Volume 1, Issue 4, Winter 2015

Original article

Evaluation of the Relationship between Workaholism, Organizational Silence, and Burnout in Staff of Mazandaran University of Medical Sciences in 2014

Fatemeh Arab[1]
Mojtaba Rezaei Rad[2*]
Kambiz Esmaeil Nia[3]

1- Graduate Student of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University of Gorgan, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran
2- Member of Young Researchers and Elite Club, Islamic Azad University of Sari, Sari, Iran
3- Lecturer, Department of Educational Management, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran

***Corresponding author:** Mojtaba Rezaei Rad, Member of Young Researchers and Elite Club, Islamic Azad University of Sari, Sari, Iran

Email: Mojtabarezaeirad@yahoo.com

Received: 5 July 2015
Accepted: 9 March 2016

ABSTRACT

Introduction and Purpose: Workaholism can be enjoyable, but at the same time, frustrating and problematic with positive and negative repercussions. This study aimed to investigate the relationship of workaholism and organizational silence with burnout in staff of Mazandaran University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive, correlational study was performed in 302 individuals selected through stratified random sampling. The data collection tools included Workaholism Analysis Questionnaire (Spence and Robbins, 1992), organizational silence questionnaire (Hashushian, 2013), and Maslach Burnout Inventory (Maslash and Jackson, 1981). To analyze the data, descriptive and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient test and regression analysis) were performed, using SPSS version 20.

Results: The mean of workaholism, organizational silence, burnout, and organizational commitment were 3.57±0.46, 2.89±0.71, 2.12±0.75, and 4.18±0.73, respectively. There was a significant inverse relationship between workaholism and burnout, while there was a significant direct association between organizational silence and burnout.

Conclusion: Considering our results regarding workaholism, organizational silence, burnout, and organizational commitment, designing and implementing training programs for staff to promote their awareness regarding these concepts can be beneficial.

Keywords: Burnout, Organizational silence, Workaholism

▶ **Citation**: Arab F, Rezaei Rad M, Esmaeil Nia K. Evaluation of the Relationship between Workaholism, Organizational Silence, and Burnout in Staff of Mazandaran University of Medical Sciences in 2014. Journal of Health Research in Community. Winter 2015;1(4): 21-27.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.4.3.3]

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳

فاطمه عرب[۱]
مجتبی رضایی راد[۲*]
کامبیز اسماعیل‌نیا[۳]

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات گرگان، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
۲. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران
۳. مربی، گروه مدیریت آموزشی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، گرگان، ایران

* نویسنده مسئول: مجتبی رضایی راد، ساری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

Email: Mojtabarezaeirad@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۴/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۱۹

چکیده

مقدمه و هدف: اعتیاد به کار، اعتیادی است که می‌تواند لذت‌بخش ولی خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد. این حالت پیامدهای مثبت و منفی به دنبال دارد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. تعداد ۳۰۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، سکوت سازمانی هشوشیان (۱۳۹۲) و فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) بود. داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS 20 و با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی) تجزیه وتحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان داد متغیرهای مطالعه اعتیاد به کار با میانگین ۰/۴۶± ۳/۵۷ درصد، سکوت سازمانی ۰/۷۱±۲/۸۹، فرسودگی شغلی ۰/۷۵±۲/۱۲ و تعهد سازمانی ۰/۷۳ ±۴/۱۸ بود. بین اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه‌ی معنادار منفی و بین سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه و شناخت از متغیرهای اعتیاد به کار، سکوت سازمانی، فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود، راهکارهای مناسب برای طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای آشنایی کارکنان با این مفاهیم ارائه شود.

کلمات کلیدی: اعتیاد به کار، سکوت سازمانی، فرسودگی شغلی

◀ **استناد:** عرب، فاطمه؛ رضایی راد، مجتبی؛ اسماعیل نیا، کامبیز. بررسی رابطه اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، زمستان ۱۳۹۴؛۱(۴): ۲۷-۲۱.

