

The Effect of Workaholism on Occupational Burnout in Employees Working at Non-industrial Iranian South Oil Company (N.I.S.O.C)

Fateme Maarefi *¹ , Younes Hajati ² 

Article Info:

Article History:

Received: 01.27.2020
Accepted: 06.13.2020
Published: 09.22.2020

Keywords:

Workaholism
Work Involvement
Internal Willingness to Work
Work Enjoyment
Burnout

DOI: 10.34172/doh.2020.33

Abstract

Background and Objectives: The purpose of this study was to investigate the impact of Workaholism (work addiction) and its dimensions including work involvement, internal willingness to work and work enjoyment on job burnout in Non- industrial Iranian South Oil Company.

Material and Methods: The statistical population studied consisted of 514 official employees of non-industrial operations management in South of Iran. The sample size is 220 people who were selected through random stratified sampling according to the Cochran formula. Maslach (2001) questionnaire was used to measure job burnout and Spence & Robbins (1992) questionnaire was used to measure Workaholism. Questionnaire scoring was based on Licker's five-choice range. The data was analyzed by SPSS and Lisrel software. The validity of tool was determined by using experts view and factor analysis and the reliability determined by Cronbach alpha which was higher than 0.7 for all the cases.

Results: The effect of workaholism on job burnout was 0.71 and the effect of the dimensions of workaholism including work involvement, drive to work and work enjoyment on job burnout were 0.79, 0.83 and -0.61, respectively.

Conclusion: The results showed that workaholics and its dimensions have significant impact on job burnout. workaholics, work involvement and internal willingness to work. have positive significant impact on job burnout and work enjoyment has negative significant impact on job burnout. Based on the results, the dimensions of workaholics have different effects on job burnout.

Citation: Maarefi F, Hajati Y. The Effect of Workaholism on Occupational Burnout in Employees Working at Non-industrial Iranian South Oil Company (N.I.S.O.C). Depiction of Health. 2020; 11(3): 264-271.

1. Department of Public Management, Payam Noor University, Tehran, Iran (f.maarefi1@gmail.com)

2. Department of Humanities, Ahwaz Branch, Islamic Azad University, Ahwaz, Iran

تأثیر کارشیفتگی بر فرسودگی شغلی کارکنان غیرصنعتی مناطق نفت‌خیز جنوب

فاطمه معارفی^{۱*}، یونس حاجتی^۲

چکیده

زمینه و اهداف: این پژوهش درصدد بررسی تأثیر کارشیفتگی و ابعاد آن شامل عجزین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار بر فرسودگی شغلی در مدیریت عملیات غیرصنعتی مناطق نفت‌خیز جنوب بود.

مواد و روش‌ها: جامعه‌ی آماری مورد مطالعه را ۵۱۴ نفر از کارکنان رسمی مدیریت عملیات غیرصنعتی مناطق نفت‌خیز جنوب تشکیل دادند. شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۲۲۰ نفر بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی ماسلچ (Maslach) (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه‌ی کارشیفتگی اسپنس و رابینز (Spence & Robbins) (۱۹۹۲) استفاده شد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه‌ها براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای Spss و Lisrel انجام شد. روایی پرسش‌نامه‌ها با تأیید خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی تعیین و پایایی سازه‌ها با محاسبه‌ی آلفای کرونباخ به دست آمد که در همه‌ی موارد بالاتر از ۰/۷ بود.

یافته‌ها: ضریب تأثیر کارشیفتگی، عجزین شدن در کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار بر فرسودگی شغلی، به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۶۱- به دست آمد.

نتیجه‌گیری: نتایج آزمون فرضیات پژوهش نشان داد که کارشیفتگی بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت معناداری دارد. از میان ابعاد کارشیفتگی، عجزین شدن در کار و تمایل درونی به کار بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت معنادار و لذت بردن از کار بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی معنادار دارد.

کلیدواژه‌ها: کارشیفتگی، عجزین شدن در کار، تمایل درونی به کار، لذت بردن از کار، فرسودگی شغلی

نحوه استناد به این مقاله: معارفی ف، حاجتی ی. تأثیر کارشیفتگی بر فرسودگی شغلی کارکنان غیرصنعتی مناطق نفت‌خیز جنوب. تصویر سلامت. ۱۳۹۹؛ ۱۱(۳): ۲۶۴-۲۷۱.

