶/۴۲	۰/۸	۰/۶	۰/۶۶	۰/۵۲
		S10	۰/۷۹	۱۶/۴۹				
		S11	۰/۷	۷/۲				
		S12	۰/۸	۳۰/۶۵				
	یادگیری		۰/۸۶	۳۳/۴	۰/۸۵	۰/۶۶	۰/۷۳	۰/۷۳
		S13	۰/۸۹	۴۴/۲۱				
		S14	۰/۹	۴۳/۴۸				
		S15	۰/۶	۵/۵۳				
	بقا		۰/۸	۱۷/۴۳	۰/۸۱	۰/۵۸	۰/۶۵	۰/۷
		S16	۰/۷۳	۱۲/۲۶				
		S17	۰/۸	۸/۸۵				
		S18	۰/۸	۷/۶۹				



ضریب پایایی آلفای کرونباخ مربوط به متغیر موفقیت شغلی برابر با ۰/۸۷ است. می‌توان گفت که ابزار سنجش موفقیت شغلی از پایایی (همسانی درونی) نسبتاً مطلوبی برخوردار است. مقدار CR مربوط به متغیر موفقیت شغلی بیشتر از ۰/۷ و نشان‌دهنده پایایی ترکیبی قابل قبول است.

روایی واگرا و روایی همگرا: برای برآورد مدل اندازه‌گیری به بررسی دو نوع روایی همگرا<sup>۱۳</sup> و روایی واگرا<sup>۱۴</sup> نیاز است. به‌طورکلی، این دو روایی شواهد مربوط به نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری را به‌دست می‌دهند. روایی همگرا (AVE) به همبستگی شاخص‌های هر سازه با یکدیگر مربوط می‌شود. طبق نظر فورنل و لارکر (Fornell & Larcker, 1981) مقدار ۰/۵ به بالا برای معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بین هر کدام از ابعاد سازه و مؤلفه‌های مرتبط با آن قابل قبول است که با توجه به مقادیر AVE در جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که ابزارهای اندازه‌گیری مربوط به متغیرهای محدوده تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی از روایی همگرای مناسبی برخوردارند. روایی واگرا بیانگر وجود داشتن همبستگی‌های جزئی بین شاخص‌های یک سازه و شاخص‌های سازه‌های دیگر است که باید ریشه دوم مقادیر AVE هر سازه بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد (Chou & Chen, 2009). ماتریس همبستگی سازه‌های متغیرهای پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- ماتریس همبستگی سازه‌ها

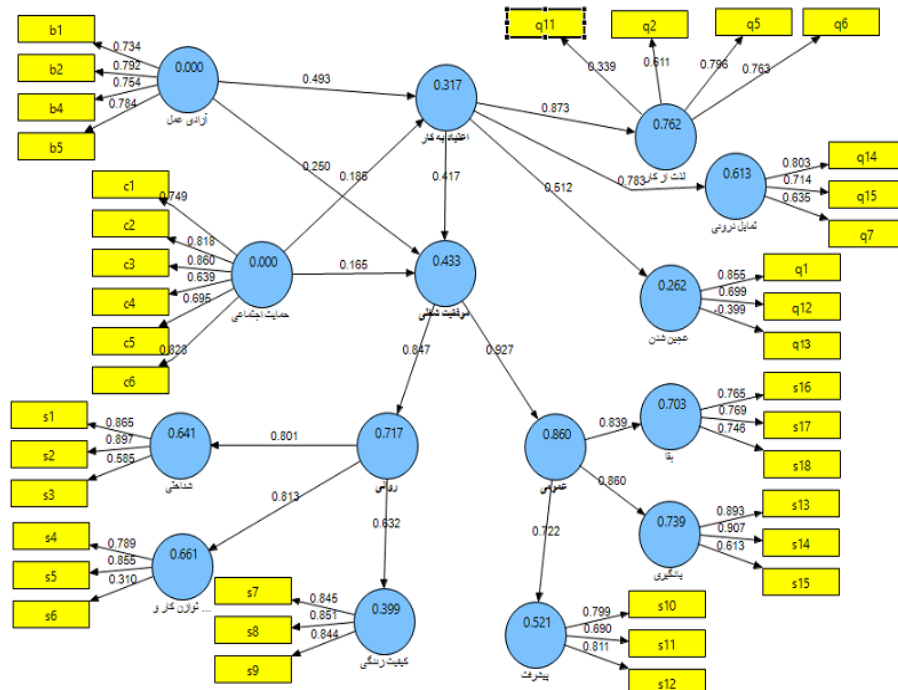
سازه‌ها	اعتیاد به کار	حمایت اجتماعی	محدوده تصمیم‌گیری	موفقیت شغلی	جذر (AVE)
اعتیاد به کار	۱				۰/۵۱
حمایت اجتماعی	۰/۰۳۴	۱			۰/۱۵
محدوده تصمیم‌گیری	۰/۰۱۷	۰/۲۳۳	۱		۰/۷۶
موفقیت شغلی	۰/۰۶۶	۰/۳۱۸	۰/۵	۱	۰/۵۴

