

تأثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی‌گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری

احمد عیسی‌خانی*، لاله برازنده**

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۴/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۱۵

چکیده

امروزه، سازمان‌ها همه جنبه‌های مختلف زندگی انسان را در بر گرفته‌اند و بسیاری از افراد، بخش زیادی از زندگی خود را به کار اختصاص می‌دهند. افزایش حمایت اجتماعی موجب می‌شود افراد به سازمان تعلق خاطر بیشتری داشته، رضایت آنها از شغل خود بیشتر شده و در نتیجه بیشتر مایل بوده که در سازمان بمانند و کمتر به ترک خدمت گرایش داشته باشند. هدف این مقاله بررسی تأثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی‌گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری می‌باشد. داده‌های این پژوهش از بین ۱۸۸ نفر از کارکنان سازمان ملی استاندارد ایران به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گردآوری شده است. برای آزمون فرضیه‌ها، از آزمون‌های آماری شامل تحلیل همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد تعلق خاطر کاری بر رضایت شغلی، تأثیر مثبت و بر استرس درک شده و اختلالات خواب تأثیر منفی دارد. همچنین اعتیاد به کار بر رضایت شغلی تأثیر منفی و بر استرس درک شده و اختلالات خواب، تأثیر مثبت دارد. نتایج حاصله، نقش میانجی‌گری تعلق خاطر کاری بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و رضایت شغلی، استرس درک شده و اختلالات خواب را تأیید کرد. همچنین نقش میانجی‌گری اعتیاد به کار در رابطه بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و اختلالات خواب نیز تأیید شد.

کلیدواژه‌ها: اعتیاد به کار؛ تعلق خاطر کاری؛ حمایت اجتماعی؛ رفاه

*. استادیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

l.barazandeh@gmail.com

** نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌های مختلف با تشکیلات کوچک و بزرگ به صورت گسترده‌ای در زندگی افراد نفوذ کرده و زندگی کاری افراد تحت تأثیر افزایش پیچیدگی در کارها و رقابت‌های جهانی، تغییرات زیادی داشته است. انسان، سازمان را خلق می‌کند تا به او خدمت کند. اما پس از مدتی، چنان شیفته و غرق در آن می‌شود که گویی خادم سازمان است. حفظ و نگهداری نیروی انسانی، شناخت نیازها، خواسته‌ها، تأمین رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان، باید بسیار مورد توجه قرار گیرد. موردی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان را به خود معطوف ساخته است، از پادآمدن، سستی و رخوت متصدی شغل است که در اصطلاح به آن فرسودگی شغلی^۱ گفته می‌شود. از این رو باید راه‌های مؤثر در ایجاد رضایت شغلی کارکنان را شناخت تا با حرکت در راستای آنها، بتوان از نهایت توان و تخصص کارکنان برای دستیابی به هدف‌های سازمان استفاده کرد. تحقیقات آیزنبرگر^۲ و همکاران (۱۹۹۷) نشان داده است که کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی را دریافت می‌کنند، بر این باورند که، رفتارها و نگرش‌های مناسبی داشته باشند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان خود بوده و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (زکی، ۱۳۸۵: ۱۰۳-۱۲۳). بنابراین هر چه حمایت اجتماعی^۳ گسترده‌تر باشد، سلامت روانی تک‌تک افراد و رضایت شغلی آنها بیشتر تأمین خواهد شد. رضایت از شغل از جمله عوامل عمده، حائز اهمیت و تأثیرگذار در زمینه بهره‌وری است. امروزه مشخص شده است که هر چه کارکنان راضی‌تر باشند، با انگیزه بیشتری به فعالیت‌های روزمره خود می‌پردازند و لذا کارآیی بالاتری داشته و بهره‌وری را در سازمان افزایش می‌دهند. همچنین امروزه، سازمان‌ها بر اجرا و بهبود برنامه‌های رفاهی و حمایت از کارکنان، سرمایه‌گذاری می‌کنند و سعی دارند تا حد ممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی برای کارکنان خود فراهم نمایند. این سازمان‌ها عملاً دریافته‌اند از سرمایه‌گذاری بر بهبود رفاه و حمایت کارکنان بهره خواهند برد؛ زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند، متعهد و راضی‌اند و سازمان را به سادگی ترک نمی‌کنند که همگی این عوامل، عملکرد سازمان را بهبود بخشیده و آن را به اهدافش می‌رساند (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸).

1. Job Burn -out
2. Eisenberger
3. Social Support

بیان مسئله

در حال حاضر، سازمان‌ها همه جنبه‌های مختلف زندگی انسان را در بر گرفته‌اند. شرایط کاری در سازمان‌های امروز به گونه‌ای است که موجب می‌شود بسیاری از افراد، بخش فراوانی از زندگی و اوقات خود را به کار اختصاص دهند. این وضعیت می‌تواند پیامدهای مثبتی داشته باشد. اما در عین حال، عوارض و پیامدهای منفی نیز دارد. از این رو، اخیراً پژوهش‌هایی دربارهٔ صرف میزان فراوانی از وقت در کار انجام شده است که اصطلاح اعتیاد به کار، برای آن به کار می‌رود (سنیر و زوهار^۱، ۲۰۰۸: ۱۰۹-۱۲۷).

در ادبیات علمی دو نوع مختلف سختی کار مشخص شده است؛ شکل منفی آن اعتیاد به کار و شکل مثبت آن تعلق خاطر کاری نامیده می‌شود (شاوفلی و همکاران^۲، ۲۰۰۸: ۱۷۳-۲۰۳). تعدادی از تحقیقات نشان داده است که تعلق خاطر کاری به‌طور مثبت با انواع پیامدهای کاری مرتبط بوده و با شاخص رفاه کارکنان در ارتباط است. در حالی که به‌طور کلی اعتیاد به کار رابطه منفی با آن متغیرها دارد. حمایت سرپرستان و همکاران ممکن است بتواند در ایجاد نقش انگیزش درونی توسط برآورده شدن نیاز به تعلق کارکنان، مؤثر باشد (شاوفلی و همکاران^۳، ۲۰۰۲: ۷۱-۹۲). افزایش حمایت سازمانی موجب می‌شود که افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته و رضایت آنها از شغل خود بیشتر شود. نیروی انسانی با رضایت و تعلق خاطر کاری بالا باعث بالارفتن سطح عملکرد و زمینه رشد و توسعه سازمان می‌شود. امور رفاهی و بهبود وضع زندگی افراد یکی از وظایف عمده در مدیریت منابع انسانی و عبارت از مجموعه عملیاتی است که باعث حل مشکلات کارکنان شده و نیازهای داخل و خارج سازمانی آنها (اعم از نیازهای مادی، معنوی و روانی) را حتی المقدور مرتفع می‌سازد و آنها را از نظر جسمانی و روانی سالم نگاه می‌دارد.