مقدمه

در حال حاضر، سازمان‌ها همه جنبه‌های مختلف زندگی انسان را در برگرفته است. انسان، سازمان را خلق می‌کند تا به وی خدمت کند؛ اما پس از مدتی، چنان شیفته و غرق در آن می‌شود که گویی خادم سازمان است [۱]. در بین مشاغل مختلف، مشاغلی مانند قضاوت، معلمی، استادی، پزشکی و مهندسی ارزش و منزلت بالایی در همه جوامع دارند و از این رو احتمال زیادی دارد که افراد شاغل در این مناصب، علاوه بر پاداش‌های بیرونی، به‌دلیل انگیزه‌های درونی با شغل خود عجین یا معتاد به کار شوند. اعتیاد به کار، اعتیادی است که می‌تواند لذت‌بخش ولی خسته‌کننده و

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.4.3.3]

مشکل‌ساز باشد؛ به گونه‌ای که حتی عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند. آنها الزاماً عاشق کار خود نیستند؛ ولی بدون کار نمی‌توانند ساعات خود را بگذرانند و تصور می‌کنند که تنها کسانی هستند که می‌توانند این کار به‌خصوص را انجام دهند. این وضعیت می‌تواند پیامدهای مثبتی داشته باشد؛ اما در عین حال، عوارض و پیامدهای منفی نیز دارد [۲].

افراد پرکار، کار را به‌عنوان اقدامی واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه‌ی ارضاکننده می‌دانند؛ ولی معتادان به کار، کار خود را به‌عنوان فضای امنی در نظر می‌گیرند که می‌توانند در حین انجام آن، از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار دور شوند. افراد پرکار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدودیت‌هایی برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به‌طور مناسب در کنار خانواده و دوستان حضور یابند؛ ولی کار برای معتادان به کار، بالاترین اهمیت را در فهرست امور زندگی دارد و به خاطر الزامات کار، نمی‌توانند زمان کافی به خانواده و دوستان اختصاص دهند [۳].

هر چند که اکثر موارد اعتیاد به کار، در یک شغل با درآمد بالا می‌باشد؛ اما این حالت ممکن است در کسانی که به طرز افراطی به ورزش، موسیقی، هنر و مانند آن می‌پردازند، نیز 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 نیز برای کار در نظر می‌گیرند [۴].

اسپنس و رابینز، اعتقاد دارند که اعتیاد به کار براساس میزان و درجه، دارای مؤلفه‌هایی همچون عجین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت از کار می‌باشد. در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالا است و تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند؛ ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می‌شوند، از کارشان لذت می‌برند؛ ولی کشش افراطی به کار ندارند [۵]. همچنین تاریزا و همکاران، اعتقاد دارند معتادان به کار خوب، به‌صورت فعال درگیر در کار هستند و افرادی مشتاق، فداکار، ایثارگر و جذاب می‌باشند؛ در حالی که معتادان به کار بد، به گونه‌ای افراطی و بیش از حد به کار می‌پردازند [۶].

اگر چه امروزه به‌دلیل این که کارکنان زیر فشار مالی زیادی هستند، بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی است؛ ولی به تدریج، کارکنان علاقمند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد و اگر با موانعی در زمینه خواسته‌های شغلی خود روبرو شوند یا به‌عبارتی از طرف مدیران تحویل گرفته نشوند، دچار سرخوردگی‌های شغلی و گوشه‌گیری در سازمان خود خواهند شد که این امر به نوبه خود منجر به پدیده‌هایی مثل سکوت و رکود سازمانی می‌شود [۷].