با توجه به جدول ۶، از آنجا که جذر AVE همه سازه‌ها بیشتر از همبستگی سازه‌ها با سایر سازه‌های موجود در الگو است، ابزارهای اندازه‌گیری از روایی واگرای مناسبی برخوردارند.

### برازش بخش ساختاری

معیار  $R^2$ : معیار  $R^2$  برای برازش مدل ساختاری در یک پژوهش به متغیرهای پنهان درونزا (وابسته) مربوط می‌شود و معیاری است که نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا است و با توجه به مقدار  $R^2$  محاسبه‌شده که به اعتیاد به کار برابر با ۰/۲۵ و موفقیت شغلی برابر با ۰/۴ مربوط می‌شود، می‌توان گفت که با توجه به مقادیر ملاک، این شاخص در سطح مناسبی است.

معیار  $Q^2$ : معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. در صورتی که مقدار این معیار برای یک سازه درون‌زا سه مقدار  $0/۰۲$ ،  $0/۱۵$  و  $0/۳۵$  باشد، به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن است. از آنجا که معیار  $Q^2$  سازه درونزای موفقیت شغلی برابر با  $0/۱۲$  و اعتیاد به کار برابر با  $0/۱۳$  است، نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی متوسط مدل در خصوص این سازه است.



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری با ضرایب استاندارد



ضعیف، متوسط و قوی برای  $GOF^{10}$  است. با حصول مقدار شاخص برازش مدل (GOF) برابر با ۰/۲۶، می‌توان گفت که مدل در این پژوهش در سطح مناسب تأیید می‌شود.