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (f.maarefi1@gmail.com)

۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران

حقوق برای مؤلف(ان) محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد در تصویر سلامت تحت مجوز کپی‌تو کامنز (<http://creativecommons.org/licenses/bync/4.0/>) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده غیر تجاری تنها در صورتی مجاز است که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

مقدمه

درگیری عاطفی، کناره‌گیری و فقدان علاقه اشاره دارد. «موفقیت فردی کاهش یافته» سومین مؤلفه‌ی فرسودگی شغلی است که به خودارزیابی منفی و احساس شکست در شغل اشاره دارد (۱۲).

فرسودگی شغلی به دلیل تأثیر منفی آن بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی برای سازمان‌ها حائز اهمیت است (۱۳). براساس نتایج مطالعات تاريس (Taris) و همکاران کارشیفتگی با سطح بالای فرسودگی شغلی همراه است (۱۴). همچنین ون ویه (Van Wijhe) و همکاران بین کار اجباری و فرسودگی شغلی روابط متقابل یافتند (۱۳). نتایج مطالعه‌ی سالانوا (Salanova) و همکاران نشان داد کارشیفتگان به طور قابل ملاحظه‌ای نسبت به سایرین مشکلات خواب بیشتری مانند خستگی صبحگاهی، خوابیدن در هنگام رانندگی و کیفیت پایین خواب را تجربه می‌کنند (۱۵). جناب‌آبادی و همکاران بین کارشیفتگی، استرس ناشی از کار و فرسودگی شغلی در پرستاران همبستگی مثبت یافتند (۱۶). نتایج مطالعه‌ی نونیس (Nonnis) و همکاران نشان داد کارشیفتگی عامل پیش‌بین فرسودگی شغلی پرستاران است و کار بیش از حد بر بهزیستی روان‌شناختی و مهارت حرفه‌ای آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۱۷). بر اساس یافته‌های پژوهش عبدی و همکاران کارشیفتگی با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد. در واقع این یافته‌ها نشان دادند که کارشیفتگی در بین نمونه‌ی مورد مطالعه نقش مثبتی داشته و موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود (۱۸).

افراد شاغل در ادارات و واحدهای مناطق نفت خیز جنوب با مسائل متعدد مانند ساعات کار طولانی و رطوبت و دمای بالای هوا در بیشتر ماه‌های سال درگیر هستند که زمینه‌ساز بروز فرسودگی شغلی در آنان است؛ بنابراین این پژوهش با هدف بررسی تأثیر کارشیفتگی بر میزان فرسودگی شغلی و ابعاد آن در ادارات و واحدهای مناطق نفت خیز جنوب انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه‌ی کمی از نظر ماهیت کاربردی، از نظر استراتژی مبتنی بر پیمایش، از نظر هدف توصیفی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها مبتنی بر پرسش‌نامه می‌باشد. جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کارکنان رسمی مدیریت عملیات غیرصنعتی مناطق نفت خیز جنوب می‌باشد که تعداد آن‌ها در زمان تحقیق ۵۱۴ نفر بود. شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۲۲۰ نفر است. نمونه‌ها به نسبت هر طبقه توزیع شده است. حجم جامعه و نمونه در هر طبقه به ترتیب عبارت است از: معاونت خدمات مهندسی و تعمیرات اماکن و تأسیسات ۲۵۵ و ۱۰۷

کار مهم‌ترین جزء یک نظام تولیدی است و سرمایه‌ی انسانی سهم اساسی در تولید و بهره‌وری دارد (۱). کارکردن ضرورتی در جهت رشد و تکامل و فرصتی برای شکوفایی و بروز خلاقیت‌هاست (۲). برخی افراد ساعت‌های طولانی را تا حدی فراتر از آنچه انتظار می‌رود، به کار خود اختصاص می‌دهند (۳). این افراد غالباً «کارشیفته» خوانده می‌شوند. کارشیفتگان بیش از حد و اجباری کار می‌کنند و لزوماً از کار خود لذت نمی‌برند (۴).