مسئله اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر حمایت‌های اجتماعی^۳ (حمایت ادراک شده از سازمان^۴، سرپرستان^۵ و همکاران^۶) بر تعلق خاطر کاری^۷ و اعتیاد به کار^۸ و همچنین بررسی نقش میانجی‌گری تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار بر رفاه کارکنان سازمان ملی استاندارد ایران است.

1. Snir and Zohar
2. Schaufeli
3. Social Support
4. Perceived Organizational Support,
5. Perceived Supervisor Support
6. Perceived Coworker Support
7. Work Engagement
8. Workaholism

وظایف سازمان ملی استاندارد از جمله وظایف حاکمیتی بوده که همگی با ایمنی و سلامت آحاد جامعه مرتبط می‌باشد و هرگونه قصوری در انجام آن، تبعات و خسارات جبران‌ناپذیر به دنبال خواهد داشت. لذا توجه به رضایت شغلی، رفاه و همچنین حمایت‌های اجتماعی کارکنان آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رسالت سازمان استاندارد، جلب رضایت مصرف‌کننده و آحاد جامعه است که کارکنان این سازمان به‌عنوان بازرسان و ناظرین بر کیفیت کالاهای تولیدی و خدمات عرضه‌شده این رسالت خطیر را بر عهده دارند. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که از حمایت‌های اجتماعی لازم و از مساعدت و حمایت سازمان برخوردارند، خود را جزئی از سازمان دانسته و به آن احساس وفاداری و رضایت می‌کنند و این احساس رضایت، بر نظارت بر کیفیت کالاهای تولیدی از سوی تولیدکنندگان و خدمات ارائه‌شده به مصرف‌کنندگان اثرگذار است.

اهداف و پرسش تحقیق

هدف این مطالعه بررسی تأثیر حمایت‌های اجتماعی (حمایت ادراک‌شده از سازمان، سرپرستان و همکاران) بر تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار و همچنین بررسی نقش میانجی‌گری تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار بر رفاه کارکنان سازمان ملی استاندارد ایران است.

پرسش اصلی تحقیق

تأثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی‌گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری چگونه است؟

مبانی نظری تحقیق

حمایت سازمانی ادراک‌شده منابعی از حمایت اجتماعی را برای کارکنان فراهم می‌کند. حمایت فراهم‌شده توسط سازمان، استرس شغلی تجربه‌شده به‌وسیله کارکنان را حذف کرده و حتی مانع اثرات منفی استرس شغلی می‌شود که به دلیل ماهیت وظایف شغلی، قابل حذف نیست (استامپر و جولک^۱، ۲۰۰۳: ۵۶۹-۵۸۸).

1. Stamper and Johlke

در ادامه به چستی نظری رفاه کارکنان و نقش متغیرهای سازمانی در رفاه کارکنان پرداخته می‌شود.

الف) چستی نظری رفاه کارکنان

رفاه در ابتدا بیشتر با عناوین رفاه روان‌شناختی و رفاه ذهنی (پیچ و ولا- برودریک^۱، ۲۰۰۹) مطرح شده بود. ریان و دسی^۲ (۲۰۰۱) مفهوم رفاه روان‌شناختی را گذران زندگی به شیوه‌ای سرشار از شادی و عمیق‌خشنودکننده بیان کرده‌اند. این مفهوم بیان می‌دارد که رفاه روان‌شناختی یک حالت پیامدی و نهایی نیست، بلکه فرایندی است که بر خوب‌زیستن و به‌فعل‌درآوردن تمامی توانایی‌های انسان تمرکز دارد (دسی و ریان، ۲۰۰۰).

متغیر رفاه کارکنان در این پژوهش طبق یافته‌های کائسنز و همکاران (۲۰۱۴) شامل سه زیربخش: رضایت شغلی، استرس درک‌شده^۳ و اختلالات خواب^۴ است. رضایت شغلی به‌عنوان واکنش‌های شناختی، درونی و ارزیابی‌کننده افراد نسبت به شغل‌شان تعریف می‌شود (قرباغی، ۱۳۸۲). بررسی رضایت شغلی به‌عنوان یک ابزار جمع‌آوری اطلاعات اصلی در سازمان عمل می‌کند و مدیران را قادر می‌سازد تا از این طریق گروه‌های کاری را با هم مقایسه، مشکلات را اولویت‌بندی و انتظارات کارکنان را شناسایی کنند تا بتوانند موجب بهبود شکاف بین وضع موجود و مطلوب شوند (محمدعلی زکی، ۱۳۸۷: ۷۹-۱۰۴).

همچنین سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۱: ۱۲۵-۱۴۹) با بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت کاری در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. استرس مربوط به زمانی است که نیازهای محیطی اعم از درونی یا بیرونی و حقیقی یا تخیلی، بیشتر از ظرفیت فرد باشد و موجب تغییرات

1. Page and Vella-Brodrick
2. Ryan and Deci
3. Perceived Stress
4. Sleep Problems

روانی و زیستی می‌شود که فرد را در معرض خطر بیماری قرار می‌دهد (کوهن^۱، ۱۹۸۳: ۳۸۵). مشکلات خواب، مجموعه عواملی است که در فرد ایجاد اختلال می‌کند و مانع از خواب طبیعی در فرد می‌شود.

ب) نقش متغیرهای سازمانی در رفاه کارکنان

در این بخش به بررسی و تبیین نظری چگونگی نقش سه متغیر: حمایت اجتماعی، تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار در رفاه کارکنان به‌طور جداگانه و تعریف هر کدام پرداخته می‌شود.

حمایت اجتماعی در کار

این متغیر در این پژوهش شامل ۳ زیربخش: حمایت ادراک‌شده از سازمان، حمایت ادراک‌شده از سرپرستان، و حمایت ادراک‌شده از همکاران است. حمایت سازمانی، احساس و باورهای افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت اعضای خود ارزش قائل بوده و نگران خوشبختی و آینده آنهاست. حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان به باور کارکنان از اینکه سازمان تا چه حد برای همکاری آنها ارزش قائل می‌شود و به رفاه آنها اهمیت می‌دهد، اشاره می‌کند (آیزنبرگر و همکاران^۲، ۱۹۸۶: ۵۰۰-۵۰۷). حمایت سازمانی ادراک‌شده، ادراکی است که یک فرد دارد، مبنی بر این که رفاه، آسایش و میزان مشارکت او در موفقیت سازمان، برای سازمان حائز اهمیت می‌باشد (بل و منگوک^۳، ۲۰۰۲: ۱۳۱-۱۴۶). حمایت سرپرستان به صورت ادراک کلی کارکنان از میزانی که سرپرست به مشارکت آنان ارزش داده و مراقب آسایش آنان است، تعریف می‌شود (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۲: ۵۶۵-۵۷۳). سرپرستان می‌توانند با رفتارهای حمایت‌گرانه خود ادراک عدالت را بالا برده و از این طریق عامل ایجاد اعتماد در سازمان باشند (دکونیک و جیمز^۴، ۲۰۱۰: ۱۳۴۹-۱۳۵۵).