$$GOF = (\text{communality} \times R^2)^{1/2}$$

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان اعتیاد به کار در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد و تأثیر شرایط کاری بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اعتیاد به کار در میان آنها انجام شد. بدین منظور، از روش توصیفی-همبستگی با تأکید بر مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که متغیر الزامات روانشناختی شغل و حمایت اجتماعی در سطح پایین‌تر از میانگین قرار دارند. اعتیاد به کار در سطح بالاتر از میانگین قرار دارد که با نتایج پژوهش هوگانو همکاران (Hogan et al., 2016)، تیموری و همکاران (Teimouri et al., 2013) و شعبانی بهار و تلخابی (Shabaani & Talkhaabi, 2011) در خصوص میزان اعتیاد به کار میان استادان دانشگاه همخوانی دارد. یافته‌ها نشان داد که موفقیت شغلی در میان اعضای هیئت علمی در سطح بالاتر از میانگین قرار دارد و متغیر اعتیاد به کار بر موفقیت شغلی تأثیر مثبت دارد که با نتایج پژوهش‌ها مینی بر رابطه مثبت و معنادار اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری (Shabaani Bahaar & Talkhaabi, 2011) و بهره‌وری نیروی انسانی (Shafiee et al., 2015)، رابطه منفی و معنادار اعتیاد به کار با فرسودگی شغلی (Arab et al., 2015)، تأثیر مثبت اعتیاد به کار بر کیفیت زندگی کاری معلمان (Sabeghi & Raaeesi Ahvan, 2014)، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران (Nastizayi, 2014) و خودکارآمدی، رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی (Kosevic & Loh, 2015) هماهنگی دارد، اما با نتایج پژوهش نای و سان (Nie & Sun, 2015) در خصوص آنکه اعتیاد به کار در میان مدرسان دانشگاه در کشور چین از طریق فرسودگی شغلی بر افسردگی تأثیر می‌گذارد، همخوانی ندارد. به نظر می‌رسد که دلیل این تفاوت، در نظر گرفتن مفهومی متفاوت از اعتیاد به کار در پژوهش آنهاست که به تبع آن از مقیاسی هلندی برای سنجش اعتیاد به کار استفاده کرده‌اند که در آن "اجباری کار کردن" جزء مؤلفه‌های اصلی است. برای مثال، از "موظف بودن به سخت کار کردن حتی زمانی که آن کار لذتبخش نیست، یاد می‌شود"؛ یعنی مفهومی از اعتیاد به کار که بیشتر با کار سخت و اجبار درک می‌شود که با تمایل درونی و لذت بردن از کار که مؤلفه‌های اصلی اعتیاد به کار در پژوهش حاضر است، در تضاد است و لذا، انتظار می‌رود که با فرسودگی شغلی و افسردگی بیشتر مرتبط باشد. احتمال دوم، به تفاوت فرهنگی در زمینه دو پژوهش اشاره دارد که سخت

کار کردن همیشه جزئی از فرهنگ مردم چین است که بر اعضای هیئت علمی آنها نیز تأثیر گذاشته و موجب شده است که آنان به کار اعتیاد داشته باشند و نه لزوماً برای رسیدن به موفقیت.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش شعبانی بهار و محمودیان (Shabaani Bahaar & Mahmoodian, 2012) در خصوص آنکه اعتیاد به کار می‌تواند به افزایش تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی و نبود سلامت روحی و جسمانی آنها منجر شود، مطابقت ندارد. در پیشینه پژوهش ذکر شد که به‌طور کلی، مربیان تربیت بدنی و ورزش مستعد تحلیل‌رفتگی شغلی بیشتری نسبت به دیگران هستند و این نشان می‌دهد که تحلیل‌رفتگی شغلی آنها از شرایط دیگری که مختص شغل آنهاست، نشئت می‌گیرد، حتی اگر آنها به کار اعتیاد نداشته باشند. سازگار نبودن نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش جناآبادی و همکاران (Jenaabadi et al., 2016) در خصوص ارتباط مثبت و معنادار اعتیاد به کار و عناصر آن با فرسودگی شغلی و استرس شغلی را می‌توان به نمونه پژوهش و ماهیت کار معلمان به‌ویژه در منطقه محروم زاهدان نسبت داد. همان‌گونه که در پژوهش آنها ذکر شده است، از طرفی، آنها وظایف بی‌شماری دارند و به‌دلیل حجم زیاد کار و طیف گسترده‌ای از وظایف، فشار کاری بالایی را متحمل می‌شوند؛ از طرف دیگر، نبود فرصت‌های ارتقا برای این گروه آنها را در معرض استرس شغلی قرار داده است. در حالی که در نمونه پژوهش حاضر، اعضای هیئت علمی فرصت ارتقا و توسعه را دارند و با کار بیشتر همراه با انگیزه درونی می‌توانند موفقیت خویش را رقم بزنند.

