

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: مدیریت منابع انسانی

عنوان:
بررسی رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی

استاد راهنما:
دکتر زهرا برومند

استاد مشاور:
دکتر خدابخش داشگر زاده

پژوهشگر:
مجتبی غریبی

تابستان ۸۹



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran branch

Faculty of Management- Department of Public Administrative

"M.A" Thesis

On Human Recourse Management

Subject:

Investigate on relationship among workaholism and organizational citizenship behavior

Advisor:

Dr. Zahra Boromand

Reader:

Dr. Khodabakhshe Dashgarzade

By:

Mojtaba gharibi

Summer ۲۰۱۰

تشکر و قدردانی:

از استاد ارجمند و فرزانه، سرکار خانم دکتر زهرا برومند که به عنوان استاد راهنما با ارشادات عالمانه و راهنمایی های ارزنده از مرحله انتخاب موضوع تا اتمام پایان نامه اینجانب را مورد عنایت خویش قرار داده اند.

از استاد ارجمند و فرزانه، جناب آقای دکتر خدابخش داشگر زاده که به عنوان استاد مشاور در طول مدت تهیه پایان نامه با بذل عنایت و حوصله بسیار، اینجانب را مرهون لطف و محبت خویش قرار داده اند.

از استاد گرامی سرکار خانم ماندانا مومنی که قبول زحمت نموده و داوری این پایان نامه را به عهده گرفته اند.

و از کلیه دوستان گرامی که در طول تدوین پایان نامه نظرات ارزشمندی به اینجانب ارائه نموده اند تقدیر و تشکر به عمل می آید.

تقدیم به:

به تمامی آنانی که عشق بدون وجود آنان معنا و مفهومی ندارد و عاشقانه دوستشان دارم.

عنوان	صفحه
فصل اول : کلیات طرح	
مقدمه	
۱-۱ بیان	۲
مسئله	۲
۲-۱ اهداف	۳
تحقیق	۳
۳-۱ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن	۳
۴-۱ سوال ها و فرضیه های تحقیق	۴
۴-۱-۱ سوال های تحقیق	۴
۴-۱-۲ فرضیه های تحقیق	۴
۵-۱ مدل تحقیق	۵
۶-۱ تعریف های عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی	۶
۷-۱ روش	۷
تحقیق	۷
۸-۱ قلمرو	۷
تحقیق	۷
۱-۸-۱- قلمرو موضوعی	۷
۲-۸-۱- قلمرو مکانی تحقیق	۷
۳-۸-۱- قلمرو زمانی انجام این تحقیق	۷
۹-۱ جامعه آماری و حجم نمونه	۸
۱-۹-۱- جامعه آماری	۸
۲-۹-۱- برآورد حجم نمونه و روش نمونه گیری	۸
۱۰-۱ محدودیت ها و مشکلات تحقیق	۸
فصل دوم : مطالعات نظری	
مقدمه	
۱-۲ اعتیاد به کار	۹
۱-۱-۲-۱- تعریف های در خصوص اعتیاد به کار	۱۴
۲-۱-۲-۲- دیدگاهها در مورد اعتیاد به کار	۲۰
۳-۱-۲-۳- عوامل به وجود آورنده اعتیاد به کار	۲۶
۴-۱-۲-۴- اعتیاد به کار و کار به عنوان فعالیت محوری	۲۸
۵-۱-۲-۵- جنسیت و اعتیاد به کار	۲۹
۶-۱-۲-۶- اعتیاد به کار و تعارض نقش	۳۰
۷-۱-۲-۷- شخصیت و اعتیاد	به
کار	۳۲
۸-۱-۲-۸- اعتیاد به کار و شیفته شدن	به
کار	۳۵
۹-۱-۲-۹- رفتارهای معتادان به کار و نگرش های	های
کاری	۳۷