1. Cohen
2. Eisenberger
3. Bell and Menguc
4. DeConinck and James

همکاران، منبع مهم دیگر حمایت هستند که غالباً از نفوذ اجتماعی آن بر ارتباطات ایمنی چشم‌پوشی می‌شود (یانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۰: ۱۴۶۸-۱۴۷۶). حمایت ادراک شده از همکار، باور یک کارمند در مورد این است که همکارانش تمایل دارند کمک‌هایی مرتبط با کار برای او، به منظور کمک به اجرای وظایف شغلی فراهم آورند (ساسکین^۲ و همکاران، ۲۰۰۰: ۵۳-۷۷؛ ساسکین، ۲۰۰۳: ۱۷۹-۱۸۷).

نظریه مبادله اجتماعی یکی از حوزه‌های نظری در جامعه‌شناسی معاصر است که بر اساس آن می‌توان به تحلیل نظام و فرایندهای اجتماعی مربوط به آن نایل آمد. حمایت سازمانی یکی از کاربردهای نظریه مبادله اجتماعی است که برای نخستین بار ایده آن توسط آیزنبرگر و همکاران به طور رسمی در ادبیات نظریات سازمانی وارد شد. زکی (۱۳۸۵) با هدف سنجش و اندازه‌گیری میزان حمایت سازمانی ادراک شده در مؤسسات آموزشی، بیان کرد؛ اگرچه میزان حمایت سازمانی بین مدیران و معلمان و همچنین بین مردان و زنان به طور مشابهی در سطح متوسط ابراز شده است، ولیکن تفاوت معنی‌داری در حمایت سازمانی به نفع مدیران و همچنین به نفع زنان مشاهده می‌شود و رابطه معنی‌داری بین سنوات شغلی و ادراک حمایت سازمانی دیده شده است (زکی، ۱۳۸۵: ۱۰۳-۱۲۳).

تعلق خاطر کاری

ویلیام کان ۱۹۹۲، اولین پژوهشگر این حوزه، تعلق خاطر را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است (عیسی‌خانی، ۱۳۹۲: ۹۶). تعلق خاطر کاری حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار است که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می‌شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار متمایز می‌شود. فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معنی‌داری، اشتیاق و چالش اشاره

1. Jiang
2. Susskind

دارد. مجذوب‌شدن، با تمرکز کامل و جذب‌شدن شادمانه در کار متمایز می‌شود که به موجب آن زمان به سرعت گذشته و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است (شاوفلی و باکر، ۲۰۰۲: ۴۶۴). تعلق خاطر کاری رضایت شغلی را افزایش داده و تنش‌های روان‌شناختی نقش را کاهش می‌دهد (کائسنز و استینگل هامبر^۱، ۲۰۱۴: ۸۱۳-۸۳۳).

اعتیاد به کار

اوتس^۲ (۱۹۷۱) اعتیاد به کار را نوعی خوگرفتن به یک وضعیت دانسته است. به اعتقاد وی، فرد معتاد به کار نیاز افراط‌آمیزی به انجام کار دارد. پژوهش‌هایی درباره‌ی صرف میزان فراوانی از وقت در کار انجام شده است که اصطلاح اعتیاد به کار، برای آن به کار می‌رود (اسنیر و زوهار، ۲۰۰۸: ۱۰۹). برخی پژوهشگران دیدگاه مثبتی به اعتیاد به کار داشته و دریافته‌اند که افراد معتاد به کار، بسیار رضای و درعین حال، مولد و بهره‌ور بوده‌اند. برخی پژوهشگران نیز دیدگاه منفی داشته‌اند و اعتیاد به کار را پدیده‌ای غیرمفرح و وسواس‌آور می‌دانند که برای دیگران (همکاران و خانواده‌ی فرد) مشکلاتی را پدید می‌آورد (باکر و فالون^۳، ۲۰۰۶: ۲۰۰-۲۱۳).

پیشینه و ادبیات تحقیق

الف) پیشینه‌ی خارجی تحقیق

کابوتا^۴ و همکاران (۲۰۱۰: ۸۶۴-۸۷۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط بین اعتیاد به کار و اختلالات خواب در میان پرستاران" به این نتیجه رسیدند که بین اعتیاد به کار و بی‌خوابی رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

کائسنز و استینگل هامبر (۲۰۱۴: ۲۵۹-۲۶۷) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعلق خاطر کاری: نقش خودکارآمدی و پیامدهای آن" به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی تا حدی دارای نقش میانجی‌گری بین حمایت سازمانی درک‌شده و تعلق خاطر کاری است.

1. Caesens and Stinglhamber
2. Oates
3. Bakker and Fullon
4. Kubota

کائسنز و همکاران (۲۰۱۴: ۳۹۸-۴۱۱) در پژوهشی با عنوان "تأثیر تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار بر رفاه کارکنان، نقش حمایت اجتماعی مربوط به کار" به این نتیجه رسیدند که تعلق خاطر کاری دارای نقش میانجی بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی، و استرس درک شده است. همچنین حمایت سازمانی درک شده تأثیر مثبت مستقیمی بر رضایت شغلی و تأثیر منفی مستقیمی بر استرس درک شده و اختلالات خواب دارد.

ب) پیشینه داخلی تحقیق

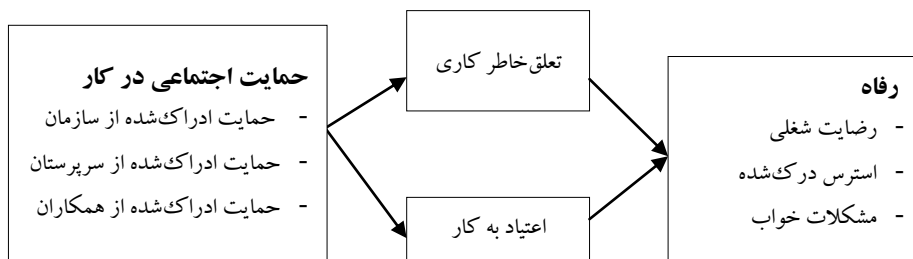
عیسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۱: ۲۳-۳۸) در مطالعه‌ای با عنوان «تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان یک گروه صنعتی (مشمول بر هفت شرکت)، به بررسی تأثیرگذاری تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که تعلق خاطر کاری به‌طور مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است.