آتس (Oates) در سال ۱۹۷۱ اصطلاح «کارشیفتگی» را برای توصیف «نیاز غیرقابل کنترل برای کار بی‌وقفه» به کار برد. او کارشیفتگی را به عنوان یک اعتیاد شبیه به الکلیسم معرفی کرد (۵). آندراسن (Andreassen) و همکاران نیز کارشیفتگی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «بیش از حد نگران کار بودن که از طریق انگیزه‌ی کاری قوی و غیر قابل کنترل هدایت می‌شود» (۶). کارشیفتگان چنان درگیر کار خود هستند که جدا شدن از آن برایشان بسیار دشوار است. آن‌ها وقت و انرژی زیادی را در محل کار در مقایسه با خانواده و فعالیت‌های زندگی غیرکاری خود صرف می‌کنند، در نتیجه فرصت نسبتاً کمی برای بهبودی خود دارند و عموماً از فرسودگی رنج می‌برند (۷).

فرد کارشیفته ۳ ویژگی دارد: ۱. احساس اجبار به کار ناشی از فشار درونی ۲. تعهد زیاد به کار ۳. لذت نبردن از کار (۸). رویکرد دیگر به اعتیاد به کار، دیدگاهی نوع‌شناسانه می‌باشد. در این دیدگاه دانشمندان سعی نموده‌اند که ابعاد اعتیاد به کار را بدون توجه به اینکه آیا این پدیده مثبت است یا منفی، مطرح نمایند. اسپنس و رابینز (Spence & Robbins) اعتیاد به کار را در قالب عبارتی با ۳ خصوصیت تعریف نمودند: «عجین شدن با کار، تمایل به کار و لذت بردن از کار» (۹). اگرچه کارشیفتگی گه‌گاه به عنوان یک حالت مثبت مورد توجه قرار گرفته است، بررسی‌های اخیر نشان می‌دهد که عمدتاً با عواقب منفی از قبیل خواب نامناسب، تضاد کار - خانواده، علائم روانی، استرس شغلی، کاهش رضایت شغلی و زندگی، رفتار کاری غیرمولد، عملکرد ضعیف و فرسودگی شغلی همراه است (۱۰).

فرسودگی استعاره‌ای است که معمولاً برای توصیف وضعیت خستگی ذهنی از آن استفاده می‌شود (۱۱). فرسودگی اولین بار در دهه‌ی ۱۹۷۰ در روان‌شناسی تعریف شد و از آن زمان به بعد به عنوان یک سندرم ناشی از شغل که شامل فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کاهش موفقیت فردی است، شناخته شده است. «فرسودگی عاطفی» به عنوان جزء اصلی فرسودگی شغلی بیانگر خستگی / فقدان انرژی، حالت افسردگی و اختلال خواب است. «مسخ شخصیت» به علائمی که معمولاً در افسردگی مشاهده می‌شود، مانند فقدان

توصیف داده‌ها می‌پردازند و مدل ساختاری که نشان می‌دهد سازه‌ها چگونه با یکدیگر در ارتباط‌اند. برای سنجش اعتبار مدل از سطوح قابل قبول نیکویی برازش و کای دو تُرم شده که در آن نسبت‌های $\frac{\chi^2}{df}$ به صورت ۳ به ۱ یا کمتر نشان‌دهنده‌ی مدل‌های بهتر برآزیده می‌باشند و تقریب ریشه‌ی میانگین مجذور خطا که در آن نیز مقادیر پایین‌تر نشانه‌ی برازش بهتر است، استفاده شده است (۲۰). به منظور انجام محاسبات از نرم‌افزارهای Spss21 و Lisrel استفاده شده است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. همانگونه که ملاحظه می‌گردد ۳/۶ درصد از افراد زن و ۹۶/۴ درصد مرد بودند. از نظر تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی فوق لیسانس بود. از نظر سنی بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و از نظر سابقه‌ی کار بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای سابقه‌ی کار ۱۱ تا ۲۰ سال بود.

