

## تأثیر صفات شخصیتی بر اعتیاد به کار با توجه به متغیر تعدیل گر حمایت سازمانی ادراک شده

احمد علی خائف‌الهی\*، جلیل دلخواه\*\*، ساسان احدی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۷/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۲/۰۱

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش، مطالعه تأثیر صفات شخصیتی پنج‌گانه (گلدبرگ؛ ۱۹۹۰) بر اعتیاد به کار در سازمان‌های دولتی ایران با توجه به متغیر تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک شده است. پژوهش حاضر از حیث هدف پژوهش، توسعه‌ای و از حیث موضوع و سؤالات پژوهش از نوع پژوهش‌های پیمایشی-همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کارکنان دیوان محاسبات کشور به تعداد ۲۱۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۳۰ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در مرحله کیفی از مصاحبه و در مرحله کمی از پرسشنامه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS صورت گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که اعتیاد به کار به میزان ۷۵ صدم توسط صفات شخصیتی پیش‌بینی می‌شود. نتایج آزمون اندازه اثر نشان داد که اثر تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در تأثیر صفات شخصیتی پنج‌گانه بر اعتیاد به کار، برابر با ۰,۲۱ است. به بیان دیگر نتایج پژوهش نشان داد که صفات شخصیتی پنج‌گانه، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اعتیاد به کار دارند و نیز حمایت ادراک شده، نقش تعدیل‌گری در این تأثیر و تأثیر ایفا می‌کند.

**کلیدواژه:** اعتیاد به کار؛ صفات شخصیتی پنج‌گانه؛ حمایت سازمانی ادراک شده،  
افسردگی‌های کاری، فشار کار، جو سازمانی.

\*khaefelahi@modares.ac.ir

\*. دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس (نویسنده مسئول)

\*\* . استادیار مرکز مطالعات مدیریت و توسعه فناوری، دانشگاه تربیت مدرس، ایران، تهران.

\*\*\*. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، ایران، تهران.

## مقدمه

امروزه اغلب کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آنها حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (خائف الهی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۲). به عبارت دیگر امروزه کار، جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان‌ها محسوب می‌شود. افراد، زمان زیادی از وقت خود را در سازمان‌ها می‌گذرانند. فشارها و خواسته‌های نامحدود سازمانی، افراد را مجبور می‌کند مدام در حال کار باشند، در نتیجه احتمال شکل‌گیری اعتیاد به کار در آنها افزایش می‌یابد (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۶).

پژوهش‌های متعددی به پدیده "اعتیاد به کار" پرداخته‌اند که نشان دهنده وجود عوامل اثرگذار و مختلفی در شکل‌گیری اعتیاد به کار است. عواملی نظیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند: سن، جنسیت، و نوع شغل (بورک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ اسپنس و رایبیز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲)، ویژگی‌های محیط و شرایط کاری (بورک، ۱۹۹۹؛ اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲)، احساس نارضایتی از وضع فعلی و نیاز برای بهبود وضعیت خود (بورک، ۱۹۹۹؛ اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲) و ارزش‌های حاکم بر محل کار (بورک، ۲۰۰۱) از جمله عواملی هستند که در شکل‌گیری و ظهور اعتیاد به کار مؤثرند.

در همین راستا این احتمال می‌رود که کارکنان شاغل در سازمان‌های دولتی بنا به دلایل متعددی اضافه‌بر موارد فوق، اعم از تلاش برای جلب رضایت رئیس‌ان و مدیران و حفظ امنیت شغلی خویش، به پدیده اعتیاد به کار مبتلا شوند. لذا از آنجا که بخش اعظمی از نیروی کار شاغل در کشور، در سازمان‌های دولتی شاغل هستند و تاکنون نیز تحقیقات تجربی چندانی مبنی بر بررسی این پدیده در سازمان‌های دولتی صورت نگرفته است، لذا مؤلفان این مقاله بر آن شدند تا به بررسی و تبیین این پدیده در سازمان‌های دولتی ایران پردازند.

بدین منظور این پژوهش با هدف بررسی تأثیر صفات شخصیتی پنج‌گانه بر اعتیاد به کار

---

1. Burke  
2. Spence & Robbins

با توجه به نقش تعدیل‌گری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده در سازمان‌های دولتی صورت گرفته است. به عبارت دیگر، هدف تحقیق حاضر این است که دریابد که چه ویژگی‌ها و ابعاد شخصیتی در شکل‌گیری و تقویت اعتیاد به کار در سازمان‌های دولتی مؤثر بوده و امکان بیشتری برای ظهور آن فراهم می‌کند و نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک شده چگونه است؟

## ادبیات علمی پژوهش

### اعتیاد به کار

دنیای پرتلاطم کسب و کار فشارهای بی‌شماری بر صاحبان انواع کسب و کارها وارد ساخته است. امروزه سازمان‌ها در حال کوچک‌شدن و تجدید ساختار هستند که منجر به افزایش انتظارات و تقاضاهای کاری و نیز افزایش ساعات کاری می‌شود (شافللی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۱۵۷).