هاشمی و گل‌پرور (۱۳۹۳: ۲۹-۳۹) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش حمایت سازمانی ادراک شده بر رابطه استرس شغلی و فرسودگی هیجانی با تمایل به ترک خدمت در پرستاران» نشان دادند که بین استرس شغلی با فرسودگی هیجانی، حمایت سازمانی ادراک شده، ترک خدمت و بین فرسودگی هیجانی با حمایت سازمانی ادراک شده، ترک خدمت و بین حمایت سازمانی ادراک شده با ترک خدمت، رابطه معنی‌دار وجود دارد.

زردشتیان و همکاران (۱۳۹۴: ۹۳-۱۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان همدان» نشان دادند که میانگین اعتیاد به کار بیشتر از رفتار شهروندی و درک حمایت سازمانی می‌باشد.

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به پیشینه ادبیات تحقیق ذکر شده، مدل مفهومی تحقیق در قالب شکل (۱) بیان شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش: برگرفته از کانسز و همکاران (۲۰۱۴)

با توجه به ادبیات پژوهش و مدل مفهومی آن فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

- فرضیه ۱: تعلق خاطر کاری تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد.
- فرضیه ۲: تعلق خاطر کاری تأثیر منفی بر استرس درک شده دارد.
- فرضیه ۳: تعلق خاطر کاری تأثیر منفی بر اختلالات خواب دارد.
- فرضیه ۴: اعتیاد به کار تأثیر منفی بر رضایت شغلی دارد.
- فرضیه ۵: اعتیاد به کار تأثیر مثبت بر استرس درک شده دارد.
- فرضیه ۶: اعتیاد به کار تأثیر مثبت بر اختلالات خواب دارد.
- فرضیه ۷: تعلق خاطر کاری نقش میانجی‌گری بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و رضایت شغلی، استرس درک شده و اختلالات خواب دارد.
- فرضیه ۸: اعتیاد کاری نقش میانجی‌گری بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و رضایت شغلی، استرس درک شده و اختلالات خواب دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی می‌باشد. نوع تحقیق حاضر از نوع پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد با طیف لیکرت برای سنجش متغیرها در نظر گرفته شده است. حمایت ادراک شده از سازمان با پرسشنامه ۴ گویه‌ای آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، حمایت ادراک شده از همکاران با پرسشنامه ۴ گویه‌ای بی‌شاپ^۱ و همکاران (۲۰۰۰) و ولاد و هنری^۲

1. Bishop
2. Ladd and Henry

(۲۰۰۰)، حمایت ادراک شده از سرپرستان با پرسشنامه ۴ گویه‌ای رودس^۱ و همکاران (۲۰۰۱) و آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۲)، تعلق خاطر کاری با پرسشنامه ۹ گویه‌ای شاولی و همکاران (۲۰۰۲)، اعتیاد به کار با پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای دل لیبانو و همکاران^۲ (۲۰۱۰)، رضایت شغلی با پرسشنامه ۴ گویه‌ای آیزنبرگر و همکاران (۱۹۹۷)، استرس درک شده با پرسشنامه ۴ گویه‌ای کوهن و همکاران (۱۹۸۳)، اختلالات خواب با پرسشنامه ۴ گویه‌ای جنکینز^۳ و همکاران (۱۹۸۸) اندازه‌گیری شدند.

از آزمون تحلیل عاملی تأییدی جهت روایی سنجی محتوایی پرسشنامه استفاده شد که با توجه با آزمون KMO و بارتلت روایی مناسب بوده و تحلیلی عاملی تأییدی پرسشنامه برای سنجش قدرت رابطه بین این متغیرها با متغیرهای قابل مشاهده آنها (گویه‌های پرسشنامه) هم مورد تأیید قرار گرفت و براساس آلفای کرونباخ پایایی گویه‌ها و براساس AVE میزان روایی همگرا برای هر شاخص مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE مؤلفه‌های پژوهش

نتیجه	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	شاخص
برقراری پایایی و روایی	۰/۸۴۸	۰/۹۵۷	۰/۷۳۴	حمایت ادراک شده از سازمان
برقراری پایایی و روایی	۰/۸۴۲	۰/۹۵۵	۰/۷۸۶	حمایت ادراک شده از همکاران
برقراری پایایی و روایی	۰/۸۸۰	۰/۹۶۷	۰/۷۹۸	حمایت ادراک شده از سرپرستان
برقراری پایایی و روایی	۰/۸۴۳	۰/۹۸۰	۰/۷۱۵	تعلق خاطر کاری
برقراری پایایی و روایی	۰/۷۹۴	۰/۹۷۵	۰/۷۵۲	اعتیاد به کار
برقراری پایایی و روایی	۰/۸۷۵	۰/۹۶۶	۰/۷۱۳	رضایت شغلی
برقراری پایایی و روایی	۰/۸۶۸	۰/۹۶۳	۰/۷۸۱	استرس درک شده
برقراری پایایی و روایی	۰/۸۶۱	۰/۹۶۱	۰/۸۴۹	اختلالات خواب

1. Rhoades
2. Dellibano
3. Jenkins

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری و محل انجام پژوهش، سازمان ملی استاندارد ایران می‌باشد. بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین استان‌های ایران، ۸ استان به صورت تصادفی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول روبه‌رو محاسبه شد: $5q \leq n \leq 15q$ تعداد سؤالات برابر با ۳۴ می‌باشد.

طبق فرمول، حجم نمونه به این صورت محاسبه خواهد شد: $170 \leq n \leq 510$ به‌طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود. بنابراین بر اساس فرمول ذکرشده ۲۰۰ پرسشنامه بین کارکنان ۸ استان توزیع شد که در مجموع ۱۸۸ پرسشنامه از طریق کارکنان این ادارات پاسخ داده شد.