گاهی اوقات محیط شغلی از نظر مدیریتی بی‌نظم و یا روش مدیریتی اشتباه و در اختیار یک مدیر مستبد است که از نظر روانشناسان این محیط استرس‌زا می‌باشد [۸]. به نظر لو و همکاران، تأثیر فشار روانی بر بازدهی و اثربخشی سازمانی از طریق عملکرد ضعیف و ترک شغل است و در نهایت فشار روانی می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود، پدیده‌ای که در آن فرد به ضعف و تحلیل‌رفتگی قوای روانی-جسمانی دچار شده، نسبت به افراد محیط کار خود بی‌تفاوت می‌شود و کارایی و عزت نفس او به شدت آسیب می‌بیند [۹]. در واقع، فرسودگی شغلی حالتی از خستگی و ناکامی است که به علت از خودگذشتگی فرد در روش زندگی یا ارتباطی که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی‌شود، به وجود می‌آید [۱۰]. نتایج پژوهش شعبانی بهار و محمودیان نشان داد که بین اعتیاد به کار و تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی، همبستگی مستقیم معناداری وجود دارد. همچنین بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های شدت خستگی عاطفی، فراوانی و شدت فقدان موفقیت فردی و شدت مسخ شخصیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۱]. ویلمار و همکاران در تحقیقی نشان دادند که اعتیاد به کار با زمان کار بیش از حد، الزامات شغلی، پیامدهای

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.4.3.3]

کاری مثبت، کیفیت پایین روابط اجتماعی و مشکلات سلامت رابطه دارد؛ تحلیل‌رفتگی شغلی با زمان کار بیش از حد بی‌ارتباط است؛ اما با الزامات شغل، فقدان منابع، پیامدهای کاری منفی، کیفیت پایین روابط اجتماعی، مشکلات سلامت مرتبط می‌باشد. همچنین عوامل تحلیل‌رفتگی شغلی و اعتیاد به کار با یکدیگر همبستگی مثبت دارند [۱۲].

با توجه به اهمیت شناخت متغیرهای اعتیاد به کار، سکوت سازمانی، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی و ارائه راهکارها برای افزایش تعهد سازمانی و تعیین حد مطلوب اعتیاد به کار، این مطالعه به‌منظور بررسی رابطه اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام گرفت.

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان شاغل در ستاد مرکزی و دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳ بود. حجم نمونه برابر ۳۰۲ نفر از جدول کرجسی و مورگان به‌دست آمد. همچنین، برای انتخاب آزمودنی‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب مراکز آموزشی (دانشگاه یا دانشکده وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مازندران) استفاده شد. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) و سکوت سازمانی هشوشیان (۱۳۹۲) صورت گرفت. به‌منظور تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، چند نسخه از آن در اختیار چند تن از کارشناسان و متخصصان قرار گرفت که روایی صوری و محتوایی آن با نظر آنان تأیید شد. برای تعیین مقدار پایایی، تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار جمعی از کارکنان قرار گرفت که پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌های اعتیاد به کار برابر ۰/۷۷، سکوت سازمانی برابر ۰/۸۶ و فرسودگی شغلی برابر ۰/۸۷ محاسبه شد که نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند. داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد فراوانی، نمودار ستونی، میانگین و انحراف‌معیار) و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی) و با کمک نرم‌افزار SPSS 20 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

مشخصات توصیفی افراد مورد مطالعه براساس مشخصه‌های سن، جنس، تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه کاری در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک نمونه های پژوهش در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران

متغیر		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۶	۴۸
	زن	۱۵۶	۵۲
گروه های سنی	≤ ۳۰	۷۲	۲۴
	۳۱ - ۴۰	۸۹	۳۰
	۴۱ - ۵۰	۱۲۵	۴۱
	≥ ۵۱	۱۶	۵
سطح تحصیلات	دیپلم	۵	۲
	فوق دیپلم	۲۴	۸
	لیسانس	۱۵۳	۵۰
	فوق لیسانس	۱۰۸	۳۶
	دکتری	۱۲	۴
سابقه کار (به سال)	≤ ۵	۷۳	۲۴
	۶ - ۱۰	۵۲	۱۷
	۱۱ - ۱۵	۱۲	۴
	۱۶ - ۲۰	۸۹	۳۰
	≥ ۲۱	۷۶	۲۵

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.4.3.3]

