ارتباط بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران

غلامرضا شعبانی‌بهار*، علی تلخابی**

* دانشیار دانشگاه بوعلی سینا

** کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه بوعلی سینا

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۰

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، یافتن رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران بود. جامعه آماری این تحقیق شامل ۲٦٤ نفر از استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری سراسر کشور بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۱٦۳ نفر از آنان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و با استفاده از دو پرسش‌نامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز با پایایی ۰/۸۲ و پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون با پایایی ۰/۸۰ مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آمار توصیفی از آزمون آمار استنباطی نظیر آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد ۷۱ درصد از استادان اعتیاد به کار در حد بالا دارند و همچنین ۹۲ درصد آن‌ها زندگی کاری با کیفیت متوسط و خوب را دارا می‌باشند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان رابطه معنی‌داری حاکم است ($r=۰/۵۳۵$, $P<۰/۰۱$). بنابراین اعتیاد به کار استادان با کیفیت زندگی کاری آن‌ها ارتباط مستقیم دارد ولیکن اعتیاد به کار آن‌ها با وابستگی اجتماعی و فضای کلی زندگی آن‌ها رابطه معناداری ندارد به عبارت دیگر می‌توان گفت که اعتیاد به کار می‌تواند شرایط کاری را در محیط دانشگاهی بهبود بخشد اما از نظر وابستگی اجتماعی و زندگی شخصی، فرد را دچار مشکل کند.

واژه‌های کلیدی: استادان دانشگاه، اعتیاد به کار، کیفیت زندگی کاری.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

مقدمه

برخلاف اینکه اکثر کارکنان سازمان‌ها با کار خود عجین نمی‌شوند و تمایل به کاهلی و وقت‌گذرانی دارند، عده‌ای همچون دانشوران ساعات متعدد را با کارایی بالا به اشتغال به کار می‌گذرانند. اشتغال به کار این افراد در فضای کاری نیروی انسانی کشور بسیار حائز اهمیت است. در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی مانند قضاوت، معلمی، استادی، پزشکی و مهندسی از ارزش و منزلت بسیار بالایی برخوردارند و از این‌رو احتمال زیادی دارد که علاوه بر پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند. اعتیاد به کار ممکن است لذت‌بخش ولی خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد، به‌گونه‌ای که حتی عده‌ای این حالت را بیماری می‌دانند. آن‌ها الزاماً عاشق کارشان نیستند ولی بدون کار نمی‌توانند ساعات خود را بگذرانند. آن‌ها تصور می‌کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می‌توانند این کار بخصوص را انجام دهند و به دلیل افراط در کار معتاد به کار به شمار می‌آیند.

هرچند در اکثر موارد، اعتیاد به کار در یک شغل با درآمد بالا همراه است، این حالت ممکن است در کسانی که به طرز افراطی به ورزش، موسیقی، هنر و مانند آن می‌پردازند هم صدق کند. این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پرانرژی و پرتلاش به کار برده می‌شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیت‌های فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می‌گیرند. این افراد، اشخاصی عادی هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است. اما فرد مبتلا به اعتیاد به کار، به شکلی رفتار می‌کند که تلاش او برای خود، خانواده و زندگی اجتماع خارج از کار، زیان‌آور است. این حالت به خستگی، نداشتن رابطه خوب با همکاران یا کم بودن زمان و انرژی برای زندگی خانوادگی، دوستان، سرگرمی‌ها و فعالیت‌های دیگر منجر می‌شود (۱).

اولین بار واژه معتاد به کار به‌وسیله آتس (۱۹۷۱) به کار 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 به طور دلخواه و درونی به فعالیت‌های کاری اختصاص می‌دهند (۲).