به‌رغم پرکاربرد بودن واژه اعتیاد به کار، تحقیقات تجربی کمی برای بهبود و افزایش درک افراد از این پدیده صورت گرفته است. از این رو اتفاق نظر بر معنی و ابعاد آن وجود ندارد (تریس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). اعتیاد به کار، سندروم کار کردن افراد در طی ساعات طولانی است، ضمن آنکه امکان جدایی آنها از فضای کاری فراهم نیست (ون ویچ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). اعتیاد به کار با پرکار بودن متفاوت است. افراد پرکار، کار را به‌عنوان چیزی واجب انجام می‌دهند و گاه آن را یک وظیفه ارضاکننده می‌دانند اما معتادان به کار، کار خود را به‌عنوان مأمونی در نظر می‌گیرند که می‌توانند در حین انجام آن از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار دور شوند.

واژه اعتیاد به کار، اولین بار توسط اوتس<sup>۴</sup> (۱۹۷۱) به کار گرفته شده است. وی این واژه را به منزله نیاز غیرقابل کنترل یا اجبار و ناچاری برای کار کردن مستمر توصیف نموده است (اوتس، ۱۹۷۱: ۱۱). این تعریف دربرگیرنده دو عنصر اصلی است: کار کردن بسیار شدید، وجود میل ذاتی شدید برای کار کردن (مک میلان و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳: ۱۶۹).

1. Schaufeli & et al
2. Taris & et al
3. Van Wijhe & et al
4. Oates
5. McMillan & et al

اعتقاد بر این است که افراد معتاد به کار، بیشتر از شرح وظایفی که از آنان انتظار می‌رود، کار می‌کنند و نسبت به کاری که از آنها انتظار می‌رود تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند؛ به نحوی که زندگی خارج از محیط شغلی‌شان را نادیده می‌گیرند. بنابراین باید گفت که مشهودترین ویژگی افراد معتاد به کار این است که فراتر و بیشتر از چیزی که الزامی است، کار می‌کنند (بولنز و پولمنز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).

به‌طور کلی اعتیاد به کار، مربوط به صرف کردن زمان قابل‌ملاحظه‌ای از وقت در کار است؛ یعنی درگیری شناختی<sup>۱</sup> مداوم به همراه ترجیح دادن به کار در طی اوقات فراغت (اسنیر و زاهر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۱۰). اصطلاح اعتیاد به کار در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پرانرژی نیز به کار برده می‌شود. افراد پرانرژی علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران خود، 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. این افراد، اشخاصی طبیعی هستند که تنها تفاوتشان با دیگران برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و کاری است.

باتوجه به نوع‌شناسی اسپنس و رایینز، اعتیاد به کار براساس میزان و درجه سه مؤلفه عجین شدن با کار<sup>۳</sup>، تمایل درونی به کار<sup>۴</sup> و لذت از کار<sup>۵</sup> مشخص می‌شود. در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می‌شوند ولی از کارشان لذت می‌برند و کشش افراطی به کار ندارند (ون ویچ و همکاران، ۲۰۱۴).

### مدل پنج‌عاملی شخصیت<sup>۶</sup>

این مدل توافقی است میان روان‌شناسان صفت که پنج بعد یا عامل اصلی در توصیف همه صفات شخصیت وجود دارد. این پنج بعد گسترده و دوقطبی، پنج عامل بزرگ خوانده می‌شوند و

1. Buelens, M., Poelmans
2. Snir & Zohar
3. Work Involvement
4. Feelings of Being Driven to Work
5. Work Enjoyment
6. Five Personality Factors Model

این بزرگی نه به دلیل عظمت آنها، بلکه به دلیل گسترده و انتزاعی بودن آنهاست (کاستا و مک کری<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲: ۱۷۸).

شواهد متعددی مؤید این امر است که تمامی عوامل شخصیتی را می توان در پنج عامل شخصیتی طبقه بندی کرد (گلدبرگ، ۱۹۹۰، ۱۲۲۵). پنج عامل اصلی عبارتند از: روان رنجوری<sup>۲</sup>؛ برون گرایی<sup>۳</sup>؛ آزاداندیشی<sup>۴</sup> (گشودگی)؛ سازگاری<sup>۵</sup> و باوجدان بودن<sup>۶</sup>.

عامل روان رنجوری در واقع شاخص بی ثباتی هیجانی است. احساساتی مانند: ترس، غم، برانگیختگی، خشم و احساس گناه مبنای این مقیاس هستند. چون داشتن احساسات منفی، اثرات مخربی بر سازگاری فرد دارد، بالا بودن نمره افراد در این عامل، نشان دهنده وضعیت انطباقی ضعیف او است، به ویژه اگر فرد تحت فشار روانی شدید قرار بگیرد. باید توجه داشت که نمره بالا در این شاخص لزوماً بیانگر اختلال روانی جدی نیست. این شاخص بیشتر یک خصوصیت شخصیتی را می سنجد.

شاخص دیگر در این آزمون، برون گرایی است. افرادی که در این شاخص نمرات بالایی می گیرند معمولاً اجتماعی هستند، در عمل قاطع و فعال بوده، هیجان و تحریک را دوست دارند. عامل سوم، سازگاری است. این نوع افراد بیشتر افراد کنجکاو هستند که از نظریه های جدید و ارزش های غیر متعارف لذت می برند. معمولاً افرادی که تحصیلات بالاتری دارند در این عامل نمرات بالاتری به دست می آورند. این شاخص با هوش، ارتباط مثبتی دارد. در مقابل افرادی که بسته هستند علائق محدودتری دارند و از نظر اجتماعی محافظه کارترند.

عامل چهارم، باوجدان بودن است. این افراد معمولاً دارای هدف و برنامه های از پیش تعیین شده و از نظر حرفه و تحصیل افراد موفق هستند. افراد دارای نمره بالا در این شاخص معمولاً دقیق، وقت شناس، قابل اعتماد و تا حدی وسواسی هستند.