در	معداری	سازی	مفهوم	۱۰-۱-۲	کار
		۳۸			۲-۲
رفتار شهروندی					سازمانی
		۴۰			۱-۲-۲
شهروندی	رفتار	های	تعریف		سازمانی
		۴۰			۲-۲-۲
دیدگاه	از	سازمانی	شهروندی	رفتار	کارکنان
					۳-۲-۲
مدیریتی /	دیدگاه	از	سازمانی	رفتار	سازمانی
					۴-۲-۲
شهروندی	رفتار		ابعاد		سازمانی
	۴۵				۵-۲-۲
شهروندی	رفتار	آورنده	وجود	عوامل	سازمانی
			۵۱		۱-۵-۲-۲
					نگرش‌ها
					۲-۵-۲-۲
رضایت					شغلی
	۵۷				۳-۵-۲-۲
عدالت					رویه‌ای
	۵۸				۴-۵-۲-۲
تعهد					سازمانی
	۵۹				۵-۵-۲-۲
سیاسی		فضای			سازمان
	۶۱				۶-۵-۲-۲
سازمانی		حمایت			درک‌شده
	۶۳				۷-۵-۲-۲
کاری		اخلاق			پروتستان
	۶۴				۸-۵-۲-۲
					شخصیت
	۶۶				۹-۵-۲-۲
تفاوت‌های					فردی
	۶۸				۶-۲-۲
شهروندی	رفتار	های	پیامد		سازمانی
	۷۰				۱-۶-۲-۲
دیگر	های	ارزیابی	OCB	تاثیر	تصمیمات
					۳-۲
پیشینه					تحقیق
					۷۴
					۱-۳-۲
به	اعتیاد	خصوص	در	گرفته	صورت
				۷۴	تحقیقات
تحقیقات					۱-۱-۳-۲
	۷۴				داخلی

تحقیقات	۲-۱-۳-۲	خارجی	۷۵
شهروندی	۲-۳-۲	تحقیقات صورت گرفته در خصوص رفتار	۷۹
تحقیقات	۱-۲-۳-۲	سازمانی	۷۹
تحقیقات	۲-۲-۳-۲	داخلی	۷۹
تحقیقات	۴-۲	خارجی	۸۰
بهشتی	معرفی	بیمارستان	شهید
کاشان	کاشان	کاشان	۸۳
	۱-۴-۲-رسالت		
بیمارستان			۸۳
انداز	۲-۴-۲	چشم	۸۴
بیمارستان			۸۴
سازمانی	۳-۴-۲	چارت	۸۴
بیمارستان			۸۴
فصل سوم : روش شناسی تحقیق			
مقدمه			
	۱-۳-۱-روش		
	تحقیق		۸۵
های	۱-۱-۳	متغیرها	و
تحقیق			۸۶
تحقیق	۲-۱-۳	قلمرو	مکانی
			۸۶
قلمرو	۳-۱-۳		
۸۶			
تحقیق	۴-۱-۳	قلمرو	موضوعی
			۸۶
جامعه	۲-۳		
	آماري		
	۸۶		
نمونه	۳-۳	حجم	و
			۸۶
جمع‌آوری	۴-۳	ابزار	
۸۷			
پرسشنامه	۱-۴-۳	روایی	و
			۸۹
پرسشنامه	۱-۱-۴-۳	تعیین	پایایی
			(قابلیت اعتماد)
			۸۹
(روایی)	۲-۱-۴-۳	تعیین	اعتبار
			۹۱
			پرسشنامه

تحلیل	و	تجزیه	۵-۳-روش های
	۹۲		اطلاعات
پژوهش	در	معادلات	۱-۵-۳- ضرورت
		۹۳	مدل
معادلات	مدلسازی	مراحل	۲-۵-۳- ساختاری
	۹۴		