جدول ۲. جامعه و نمونه آماری و تعداد پرسشنامه‌ها

کد	نام شهر	پرسشنامه‌های ارسالی	پرسشنامه‌های دریافتی
۱	قزوین	۲۶	۲۶
۲	بوشهر	۲۰	۲۰
۳	لرستان	۱۰	۱۰
۴	کرمان	۱۵	۱۴
۵	مازندران	۲۲	۱۹
۶	تهران	۷۲	۶۷
۷	گیلان	۲۰	۱۷
۸	البرز	۱۵	۱۵
	مجموع	۲۰۰	۱۸۸

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی و برای بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای SPSS22 و LISREL8.54 بهره گرفته شده است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

طبق نتایج، سطح معنی‌داری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ بود. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع بهنجار (نرمال) می‌باشند. بنابراین برای بررسی پرسش‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتری استفاده شد. برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آزمون آماری، معنی‌دار بودن همبستگی بین متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان داد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	حمایت ادراک شده از سازمان	۱						
۲	حمایت ادراک شده از همکاران	**۰/۵۱۸	۱					
۳	حمایت ادراک شده از سرپرستان	**۰/۵۲۶	**۰/۳۵۸	۱				
۴	تعلق خاطر کاری	**۰/۵۵۶	**۰/۳۱۸	**۰/۴۰۲	۱			
۵	اعتیاد به کار	**۰/۲۴۰	**۰/۳۳۱	**۰/۲۱۸	**۰/۴۰۱	۱		
۶	رضایت شغلی	**۰/۶۰۱	**۰/۲۹۳	**۰/۳۷۶	**۰/۶۳۷	*-۰/۱۳۷	۱	
۷	استرس درک شده	**۰/۴۱۳	*-۰/۱۹۹	*-۰/۱۳۸	**۰/۲۲۹	*۰/۱۵۲	**۰/۵۴۶	۱
۸	اختلالات خواب	*-۰/۱۶۴	*-۰/۱۳۵	**۰/۳۱۰	*-۰/۱۶۹	**۰/۲۷۱	*-۰/۱۶۹	**۰/۴۱۰

* همبستگی در سطح ۵٪ معنی‌دار است. ** همبستگی در سطح ۱٪ معنی‌دار است.

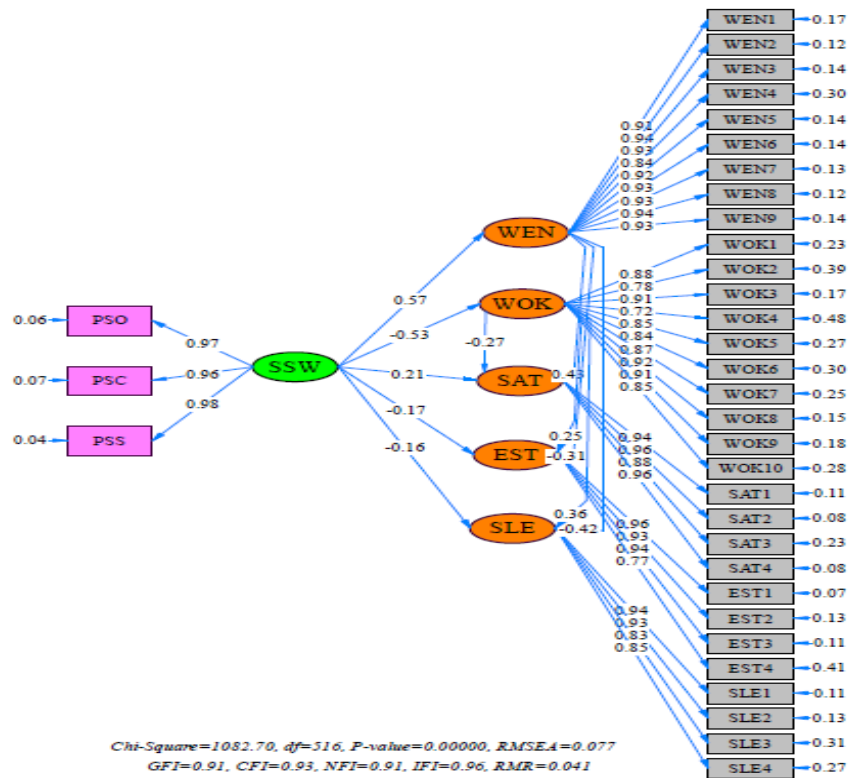
برای بررسی وضعیت موجود متغیرها، میانگین امتیازات کسب‌شده با مقدار متوسط (۳) مقایسه شد. برای انجام این آزمون، از آزمون تی استیودنت یک‌نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج مربوط به این آزمون در جدول (۴) آورده شده است.

با توجه به جدول (۴)، سطح معنی‌داری آزمون برای تمامی متغیرهای پژوهش به‌جز متغیرهای حمایت ادراک‌شده از سازمان و استرس درک‌شده کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می‌شود. با توجه به میانگین متغیرها نتیجه‌گیری می‌شود که میانگین امتیازات متغیرهای حمایت ادراک‌شده از همکاران، حمایت ادراک‌شده از سرپرستان، تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار بالاتر از مقدار متوسط ۳ و میانگین امتیاز متغیر اختلالات خواب پایین‌تر از حد متوسط ۳/۵ است. سطح معنی‌داری آزمون برای متغیرهای حمایت ادراک‌شده و استرس درک‌شده بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) پذیرفته می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون تی استیودنت برای بررسی وضعیت موجود متغیرها

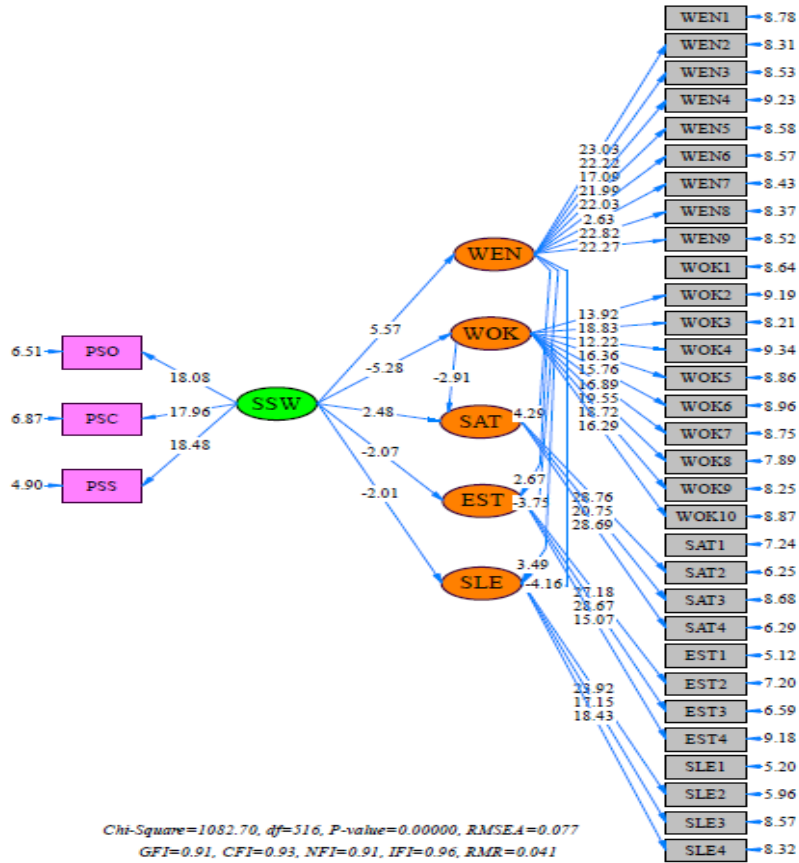
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون تی استیودنت
حمایت ادراک‌شده از سازمان	۲,۹۸	۱,۰۵۰	-۰,۲۰۸	۱۸۷	۰,۸۳۵	برابر با مقدار متوسط
حمایت ادراک‌شده از همکاران	۳,۱۴	۰,۶۲۱	۳,۱۷۱	۱۸۷	۰,۰۰۲	بیشتر از مقدار متوسط
حمایت ادراک‌شده از سرپرستان	۳,۵۶	۰,۹۱۸	۸,۳۶۰	۱۸۷	۰,۰۰۱	بیشتر از مقدار متوسط
تعلق خاطر کاری	۳,۵۲	۰,۶۴۸	۱۱,۰۷۵	۱۸۷	۰,۰۰۱	بیشتر از مقدار متوسط
اعتیاد به کار	۳,۲۱	۰,۵۴۲	۵,۳۳۱	۱۸۷	۰,۰۰۱	بیشتر از مقدار متوسط
رضایت شغلی	۳,۱۴	۰,۹۲۰	۲,۱۰۱	۱۸۷	۰,۰۳۷	بیشتر از مقدار متوسط
استرس درک‌شده	۳,۰۵	۰,۵۷۸	۱,۲۲۹	۱۸۷	۰,۲۲۰	برابر با مقدار متوسط
اختلالات خواب	۲,۰۹	۱,۰۳۹	-۱۸,۵۸۵	۱۸۷	۰,۰۰۱	کمتر از مقدار متوسط