دیگر یافته‌های پژوهش که نشان‌دهنده افزایش «محدوده کنترل» شغلی از ابعاد شرایط کاری است، موجب افزایش پدیده اعتیاد به کار می‌شود که با نتایج پژوهش اندرسن و همکاران (Andreassen et al., 2017) و گزارش مطالعات در پژوهش اندرسن و همکاران (Andreassen et al., 2018) همخوان است؛ همان‌طور که آنها نشان دادند، کارگران خودمختار محرک ذاتی برای کار دارند، در کارشان بیشتر راضی و کارآمد هستند و سطح تعهد بیشتری دارند. در نتیجه، افرادی که در جست‌وجوی اعتیاد به کار هستند، ممکن است از آزادی و استقلال خود برای برنامه‌ریزی در ساعت‌های طولانی فراتر از آنچه مورد نیاز است، استفاده کنند. از طرفی، این نتایج، نتایج پژوهش متسیودرا و همکاران (Matsudaira et al., 2013) مبنی بر وجود داشتن رابطه منفی بین کنترل شغلی و اعتیاد به کار را تأیید نمی‌کند، زیرا در این پژوهش نیز آنها از مفهومی متفاوت از اعتیاد به کار و به تبع آن از مقیاس هلندی برای سنجش آن استفاده کرده‌اند که بیشتر با کار سخت و اجباری درک می‌شود و نه با تمایل درونی و لذت بردن از کار. بنابراین، انتظار می‌رود که با افزایش کنترل فرد بر کار خود، از حجم کار سخت و اجباری خود بکاهد. در پژوهش اندرسن، بیکر و همکاران (Andreassen, Bakker et al., 2017) نیز بین این دو متغیر رابطه‌ای یافت نشد.

تأثیر متغیر «حمایت اجتماعی» از ابعاد شرایط کاری، بر اعتیاد به کار معنادار نبود، لذا این نتیجه نتایج پژوهش چو (Choi, 2013) و شیمازو و همکاران (Shimazu et al., 2014) را که هیچ ارتباطی بین این دو متغیر نیافتند، تأیید می‌کند، اما با نتایج پژوهش متسیودرا و همکاران (Matsudaira et al.,

(2013) و اندرسن، بیکر و همکاران (Andreassen, Bakker et al., 2017) که حاکی از وجود داشتن رابطه منفی بین آن دو است، همسو نیست. این نتایج متفاوت را می‌توان به جامعه مد نظر در هر دو پژوهش نسبت داد. جامعه کارگران در پژوهش اول و جامعه پرستاران در پژوهش دوم، هر دو افراد شاغلی را در بر می‌گیرد که به حمایت نیاز دارند. از دیدگاه نظری، منطقی است که فرض کنیم نبود حمایت از آنها اعتیاد به کار را تسهیل می‌کند، زیرا ممکن است کارکنان مجبور شوند بیشتر وظایف خود را به تنهایی انجام دهند یا انگیزه بیشتری برای تلاش بیشتر داشته باشند تا بتوانند احترام و حمایت را در کار به دست آورند. اما در خصوص اعضای هیئت علمی، به دلیل جایگاه علمی و کاری، چنین وابستگی به حمایت چندان وجود ندارد تا حدی که کاهش آن بتواند تلاش زیاد در کار را افزایش دهد. لذا، ارتباط معناداری را نمی‌توان بین حمایت اجتماعی و اعتیاد به کار برای این قشر متصور بود.