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

			مقدمه
آمار			۱-۴-
			توصیفی
			۹۶
های	فرضیه	آزمون	۲-۴-
	۹۷		تحقیق
فرضیه		آزمون	۱-۲-۴-
	۹۷		اصلي
های	فرضیه	آزمون	۲-۲-۴-
	۱۰۱		فرعی
فرعی		فرضیه	۱-۲-۲-۴-
	۱۰۱		اول
فرعی		فرضیه	۲-۲-۲-۴-
	۱۰۴		دوم
فرعی		فرضیه	۳-۲-۲-۴-
	۱۰۷		سوم
فرعی		فرضیه	۴-۲-۲-۴-
	۱۱۰		چهارم
واریانس	تحلیل	آزمون	۳-۲-۴-
	۱۱۳		فریدمن

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

			مقدمه
و	فرضیه	نتایج	۱-۵- نتیجه گیری براساس
	آزمون	بدست آمده از	پیشنهادات
			۱۱۶
			پیوست

۱۲۲

فهرست منابع و مواخذ

منابع

فارسی

۱۲۴

منابع

خارجی

۱۲۴

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
۱-۲- مطالعه های کلیدی که عوامل به وجود آورنده اعتیاد به کار را آزمون نموده اند.....	۲۸
۲-۲- عوامل به وجود آورنده رفتار شهروندی سازمانی.....	۵۲
۳-۲- مطالعه های صورت گرفته در حوزه تاثیر رفتار شهروندی بر عملکرد.....	۷۱
۴-۲- دلایل تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اثر بخشی سازمانی.....	۷۳
۱-۳- طیف لیکرت.....	۸۸
۲-۳- ابعاد متغیرها و تعداد کلي سوال ها.....	۸۹
۳-۳- سوال های پشتیبانی کننده فرضیه ها.....	۸۹
۴-۳- پایایی مقیاس اعتیاد به کار.....	۹۱
۵-۳- پایایی مقیاس رفتار شهروندی سازمانی.....	۹۱
۶-۳- مراحل مدلسازی ساختاری معادلات.....	۹۴
۱-۴- میزان تحصیلات.....	۹۶
۲-۴- سابقه کار.....	۹۶
۳-۴- جنسیت.....	۹۷
۴-۴- وضعیت تاهل.....	۹۷
۵-۴- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی.....	۹۸
۶-۴- نتایج اجرای مدل ساختاری میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی.....	۱۰۰
۷-۴- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان اعتیاد به کار و رفتار مدنی.....	۱۰۱

- ۸-۴- نتایج اجرای مدل ساختاری میان اعتیاد به کار و رفتار مدنی..... ۱۰۴
- ۹-۴- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان اعتیاد به کار و ایثارگری و گذشت..... ۱۰۴
- ۱۰-۴- نتایج اجرای مدل ساختاری میان اعتیاد به کار و ایثارگری و گذشت..... ۱۰۶
- ۱۱-۴- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان اعتیاد به کار و وظیفه شناسی..... ۱۰۷
- ۱۲-۴- نتایج اجرای مدل ساختاری میان اعتیاد به کار و وظیفه شناسی..... ۱۰۹
- ۱۳-۴- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان اعتیاد به کار و نوع دوستی..... ۱۱۰
- ۱۴-۴- نتایج اجرای مدل ساختاری میان اعتیاد به کار و نوع دوستی..... ۱۱۲
- ۱۵-۴- میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن به منظور عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی..... ۱۱۳
- ۱۶-۴- آزمون معنی داری فریدمن..... ۱۱۴
- ۱۷-۴- میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن به منظور بررسی عوامل مرتبط با اعتیاد به کار..... ۱۱۵
- ۱۸-۴- آزمون معنی داری فریدمن..... ۱۱۵