جدول ۲: بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران (n= ۳۰۲)

متغیرها	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
اعتیاد به کار	۳/۵۷	۰/۴۶
سکوت سازمانی	۲/۸۹	۰/۷۱
فرسودگی شغلی	۲/۱۲	۰/۷۵
تعهد سازمانی	۴/۱۸	۰/۷۳

جدول ۳: آزمون آماری بررسی همبستگی بین متغیرهای مطالعه در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران

متغیرها	اعتیاد به کار	سکوت سازمانی	فرسودگی شغلی
اعتیاد به کار	۱	- ۰/۲۳۷	- ۰/۳۵۹
سکوت سازمانی		۱	۰/۴۷۱
فرسودگی شغلی			۱

اطلاعات توصیفی مولفه‌های مربوط به مطالعه به صورت میانگین و انحراف معیار در جدول ۲ آورده شده است. بر این اساس میانگین سازه اعتیاد به کار ۳/۵۷، سازه تعهد سازمانی ۴/۱۸، سازه سکوت سازمانی ۲/۸۹، سازه فرسودگی شغلی ۲/۱۲ بوده است.

آزمون آماری نشان داده است در سطح اطمینان ۹۹ درصد (α=۰/۰۱)، بین اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنادار منفی، بین سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنادار مثبت و بین اعتیاد به کار و سکوت سازمانی کارکنان رابطه معنادار منفی وجود دارد (جدول ۳).

همبستگی چند متغیره بین متغیرهای پیش‌بین اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با متغیر ملاک، فرسودگی شغلی برابر با ۰/۲۹۶ گردید که نشان دهنده همبستگی ضعیف بین این چند عامل می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به‌منظور بررسی رابطه اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی انجام گرفت. در مطالعه حاضر بین اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنادار منفی (غیرمستقیم) وجود داشت؛ به‌طوری که مقدار این همبستگی ۰/۳۶ گزارش شد؛ یعنی همبستگی ضعیف بین دو متغیر برقرار است. از سویی دیگر، محاسبه ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۱۳ درصد از تغییرات کاهش فرسودگی شغلی توسط افزایش اعتیاد به کار کارکنان قابل تبیین است و برعکس. این نتایج نشان می‌دهند که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران، جهت کاهش فرسودگی شغلی می‌توانند، میزان اعتیاد به کار را در خود اندازه‌گیری نموده و در صورتی که در حد متعارف نباشد، در جهت ارتقا آن تا رسیدن به یک سطح استاندارد اقدام نمایند؛ چرا که با افزایش میزان اعتیاد به کار، میزان فرسودگی شغلی کارکنان کاهش یافته و برعکس با کاهش میزان اعتیاد به کار بر میزان تعهد سازمانی کارکنان افزوده می‌گردد. این نتایج با یافته‌های خائف الهی و همکاران؛ شعبانی بهار و تلخابی؛ شوفلی و همکاران؛ اندراسن و همکاران همسو است [۱۶-۱۳]. در تبیین این یافته می‌توان گفت که کارکنان معتاد به کار در درازمدت با ادامه روند کار و فعالیت، با مشکلات جسمانی و روانی روبرو شده که علاوه بر اختلال در عملکرد فردی آنان، عملکرد اجتماعی آنها نیز دچار اختلال می‌شود، به این ترتیب کمتر از شغل خود لذت می‌برند و ادامه فعالیت در شغل کنونی برای آنها دردآور و خسته‌کننده خواهد شد و به عارضه‌ی فرسودگی شغلی دچار می‌شوند. از این رو پیشنهاد می‌گردد جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان، میزان اعتیاد به کار آنها شناسایی و در جهت پیشگیری و درمان اقدام مناسب صورت پذیرد.