تأثیر شرایط کاری از طریق افزایش محدوده کنترل شغلی و حمایت اجتماعی بر افزایش موفقیت شغلی در این پژوهش تأیید شد که با نتایج پژوهش تحقیقاتی که ان‌جی و همکاران (Ng et al., 2005) درباره تأثیر حمایت در کار و حمایت سرپرست و گل‌پرور و قضوی (Golparvar & Ghazavi, 2010) درباره تأثیر حمایت شخصی - همکاران و حمایت شبکه‌ای بر موفقیت شغلی گزارش می‌کنند، همسو است. نتایج پژوهش حاکی از تأیید مدل مد نظر پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت و غیرمستقیم محدوده کنترل شغلی بر موفقیت شغلی از طریق اعتیاد به کار و تأثیر مثبت و مستقیم حمایت اجتماعی در کار بر موفقیت شغلی است؛ به عبارتی، متغیر اعتیاد به کار می‌تواند در رابطه میان محدوده کنترل و تصمیم‌گیری و موفقیت شغلی نقش میانجی را داشته باشد، اما در رابطه میان حمایت اجتماعی و موفقیت شغلی این نقش وجود ندارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که پدیده اعتیاد به کار نمی‌تواند همیشه امری منفی تلقی شود، همان‌طور که در اینجا نقش مثبت را به‌عنوان رابط میان کنترل شغلی و موفقیت شغلی دارد، لذا، دانستن این نکته حایز اهمیت است که اعتیاد به کار تا حدی که به سلامت جسمی و روانی اعضای هیئت علمی آسیب نرساند، می‌تواند نتیجه مطلوبی همچون موفقیت شغلی را به دنبال داشته باشد. از طرفی، با وجود حجم کاری و الزامات بالا در کار این افراد، دانشگاه و مدیران مافوق می‌توانند با دادن آزادی عمل در تصمیم‌گیری‌های شغلی و همچنین ایجاد حمایت اجتماعی در محل کار، به افزایش موفقیت شغلی استادان کمک کنند. با توجه به آنکه از ویژگی‌های اعتیاد به کار تمایل درونی به کار و عجزین شدن با کار است، می‌توان انتظار داشت که به موفقیت شغلی منجر شود، اما از سویی، پیامدهای منفی برای اعتیاد به کار مفرط که مشکلاتی را در سلامت روحی و جسمانی افراد ایجاد می‌کند نیز دور از انتظار نیست. لذا، با توجه به ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت علمی که ساعات کار طولانی، تقاضای کار سنگین، شدت کار زیاد و فشار بسیار و شیوه‌های کاری مانند کار در تعطیلات آخر هفته، کار در منزل و کار در شب‌ها را در بر می‌گیرد، احتمال ابتلای آنها به اعتیاد به کار مفرط بیشتر است و در نتیجه، بروز پیامدهای منفی برای آنان دور از انتظار نیست. این امر تجدید نظر در حجم کاری و الزامات شغلی آنها را که مستلزم تجدید نظر در سیاست‌ها و اصلاح ساختار دانشگاه از جمله نبود تأکید شدید بر

بین‌المللی‌سازی دانشگاه، معیارهای دشوار برای ارتقا به مرتبه علمی بالاتر، نبود فشار برای چاپ مقالات علمی پژوهشی بین‌المللی و افزایش رتبه دانشگاه و پذیرش طرح پژوهشی و کسب درآمد مالی از این طریق است را می‌طلبد. از جمله محدودیت‌های اجرای این پژوهش می‌توان به نبود تمایل اعضای هیئت علمی به مشارکت در پژوهش و دسترسی دشوار به آنها و همچنین حساسیت به کلمه «اعتیاد» و برداشت منفی از این مفهوم اشاره کرد.

### پیشنهادات

- به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاضر کاربردها و پیشنهادهای زیر را به همراه دارد:
۱. اصلاح آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی از نظر کاهش اهرم‌های فشار برای افزایش کمیّت پژوهش و افزایش دامنه اختیارات شغلی آنها به‌منظور فعالیت علمی در جهت تمایلات و محدوده توانایی و وقت آنان؛
  ۲. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و جلسات غیررسمی میان همکاران اعضای هیئت علمی به‌منظور تبادل تجارب در برقراری تعادل بین کار و زندگی و موفقیت شغلی و شناسایی و رفع مشکلات آنها در این زمینه؛
  ۳. فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی در سایر فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی، تفریحی و ... در کنار اعتیاد به کار برای اعضای هیئت علمی به‌منظور اجتناب از جوانب منفی آن از جمله کاهش سلامت جسمی و روانی نظیر در نظر گرفتن اجتماعات تفریحی - کاری درون‌دانشگاهی و درون‌دانشکده‌ای؛
  ۴. ایجاد فرهنگ سازمانی تشویقی درون‌دانشکده‌ای و درون‌گروهی برای فراهم شدن زمینه دیده شدن فعالیت‌ها و موفقیت‌های افراد و نیز بهبود حمایت‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی میان همکاران؛
  ۵. ایجاد تناسب و تعادل میان میزان تلاش و فعالیت‌های صورت گرفته اعضای هیئت علمی از نظر کمی و کیفی با پاداش و مزایای دریافتی؛
  ۶. ایجاد زمینه‌ها و محیط‌های مشارکتی کاری غیررسمی میان هم‌تایان و همکاران برای افزایش روابط دوستانه و کاهش استرس‌های کاری؛
  ۷. پژوهش به‌منظور بررسی جایگزینی مفهومی برای «اعتیاد به کار»؛
  ۸. جست‌وجوی معیارهایی برای تعیین نتایج مثبت و نتایج منفی میزان و علل و شرایط اعتیاد به کار؛
  ۹. مطالعه علل و عوامل اثرگذار بر ابتلا به اعتیاد به کار میان اعضای هیئت علمی به روش کیفی.