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
۱-۱- تعداد مقاله های منتشر شده در خصوص رفتار شهروندی سازمانی.....	۴
۲-۱- مدل تحقیق.....	۵
۱-۲- چارت سازمانی بیمارستان شهید بهشتی.....	۸۴
۱-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی(حالت استاندارد).....	۱۰۰
۲-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی(حالت معناداری).....	۱۰۰
۳-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار مدنی (حالت استاندارد).....	۱۰۳
۴-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار مدنی(حالت معناداری).....	۱۰۳
۵-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و ایثارگری و گذشت(حالت استاندارد).....	۱۰۶
۶-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و ایثارگری و گذشت(حالت معنی داری).....	۱۰۶
۷-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و وظیفه شناسی(حالت استاندارد).....	۱۰۹
۸-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و وظیفه شناسی(حالت معناداری).....	۱۰۹
۹-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و نوع دوستی(حالت استاندارد).....	۱۱۲
۱۰-۴- خروجی آزمون رابطه میان اعتیاد به کار و نوع دوستی(حالت معناداری).....	۱۱۲

چکیده

یکی از متداول ترین مفهوم سازی ها در خصوص رفتارهای فرانتشی، رفتار شهروندی سازمانی می باشد. رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهایی داوطلبانه هستند که فراتر از حوزه الزامات رسمی شغل بوده و اثربخشی سازمانی را ارتقاء می دهند. فرض بر این است که معتادین به کار به دلیل وجود امیال درونی قوی برای کارکردن، در برخی از مواقع فراتر از الزامات شغلی، کار می کنند. بنابراین این مقاله تلاش می کند تا رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی را بیازماید. ادبیات موضوع، با استفاده از مقاله های منتشر شده در مجلات معتبر دنیا، گرد آوری گردیده و با داده های تحقیق با کمک پرسشنامه به جمع آوری گردیده است. به منظور آزمون فرضیه ها، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری آزمون گردید. در جهت رتبه بندی عوامل مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شده است. یافته های تحقیق حاکی این است که بین اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد چهارگانه آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فصل يكه:
كليات تحقيق

آن دسته از رفتارهای کارکنان که از آنان به عنوان رفتارهای شغلی یاد می‌گردد و تاثیر زیادی بر اثربخشی سازمان دارند، در سال‌های اخیر توجه محققان و مدیران را به خود جلب کرده است. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه بین رفتارهای شغلی و اثر بخشی سازمانی، بیشتر به عملکرد درون‌نقشی کارکنان توجه می‌کردند. در چند سال اخیر محققان بین عملکرد درون‌نقشی و عملکرد فرآینقی تفاوت قائل شده‌اند. محققان اهمیت زیادی برای تاثیر عملکرد فرآینقی بر اثر بخشی سازمانی قائل می‌باشند. یکی از متداول‌ترین مفاهیم سازی‌ها درباره رفتارهای فرآینقی، رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشند. رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای داوطلبانه بوده که فراتر از الزامات نقش می‌باشند و اثربخشی سازمان را ارتقاء می‌دهند. اعتیاد به کار نیز مفهومی است که از اوایل هزاره جدید میلادی تاکنون توجه تعداد زیادی از دانشمندان را به خود جلب کرده است. این دسته از محققان تلاش نموده‌اند تا این پدیده رو به گسترش را از ابعاد مختلف آن مورد سنجش قرار دهند. برخی از آنان بر روی عوامل به وجود آورنده اعتیاد به کار تمرکز داشته و برخی دیگر پیامدهای آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. فرض بر این است که افراد معتاد به کار با توجه به اینکه تمایل بسیار شدیدی به کارکردن دارند، در برخی از موارد فراتر از الزامات نقش رفته و از خود رفتار شهروندی سازمانی بروز می‌دهند.