اسنایر(۲۰۰۸) اعتقاد دارد اعتیاد به کار با پرکار بودن متفاوت است، افراد پرکار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدوده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به طور 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 مناسب به خانواده و دوستان خود اختصاص دهند. به طورکلی اعتیاد به کار مربوط به صرف کردن زمان زیادی در کار است؛ به عبارت دیگر، اعتیاد به کار یعنی درگیری شناختی مداوم به همراه فکر به کار در طی اوقات فراغت (۳).

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

متداول‌ترین پیامدهای اعتیاد به کار عبارت‌اند از: استرس شغلی و تعارض کار؛ تحلیل‌رفتگی شغلی؛ ایجاد مشکلات و مسائل در کار گروهی؛ انزوا و دوری از تعاملات و روابط خانوادگی؛ مشکلات در برقراری ارتباط با دیگران؛ رضایت کم از زندگی و لذت نبردن از اوقات فراغت (۱).

اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) اعتقاد دارند که اعتیاد به کار براساس میزان و درجه، دارای مؤلفه‌هایی همچون ۱) عجین‌شدن با کار؛ ۲) تمایل درونی به کار؛ ۳) و لذت از کار می‌باشد (٤) همچنین شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) اعتقاد دارند معتادان به کار خوب به صورت فعال درگیر در کارند و افرادی مشتاق، فداکار و ایثارگر و جذابند؛ در حالی که معتادان به کار بد به‌گونه‌ای افراطی و بیش از حد به کار می‌پردازند. در افراد معتاد به کار، درجه عجین‌شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می‌شوند ولی از کارشان لذت می‌برند و کشش افراطی به کار ندارند (۵).

اسکات و همکاران (۱۹۹۷) نیز سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارت‌اند از: ۱) کشش افراطی (وسواسی) ۲) کمال‌گرایی ۳) توفیق‌طلب (موفقیت طلب). در نظر آن‌ها معتادان به کار، افراطی و اضطراب‌اند 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، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان‌فردی خصمانه و غیراثربخشی پیدا می‌کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. در نهایت معتادان به کار توفیق‌طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پایینی دارند (٦).

جوهن سورد لیندا (۲۰۰۲) بیان می‌دارد نظر به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در رسیدن به اهداف سازمان ایفا می‌کند، مطالعه رفتار افراد در سازمان توجه بسیاری از متخصصان رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. دانشگاه‌ها نیز مانند سایر سازمان‌های دولتی نیازمند آن هستند که کمیت و کیفیت افراد شاغل در کادر آموزشی خود را افزایش دهند. این مهم جزء از راه ایجاد انگیزش برای اعضای هیئت علمی تحقق نمی‌یابد. اما پیدا کردن ریشه‌های انگیزشی به خودی خود میسر نیست مگر آنکه برخی از ریشه‌های نارضایتی روشن گردد (۷).

کاسیو (۱۹۹۵) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (روحی) خود در محیط کار تعریف کرده است (۸). پولوک (۱۹۹۳) کیفیت زندگی کاری را نگرش به افراد به‌عنوان دارایی‌هایی که بایستی خود را به صحنه ظهور رسانده و بالقوه شوند و قادرند دانش، مهارت‌ها، تجربه خود را در اختیار سازمان قرار دهند و نه به‌عنوان هزینه‌هایی که صرفاً اضافه بر تولید بوده و بایستی کنترل شوند تعریف کرده است (۹).

گیبسون و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند که کیفیت زندگی کاری مبین نوعی فلسفه مدیریتی است که شأن و منزلت کارکنان را حفظ می‌کند و موجبات تغییر و بهبود فرهنگ سازمانی را فراهم می‌کند(۱۰). در این راستا