نفر، معاونت پشتیبانی ۴۵ و ۲۱ نفر، معاونت کالا ۵۰ و ۲۱ نفر و معاونت خدمات رفاهی ۱۶۴ و ۷۱ نفر. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌ی ماسلچ (Maslach) برای سنجش متغیر فرسودگی شغلی و پرسش‌نامه‌ی اسپنس و رابینز (Spence & Robbins) برای سنجش متغیر کارشیفتگی استفاده شده است. در همه‌ی موارد گویه‌ها براساس طیف لیکرت از خیلی موافقم (۵) تا خیلی مخالفم (۱) نمره‌گذاری شده‌اند. برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. اگر ضریب آلفا بیشتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است (۱۹). ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از سازه‌های تحقیق به ترتیب عبارت‌اند از: کارشیفتگی ۰/۸۳، فرسودگی شغلی ۰/۸۴، عجزین شدن با کار ۰/۸۴، تمایل درونی به کار ۰/۸۸، لذت بردن از کار ۰/۸۲، خستگی عاطفی ۰/۷۷، مسخ شخصیت ۰/۸۱، عملکرد فردی ۰/۸۵ که برای همه‌ی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که بیانگر برقراری پایایی متغیرهای پژوهش می‌باشد. برای تحلیل نتایج از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که شامل دو مدل واقعی می‌باشد: مدل اندازه‌گیری که نشان می‌دهد متغیرهای اندازه‌گیری چگونه در کنار هم به

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

| متغیر | طبقه | فراوانی | درصد |
|-------------|------------------|---------|------|
| جنسیت | زن | ۸ | ۳/۶ |
| سن | مرد | ۲۱۲ | ۹۶/۴ |
| | کمتر از ۳۰ | ۱۵ | ۶/۸ |
| تحصیلات | ۳۱ تا ۴۰ | ۱۰۵ | ۴۷/۷ |
| | ۴۱ و بیشتر | ۱۰۰ | ۴۵/۵ |
| | دیپلم و کمتر | ۳۴ | ۱۵ |
| | فوق دیپلم | ۴۳ | ۲۰ |
| سابقه‌ی کار | لیسانس | ۶۱ | ۲۷ |
| | فوق لیسانس | ۸۲ | ۳۸ |
| | کمتر از ۱۰ سال | ۴۴ | ۲۰ |
| | ۱۱-۲۰ سال | ۱۲۰ | ۵۴/۵ |
| | ۲۱-۳۰ سال | ۴۶ | ۲۰/۹ |
| | بالاتر از ۳۰ سال | ۱۰ | ۴/۵ |

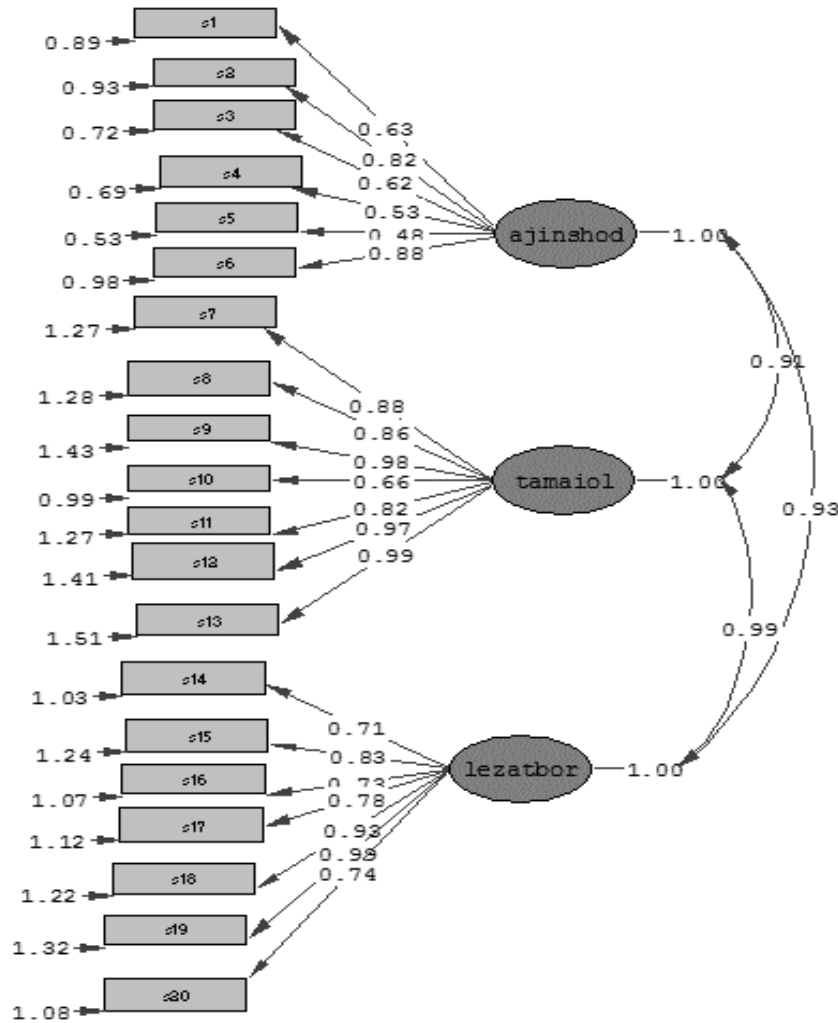
در جدول ۲ وضعیت متغیرها در نمونه‌ی آماری نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرها

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار | چولگی | کشدگی |
|--------------------|---------|--------------|-------|-------|
| عجزین شدن با کار | ۲/۸۹ | ۰/۷۸ | -۰/۱۳ | ۰/۳۵ |
| تمایل درونی به کار | ۳/۱۱ | ۰/۸۱ | -۰/۵۴ | ۰/۰۵ |
| لذت بردن از کار | ۲/۱۸ | ۰/۶۷ | ۰/۰۳ | ۰/۹۹ |
| کارشیفتگی | ۲/۷۳ | ۰/۷۱ | -۰/۲۶ | ۰/۶۹ |
| خستگی عاطفی | ۳/۰۳ | ۰/۳۱ | ۰/۵۱ | ۰/۳۹ |
| مسخ شخصیت | ۲/۰۰ | ۰/۸۲ | ۰/۳۶ | ۰/۰۸ |
| عملکرد فردی | ۳/۰۷ | ۰/۴ | -۰/۰۳ | -۰/۳۶ |

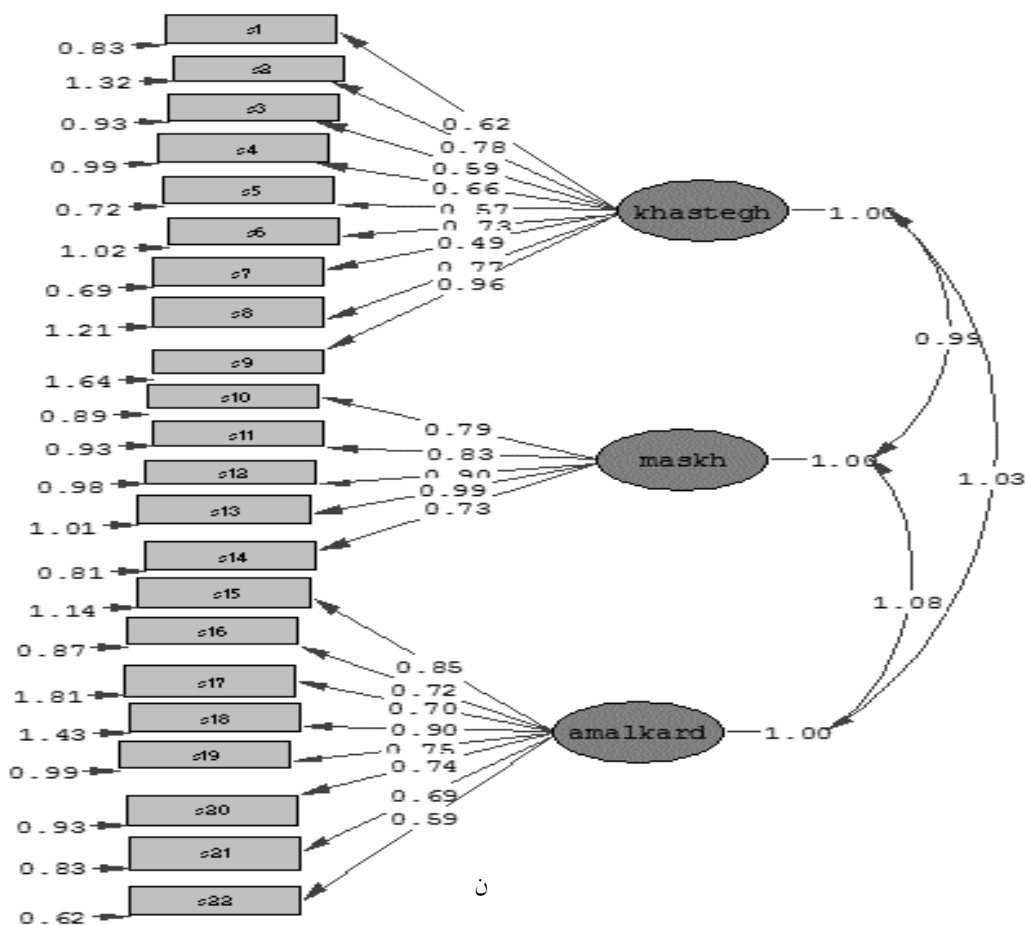
و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است (۲۱). همان طوری که در نمودارهای ۱ و ۲ مشاهده می شود، تمامی مقادیر بارهای عاملی برای ۲ متغیر کارشیفتگی و فرسودگی شغلی بالاتر از ۰/۳ به دست آمد که نشان می دهد شاخص‌ها نماینده‌ی خوبی برای بیان متغیرهای تحقیق می باشند.