۱-۱- بیان مساله تحقیق

رفتار شهروندی سازمانی یکی از موضوع‌هایی است که در چند سال اخیر مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. دانشمندان بسیاری تلاش نموده‌اند تا این موضوع را در تمامی ابعاد مورد بررسی و تحقیق قرار دهند. يك سري از تحقیقات بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند. در این زمینه عواملی از قبیل عملکرد سازمان، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و ... مطرح شده‌اند

(Podsakoff & Etal, ۲۰۰۰, ۵۱۵)

رفتار شهروندی سازمانی، موجب ارتقاء اثربخشی و عملکرد سازمانی گردیده و سازمان را در راه دستیابی به اهداف خود یاری می‌رساند. رفتار شهروندی سازمانی از طریق ارتقاء بهره‌وری کارکنان و مدیریت، آزاد نمودن منابعی برای اهداف بهره‌ور تر، کاهش نیاز به اختصاص منابع

کمیاب برای فعالیت های نگهدارنده محض بروی اثربخشی سازمانی تاثیر می گذارند (Podsakoff & Etal, ۲۰۰۰, ۵۳۸)

اهمیت این رفتارها در سازمان های متولی امور درمانی به ویژه بیمارستان ها در مقایسه با سایر سازمان ها به مراتب بالاتر بوده زیرا در این سازمان ها در برخی از موارد انجام وظیفه خارج از حوزه نقش و الزامات شغلی ممکن است موجب نجات جان یک انسان شود. لیکن در بیشتر سازمان های کشورمان از جمله سازمان مورد مطالعه در این تحقیق، این گونه رفتارها به راحتی از دید مدیران و سرپرستان پنهان مانده و تلاشی برای تقویت آنها صورت نمی گیرد. برای تقویت این رفتارها در گام اول بایستی عوامل به وجود آورنده آن را شناسائی نمود. یکی از مفاهیمی که امروزه می توان از آن به عنوان عامل بروز رفتارهای شهروندی سازمانی یاد کرد، اعتیاد به کار می باشد. افراد معتاد به کار، دارای امیال درونی بسیار نیرومندی هستند که آنان را به سمت کارکردن بسیار زیاد حتی فراتر از الزامات شغلی می کشاند. از این رو این احتمال وجود دارد که این افراد در سازمانها از خود رفتار شهروندی سازمانی نشان دهند. که در صورت تائید این مطلب می توان ادعا کرد که افراد معتاد به کار دارای مزیت هایی برای سازمان هستند که بر روی بهره وری کلی سازمان تاثیر گذار می باشد. از این رو استخدام چنین افرادی و به کارگیری آنها در مشاغل حساس می تواند موجب پررنگ تر شدن رفتارهای شهروندی سازمانی گردد. از این رو در این تحقیق، محقق سعی دارد تا رابطه میان این پدیده، با رفتار شهروندی سازمانی را مورد آزمون قرار دهد.

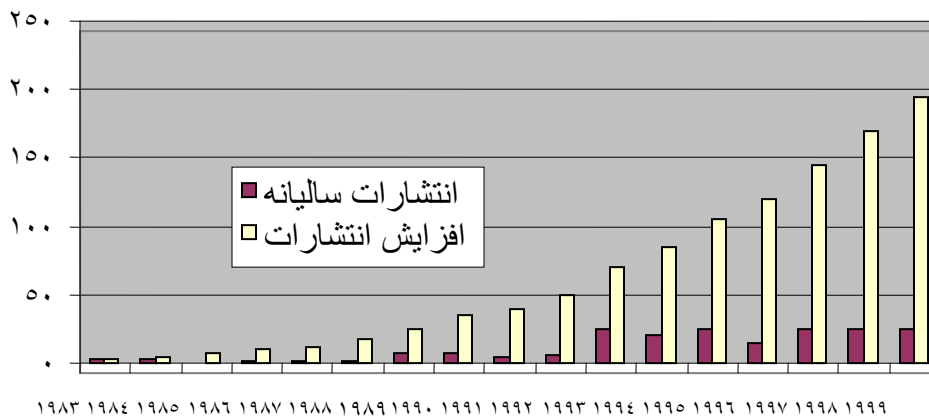
۲-۱- اهداف تحقیق

۱. بررسی ارتباط میان اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی
 ۲. بررسی ارتباط میان اعتیاد به کار و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
 ۳. ارائه راهکار هایی برای ایجاد و تقویت رفتار شهروندی سازمانی
- ۳-۱- اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن

یکی از موضوع هائی که از ۱۵ سال پیش تاکنون در مطالعات زیادی مورد پژوهش قرار گرفته است، موضوع رفتار شهروندی سازمانی می باشد. این دسته از رفتارها، رفتارهای اختیاری کارکنان هستند که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نشده، ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می دهد (Organ, ۱۹۸۸, ۴)

با توجه به نقش موثری که رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی کلی سازمان دارد لذا دانشمندان زیادی از ابتدای پیدایش این مفهوم تلاش کرده اند تا تحقیقاتی را در این خصوص انجام دهند. لیکن این موضوع تاثیر پایداری از خود نشان نداد، به طوری که در بازه زمانی ۱۹۸۳ تا ۱۹۸۸ تنها ۱۳ مقاله در این خصوص انتشار یافت. اما گرایش به تحقیق راجع به این موضوع و مفاهیم مرتبط با آن نظیر رفتارهای فرافششی، رفتارهای سازمانی اجتماعی گرایانه، خودجوشی سازمانی در طول چند سال اخیر به شدت افزایش یافته است، به طوری که در بین سالهای ۱۹۹۳ تا

۱۹۹۸ تعداد بیش از ۱۲۲ مقاله در خصوص موضوع رفتار شهروندی سازمانی نگاشته شده است. علاوه بر آن در این دوره زمانی گرایش به رفتارهای شبیه به رفتارهای شهروندی در رفتار سازمانی، به حوزه ها و نظام های علمی متنوع از جمله مدیریت منابع انسانی، بازاریابی، درمانی و بیمارستانی، کارخانه ای و صنعتی، مدیریت استراتژیک، مدیریت بین المللی، روانشناسی نظامی، اقتصاد و رهبری گسترش یافت. خاطر نشان می گردد، تحقیقات بروی این موضوع در حوزه های مختلف از سال ۱۹۹۸ تاکنون بسیار گسترده شده است و مقاله های زیادی در این زمینه به چاپ رسیده اند. (Podsakoff et al., ۲۰۰۰, ۵۱۵)



شکل ۱-۱: تعداد مقاله های منتشر شده در خصوص رفتار شهروندی سازمانی

۴-۱ سوال ها و فرضیه های تحقیق

۱-۴-۱ سوال های تحقیق

- ۱- اعتیاد به کار چیست و دارای چه ابعادی می باشد؟
- ۲- اعتیاد به کار دارای چه نوع پیامد های مثبتی می باشد؟
- ۳- اعتیاد به کار چه نوع ارتباطی با رفتار شهروندی سازمانی دارد؟
- ۴- ابعاد رفتار شهروندی سازمانی کدامند؟
- ۵- اعتیاد به کار با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی چه نوع ارتباطی دارد؟

۱-۴-۲ فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان شهید بهشتی کاشان رابطه مثبتی وجود دارد.