در این مطالعه بین سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود داشت؛ به‌طوری که مقدار این همبستگی ۰/۴۷ گزارش شد؛ یعنی همبستگی ضعیفی بین دو متغیر برقرار است. از سویی دیگر، محاسبه ضریب تعیین نشان

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.4.3.3]

می‌دهد که ۲۲ درصد از تغییرات کاهش فرسودگی شغلی توسط کاهش سکوت سازمانی کارکنان قابل تبیین است و برعکس. این نتایج نشان می‌دهند که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران، جهت کاهش فرسودگی شغلی می‌توانند جو سکوت حاکم بر سازمان محل کار خود را شکسته و نسبت به کمبودها و ضعف‌ها و یا حتی برشمردن نقاط قوت اظهار نظر نمایند؛ چرا که با کاهش سکوت سازمانی، میزان فرسودگی شغلی کارکنان کاهش می‌یابد و بر عکس با افزایش جو سکوت در سازمان بر میزان فرسودگی شغلی کارکنان افزوده می‌گردد. این نتایج با یافته‌های سعیدی، شاهزاده احمدی و دیمیتریس و وکولا همسو است [۱۹-۱۷]. در تبیین این یافته می‌توان گفت که کارکنانی که در سازمان سکوت اختیار می‌کنند، به‌دلیل آنکه نمی‌توانند ضعف‌ها، شکست‌ها، مشکلات و کمبودها را بیان نمایند و یا نسبت به آنها بی‌تفاوت باشند، راه حل‌های احتمالی را با خود مرور کرده؛ ولی از بیان آن هراس داشته و می‌ترسند که توبیخ شده و یا مورد تمسخر واقع شوند. به این ترتیب در درازمدت از میزان شهامت، استقامت، عزت نفس و اعتماد به نفس آنها کاسته می‌شود، دچار یأس و نومیدی می‌گردند، نگرانی بر آنها غلبه نموده و با بروز مشکلات جسمی و روحی، فرسودگی شغلی جایگزین رضایت شغلی می‌شود. از این رو پیشنهاد می‌گردد شرایط و زمینه‌های لازم برای اظهار نظر کلیه کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان نسبت به بیان مشکلات، کمبودها و ضعف‌ها فراهم شود و کارکنانی که علاوه بر بیان مشکلات، راهکار ارائه می‌دهند؛ حتی با اهدا یک لوح تقدیر مورد تشویق و قدردانی واقع شوند.

۲۹/۶ درصد از فرسودگی شغلی کارکنان توسط متغیرهای سکوت سازمانی و اعتیاد به کار قابل پیش‌بینی است و بقیه تغییرات توسط متغیرهایی تبیین می‌شود که در این تحقیق شناسایی نشده‌اند؛ بنابراین جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نخست باید سکوت سازمانی را کاهش داد، سپس اعتیاد به کار کارکنان را تا حد طبیعی ارتقا داد. نتیجه‌ی پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش شعبانی بهار و محمودیان همسو است [۱۱]. در تبیین نتیجه‌ی به‌دست آمده می‌توان گفت که سکوت سازمانی باعث سرخوردگی، ناامیدی، نگرانی، یأس و اضطراب گردیده؛ به طوری که نقش آن در ایجاد و گسترش فرسودگی شغلی غیر قابل انکار است. از سوی دیگر، اعتیاد به کار سبب می‌شود، کارکنان به جای آن که به موقع سر کار خود حاضر شوند، فعالیت داشته باشند و به موقع آن را ترک نمایند، در طول ساعات کاری امور شغلی خود را پیگیری کنند، پس از بازگشت از کار با شادی و نشاط در کنار خانواده خود باشند، از مرخصی‌های خود به نحو احسن استفاده کنند، تا دیر وقت کار می‌کنند و زندگی خود را وقف کار و امور مربوط به شغل خود می‌کنند. به این ترتیب، آسیب‌های جسمی-روانی، افسردگی و اضطراب، استرس و هیجان نه تنها سلامت جسمی، روحی-روانی آنان؛ بلکه رضایت شغلی آنها را کاهش داده و در نتیجه میزان فرسودگی شغلی آنها افزایش می‌یابد. از این رو پیشنهاد می‌گردد جهت پیشگیری، کنترل و کاهش فرسودگی شغلی، جو سکوت حاکم بر سازمان در صورت وجود شکسته شده و کارکنان به اظهار نظر و بیان کمبودها و ضعف ها تشویق گردند. سپس اعتیاد به کار کارکنان در حد نرمال قرار گیرد.