در ادامه به بررسی روایی پرسش‌نامه و تحلیل عاملی تأییدی پرداخته شد. مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی را نشان می دهد، هرچه بار عاملی بزرگ‌تر و به عدد یک نزدیک‌تر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده



نمودار ۱. نتایج تحلیل عاملی عوامل کارشیفتگی

مقدار $\frac{\chi^2}{df}$ در این حالت برابر با ۱/۰۶ همچنین مقدار تقریب ریشه‌ی میانگین مجذور خطا نیز ۰/۰۸ است که نشان‌دهنده‌ی برازش خوب مدل است.



مودار ۲. نتایج تحلیل عاملی عوامل فرسودگی شغلی

پرداخته شد. در آزمون فرضیه‌های پژوهش اگر مقدار آماره t مستخرج از مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری خارج از بازه $(+1/96$ و $-1/96)$ قرار گیرد، در سطح اطمینان $0/95$ معنادار است و اگر مقدار آماره t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه ضریب مسیر برآورد شده معنادار نیست و فرضیه رد می‌شود. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است.

مقدار $\frac{\chi^2}{df}$ در این حالت برابر با $1/26$ همچنین مقدار تقریب ریشه‌ی میانگین مجذور خطا نیز $0/06$ است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل است.

به منظور نشان دادن معناداری ضرایب و پارامترهای مدل اندازه‌گیری از آماره t استفاده می‌شود که عدد معناداری برای تک تک سؤالات هر ۲ متغیر کارشیفتگی و فرسودگی شغلی خارج از بازه $+1/96$ و $-1/96$ قرار گرفت؛ بنابراین تمامی ضرایب به دست آمده معنادارند. در ادامه به بررسی فرضیه‌ها

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

| ردیف | رابطه مورد آزمون | ضریب تأثیر | t-value | نتیجه |
|------|-----------------------------------|------------|---------|-------|
| ۱ | کار شیفتگی ← فرسودگی شغلی | ۰/۷۱ | ۱۵/۲۳ | تأیید |
| ۲ | عجین شدن بر کار ← فرسودگی شغلی | ۰/۷۹ | ۱۶/۲۳ | تأیید |
| ۳ | تمایل درونی به کار ← فرسودگی شغلی | ۰/۸۳ | ۱۷/۹۳ | تأیید |
| ۴ | لذت بردن از کار ← فرسودگی شغلی | -۰/۶۱ | ۱۲/۶۲ | تأیید |

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، همه‌ی فرضیه‌ها، با توجه به مقایسه‌ی آماره t مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