### References

1. Alzyoud, A.A.Y. (2017). The predictors of career success. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 22-26.

2. Andreassen, C.S., Bakker, A.B., Bjorvatn, B., Moen, B.E., Magerøy, N., Shimazu, A., & Pallesen, S. (2017). Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: A 2-3-year prospective study of shift-working nurses. *Frontiers in psychology*, 8, 2045.
3. Andreassen, C.S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24, 3-17.
4. Andreassen, C.S., Nielsen, M.B., Pallesen, S., & Gjerstad, J. (2017). The relationship between psychosocial work variables and workaholism: Findings from a nationally representative survey.
5. Andreassen, C., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 73.
6. Arab, F., Rezaei Rad, M., & Esmail Nia, K. (2015). Evaluation of the relationship between workaholism, organizational silence. *Journal of Health Research in Community*, 1(4), 21-27 (in Persian).
7. Arvand, Zh., & Shafei Ebadi, Sh. (2006). The role of self-control in the career success of physicians. *Medical Sciences Journal of Islamic Azad University*, 16(3), 141-145 (in Persian).
8. Azevedo, W.F.D., & Mathias, L.A.D. (2017). Work addiction and quality of life: A study with physicians. *Einstein*, 15(2), 130-5.
9. Aziz, S., & Moyer, F. (2018). Workaholism and occupational health: A translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12144.
10. Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007) The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
11. Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demand- resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3).
12. Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
13. Besen, E. (2013). *The Job Demands-Control-Support Model: Understanding the implications of age*. Boston College (Lynch School of Education).



14. Burke, R. J. (Ed.). (2006). *Research companion to working time and work addiction*. Edward Elgar Publishing.
15. Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcome: An integrative model. *Soc. Behav. Pers*, 41, 1655-1665.
16. Chou, S.W., & Chen, P.Y. (2009). The influence of individual differences on continuance intentions of enterprise resource planning (ERP). *International Journal of Human-Computer Studies*, 67(6), 484-496.
17. Clark, M.A., Stevens, G.W., Michel, J.S., & Zimmerman, L. (2016). Workaholism among leaders: Implications for their own and their followers' well-being.
18. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: University Jahad Publications (in Persian).
19. Eynollahi, M., & Golshahi, K. (2014). Factors affecting workaholism and Its Consequences. The 3rd Yearly National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Scientific and Professional Association of Golestan Managers and Accountants, Islamic Azad University of Aliabad Katoul Branch (in Persian).
20. Fila, M.J. (2016). The job demands, control, support model: Where are we now. *TKM International Journal for Research in Management*, 1(1), 15-44.
21. Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 382-388.
22. Golparvar, M., & Ghazavi, A. (2010). The role of social support and organizational policies and actions in career success. *Contemporary Psychology*, 5(1), 21-29 (in Persian).
23. Hogan, V., Hogan, M., & Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66, 460-465.
24. Ibrahim, R. (2013). Application of Karasek's model on Job satisfaction of Malaysian workers. *International Journal of Art and Commerce*, 2(1), 149-162.
25. Jenaabadi, H., & Azizinezhad, B. (2016). Structural modeling the impact of quality of work life on faculty member's workaholism. *Research in Educational Systems*, (3), 101-116 (in Persian).