با توجه به نتایج مطالعه و شناخت از متغیرهای اعتیاد به کار، سکوت سازمانی، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود، راهکارهای مناسبی نسبت به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان در مورد این مفاهیم ارائه شود.

قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد فاطمه عرب می‌باشد. لازم می دانیم از همکاری مدیران و کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی مازندران صمیمانه قدردانی نماییم.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.4.3.3]

References

1. Enayati G, Shekari G, Tahmasebi R, Ghaffari H, Shabani M. The relationship between workaholism and organizational commitment. J Manag Develop Proc 2013; 25(79):93-114 (Persian).
2. Snir R, Harpaz I. The Workaholism Phenomenon: a cross-national perspective. Career Develop Int 2006; 11(5):374-393.
3. Seybold KC, Salomone PR. Understanding workaholism: a review of causes counseling approaches. J Counsel Develop 1994; 73(1):4-9.
4. Bozorgmehr K. Survey of the retirement signs in people close to retirement and it's relationship workaholism. [Master's thesis]. Isfahan, Iran: Islamic Azad University Khurasegan Branch; 2008.
5. Spence JT, Robbins AS. Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. J Pers Assess 1992; 58(1):160-178.
6. Couto MT, Lawok S. Burnout, workplace violence and social support among drivers and conductors in the road passenger transport sector in Maputo city, Mozambique. J Occup Health 2011; 53(3):214-221.
7. Zareematin H, Taheri F, Abolghasem S. Organizational silence: concepts, antecedents, and cansequences. J Manag Sci 2012; 6(21):77-104 (Persian).
8. Miller Lyle H, Dell SA. Stress in the work place. American Psychology Association. Available at: URL: www.apahelpcenter.org; 2004.
9. Lu K, Chang, LC, Wu H. Relationships between professional commitment, job satisfaction and work stress in public health nurses in Taiwan. J Profession Nurs 2007; 23(2):110–116.
10. Almasian A, Rahimikia A. Study of the relationship between the leadership style of managers and job burnout among the staff of Lorestan university of medical sciences in 2010. Q Res J Lorestan Univ Med Sci 2012;14(1):69-79 (Persian).
11. Shabani Bahar G, Mahmoudian Z. The relationship between workaholism and burnout of physical education teachers in Kermanshah. J Sport Manag Motion Behav 2012; 8(16):129-148 (Persian).
12. Shimazu A, Schaufeli WB. Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. Indust Health 2008, 173–203.
13. Khaef Elahi AA, Nargesian A, Babashahi J. Investigating the relationship between workaholism and organizational citizenship behavior (Case of: nurses in Tehran City). Transform Manag J 2012; 4(7):21-37 (Persian).
14. Shabani Bahar G; Talkhabi A. The study of relationship between workaholism and work life quality of physical education instructor of Universities in Iran. J Res Sport Manag Motion Behav 2012; 1(2):57-68 (Persian).
15. Schaufeli WB, Tarris TW, Van Rhenen W. Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? Appl Pshychol 2008; 57(2):173-203.
16. Schou Andreassen C, Ursin H, Eriksen HR. The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. Psychol Health 2007; 22(5):615-629.
17. Saeidi P. The relationship between organizational silence and deviant behavior of Mazandaran education staffs. [Master's thesis]. Sari, Iran: Education Management, Islamic Azad University Sari Branch; 2013.
18. Shahzadeh Ahmadi R. Organizational inertial. Tehran: Binesh Publication; 2013. P.1-13.
19. Dimitris B, Vakola M. Organizational silence: a new challenge for human resource management. Athens: Athens University of Economics and Business; 2007. P:1-20.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1394.1.4.3.3]