بحث

کارشیفتگی و صرف وقت و انرژی بیش از حد در محل کار به مرور توان کارکنان را تحلیل برده و باعث بروز فرسودگی شغلی در آنان می‌گردد. این مطالعه به بررسی اثرات کارشیفتگی و ابعاد آن بر فرسودگی شغلی کارکنان مدیریت عملیات غیرصنعتی مناطق نفتخیز جنوب پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد کارشیفتگی بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت معناداری دارد. از میان ابعاد کارشیفتگی، عجین شدن در کار و تمایل درونی به کار بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت معناداری دارند و لذت بردن از کار بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی معناداری دارد. یافته‌های فوق با نتایج حاصل از مطالعات تاريس (Taris) و همکاران (۱۴)، ون ویه (Van Wijhe) و همکاران (۱۳)، سالانوا (Salanova) و همکاران (۱۵)، جناب‌آبادی و همکاران (۱۶)، نونیس (Nonnis) و همکاران (۱۷) هم‌سو و با نتیجه‌ی مطالعه‌ی عبدی و همکاران (۱۸) غیرهم‌سو می‌باشد. در تبیین یافته‌های ۳ فرضیه‌ی اول می‌توان گفت که شغل، بخش مهمی از زندگی کارشیفتگان است. آن‌ها به دلیل اجبار درونی و حس نیاز نمی‌توانند از کار جدا شوند و فقط در هنگام کار کردن احساس رضایت می‌کنند. آن‌ها بدون اینکه از کار لذت ببرند، سخت کار می‌کنند و زمان زیادی را به کار اختصاص می‌دهند و وقت و انرژی کمی برای بازیابی توان خود یا پرداختن به سایر جنبه‌های زندگی دارند. به این ترتیب انرژی آن‌ها به مرور تحلیل می‌رود. حس اجباری بودن کار برای این افراد استرس ایجاد می‌کند. بروز فشار روانی از یک سو و عدم بازیابی توان و انرژی از سوی دیگر باعث بروز فرسودگی شغلی در این افراد خواهد شد. فرسودگی شغلی تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان دارد. از بین ابعاد کارشیفتگی لذت بردن از کار تأثیر متفاوتی بر فرسودگی شغلی دارد. افراد کارشیفته از انجام کار لذت می‌برند به نحوی که گذشت زمان را فراموش می‌کنند و به سختی حاضر به متوقف کردن کار هستند. احساس لذت از کار اثرات فرسودگی شغلی را در این افراد کاهش می‌دهد و بر آن تأثیر منفی دارد.

نتیجه‌گیری

نیروی انسانی توانمند و باانگیزه سازمان را به اوج شکوفایی، خلاقیت و بهره‌وری می‌رساند. اگرچه حجم کاری

بالای کارکنان می‌تواند اثرات مثبتی بر عملکرد سازمان داشته باشد، ولی در صورت استمرار و عدم برنامه‌ریزی صحیح برای آن، انرژی کارکنان تحلیل رفته و دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. با توجه به یافته‌های پژوهش، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد سعی در به کارگیری راهکارهای عملی برای کاهش استرس شغلی کارکنان نمایند و حجم منطقی کار و توقعی که در این زمینه از آن‌ها می‌رود را برایشان روشن سازند. همچنین شرایطی فراهم آورند که کارکنان پس فراغت از کار برای تجدید نیرو و بازیابی توان خود فرصت داشته باشند.

پیامدهای عملی پژوهش

این پژوهش تأثیر کارشیفتگی و ابعاد آن را بر فرسودگی شغلی بررسی نموده است. نیروی کار توانمند و باانگیزه تأثیر بسزایی در پیشبرد اهداف سازمان دارد. مدیریت حجم کار، مانع تحلیل رفتن انرژی کارکنان و بروز فرسودگی شغلی در آنان می‌گردد و در نتیجه نیروی کار عملکرد بالایی خواهد داشت که در نهایت منجر به ارتقای عملکرد سازمان خواهد شد.

ملاحظات اخلاقی

نویسندگان اعلام می‌کنند موارد اخلاق پژوهشی در مطالعات میدانی رعایت شده است. این مطالعه قبل و بعد از اجرا در کمیته‌ی پژوهش دانشگاه آزاد اهواز مورد تأیید قرار گرفته است. پاسخ‌دهندگان با اعلام رضایت و تمایل شخصی خود پرسش‌نامه‌ها را تکمیل و نظرات خود را ارائه داده‌اند. داده‌ها با صداقت مورد تجزیه تحلیل قرار گرفته است.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز با کد ۱۰۶۲۱۲۱۵۹۷۱۰۴۲ می‌باشد. پژوهشگران از معاونت پژوهشی و گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی و نیز کارکنان مدیریت عملیات غیرصنعتی مناطق نفتخیز جنوب که در انجام پژوهش مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