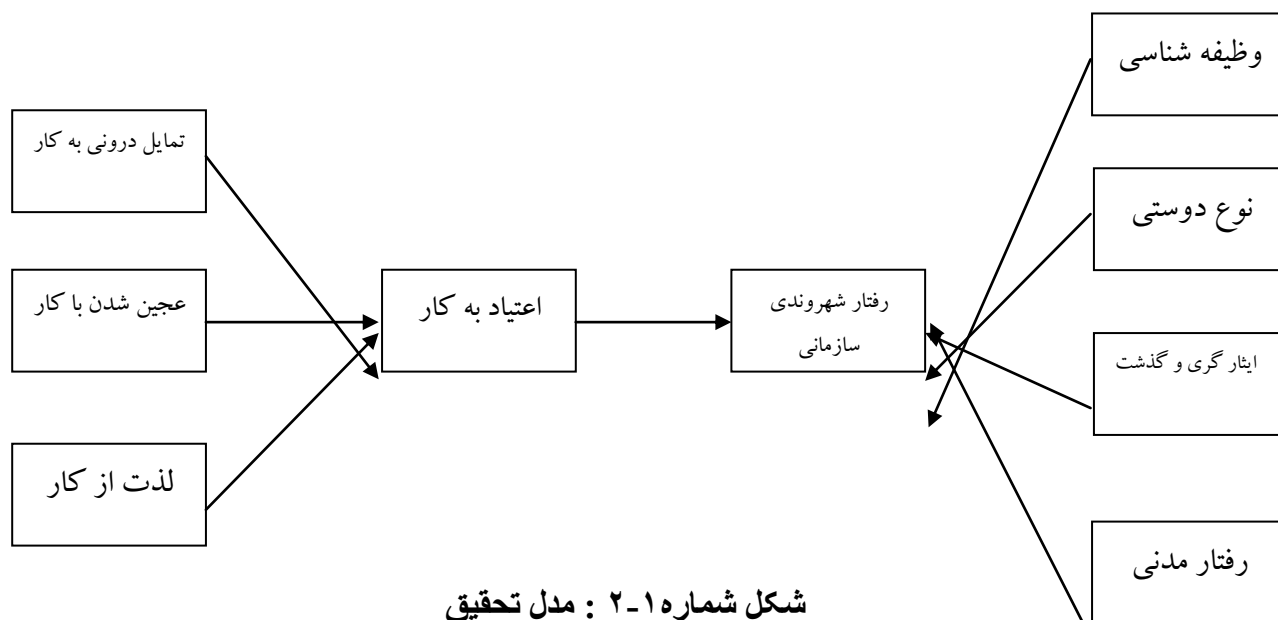
فرضیه های فرعی

- ۱- بین اعتیاد به کار و رفتار مدنی در بین کارکنان بیمارستان رابطه مثبتی وجود دارد.
- ۲- بین اعتیاد به کار و ایثارگری و گذشت در بین کارکنان بیمارستان رابطه مثبتی وجود دارد.

- ۳- بین اعتیاد به کار و وظیفه شناسی در بین کارکنان بیمارستان رابطه مثبتی وجود دارد.
 ۴- بین اعتیاد به کار و نوع دوستی در بین کارکنان بیمارستان رابطه مثبتی وجود دارد.

۱-۵- مدل تحقیق

نمودار شماره یک مدل تحقیق را برگرفته از مدل ۳ وجهی اسپنس و رابینز در خصوص اعتیاد به کار و مدل ۴ بعدی ارگان در خصوص رفتار شهروندی سازمانی می باشد، را نشان می دهد .



شکل شماره ۱-۲ : مدل تحقیق

۱-۶- تعریف های عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی

رفتار شهروندی سازمانی، رفتار های اختیاری کارکنان که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود ولی اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می دهد. (Organ, ۱۹۸۸, ۴)

اعتیاد به کار، معتاد به کار فردی است که به مقدار زیادی با شغل خود درگیر (عجین) بوده و به دلیل فشار های درونی احساس می کند که مجبور به کار کردن می باشد و از کار لذت چندانی نمی برد (Spence & Robbins, ۱۹۹۲, ۱۶۰)

عجین شدن با کار، درگیری روانشناختی با کار و اختصاص مداوم زمان به کار (Spence & Robbins, ۱۹۹۲, ۱۶۰)

لذت از کار، میزان لذت بردن از کار کردن (Spence & Robbins, ۱۹۹۲, ۱۶۰)
 تمایل درونی به کار، وجود میل و کشش دورنی به کار کردن سخت که نمی توان در مقابل آن مقاومت نمود. (Spence & Robbins, ۱۹۹۲, ۱۶۰)