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

پریوت (۲۰۰۱) می‌گوید نحوه زندگی کاری کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز به‌عنوان سازمان‌های حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفته است. انتظارات عمومی از دانشگاه‌ها افزایش یافته در حالی که اعتماد عمومی در حال کاهش است (۱۱). جوهن سورد (۲۰۰۲) اعتقاد دارد که کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر روحیه آنان و روحیه نیز تأثیر مستقیمی بر ترک سازمان دارد، به همین دلیل بررسی کیفیت زندگی کاری استادان و نقش آن در روحیه آنان از اهمیت بالایی برخوردار است (۷). وستمن (۲۰۰٦) در مطالعات خود دریافت که هیچ رابطه‌ای بین اعتیاد به کار و امنیت در محیط کار وجود ندارد و آرامش در کار نمی‌تواند باعث جلب رضایت خانواده و عملکرد فرد گردد (۱۲). اندراسین و همکاران (۲۰۰۷) در نتایج خود دریافتند کارکنانی که تمایلی برای صرف وقت زیاد و تلاش در کار خود دارند، که باعث کم‌شدن ارتباط با شرکای تجاری می‌شود، باعث کاهش عملکرد شرکت می‌گردد (۱۳). شوفلی و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اعتیاد به کار و عجین‌شدن با شغل به نوعی با یکدیگر متفاوت هستند. همچنین نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که اعتیاد به کار با سلامتی رابطه منفی دارد، در حالی که عجین شدن با کار با سلامتی رابطه مثبت دارد، اما هر دو به طور مثبت با عملکرد شغلی رابطه دارند (٤). شیمازو و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند که اعتیاد به کار به طور مثبتی با سلامتی، یعنی پریشانی روانی و مشکلات جسمانی، و به طور منفی با رضایت‌مندی، شامل رضایت کم از شغل و خانواده و عملکرد شغلی، در ارتباط است (١٤).

به هر حال، یکی از دلایل پرداختن به این موضوع این بود که این روزها استادان دانشگاه‌ها در اطراف خود با چالش‌های بی‌شماری روبه‌رو هستند. این افراد می‌بایست با اتکا به انتخاب‌های آگاهانه میان زندگی شغلی و شخصی خود تعادل ایجاد کنند. یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های شاغلان در محیط کار به همین امر بستگی داشته و به‌راحتی می‌تواند سلامت جسمی و ذهنی آن‌ها را تحت الشعاع قرار دهد. باید توجه داشت که انبوه مشکلاتی که در پی اعتیاد به کار ایجاد می‌شوند، بخصوص برای استادان که در فعالیت‌های تخصصی کار می‌کنند، به دلایل گوناگونی همچون یکنواختی کار، فقدان گردش کار و عدم تحرک و پویایی در کار و... احساس بیزاری ایجاد می‌کنند. به همین دلیل احتمال دارد در عین حال که وقت زیادی را در دانشگاه سپری می‌کنند، به شغل خود بی‌علاقه شوند و به مرور رغبت و انگیزه ابتدای کار را از دست داده و از کارایی و عملکرد آنان هر روز کاسته شود (۱).

با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت پرداختن به این‌گونه مباحث و کمبود اطلاعات و تحقیقات و وجود ابهامات و سؤالات و علاقه‌مندی محقق، هدف اصلی تحقیق این بود که رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران را تعیین کند. لذا این تحقیق برای پاسخگویی به این سؤالات از جمله: اعتیاد به کار استادان تربیت بدنی دانشگاه‌ها چگونه است؟. کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌ها چگونه است؟. آیا بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