سپس آزمون نیکویی برازش مدل ساختاری نیز تأیید شد. برای انجام آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده است. در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر، ترسیم و با استفاده از روش‌های مختلف برازش آن سنجیده می‌شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری در حقیقت بیانگر آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تأییدی^۱ است.



شکل ۲. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش

1. Confirmatory Factor Analysis (CFA)



شکل ۳. اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش

بر اساس مدل نهایی، به وضوح دیده می‌شود که رابطه بین تمامی مؤلفه‌ها که در مدل ابتدایی تحقیق آمده بود معنی‌دار است. بنابراین مدل تحقیق تأیید می‌شود. جدول (۵) بیانگر مهم‌ترین شاخص‌های برازش می‌باشد. جدول زیر نشان می‌دهد که الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	مقدار مطلوب	نتیجه
χ^2/df	< ۳/۰۰	۲/۰۹۶
GFI	> ۰/۹۰	۰/۹۱
RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۷۷
RMR	< ۰/۰۵	۰/۰۴۱
NFI	> ۰/۹۰	۰/۹۱
IFI	> ۰/۹۰	۰/۹۶
CFI	> ۰/۹۰	۰/۹۳

مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های برازش بالا مؤید مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند. در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب می‌باشد.

برای آزمون معنی‌داری؛ ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم‌افزار استفاده شد. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معنی‌داری آنها در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

سطح معنی‌داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر	
		از متغیر	به متغیر
۵/۵۷	۰/۵۷	حمایت اجتماعی در کار	تعلق خاطر کاری
-۵/۲۸	-۰/۵۳	حمایت اجتماعی در کار	اعتیاد به کار
۲/۴۸	۰/۲۱	حمایت اجتماعی در کار	رضایت شغلی
-۲/۰۷	-۰/۱۷	حمایت اجتماعی در کار	استرس درک شده
-۲/۰۱	-۰/۱۶	حمایت اجتماعی در کار	اختلالات خواب
۴/۲۹	۰/۴۳	تعلق خاطر کاری	رضایت شغلی
-۳/۷۵	-۰/۳۱	تعلق خاطر کاری	استرس درک شده
-۴/۱۶	-۰/۴۲	تعلق خاطر کاری	اختلالات خواب
-۲/۹۱	-۰/۲۷	اعتیاد به کار	رضایت شغلی
۲/۶۷	۰/۲۵	اعتیاد به کار	استرس درک شده
۳/۴۹	۰/۳۶	اعتیاد به کار	اختلالات خواب

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه اول: تعلق خاطر کاری تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد.

مطابق با جدول (۶)؛ سطح معنی‌داری بین متغیر تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی برابر (۴/۲۹) می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است و ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۴۳) است و میزان اثرگذاری متغیر تعلق خاطر کاری بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: تعلق خاطر کاری تأثیر منفی بر استرس درک‌شده دارد.

مطابق با جدول (۶)؛ قدر مطلق سطح معنی‌داری بین متغیر تعلق خاطر کاری و استرس درک‌شده برابر (۳/۷۵) می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تعلق خاطر کاری و استرس درک‌شده در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۳۱-) است و میزان اثرگذاری متغیر تعلق خاطر کاری بر استرس درک‌شده را نشان می‌دهد؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: تعلق خاطر کاری تأثیر منفی بر اختلالات خواب دارد.

مطابق با جدول (۶)؛ قدر مطلق سطح معنی‌داری بین متغیر تعلق خاطر کاری و اختلالات خواب برابر (۴/۱۶) بوده که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تعلق خاطر کاری و اختلالات خواب در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۴۲-) است و میزان اثرگذاری متغیر تعلق خاطر کاری بر اختلالات خواب را نشان می‌دهد؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: اعتیاد به کار تأثیر منفی بر رضایت شغلی دارد.

مطابق با جدول (۶)؛ قدر مطلق سطح معنی‌داری بین متغیر اعتیاد به کار و رضایت شغلی برابر (۲/۹۱) بوده که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان اعتیاد به کار و رضایت شغلی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. و ضریب این دو متغیر برابر (۰/۲۷-) است و میزان اثرگذاری متغیر اعتیاد به کار بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: اعتیاد به کار تأثیر مثبتی بر استرس درک‌شده دارد.

مطابق با جدول (۶) سطح معنی‌داری بین متغیر اعتیاد به کار و استرس درک‌شده برابر (۲/۶۷) بوده که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان اعتیاد به کار و استرس درک‌شده در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۲۵) است و میزان اثرگذاری متغیر اعتیاد به کار بر استرس درک‌شده را نشان می‌دهد؛ بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ششم: اعتیاد به کار تأثیر مثبتی بر اختلالات خواب دارد.

مطابق با جدول (۶)؛ سطح معنی‌داری بین متغیر اعتیاد به کار و اختلالات خواب برابر (۳/۴۹) بوده که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان اعتیاد به کار و اختلالات خواب در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر (۰/۳۶) است و میزان اثرگذاری متغیر اعتیاد به کار بر اختلالات خواب را نشان می‌دهد؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه هفتم: تعلق خاطر کاری نقش میانجی‌گری بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و رضایت شغلی، استرس درک‌شده و اختلالات خواب دارد.

همان‌طور که از جدول (۷) مشخص است، در هر سه مورد اثر غیرمستقیم بزرگ‌تر از اثر مستقیم می‌باشد؛ در نتیجه فرضیه هفتم پذیرفته می‌شود.

جدول ۷. جدول اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل برای بررسی نقش میانجی‌گری تعلق خاطر کاری

نتیجه آزمون	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
				به متغیر	از متغیر
تأیید فرضیه	۰/۴۵۵	۰/۲۴۵	۰/۲۱	رضایت شغلی	حمایت اجتماعی در کار
تأیید فرضیه	-۰/۳۴۷	-۰/۱۷۷	-۰/۱۷	استرس درک‌شده	حمایت اجتماعی در کار
تأیید فرضیه	-۰/۳۹۹	-۰/۲۳۹	-۰/۱۶	اختلالات خواب	حمایت اجتماعی در کار

فرضیه هشتم: اعتماد به کار نقش میانجی‌گری بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و رضایت شغلی، استرس درک‌شده و اختلالات خواب دارد.
در جدول (۸) اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل بین متغیرهای حمایت اجتماعی در کار و رضایت شغلی، استرس درک‌شده و اختلالات خواب محاسبه شده است.

جدول ۸. جدول اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل برای بررسی نقش میانجی‌گری اعتماد به کار

نتیجه آزمون	اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
				به متغیر	از متغیر
رد فرضیه	۰/۳۵۳	۰/۱۴۳	۰/۲۱	رضایت شغلی	حمایت اجتماعی در کار
رد فرضیه	-۰/۳۰۳	-۰/۱۳۳	-۰/۱۷	استرس درک‌شده	حمایت اجتماعی در کار
تأیید فرضیه	-۰/۳۵۱	-۰/۱۹۱	-۰/۱۶	اختلالات خواب	حمایت اجتماعی در کار

همان‌طور که از جدول (۷) مشخص است، نقش میانجی‌گری اعتماد به کار در رابطه بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و رضایت شغلی و استرس درک‌شده پذیرفته نمی‌شود. اما در رابطه بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و اختلالات خواب اثر غیرمستقیم بیشتر از اثر مستقیم است؛ بنابراین نقش میانجی‌گری اعتماد به کار در رابطه بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و اختلالات خواب پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مبتنی بر فرضیه‌های تحقیق

- طبق فرضیه اول، باتوجه به اینکه تعلق خاطر کاری تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد، این نتیجه بیانگر این است که کارکنان در سازمان نسبت به شغل خود احساس تعلق و وفاداری سازمانی خواهند داشت؛ بنابراین محیطی صمیمی و آشنا در سازمان به وجود می‌آید.
- طبق فرضیه دوم، باتوجه به اینکه تعلق خاطر کاری تأثیر منفی بر استرس درک شده دارد، در نتیجه زمانی که کارکنان خود را عضوی از سازمان بدانند، حس مسئولیت‌پذیری آنها افزایش می‌یابد و در نتیجه استرس شغلی فرد کاهش یافته و رضایت و عملکرد شغلی وی افزایش می‌یابد.
- طبق فرضیه سوم، باتوجه به اینکه تعلق خاطر کاری، تأثیر منفی بر اختلالات خواب دارد، در نتیجه با ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان، هم‌افزایی‌های مثبتی بین فرد و سازمان رخ می‌دهد که برای هر دو گروه، پیامدهای مثبتی به همراه دارد.
- طبق فرضیه چهارم، باتوجه به اینکه اعتیاد به کار تأثیر منفی بر رضایت شغلی دارد، این نتیجه بیان می‌کند که کار زیاد باعث احساس خستگی و دلزدگی فرد از شغل خود شده و منجر به نارضایتی فرد از شغل و ترک شغلی وی در سازمان می‌گردد.
- طبق فرضیه پنجم، باتوجه به اینکه اعتیاد به کار تأثیر مثبتی بر استرس درک شده دارد، این نتیجه بیان می‌کند که کار زیاد و بیش‌ازاندازه در سازمان، باعث شده است، کارکنان دچار استرس‌های روحی و روانی و ترس از عدم انجام کار شوند.
- طبق فرضیه ششم، باتوجه به اینکه اعتیاد به کار تأثیر مثبتی بر اختلالات خواب دارد، در نتیجه زمانی که فرد فعالیت‌های بیشتر از میزان استاندارد در سازمان باشد، باعث می‌شود، وی در زندگی بیرون از سازمان دچار خستگی‌های مفرط شده و اختلالات خوابی او افزایش یابد.
- طبق فرضیه هفتم، باتوجه به پذیرش نقش میانجی‌گری تعلق خاطر کاری، این نتیجه بیان می‌کند که حمایت سازمانی ادراک شده، منابعی از حمایت اجتماعی را برای کارکنان فراهم می‌کند که باعث می‌شود افراد به سازمان تعلق بیشتری داشته باشند، رضایت آنها از شغل خود بیشتر شود و در نتیجه کمتر به ترک خدمت گرایش خواهند داشت.

- طبق فرضیه هشتم، با توجه به اینکه اعتیاد کاری نقش میانجی‌گری بین حمایت اجتماعی مربوط به کار و اختلالات خواب دارد، این حمایت می‌تواند باعث ایجاد اعتیاد به کار در سازمان شود که اعتیاد به کار منجر به بالا رفتن فشارهای کاری و مشکلات خواب و نارضایتی می‌شود.