عامل پنجم، آزاداندیشی (گشودگی) است. این افراد معمولاً نوع دوست، دارای حس

1. Costa & mc care
2. Neuroticism
3. Extraversion
4. Openness to Experience
5. Agreeableness
6. Conscientiousness

همدردی و کمک به دیگران بوده و افراد نقطه مقابل آنها بیشتر مظنون و اهل رقابت هستند (کاستا و مک کری<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲: ۱۸۰).

### حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۲</sup>

ایده حمایت سازمانی ادراک شده برای نخستین بار توسط آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) در ادبیات سازمانی مطرح شده است. در پی آن، صاحب نظران به تحلیل چگونگی شکل گیری حمایت سازمانی توجه خاص نموده اند و علاوه بر آن به بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه های فردی و سازمانی پرداخته اند. رفتارهای حمایت کننده رهبران و همچنین جو سازمانی، می تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک شده شود که منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلوایس خوشبختی و آینده آنهاست (آیزنبرگر و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۸۶: ۷۵).

### ارتباط متغیرهای پژوهش

افراد در سازمان ها به عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می پردازند و احساس خشنودی و رضایت مندی خواهند کرد. برخی دیگر به دنبال این احساس می کوشند در پی فرصت های مناسبی باشند تا با کسب آموزش های لازم و مورد علاقه خود، بتوانند نقش های خود را در سازمان به خوبی ایفا نمایند. کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک شده را تجربه می کنند، این احساس را دارند که می باید با توجه به رفتارها و نگرش های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. براساس رویکرد تبادل اجتماعی، حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره وری، عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی را

1. Costa & mc care  
2. Perceived Organizational Support  
3. Eisenberger & et al

فراهم می کند (جوینر و باکالیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۴۴۵).

عوامل مؤثر بر بروز پدیده اعتیاد به کار در پژوهش های صورت گرفته مورد مطالعه قرار گرفته است مانند: ویژگی های جمعیت شناختی (بورک، ۱۹۹۹؛ اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲)، ویژگی های محیط کاری (بورک، ۱۹۹۹؛ اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲)، احساس نارضایتی از وضع فعلی و نیاز برای بهبود وضعیت خود (بورک، ۱۹۹۹؛ اسپنس و رابینز، ۱۹۹۲) و ارزش های حاکم بر محل کار (بورک، ۲۰۰۱) از جمله عواملی هستند که در شکل گیری و ظهور اعتیاد به کار مؤثرند.

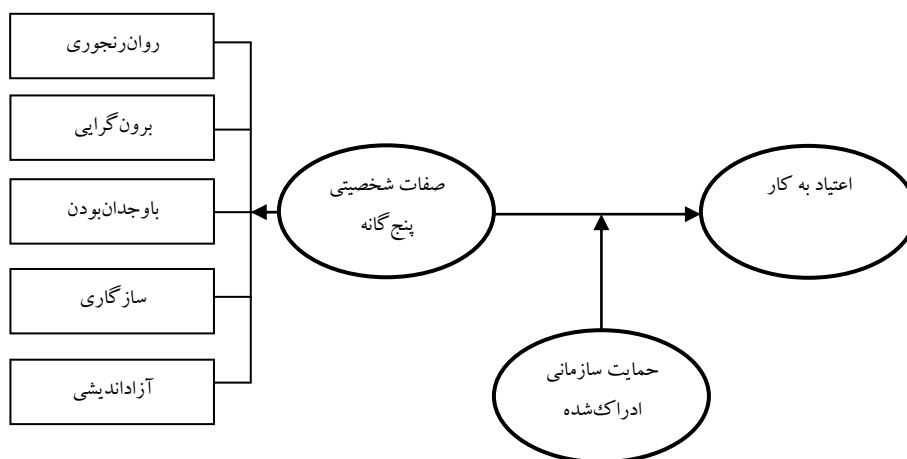
پژوهش های متعددی نشان می دهد که تفاوت های فردی، یکی از متغیرهای اثرگذار در اعتیاد به کار است. بنابراین می توان اعتیاد به کار را از زاویه شخصیت افراد و تفاوت ها و ویژگی های شخصیتی مورد مطالعه قرار داد (بورک و همکاران، ۲۰۰۶). از طرف دیگر شواهد متعددی مؤید این امر است که تمامی عوامل شخصیتی را می توان در پنج عامل شخصیتی طبقه بندی کرد (گلدبرگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰، ۱۲۲۵).

برای مثال شواهد تجربی نشان می دهد که میان برون گرایی و مؤلفه های اعتیاد به کار رابطه مثبت وجود دارد (بورک و همکاران، ۲۰۰۳) و همچنین میان گشودگی با تمایل درونی به کار و عجز شدن با کار رابطه مثبتی وجود دارد (لاونسبری و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

با توجه به مطالب تشریح شده در این بخش، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل (۱) است: با توجه به مدل تحلیلی فوق و در راستای هدف این پژوهش که مطالعه تأثیر صفات شخصیتی پنج گانه بر اعتیاد به کار در سازمان های دولتی ایران با نگاه به متغیر حمایت سازمانی ادراک شده است، این پژوهش در صدد پاسخ به دو سؤال اصلی زیر است:

۱. تأثیر صفات شخصیتی پنج گانه بر اعتیاد به کار در سازمان های دولتی ایران چگونه است؟
۲. نقش تعدیل گر حمایت سازمانی ادراک شده در تأثیر صفات شخصیتی پنج گانه بر اعتیاد به کار در سازمان های دولتی ایران چگونه است؟

1. Joiner & Bakalis  
2. Goldberg  
3. Lounsbury & et al



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع توسعه‌ای و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی از شاخه همبستگی است که توضیح آنها به شرح زیر است.

جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان دیوان محاسبات کشورند که حجم جامعه ۲۱۰۰ نفر است. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی (مصاحبه) به صورت قضاوتی و تعددی بوده است. بدین منظور با ۳۰ نفر از مدیران و کارشناسان دیوان محاسبات، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته صورت گرفت.

روش نمونه‌گیری در مرحله کمی (پرسشنامه) به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول شارل کوکران برای جامعه محدود با مقدار خطای ۵ درصد، ۳۳۰ نفر بود.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{d^2(N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (2100)}{(0.05)^2 (2100 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \cong 330$$



$n$  = حجم نمونه،

$N$  = حجم جامعه،

$p$  = احتمال موفقیت،

$q = (1 - p)$ ،

$d$  = اشتباه مجاز و

$t$  = ضریب متناظر با احتمال اشتباه در سطح معین  $(1 - \alpha)$

## ابزار و روش گردآوری اطلاعات

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه و مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است.

در سطح کیفی برای انجام مصاحبه از پروتکل مصاحبه استفاده شد. پروتکل مصاحبه این پژوهش به شرح جدول (۱) است.

جدول ۱. پروتکل مصاحبه

تاریخ مصاحبه:	محل مصاحبه:
زمان شروع مصاحبه:	زمان پایان مصاحبه:
سمت مصاحبه‌شونده:	سابقه کاری:
سؤالات	
<p>به نظر شما پدیده‌ای با عنوان اعتیاد به کار در این سازمان مصداق دارد؟                      به نظر شما میزان رضایت کارکنان شاغل در این سازمان چگونه است؟ (برداشت خود را از اظهار نظرهای همکاران در این زمینه لحاظ کنید).                      شما میزان حمایت این سازمان را از کارکنان (به صورت کلی) چگونه ارزیابی می‌کنید؟                      به نظر شما ویژگی‌های شخصیتی تا چه میزان در شیوه انجام کار در این سازمان نمود پیدا می‌کنند؟</p>	

در مجموع با ۳۰ نفر از مدیران و کارکنان دیوان محاسبات، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته صورت گرفت که نتایج آن در بومی‌سازی پرسشنامه و تحلیل یافته‌های پژوهش استفاده شد.

در سطح کمی، برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول برای اندازه‌گیری وضعیت اعتیاد به کار در سازمان‌های دولتی استفاده می‌شود. به‌طور کلی این پرسشنامه، اعتیاد به کار را در قالب سه مؤلفه: لذت از کار، عجزین شدن با کار و تمایل درونی به کار اندازه‌گیری می‌کند. پرسشنامه دوم، پرسشنامه سنجش صفات پنج‌گانه شخصیتی (NEO-PI-R) است که در قالب پنج مؤلفه: روان‌رنجوری، برون‌گرایی، باوجدان‌بودن، سازگاری و آزاداندیشی بررسی می‌شود. پرسشنامه سوم هم که پرسشنامه استاندارد لاماسترو است، برای اندازه‌گیری وضعیت حمایت سازمانی ادراک‌شده استفاده شد.

## روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق

### روایی همگرا

برای سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر از شاخص روایی همگرا<sup>۱</sup> استفاده می‌شود (بارکلی و همکاران،<sup>۲</sup> ۱۹۹۵). برای شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) حداقل مقدار ۰,۵ مقدار قابل‌قبولی است. جدول (۲) میانگین واریانس استخراج‌شده هر یک از متغیرهای مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. میانگین واریانس استخراج‌شده

متغیر	متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE)
صفات شخصیتی پنج‌گانه	۰,۷۰
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰,۶۰
اعتیاد به کار	۰,۶۳

با توجه به اینکه تمامی مقادیر متوسط واریانس استخراج‌شده هر سه متغیر پژوهش بالاتر از ۰,۵ است، لذا می‌توان گفت که پرسشنامه پژوهش از روایی همگرای مطلوبی برخوردار است.

1. Convergent Validity  
2. Barclay et al.

## روایی واگرا

روایی واگرا<sup>۱</sup> توانایی یک مدل اندازه گیری انعکاسی در میزان افتراق مشاهده پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده پذیرهای موجود در مدل را می سنجد. بدین منظور از آزمون بار مقطعی استفاده می شود. براساس آزمون بار مقطعی<sup>۲</sup> بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر روی متغیر پنهان مربوط به خود باید حداقل ۰٫۱ بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد (هیر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). براساس نتایج این آزمون، روایی واگرای متغیرهای پژوهش به شرح جدول (۳) تأیید شد.