26. Jenaabadi, H., Nejad, B.A., Abadi, F.S.M., Haghi, R. & Hojatinasab, M. (2016). Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, 8, 1-8.
27. Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organization climate, organizational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.
28. Kosevic, A., & Loh, J. (2015). For love: The mediating role of self-efficacy on workaholism, job satisfaction and burnout. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 493.
29. Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N., & Takahashi, M. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PloS one*, 8(9), e75140.
30. Mazzetti, G., Schaufeli, W.B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227.
31. McDonald, K., & Hite, L. (2015). *Career development: A human resource development perspective*. New York: Routledge.
32. McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., & Burke, R.J. (2003). *Workaholism: A review of theory, research, and future directions*. In Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (Eds.).
33. Molino, M., Bakker, A.B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414.
34. Nastizayi, N., Janaabadi, H., & Rakhshani Mehr, F. (2015). The relationship between workaholism and organizational commitment and organizational citizenship behavior of teachers. *Educational Management Innovations (New Thoughts in Educational Sciences)*, 10 (2), 89-102 (in Persian).
35. Ng, T.W., & Feldman, D. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
36. Ng, T.W., Eby, L.T., Sorensen, K.L., & Feldman, D.C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.

37. Nie, Y., & Sun, H. (2015). Why do workaholics experience depression? A study with Chinese University teachers. *Journal of Health Psychology*, 1-8.
38. Park, R., & Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment. *Journal of Business and Psychology*, 27, 305-316.
39. Rakhshanimehr, F., & Jenaabadi, H. (2015). Relationship of workaholism with teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Psychology*, 6, 1469-1477.
40. Rasdi, R.M., Ismail, M., Uli, J., & Noah, S.M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
41. Sabeghi, F., & Raeesi Ahvan, E. (2014). Explanation the relationship between workaholism and the quality of work life of Kahnooj primary school teachers. *Journal of Educational Psychology Studies*, 11(20), 101-116 (in Persian).
42. Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A., & Dahl, A.A. (2005). The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33(3), 166-174.
43. Shabaani Bahaar, Gh., & Mahmoodian, Z. (2012). Determining the relationship between workerism and job burnout in physical education teachers of Kermanshah city. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 8(6), 129-147 (in Persian).
44. Shabaani Bahaar, Gh., & Talkhaabi, A. (2011). The relationship between workaholism and the quality of work life of physical education Professors of Iranian Universities. *Two Quarterly of Research in Sport Management and Motor Behavior*, 9(2), 57-68 (in Persian).
45. Shafiee, A., Rajaipour, S., & Arizi, H. (2015). Investigating the relationship between workaholism and components of human resource productivity among staff of Isfahan Education Departments. *Quarterly Journal of Educational Leadership & administration*, 9(2), 41-60 (in Persian).
46. Shimazu, A., De Jonge, J., Kubota, K., & Kawakami, N. (2014). Psychological detachment from work during off-job time: Predictive role of work and non-work factors in Japanese employees. *Ind. Health*, 52, 141-146.

47. Shkoler, O., Rabenu, E., & Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193-203.
48. Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
49. Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
50. Teimouri, H., Eshaghi, A., Moosavi, S., & Eshaghi, A. (2013). Studying degree of workaholism among professors in Islamic Azad Universities of Isfahan Province. 7<sup>th</sup> International Conference on e-Commerce in Developing Countries with Focus on E-security, Kish Island, Iran.
51. Tenenhaus, M., Vinzi, V.E., Chatalin Y.M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205.
52. Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H.H. (2018). Workaholism and work-family conflict among university academics, High Educ.
53. Yilmaz, K., Altinkurt, Y., & Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18(2), 277-288.
54. Ylijoki, OH. (2013). Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Stud High Educ*, 38, 242-255.
55. Zarvandi, M., & Soori, F. (2006). Investigating the relationship between job success amount of working women with job type, motivation and their personality factors. *Quarterly of Women's Cultural-Defense Studies*, 2(2), 43-79 (in Persian).
56. Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M.C.K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130.
57. Ziaee, M.S., & Nargesian, A. (2012). Investigating the relationship between workaholism and organizational citizenship behavior among faculty members of physical education faculties and sport coaches in Tehran city. *Journal of Sport Management*, 4(12), 87-105 (in Persian).