References

1. Nahavandi M, Moghadam M. Comparative Analysis of the Factors Affecting Work Culture in Iran and in Four Asian Countries. *Social Sciences*. 2018; 25 (81): 171-209. doi: 10.22054/QJSS.2018.29112.1724. (Persian)
2. Hosseini MH, Rahmani Z, Habibi F. Identifying and priority the Indexes of job- fitness and Labor in recruiting specialized human resource. *JDEM*. 2009; 1388(3): 25-34. (Persian)
3. Cheung F, Tang CSK, Lim MSM, Koh JM. Workaholism on Job Burnout: A Comparison Between American and Chinese Employees. *Front psychol*. 2018; 9, 2546. doi:10.3389/fpsyg.2018.02546.
4. Aziz S, Moyer F. Workaholism and occupational health: A translational review. *J Appl Biobehav Res*. 2018; 23(4): e12144. doi: 10.1111/jabr.12144.
5. Sussman S. Workaholism: A Review. *J Addic Res Ther*. 2012; 6(1):1-11. doi:10.4172/2155-6105.S6-001.
6. Andreassen CS, Pallesen S, Torsheim T. Workaholism as a Mediator between Work-Related Stressors and Health Outcomes. *Int Journal Environ Res Public Health*. 2018; 15(1): 73. doi: 10.3390/ijerph15010073.
7. Molino M, Cortese CG, Ghislieri C. Daily effect of recovery on exhaustion: a cross-level interaction effect of workaholism. *Int Journal Environ Res Public Health*. 2018; 15(9): e1920. doi: 10.3390/ijerph15091920.
8. Malinowska D, Tokarz A. Workaholism Components in Relation to Life and Work Values. *Int J Ment Health Addiction*. 2019. doi: 10.1007/s11469-019-00089-y.
9. Rezaian A, Gharibi M, Erfani Adab E. Workaholism: a Context for Reinforcement of Organizational Citizenship Behavior or a Aegative Phenomenon for Public Organizations. *Quarterly Journal of Public Organzations Management*. 2013; 1(3): 35-42. (Persian)
10. Schaufeli WB. Heavy work investment, personality and organizational climate. *JMP*. 2016; 31(6): 1057-73. doi 10.1108/JMP-07-2015-0259.
11. Schaufeli WB, Taris TW, van Rhenen W. Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Appl Psychol - Int Rev*. 2008; 57(2): 173-203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x.
12. Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E. Burnout: Moving beyond the status quo. *Int J Stress Manag*. 2019; 26(1): 36-45. doi:10.1037/str0000088.
13. Van Wijhe CI, Peeters MCW, Schaufeli WB. Enough is Enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and Its Aftermath. *Hum Resource Manag*. 2014; 53(1): 157-77. doi: 10.1002/hrm.21573.
14. Taris TW, Beek IV, Schaufeli WB. Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *RJAP*. 2010; 12(1): 1-7.
15. Salanova M, López-González AA, Llorens S, del Líbano M, Vicente-Herrero M T, Tomás-Salvá M. Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work Stress*. 2016; 30(3): 228-42. doi:10.1080/02678373.2016.1203373.
16. Jenaabadi H, Miri MR, Mirlatifi PR. Correlation of Workaholism with Job Stress and Job Burnout in Nurses. *JHPM*. 2017; 6(2): 20-25. (Persian)
17. Nonnis M, Massidda D, Cuccu S, Cortese CG. The Impact of Workaholism on Nurses' Burnout and Disillusion. *Open Psychol J*. 2018; 11: 77-88. doi:10.2174/1874350101811010077.
18. Abdi R, Shabani N, Javidfar S, Pak R. The Relationship between Perfectionism and Job Burnout: Mediating Role of Workaholism. *J Ind Organ Psychol Stud*. 2018; 4(2): 1-16. doi: 10.22055/JIOPS.2019.26587.1092. (Persian)
19. Momeni M, Faal Ghayoumi A. *Statistical analysis with SPSS*. Tehran: Momeni M; 2012. (Persian)
20. Azar A. Khadivar A. *The Application of Multivariate Statistical Analysis in Management*. First Edition Tehran: Negah Danesh; 2014. (Persian)
21. Habibi A. Practical training of LISREL software, structural equation modeling and factor analysis. 2002. Available from: <https://www.parsmodir.com>. (Persian)