جدول ۳. روایی واگرا بارهای عاملی متقابل

اعتیاد به کار	حمایت سازمانی ادراک شده	صفات شخصیتی پنج گانه	متغیر
۰/۷۴۶۵۱۳	۰/۷۰۶۵۹۳	۰/۸۷۹۵۷۹	آزاداندیشی
۰/۶۳۴۱۶۳	۰/۶۷۳۲۱۲	۰/۸۰۲۷۱۹	برون گرایی
۰/۶۱۲۰۷۱	۰/۶۳۱۵۷۹	۰/۷۸۲۳۳۲	روان رنجوری
۰/۶۶۹۲۵۹	۰/۷۰۵۴۲۴	۰/۸۴۵۹۹۹	سازگاری
۰/۷۲۷۰۸۵	۰/۷۰۵۱۲۰	۰/۸۷۹۰۰۶	باوجدان بودن
۰/۷۸۰۱۵۳	۰/۶۸۹۵۶۴	۰/۶۷۷۹۳۱	اعتیاد به کار
۰/۸۱۴۷۵۰	۰/۶۴۶۶۵۹	۰/۶۵۷۱۶۰	
۰/۸۳۴۷۰۱	۰/۶۵۴۳۷۳	۰/۷۴۷۸۷۳	
۰/۸۱۸۵۶۶	۰/۶۷۷۰۵۲	۰/۶۷۱۹۲۲	
۰/۸۰۸۵۹۹	۰/۶۷۸۲۹۲	۰/۶۳۱۲۸۲	
۰/۷۰۵۴۱۰	۰/۵۳۲۵۹۲	۰/۵۸۱۱۱۷	

1. Discriminant Validity
2. Cross Loading
3. Hair & et al.

(ادامه) جدول ۳. روایی واگرا بارهای عاملی متقابل

اعتیاد به کار	حمایت سازمانی ادراک شده	صفات شخصیتی پنج گانه	متغیر
۰/۶۸۰۰۷۶	۰/۷۷۰۲۲۶	۰/۵۹۲۵۳۶	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۵۵۲۶۹۲	۰/۶۸۷۶۵۷	۰/۵۲۸۸۳۸	
۰/۵۲۴۵۰۹	۰/۷۴۸۹۷۱	۰/۵۷۰۵۸۹	
۰/۵۹۱۶۱۹	۰/۷۵۹۹۶۵	۰/۶۳۴۷۸۲	
۰/۶۷۸۰۰۲	۰/۸۰۱۹۴۹	۰/۷۰۲۹۴۸	
۰/۵۹۰۸۲۹	۰/۷۷۴۰۳۶	۰/۵۵۹۵۵	
۰/۷۲۱۹۳۸	۰/۸۳۷۸۸۹	۰/۷۳۱۰۷۸	
۰/۶۷۸۵۲۷	۰/۸۱۰۱۱۶	۰/۷۰۵۲۸۰	

### روایی تشخیصی

بر اساس آزمون فورنل - لارکر یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را بین مشاهده پذیرهای خود داشته باشد، تا بتوان گفت متغیر پنهان مدنظر، روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (فورنل و لارکر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۱). نتایج بررسی این آزمون روایی تشخیصی مدل اندازه گیری را تأیید کرد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

اعتیاد به کار	حمایت سازمانی ادراک شده	صفات شخصیتی پنج گانه	متغیر
		۱،۰۰	صفات شخصیتی پنج گانه
	۱،۰۰	۰،۸۱	حمایت سازمانی ادراک شده
۱،۰۰	۰،۸۱	۰،۸۳	اعتیاد به کار

1. Fornell & Larcker

### آزمون کیفیت مدل اندازه گیری

این آزمون توسط شاخص اشتراک یا روایی متقاطع محاسبه می شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می سنجد. براساس نتایج این آزمون، مقادیر مثبت بوده و نشان از کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش دارد.

جدول ۵. شاخص اشتراک یا روایی متقاطع

متغیر	1-SSE/SSO
صفات شخصیتی پنج گانه	۰,۷۰
حمایت سازمانی ادراک شده	۰,۶۰
اعتیاد به کار	۰,۶۵

### آزمون پایایی مدل اندازه گیری

جدول (۶) نتایج خروجی نرم افزار را در خصوص شاخص های پایایی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۶. پایایی متغیرهای مشاهده پذیر، آلفای کرونباخ، پایایی مرکب

متغیر	بار عاملی	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
اعتیاد به کار	۰/۷۸	۰/۹۱	۰/۸۸
	۰/۸۱		
	۰/۸۳		
	۰/۸۲		
	۰/۸۱		
	۰/۷۱		
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۷۷	۰/۹۲	۰/۹۰
	۰/۶۹		
	۰/۷۵		
	۰/۷۶		
	۰/۸۰		
	۰/۷۷		
	۰/۸۴		
	۰/۸۱		

(۱۵امه) جدول ۶. پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر، آلفای کرونباخ، پایایی مرکب

متغیر	بار عاملی	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
آزاداندیشی	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۸۹
برون‌گرایی	۰/۸۰		
روان‌رنجوری	۰/۷۸		
سازگاری	۰/۸۵		
باوجدان‌بودن	۰/۸۸		

نتایج بررسی بارهای عاملی متغیرها برای بررسی پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر نشان داد که مقادیر تمام بارها بیشتر از مقدار پیشنهادی هالند<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) یعنی ۰,۷ است و بنابراین پایایی سؤالات پرسشنامه تأیید شد. همچنین نتایج بررسی آلفای کرونباخ که برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی است بیشتر از مقدار پیشنهادی کرونباخ<sup>۲</sup> (۱۹۵۱) یعنی ۰,۷ است که قابل قبول بودن این شاخص را نشان می‌دهد. شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مدل اندازه‌گیری دارای وزنهای یکسانی هستند و در واقع اهمیت نسبی آنها را با هم برابر می‌گیرد. برای رفع این مشکل از شاخص پیشنهادی ورتس و همکاران (۱۹۷۴) با عنوان پایایی مرکب کمک گرفته می‌شود. در این شاخص به علت اینکه هنگام محاسبه، از بارهای عاملی گویه‌ها استفاده می‌شود، مقادیر پایایی مرکب را نسبت به آلفای کرونباخ بیشتر و بهتر نشان می‌دهد. نتایج بررسی پایایی مرکب نشان داد که مقدار این شاخص بیشتر از ۰,۷ است و بنابراین پایایی مرکب گویه‌ها تأیید شد (هنسلر و همکاران،<sup>۳</sup> ۲۰۱۱).