دانشگاه‌های ایران رابطه وجود دارد؟ و نهایتاً بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران رابطه وجود دارد یا نه ؟ انجام شد.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به شکل میدانی به اجرا در آمده است و در آن رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بررسی شده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری شامل استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری سراسر کشور است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری براساس فرمول کرجسی و مورگان برآورد گردید که از ٢٦٤ نفر جامعه آماری ١٦٣ نفر انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسش‌نامه اعتیاد به کار: پرسش‌نامه اعتیاد به کار اولین‌بار توسط اسپنز و رابینز در سال ١٩٩٢ استفاده شده است (٤). این پرسش‌نامه با ١٦ سؤال بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای تنظیم شده بود. برای کسب اطمینان از روایی صوری پرسش‌نامه ابتدا پرسش‌نامه‌ها بین ١٥ نفر از استادان مدیریت ورزشی توزیع و پس از کسب نظرات با راهنمایی استادان راهنما و مشاور و اعمال نظرات از روایی صوری اطمینان حاصل شد. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه تعداد ٣٠ پرسش‌نامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد و ضریب پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ٠/٨٢ محاسبه گردید.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه در سال ١٩٧٣ توسط والتون ابداع گردید (١٥). این پرسش‌نامه با ٢٩ سؤال با مقیاس لیکرت بر مبنای الگوی زندگی کاری والتون براساس ٨ مؤلفه به شرح زیر سنجیده شده است: ١) پرداخت منصفانه و کافی، ٢) محیط کار ایمن و بهداشتی، ٣) تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، ٤) قانون‌گرایی در سازمان کار، ٥) وابستگی اجتماعی زندگی کاری، ٦) فضای کلی زندگی، ٧) یکپارچگی و انسجام اجتماعی، ٨) توسعه قابلیت‌های انسانی. پس از مشورت با استاد راهنما و استادان مدیریت و تأیید روایی صوری آن، جهت سنجش پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ اقدام شد. پس از استخراج داده‌ها، ضریب پایایی برابر با ٠/٨٠ بود که حاکی از هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری است.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی یافتـــه‌ها به صورت جدول و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی انجام گرفته است. در بخش دوم، از روش‌های آماری استنباطی کلموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. البته قبلاً مقادیر پرت و انتهایی بررسی شد. آزمون کلموگروف اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را در جامـعه آماری تأیـید می‌کند. در این تحقیق به منظور تحلیل و محاسبه آماری داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده گردید.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: در این قسمت، ابتدا مشخصات فردی جامعهٔ مورد بررسی ارائه می‌شود.

جدول ۱. توصیف گروه نمونه بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۲۵ تا ۳۵ سال	۲٦	۱٦/۰	۱٦/۰
۳۵ تا ٤٥ سال	۸۰	٤۹/۰	٦٥/۰
٤٥ تا ٥٥ سال	٥۷	۲۸/۹	۹۳/۹
٥٥ تا ٦٥ سال	۱۰	٦/۱	۱۰۰
کل	۱٦۳	۱۰۰	

داده‌های جدول ۱ بیانگر فراوانی، درصد فراوانی و همچنین درصد فراوانی تجمعی هـر رده از سـطوح سـنی است. کمترین درصد مربوط به سطح سنی ٥٥ تا ٦٥ سال (٦/۱٪) و بیشترین درصد مربوط به سطح سنی ۳٥ تا ٤٥ سال (٤۹/۰٪) است. میانگین سنی استادان تربیت بدنی ٤۳ سال است.

جدول۲.: توزیع فراوانی اعتیاد به کار استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران

توزیع نمرات		فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
خیلی کم	۱٦-۲۸	۰	۰/۰	۰/۰
کم	۲۹-٤۱	٤	٤/۲	٤/۲
متوسط	٤۲-٥٤	٤۳	٤/۲٦	۲۸/۸
زیاد	٥٥-٦۷	۱۰۳	۲/٦۳	۹۲
خیلی زیاد	٦۸-۸۰	۱۳	۸	۱۰۰

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهند که تقریباً ۲۹ درصد از استادان در پاسخ خود، نمره کم یا متوسط را برای اعتیاد به کار ابراز کرده‌اند و حدود ۷۱ درصد از پاسخ‌دهندگان نمره زیاد یا خیلی زیاد را به این سؤال اختصاص داده‌اند.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

جدول۳. شاخص آماری اعتیاد به کار استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
اعتیاد به کار	۵۷/٤۸	٦/۹۱	٤۰	۷۲

داده‌های جدول ۲ در زمینه تجزیه و تحلیل اعتیاد به کار استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران بر اساس نمره میانگین سؤالات شماره ۱ تا ۱٦ محاسبه گردید. از بین ۸۰ نمره مقیاس پرسش‌نامه کمترین مقدار نمره ٤۰، بیشترین مقدار نمره ۷۲، میانگین ۵۷/٤۸ و انحراف معیار ٦/۹۱ را کسب کرده‌اند.