نوع دوستی، کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با مشکلات و وظایف (Podsakoff et al., ۲۰۰۰, ۵۲۴)

وظیفه شناسی، به رفتارهای اختیاری گفته می شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می رود. (Podsakoff et al., ۲۰۰۰, ۵۲۵)
جوانمردی و گذشت، نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده آل سازمان بدون شکایت و غرغر کردن (Podsakoff et al., ۲۰۰۰, ۵۲۶)
رفتار مدنی، تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می باشد (Podsakoff et al., ۲۰۰۰, ۵۲۶)

۷-۱- روش تحقیق

پژوهش کاربردی، پژوهشی است که نتیجه های حاصل از آن در رفع نیازها و حل مشکلات یک سازمان به کار آید. بنابراین هدف از این نوع تحقیقات، به کارگیری نتیجه ها در حل مسائل و مشکلات خاص در جامعه می باشد. در واقع پژوهش های کاربردی، پژوهش هایی هستند که در آنها نظریه پردازی وجود ندارد، اما نظریه های حاصل از پژوهش های بنیادی را برای حل مسائل به کار می گیرند. از این رو با توجه به اینکه تحقیق حاضر در داخل یک سازمان صورت پذیرفته لذا از نوع هدف کاربردی است.

تحقیق توصیفی مجموعه روش هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری می باشد. به دلیل اینکه جمع آوری داده ها صرفاً جهت شناخت شرایط سازمان مورد مطالعه بدون دخالت پژوهشگر صورت پذیرفته از این رو تحقیق حاضر از حیث جمع آوری داده ها از نوع توصیفی می باشد. هم چنین وقتی که رابطه بین متغیرها در یک تحقیق مورد آزمون قرار می گیرد، این تحقیقات از نوع همبستگی می باشند (سرمد و همکاران، ۱۳۷۷، ۹۱) بنابراین با توجه به اینکه در این تحقیق رابطه میان اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی سنجیده می شود لذا از نوع همبستگی می باشد.

۸-۱- قلمرو تحقیق

۸-۱-۱- قلمرو موضوعی: رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی

۸-۱-۲- قلمرو مکانی تحقیق: بیمارستان شهید بهشتی کاشان

۸-۱-۳- قلمرو زمانی انجام این تحقیق: دیماه سال ۸۸ تا تیرماه سال ۸۹ ولی به زعم عده ای از

نظریه پردازان به علت توزیع و جمع آوری پرسشنامه مقطعی است

۹-۱- جامعه آماری و حجم نمونه

۹-۱-۱- جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان بیمارستان شهید بهشتی کاشان می باشد.

۹-۱-۲- برآورد حجم نمونه و روش نمونه گیری:

با توجه به آمارهای موجود مبنی بر تعداد کل جامعه آماری، با استفاده از فرمول زیر به تعیین حجم مطلوب نمونه می‌پردازیم.

$$n = \frac{N \times Z \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z \alpha^2 / 2 \times P(1-P)}$$

رابطه ۱-۱: برآورد حجم نمونه

که در آن

P : برآورد نسبت صفت متغیر، ($P = 0/5$)

Z : مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ($Z_{\alpha/2} = 1.96$)

ε : مقدار اشتباه مجاز، ($\varepsilon = 0/06$)

N : حجم جامعه.

مقدار P برابر با $0/5$ در نظر گرفته شده است. زیرا اگر $P = 0/5$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند. این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد. (آذر، مومنی، ۱۳۸۳).

۱-۱۰- محدودیت‌ها و مشکلات تحقیق

با توجه به اینکه در خصوص اعتیاد به کار تاکنون در کشور تحقیقات چندانی صورت نپذیرفته بنابراین عدم وجود پیشینه فارسی، یکی از مشکلاتی بود که محقق در طول تحقیق با آن روبرو بود.

فصل دهم:

مطالعات نظری