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

### توصیف جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

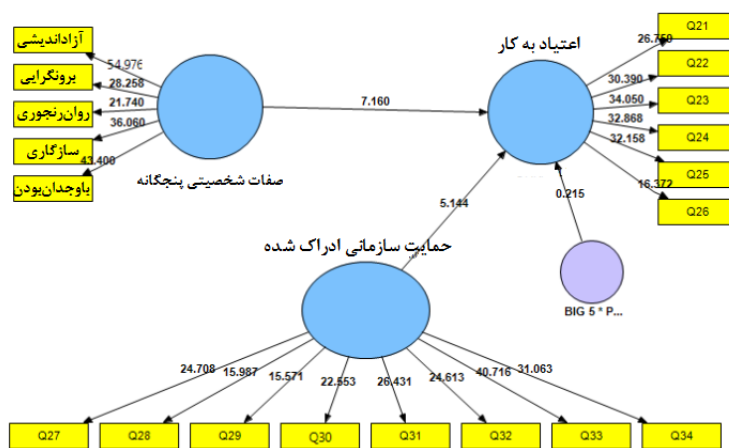
همان‌طور که در بخش قبل بیان شد در مجموع ۳۳۰ نفر از کارکنان و مدیران دیوان محاسبات

1. Hulland  
2. Cronbach  
3. Henceler et al.

کشور در تکمیل پرسشنامه پژوهش مشارکت کردند. از این افراد ۵۹ درصد مرد و ۴۱ درصد زن بودند. همچنین ۱۸,۲ درصد از آنها از لحاظ سنی در بازه بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۷,۹ درصد در بازه بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۶,۷ درصد در بازه بین ۴۱ تا ۵۰ سال و مابقی بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. همچنین افراد مذکور از لحاظ سابقه کار نیز مورد بررسی قرار گرفتند که ۱۷,۹ درصد از آنها سابقه کمتر از ۵ سال، ۲۶,۴ درصد سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۵,۸ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه و مابقی بالاتر از ۲۰ سال سابقه داشتند. بررسی وضعیت تحصیلی آنها نیز نشان داد که ۱۳ درصد از آنها دیپلم، ۵ درصد فوق دیپلم، ۳۸ درصد کارشناسی و ۴۴ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. در نهایت وضعیت مشارکت کنندگان از لحاظ وضعیت استخدامی نشان داد که ۷۶ درصد از آنها استخدام رسمی، ۱۹ درصد استخدام پیمانی و صرفاً ۵ درصد آنها استخدام قراردادی بودند.

### آزمون مدل مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر، از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات ساختاری به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. شکل (۲) خروجی نرم افزار را در خصوص مدل مفهومی پژوهش نشان می دهد.



شکل ۲. ضرایب مسیر متغیرها

جدول (۷) خلاصه آماری شکل فوق را در رابطه با سوال اول پژوهش، نشان می‌دهد.

جدول ۷. خلاصه نتایج مدل ساختاری در رابطه با سؤال اول پژوهش

روابط	ضریب تعیین	ضرایب مسیر
تأثیر صفات شخصیتی پنج‌گانه بر اعتیاد به کار	۰,۵۰۶	۷,۱۶۰

همان‌طور که داده‌های جدول (۷) نشان می‌دهد با توجه به اینکه ضریب مسیر بزرگ‌تر از مقدار بحرانی (۲,۵۸) است، لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که صفات شخصیتی پنج‌گانه بر اعتیاد به کار تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول (۸) خلاصه آماری شکل (۲) را در رابطه با سؤال دوم پژوهش، نشان می‌دهد.

جدول ۸. خلاصه نتایج مدل ساختاری در رابطه با سؤال دوم پژوهش

روابط	ضریب تعیین	ضرایب مسیر
تأثیر تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رابطه اعتیاد به کار	۰,۲۱۷	۰,۲۱۵

بر اساس داده‌های جدول فوق می‌توان گفت که به دلیل اینکه ضریب مسیر کوچکتر از ۲,۵۸ است، لذا می‌توان گفت که حمایت سازمانی ادراک‌شده، بر رابطه بین اعتیاد به کار و صفات پنج‌گانه شخصیت تأثیر مستقیمی دارد. در ادامه بررسی این اثر به صورت غیر مستقیم صورت می‌گیرد.

برای بررسی اثر غیرمستقیم تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در تأثیر صفات پنج‌گانه شخصیت بر اعتیاد به کار از آزمون اندازه اثر استفاده شد. کوهن (۱۹۸۸) برای این معیار به ترتیب سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ را برای میزان اثر ضعیف، متوسط و قوی بیان نمود. نتایج بررسی این



آزمون نشان داد که این مقدار برای حمایت سازمانی ادراک شده برابر با ۰,۲۱۷ است که نشان از اثر تعدیل گری مناسب حمایت سازمانی ادراک شده دارد.