جدول۴. توزیع فراوانی کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران

توزیع نمرات		فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲۹-۵۲	۰	۰/۰	۰/۰
کم	۵۳-۷۵	۱۳	۸	۰/۸
متوسط	۷٦-۹۸	۷۹	٤/٤۸	٤/۵٦
خوب	۹۹-۱۲۱	۷۱	٦/٤۳	۱۰۰
خیلی خوب	۱۲۲-۱٤۵	۰	۰/۰	۱۰۰

داده‌های جدول ٤ نشان می‌دهند که تقریباً ٤۸ درصد از استادان در پاسخ خود، نمره متوسط را برای کیفیت زندگی کاری ابراز کرده‌اند و حدود ٤۳ درصد از پاسخ‌دهندگان نمره زیاد را به این سؤال اختصاص داده‌اند.

جدول۵. شاخص آماری کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
کیفیت کاری	۹٤/۸۲	۱۳/۵۹	٦٦	۱۱۹

داده‌های جدول ۵ در زمینه تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران بر اساس نمره میانگین سؤالات شماره ۱ تا ۲۹ محاسبه گردید. از بین ۱٤۵ نمره مقیاس پرسش‌نامه کمترین مقدار نمره ٦٦، بیشترین مقدار نمره ۱۱۹، میانگین ۹٤/۸۲ و انحراف معیار ۱۳/۵۹ را کسب کرده‌اند.

آمار استنباطی: در این قسمت به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

جدول۶. رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری

متغیر	$\bar{X}$	Sd	r	P
اعتیاد به کار	۵۷/۴۸	٦/۹۱	۰/۵۳۵	۰/۰۰۱**
کیفیت زندگی کاری	۹٤/۸۲	۱۳/۵۹		

**P< ۰/۰۱ , N=۱۶۳

نتایج جدول ٦ نشان داد که رابطه معنی‌داری بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران وجود دارد (P< ۰/۰۱ , r= ۰/۵۳۵).

جدول۷. رابطه بین اعتیاد به کار با خرده معیارهای کیفیت زندگی کاری در استادان

متغیر	$\bar{X}$	Sd	r	P
پرداخت منصفانه و کافی	۱۰	۱/۹۱	۰/۵۱٤	۰/۰۰۱**
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱۰/۵۱	۲/۲٦	۰/۳۹۰	۰/۰۰۱**
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۳/۰۹	۲/۷٤	۰/٤۹۵	۰/۰۰۱**
قانون گرایی در سازمان کار	۱۳/۳۰	۲/۸۷	۰/۳٦۳	۰/۰۰۱**
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۵/۰۹	۱/۵٦	۰/۱۳۲	۰/۰۹٤
فضای کلی زندگی	۱۲/۲۹	۲/٦٤	۰/۱٤۹	۰/۰۵۸
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱۲/٦۳	۲/۲۵	۰/۲۲٤	۰/۰۰۹**
توسعه قابلیت‌های انسانی	۱۷/۰۲	۲/٦۷	۰/٤٦٦	۰/۰۰۱**

**P< ۰/۰۱ , N=۱۶۳

نتایج جدول ۷. نشان داد که رابطه معنادار و مثبتی بین اعتیاد به کار و پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان کار، انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت انسانی از کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور وجود دارد (P<۰/۰۱). ولی بین اعتیاد به کار و وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی از کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود ندارد(P>۰/۰۵).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و نقشی که استادان در دانشگاه‌ها ایفا می‌کنند، مطالعه مشکلات و رفتارهای آنان از جمله اعتیاد به کار از اهمیت زیادی برخوردار است. به همین منظور هدف این تحقیق بررسی وضعیت اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری و ارتباط بین این دو متغیر در بین استادان تربیت بدنی دانشگاه‌ها بوده است.