پیشنادهای مبتنی بر نتایج فرضیه‌ها

- باتوجه به نتایج حاصل از فرضیه‌ها و یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای منتج شده به تفکیک ارائه می‌شود:
- طبق نتایج فرضیه اول پژوهش، مدیران سازمان می‌توانند با ایجاد حمایت از کارکنان نظیر آزادی عمل و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، سبب ایجاد تعلق خاطر کاری شده و از این طریق رضایت کارکنان را فراهم کنند.
 - باتوجه به نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش، مدیران سازمان بایستی با ایجاد حالات ذهنی مثبت و رضایت‌بخش، استرس‌ها را ناشی از کار را با شناسایی جنبه‌های موفق کار کاهش یا حذف نمایند.
 - باتوجه به نتایج حاصل از فرضیه سوم پژوهش، مدیران می‌توانند با هویت‌بخشیدن و شخصیت‌دادن به افراد، اهمیت‌دادن به کار آنها و ایجاد شایسته‌سالاری واقعی، تعلق خاطر کاری یا به عبارت دیگر اشتیاق به کار را در کارکنان ایجاد نمایند.
 - باتوجه به نتایج حاصل از فرضیه چهارم پژوهش، بهتر است مدیران سازمان تقسیم کار را به نحوی انجام دهند که فرد با حجم عظیمی از کار روزمره مواجه نشود و در نتیجه فرد احساس خستگی و دلزدگی از کار نداشته و وظایف خود را با میل و رغبت بیشتر انجام داده و رضایت شغلی وی تامین می‌شود.
 - باتوجه به نتایج حاصل از فرضیه پنجم و ششم پژوهش، مدیران سازمان می‌بایست از طریق راهبرد قطع موقت ارتباط فرد معتاد به کار با سازمان مانند اعطای مرخصی‌های تشویقی به افراد، اعتیاد به کار مفرط آنها را تعدیل و با اعطای تسهیلات لازم به کاهش استرس و اختلالات خواب کمک کنند.

- با توجه به نتایج حاصل از فرضیه هفتم پژوهش، مدیران می‌توانند از طریق تقسیم کار بین کارکنان، و حمایت‌های اجتماعی خود از طریق ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان، رضایت شغلی را افزایش دهند.

- با توجه به نتایج حاصل از فرضیه هشتم پژوهش، مدیران می‌توانند با حمایت اجتماعی خود از کارکنان باعث کاهش اعتیاد به کار و بهبود سلامت روان آنها شوند؛ مدیریت پدیده اعتیاد به کار، صرفاً به معنای حذف، کاهش یا افزایش آن نیست، بلکه کنترل این پدیده و حفظ آن در سطح مناسب، اهمیت دارد.

منابع

- زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ اسماعیلی، محمد و خانمرادی، سعید (۱۳۹۴)، رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره دوم، شماره ۶.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۵)، بررسی و سنجش حمایت سازمانی، *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، سال ۱۸، شماره ۳ (پاییز).
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۷)، بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، شماره ۱، سال اول.
- سلطان‌زاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و فتاحی، مسلم (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، شماره ۲، سال چهارم.
- طالقانی، غلامرضا؛ دیواندری، علی و شیرمحمدی، ملیکا (۱۳۸۸)، تأثیر حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی، مطالعه‌ای در شعب بانک ملت، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، شماره ۱۶.
- عیسی‌خانی، احمد؛ فانی، علی‌اصغر و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۱)، تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، شماره ۱۶، سال پنجم.
- عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۲)، تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان، *نشریه مدیریت دولتی دانشگاه تهران*، شماره ۲، دوره پنجم.
- قرباغی، حسین (۱۳۸۲)، *بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی: میرتقی گروسی فرشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تبریز.
- هاشمی، طهمورث و گل پرور، محسن (۱۳۹۴)، نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رابطه استرس شغلی و فرسودگی هیجانی با تمایل به ترک خدمت در پرستاران، *مجله بالینی پرستاری و مامایی*، شماره ۴، دوره چهارم.
- Asgari, A., Silong, D. and Abu Samah (2008). The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behavior, *African Journal of Business Management*, 2 music, pp. 138-145.
- Bakker, R., Burgess, Z., and Fullon, B. (2006). Work aholicism among Australia Femmale Managers and Professionals, *Equal Opportunities International*, Vol. 25, No. 3. pp. 200-213.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W.B. (2003). Dual processes at work in a call center: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 12, pp. 393–417.
- Bell, S. J., and Menguc, B. (2002). The employee – organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality, *Journal of retailing*, Vol. 78, pp. 131-146.
- Caesenes, G., Stinglhamber, F. and Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being, The role of work-related social support, *Career Development International*, Vol. 19, No. 7, pp. 813-835.
- Caesenes, G., and Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes, *Revue européenne de psychologie appliquée*, Vol. 64, pp. 259–267.
- Caesens, G., Marique, G., Hanin D., and Stinglhamber F. (2015). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 25, No.3, pp. 398–411.
- Cohen, S., Kamarck T., and Mermelstein R. (1983). A global measure of perceived stress, *Journal Health Soc Behav*, Vol. 24, No. 4, pp. 385.
- Deci, E.L., and Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior, *Psychological Inquiry*, Vol. 11, pp. 227-268.
- DeConinck, B., and James, (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees’ level of trust, *Journal of business research*, Vol. 63, Issue 12, PP. 1349-1355.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 812-820.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, pp. 565-573.
- Eisenberger, R., Huntington, R., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp. 500-507.
- Jiang, L., Yu, G., Li, Y., and Li, F. (2010). Perceived colleagues’ safety knowledge/ behavior and safety performance: safety climate as a moderator in a multilevel study, *Accident Analysis and Prevention*, Vol. 42, pp. 1468-1476.
- Karatepe, O.M. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels, *International Journal Hospitality Management*, Vol. 26, pp. 645–665.
- Kubota, k., Shimazu, A., and Kawakami, N. (2010). Association between Workaholism and Sleep Problems among Hospital Nurses, *Industrial Health*, Vol. 48, pp. 864–871.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*, World, New York, NY.
- Ostry, A. S., Kelly, S., Demers, P. A., Mustard, C. M., and Hertzman, C. (2003). A comparison between the effort-reward imbalance and demand control models, *Biomedical Central Public Health*, No. 3, pp. 3-10.
- Ryan, R.M., and Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 141–166.

- Sluiter, J. K. (2006). High-demand jobs: Age-related diversity in work mobility, **Applied Ergonomics**, No. 37, pp. 429-440.
- Susskind, A.M., Kacmar, K.M., and Borchgrevink, C.P. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 88, pp. 179-187.
- Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M. and Brymer, R.A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a path model, **International Journal of Hospitality Management**, Vol. 19, No. 1, pp. 53-77.
- Stamper, C.L., and Johlke, M.C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes, **Journal of Management**, Vol. 29, pp. 569-588.
- Snir, R., and Zohar, D. (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study, **Applied Psychology: An International Review**, Vol. 57, No. 1, pp. 109-127.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A. (2002a). The measurement of burnout and engagement: a confirmatory factor analytic approach, **Journal of Happiness Studies**, Vol. 3, No. 1, pp. 71-92.
- Schaufeli, W.B., Martínez, I.M., Marques Pinto, A., Salanova, M. and Bakker, A.B. (2002b). Burnout and engagement in university students: a cross-national study, **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Vol. 33, No. 5, pp. 464-481.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., and Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work engagement: Three of a Kind or Three Different King Of Employee Well-being?, **Applied Psychology: An International Review**, Vol. 57, No. 2, pp. 173-203.