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded}}{1 - R^2 \text{ included}}$$

$$F^2 = \frac{0.752 - 0.698}{1 - 0.752} = 0.217$$

### برازش مدل اندازه گیری

معیار توان دوم همبستگی<sup>۱</sup> که ضریب تعیین نیز نامیده می شود، نشان دهنده قدرت پیش بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل است. براساس نتایج این آزمون صفات پنج گانه شخصیت قادر به تبیین ۷۵ درصد از تغییرات اعتیاد به کار است.

جدول ۹. مقدار ضریب تعیین

ضریب تعیین	متغیر
---	صفات شخصیتی پنج گانه
---	حمایت سازمانی ادراک شده
۰,۷۵	اعتیاد به کار

مدل هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می گیرند، فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند؛ یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس محور (مانند رویکرد نرم افزار لیزرل) وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف توسط تنهاوس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در این حوزه پیشنهاد

1. R Square  
2. Tenenhaus

شد که از شاخصی به نام GOF که می توان به جای شاخص های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده کرد. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آنها را مورد آزمون قرار می دهد. این شاخص به صورت مجذور حاصل ضرب میانگین ضریب تعیین و میانگین مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. جدول (۱۰) مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین مورد نیاز برای محاسبه GOF را در این پژوهش نشان می دهد.

جدول ۱۰. مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین

متغیر	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین
صفات شخصیتی پنج گانه	۰,۷۰	۰,۷۵
حمایت سازمانی ادراک شده	۰,۶۰	
اعتیاد به کار	۰,۶۳	

جدول ۱۱. نتایج برازش مدل کلی

GOF	$\overline{R^2}$	$\overline{\text{Communality}}$
۰,۵۶	۰,۸۷	۰,۶۵

باتوجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰,۵۶ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) یعنی ۰,۳۶ است که قوی بودن مدل را نشان می دهد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می شود.

1 - Wetzels

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر صفات شخصیتی پنج گانه بر اعتیاد به کار در دیوان محاسبات کشور با توجه به نقش تعدیل گری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده پرداخت. تحقیقات نشان می دهد که متغیرهای جمعیت شناختی و ویژگی ها و شرایط کاری، نقش مهمی در شکل گیری اعتیاد به کار دارد (بورک، ۲۰۰۱؛ مک میلان و همکاران، ۲۰۰۳). یافته های پژوهش حاضر نیز نشان می دهد که عوامل صفات شخصیتی پنج گانه تأثیر معنی داری بر اعتیاد به کار دارند. نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش نشان داد که اعتیاد به کار به میزان ۰,۷۵۲ توسط صفات شخصیتی پنج گانه پیش بینی می شود. در ادامه نتایج این پژوهش با پژوهش بورک و همکارانش (۲۰۰۶) مقایسه می شود.

همراستا با نتایج این پژوهش، بررسی پژوهش بورک و همکارانش (۲۰۰۶) نشان می دهد که روان رنجوری، با هدف مندی رابطه منفی دارد. به عبارت دیگر، افرادی که دچار اضطراب، استرس و افسردگی هستند از توانایی تدوین هدف و پیگیری آن ناتوانند. یافته های آنها نشان می دهد که روان رنجوری با تمایل درونی به کار رابطه مثبت دارد.

همچنین یافته های بورک و همکارانش (۲۰۰۶) نشان می دهد که برون گرایی با لذت از کار رابطه مثبت و معنی داری دارد. به بیان دیگر، آن دسته از کارکنانی که روحیه معاشرتی و اجتماعی بالایی دارند احتمال اعتیاد به کار در آنها بیشتر است.

همچنین یافته های بورک و همکارانش (۲۰۰۶) با یافته های این پژوهش در خصوص تأثیر گشودگی بر اعتیاد به کار همراستا است. به طوری که یافته های آنها نشان می دهد گشودگی با لذت از کار به عنوان یکی از مؤلفه های اعتیاد به کار ارتباط مثبتی دارد. به بیان دیگر کارکنانی که تمایل زیادی به کسب ایده ها و تجارب نو دارند بیشتر از کار خود لذت می برند.

همچنین یافته های آنها در خصوص رابطه سازگاری به عنوان یکی از عوامل شخصیتی و لذت از کار به عنوان یکی از مؤلفه های اعتیاد به کار نشان می دهد که رابطه مثبتی با هم دارند. که با نتایج پژوهش حاضر منطبق است.

در پایان بر خلاف یافته های پژوهش حاضر که تأثیر معنی داری با باوجدان بودن بر اعتیاد به کار داشت، پژوهش های بورک و همکارانش نشان داد که صرفاً بین این دو ارتباطی وجود ندارد. این

ناسازگاری یافته‌ای را می‌توان احتمالاً ناشی از جامعه آماری پژوهش متفاوت بین دو پژوهش دانست. در جامعه پژوهشی حاضر به دلیل ماهیت حساب‌رسی و قضاوت‌گونه اکثر آنها با وجدان بودن از حد بالایی برخوردار است که بالا بودن حد این متغیر احتمالاً منجر به اعتیاد به کار بین کارکنان مورد مطالعه دارد.