نتایج این پژوهش نشان داد اعتیاد به کار رابطه معنی‌دار و مثبتی با کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دارد. با توجه به مبانی نظری و نتایج به دست آمده از تحقیقات شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)، تاریز و همکاران (۲۰۰۵) می‌توان گفت استادانی که اعتیاد به کار دارند از کیفیت زندگی کاری خوبی برخوردارند. پس

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

کیفیت زندگی کاری یک انگیزه بیرونی قوی است که تأثیر فراوانی برای کـار کـردن بـیش از حـد افـراد در محیط کار دارد و باعث می‌شود اشخاص زمان زیادی را صرف کار کردن کنند که به مرور از کارایی آنان در سازمان کاسته می‌شود (۵ و۱۶). تحقیقات هامرمش (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که افراد بـا درآمـد بـالا و همچنـین افراد با تحصیلات بالا، رفتارهای مبیّن اعتیاد به کار بیشتری دارند. چرا که در افرادی که دارای این شاخص‌هـا هستند وجود روحیه موفقیت‌طلبی و تمایل به پیشرفت موجب می‌شود در حد افراطی زمان‌های طـولانی را بـه کار اختصاص دهند (۱۷).

پژوهش بورک و همکاران (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که اعتیاد به کار در مشاغلی بالاست که در آن‌ها، فرصت‌هـایی برای سطوح بالای رضایت شغلی فراهم است، مشاغلی که به افراد اجازه می‌دهد تا ساعات متمـادی و طولانی کـار کننـد، مشاغلی که پاداش‌هایی برای کار در ساعـات طولانی ارائه می‌دهند و مشاغلی که در آن‌ها معیارهای عینی ارزیابی عملکرد فرد دشوار است و مشخص نیست (۱۸).

شهناز و جامی (۲۰۰۸) در مقاله‌ای به بررسی اختلاف پتانسیل بین اعتیاد به کار زن و مرد در رابطـه بـا تـنش کار و عدم تعادل بین کار و زندگی پرداختند. برای جنسیت به عنوان یک مدیر در رابطـه بـا اعتیـاد بـه کـار، تست استرس و عدم تعادل بین کار و زندگی انجام شد. مشخص گردید که استرس کار و عدم تعادل بین کار و زندگی در ارتباط با اعتیاد به کار، بدون در نظر گرفتن جنسیت است. رابطه مرد و زن بین اعتیاد به کـار بـا استرس در حد متوسط کار نیست و عدم تعادل بین کار و زندگی است. در هر دو جـنس افـرادی کـه دارای اعتیاد به کار بودند کیفیت کاری بالایی داشتند (۱۹).

لوو (۲۰۰۰) در تحقیق خود با موضوع کیفیت زندگی کاری و عملکرد اظهار می‌دارد که رابطه معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد، پیشرفت و بهره‌وری وجود دارد (۲۰). همچنین کلینگر(۱۹۹۱)، اُتس (۱۹۷۱) و رابینسون (۱۹۹۸) هم در پژوهش خود به چنین نتایجی دست یافتند (۲۱و۲و۲۲).

با توجه به پژوهش انجام‌شده، می‌توان گفت بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی وجود دارد، ولی برای اینکه حکم قطعی در این مورد داشته باشیم، احتیاج به انجام تحقیقات بیشتری داریم. در این مقاله تلاش شد تا رابطه اعتیاد به کار با هریک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بررسی شود؛ یافته‌های تحقیق رابطه معنی‌دار و مثبتی بین متغیر اعتیاد به کار با پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی نشان داد. ولی بین اعتیاد به کار و وابستگی اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی از کیفیت زندگی کاری رابطه منفی مشاهده شد.

ادواردز و روتبارد (۲۰۰۰) در پژوهش خود بیان می‌کنند که رابطه مثبتی بین اعتیاد به کار و قانونمندی در سازمان وجود دارد، اگرچه افراد دارای میزان ثابت و محدودی از منابع (برای مثال، زمان و انرژی) باشند (۲۳).

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

بورک (۲۰۰۲) در مقـاله خود رابطه مثبت بین معتادان به کار را با محیط زیست و افزایش دستمزد در محل کار نشان می‌دهد و بیان می‌دارد که اگر محیط کاری معتادان به کار خوب باشد، دچار استرس کمتر و حمایت از کار و زندگی متعادلی می‌شوند. این پژوهش با تحقـیقات دمـوروتی و همکاران (۲۰۰٤) هم‌راستا است (۲٤).

تاریز، ورهون و شافلی (۲۰۰۵) در پژوهش خود بیان می‌دارند از آنجا که اعتیاد به کار پدیـــده‌ای است که شخص زمـان زیادی را صرف کار خود می‌کند، در نتیجه به فعالیت‌های دیگر خود نمی‌رسد و دچار درگیری‌های خانوادگی و همچنین اُفتِ کیفیت روابط صمیمی خود با دیگران می‌شود. تحقیقاتی که دربارهٔ کارکنان معتاد به کار صورت گرفت، نشان داد بین اعتیاد به کار و روابط خانوادگی رابطه منفی برقرار است. در حالی که بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری و افزایش حقوق رابطه مثبتی مشاهده شده است (۲۵).

بنابراین، در مجموع می‌توان گفت اعتیاد به کار استادان تربیت بدنی زیاد است و انها از کیفیت زندگی کـاری خوبی برخوردار هستند. همچنین بین اعتیاد به کار استادان تربیت بدنی با کیفیت زندگی کـاری آنـان ارتبـاط مستقیم و مثبتی حاکم است، ولی بین اعتیاد به کار و دو مؤلفهٔ کیفیت زندگی کاری، یعنی وابستگی اجتماعی زندگی کاری، و فضای کلی زندگی رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین، می‌توان گفت استادانی که اعتیاد به کار دارند دارای کیفیت زندگی کاری خوبی هستند اما با افزایش اعتیاد به کار دچار کاهش وابستگی اجتماعی و فضای کلی زندگی می‌شوند که می‌تواند برای آنان مشکلات بسیاری را به همراه داشـته باشـد، بـه عبـارت دیگر، می‌توان گفت که اعتیاد به کار می‌تواند شرایط کاری را در محیط دانشگاهی بهبود و ارتقا دهـد، امـا از نظر وابستگی اجتماعی و مسائل مربوط به زندگی شخصی و خانوادگی آن‌ها را دچـار مشـکل مـی‌کنـد لـذا توصیه می‌شود از پرداختن افراطی به کار اجتناب گردد و روش معتدل و مناسبی بین زندگی کاری و زندگی شخصی اتخاذ شود. ضمناً پیشنهاد می‌گردد بررسی جامعی در خصوص اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کـاری تمامی استادان دانشگاه‌ها انجام گردد تا بتوان با اطمینان بیشتری نتیجه‌گیری و حکم صادر کرد.

منابع

۱. قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۷). "اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها" دانش مدیریت، سال ۲۱، شماره ۸۱، ص ۹۱- ۱۱۰.

2. Oates, W. (1971). "Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction", World Publishing, New York, NY.
3. Snir, R. and Zohar, D. (2008). "Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study", Applied Psychology: An International Review, Vol. 57, Issue. 1, P: 109-127.
4. Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992). "Workaholism: definition.
5. measurement, and preliminary results", Journal of Personality Assessment, Vol. 58, No. 1, pp: 160-78.
6. Schaufeli, W., Taris, T., and 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, Vol. 57, Issue. 2, P: 173-203.
7. Scott, K. S.; Moore, K. S. and Miceli, M. P. (1997). "An exploration of the meaning and consequencesof workaholism", Human Relations, Vol. 50, No. 3, pp: 287-314.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

8. Johnsrud, Linda (2002). "faculty members morale and their intention to leave" the journal of higher education,Columbus;jul/aug.
9. Cacsio, Wayne. F. (1995) "Managing Human resource" Fourth Edition, MC Grow Hall Inc.
10. Pollok, Steve. (1993). “Doing organizational effectiveness effectively" jornal of Quality and partipication, pp 36-42.
11. Gibson, jamse., Ivancevich , John. m., and donelly, jamseh. (2003). Organization: behavior, structure and processes, 11th ed, (IRWIN).
12. Pruett, E.S (2001). "Restructuring faculty workload: a qualitative study of effects of faculty role differentiation on senior faculty members perceptions of the quality of their work lives" PhD. dissertation, Virginia common wealth university.
13. Westman, M. (2006). Crossover of stress and strain in the work- family context. In F.Jones, R.J.Burke & M. Westman (Eds.), Work-life balance: A Psychology press.
14. 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.
15. Shimazu, A., Schaufeli, W.B. (2009). Is work a holism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. Ind health.27(5): 495-502.
16. Walton, Richard. E. (1973). "Quality of worklife: what is it?”Sloan Management Review, Fall.
17. Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Work holism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. Applied Psychology: An International Review, 54, 37-60.
18. Hamermesh, D. and Slemrod, J. (2008). “The Economics of Workaholism: We Should Not Have Worked on This Paper”, B.E.Journal of Economic Analysis and Policy, Vol 8, Issue 1, pp: 17- 25.
19. Burke, R.; Burgess, Z. and Fullon, B. (2006). "Workaholism among Australian Female Managers and Professionals", Equal Opportunities International, Vol.25, No. 3.pp: 200- 210.
20. Shahnaz, A., &Jamie, C. (2008). Workaholism, work stress, work- life imbalance: exploring gender's role. Gender in Management: An International Journal, 8,553-566.
21. Lau, R. S. m. (2000). "Quality of worklife and performance" International jornal of service industry management.
22. killinger, B. (1991). Workholics: the respectable addicts. Newyork: Simon &Schuster.
23. Robinson, B.E., (1998a) .chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them. New York: NYU press.
24. Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. Academy of Management Review, 25, 178-199.
25. Burke, R.J. (2002). Do workaholics prefer demanding, aggressive and results-oriented organizational cultures? Career Development International, 7, 211-7.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

The Study of the Relationship between the Workaholism and the Work Life Quality of Physical Education Instructor of Universities in Iran

Shabani Bahar. G., (Ph.D.) Bu Ali Sina University
Talkhabi. A., (M.A.) Bu Ali Sina University

Abstract

The main aim of this study was to find out the relationship between the workholism and the quality of work life among the physical education instructor throughout the country. This research included 264 physical education instructor in the universities belong to Ministry of Sciences, Research and Technology of Iran. Of them, 163 persons have been chosen by simple random sample method based on kerjesy and Morgan table (1970). In order to collect the data, the work holism questionnaire of Spence and Robbins(1992) with 0.82 reliability and the work life quality questionnaire of Walton with 0.80 reliability have been evaluated. In order to analyze the data, in addition, workholism descriptive statistics, also the inferential statistics such as the Pearson correlation has been used. The results showed that %71 of masters had the work holism in the high rate, and %92 of them had the work life quality in the middle and good rate. Also, the results indicated that there was a significant relationship between the work holism and work life quality among the masters ($r=0/535$, $p<0/01$). Therefore, there is a direct relationship between the work addition and their social dependency and their total living atmosphere. In other words, one can say that the work holism can improve the workholism of masters in the university, but it can create problems in their social dependency and their personal life.

Key words: Workaholism, quality of work life , Work environment, job security, work organization

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]