نتایج آزمون اندازه اثر، نشان داد که اثر تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در تأثیر صفات شخصیتی پنج‌گانه بر اعتیاد به کار برابر با ۰,۲۱ است. در بررسی و مقایسه پژوهش‌های مشابه می‌توان گفت: با در نظر گرفتن نتایج اعتیاد به کار در یک دوره زمانی کوتاه‌مدت، می‌توان انتظار داشت که اعتیاد به کار در درازمدت نسبت به کوتاه‌مدت پیامدهای منفی تری خواهد داشت. به رغم اینکه از طرفی افزایش رفتار منجر به اعتیاد به کار ممکن است در کوتاه‌مدت پیامدهای مثبتی برای خود کارکنان داشته باشد، کمال‌گرایی پایدار، بی‌اعتمادی به دیگران و سلامت ذهنی و فیزیکی ضعیف معتادان به کار می‌تواند در درازمدت کیفیت کار تیمی، ارتباطات و اخلاق در گروه‌های کاری‌شان را تضعیف کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اولاً اعتیاد به کار با عملکرد و رضایت شغلی فرد در کوتاه‌مدت، ارتباط مثبت دارد. ثانیاً، اعتیاد به کار کارکنان با سلامت روانی و فیزیکی ضعیف آنان به کمال‌گرایی، مشکلات مربوط به ارتباطات ضعیف اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی ضعیف کارکنان در طولانی‌مدت ارتباط دارد (ون ویچ؛ ۲۰۱۴). برخی از نویسندگان نسبت به اعتیاد به کار دیدگاهی مثبت داشتند؛ برای مثال، ماچلوتز (۱۹۸۰) طبق مصاحبه‌ها و مطالعاتی که بین بیش از ۱۰۰ معتاد به کار انجام داده است، دریافت که آنها از زندگی کردن با کارشان خشنودند و از آن لذت می‌برند. او ترجیح داد که به اعتیاد به کار به عنوان رویکردی مثبت بنگرد که در آن فرد سخت کار می‌کند نه به دلیل صرف وقت، بلکه به دلیل علاقه شدیدی که به کار دارد. علاقه این افراد به حدی است که حتی زمانی که کار نمی‌کنند به کارشان فکر می‌کنند. برخی نیز دیدگاهی منفی نسبت به اعتیاد به کار داشتند.

## منابع

- احمدی، پرویز؛ طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار و فتاحی، مهدی (۱۳۸۹)، نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار بین اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، *پژوهش نامه مدیریت تحول*، سال دوم، شماره ۳: ۴۶-۶۷.
- خائف الهی، احمدعلی؛ نرگسیان، عباس و باباشاهی، جبار (۱۳۹۱)، مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و اعتیاد به کار بین پرستاران شهر تهران، *پژوهش نامه مدیریت تحول*، سال چهارم، شماره ۷: ۲۱-۳۷.
- عسکری، آزاده و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۰)، بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد سلامت عمومی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان، *دوماهنامه سلامت کار ایران*، شماره ۲۰: ۲۹.
- فراهانی، ابوالفضل؛ لطیفی، حمیده و شعبانی بهار، غلامرضا (۱۳۹۱)، تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی دبیران زن تربیت بدنی شهر کرمانشاه: با تأکید بر مدل مفهومی وار و شربورن، *مجله پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی*، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۱: ۴۹-۵۸.
- Alexandrov, A., Babakus, E., & Yavas, U. (2007), "The effects of perceived management concern for frontline employees and customers on turnover intentions: moderating role of employment status", *Journal of Service Research*, 9 (4), 356-371.
- Buelens, M., Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins, typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 440-458.
- Burke, R, Matthiesen, s and Pallesen, s, (2006). "Personality correlates of work holism" *Personality and Individual Differences*, 40-1233.
- Burke, R. J. (1999). "Work holism in organizations. Measurement validation and replication", *International Journal of Stress Management*, 6-55.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: concepts. results and future directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1-16.
- Burke, R. J. (2001). "Work holism in organizations: the role of organizational values", *Personnel Review*, 30-645.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association.
- Corine I. Van Wijhe, Maria C.W. Peeters, and Wilmar B. Schaufeli. (2014), "**Enough is Enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath**".
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: **Psychological Assessment Resources**.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality. The big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Hashemi Sheyhabani, A. , & Tghipure, M. (2009). **Investigation of psychometric properties of work- family conflict scale**. The New Zealand Psychological Society.

- Joiner, T. A. & Bakalis, S. (2006), "The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics", **International Journal of Educational Management**, Vol. 20, No. 6, Pp. 439-452.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007), "Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity", **Journal of Organizational Behavior**, 28 (6), 661-685.
- Lounsbury, J.W., Sundstrom, E., Loveland, J.M. and Gibson, L.W. (2003). "Intelligence, 'big five' personality traits, and work drive as predictors of course grade", **Personality and Individual Differences**, Vol. 35, pp. 1231-9.
- McMillan, L., & O'Driscoll, M. P. (2008). **The wellsprings of workaholism: A comparative analysis of the explanatory theories**. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.)
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., and Burke, R.J., (2003). Workaholism: a review of theory, research, and future directions. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), **International review of industrial and organizational psychology**, Vol. 18 (pp. 167-189). New York: Wiley.
- Oates, W. (1971), **Confessions of a workaholic: The Facts about Work Addiction**, World Publishing, New York, NY.
- Robbins, B. (2007). Chained to the desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them. New York University. 397-399.
- Schaufeli, W.B., Bakker, Arnold, Van der Heijden, Frank, Prins, Jelle, (2009). "Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict", **Work and Stress**, Vol 23, April 2009, 155-172.
- Snir, R. and Zohar, D. (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study. **Applied Psychology: An International Review**, 57 (1), 109-127.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. **Journal of Personality Assessment**, 58 (1), 160-78.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2010). "Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism".