



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گروه علمی مدیریت

**رابطه بین اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری
کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۹**

راضیه ریاحین

استاد راهنما:

دکتر فریبا تابع بردبار

استاد مشاور:

دکتر محسن جاجرمی زاده

اسفند ۱۳۸۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گروه علمی مدیریت

**رابطه بین اعتیاد شغلی، تنیدگی شغلی و بهره وری
کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۹**

راضیه ریاحین

استاد راهنما:

دکتر فریبا تابع بردبار

استاد مشاور:

دکتر محسن جاجرمی زاده

اسفند ۱۳۸۹

تاریخ: ۱۳۸۹ / ۱۲ / ۲۳
شماره: ۰۰۰۰۱۰۰۰۰۰۰۰۰
پیوست:



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم راضیه ریاحین دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۸۶۷۱۰۳۴۹۴ تحت عنوان:

« رابطه بین اعتیاد شغلی، تنیدگی شغلی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۹ »

با حضور هیات داوران در روز دو شنبه مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۲۳ ساعت ۹:۰۰ صبح در محل ساختمان غدیر برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۱۰۰... به حروف ۱۰۰... با درجه ۱... تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر فریبا تابع برد بار	واهنما	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر محسن جاجرمی زاده	مشاور	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر سعید کیا کجوری	داور	استادیار	پیام نور شیراز	
مهندس احسان امینی	نماینده تحصیلات تکمیلی	مریی	پیام نور شیراز	



شیراز - شهرک گلستان، بلوار دهخدا
قبل از نمایندگان بین المللی
تلفن: ۰۷۱۱-۶۲۲۲۴۰-۳
دورنگار: ۰۷۱۱-۶۲۲۲۴۹
صندوق پستی: ۱۳۶۸ - ۷۱۹۵۵
www.spnu.ac.ir
Email: admin@spnu.ac.ir

گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب راضیه ریاحین دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۶ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تأیید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

راضیه ریاحین
تاریخ و امضاء
۸۹ / ۱۴ / ۲۳

اینجانب راضیه ریاحین دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۶ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

راضیه ریاحین
تاریخ و امضاء
۸۹ / ۱۴ / ۲۳

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه مطعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

اسفند ۸۹

تقدیم بہ

پدر و مادر عزیزم کہ ہموارہ مشوق من در امر تحصیل بودہ اند۔

تقدیم بہ

ہمسرمہربانم کہ مساعدت و آرامش وی مراد راہ رسیدن بہ اہدافم یاری نمود۔

و تقدیم بہ

ہمہ عزیزانی کہ یاد و خاطرشان ہمیشہ در ذہن و قلم جاری است۔

تقدیر و شکر

حمد و ستایش خداوندی است که برایش آغازی نیست، پروردگاری که بقایش را پایانی نباشد و آخرین سرانجامی که پایان دهنده ای برای سرانجامش نیست و شکر و سپاس بنام آن کرامت بی انتها و عزت نفس بی منتهی که اندیشه را، مسردن در مسیر ارتقاء علم و ایمان و معرفت را به انسان ارزانی داشت و به لطف و بنده نوازی خلق را از باده کمرای به سرحد هدایت رسانید. بدین وسیله لازم می دانم مراتب سپاس خود را انشا همه کسانی کنم که هر کدام در بخشی از دوران تحصیلم یاری کرده اند: از کوششها و زحمتهای بسیار ارزشمند استاد بزرگوار سرکار خانم دکتر تابع بردبار که اینجانب را در کلیه مراحل تحقیق و تدوین این رساله یاری نمودند، مراتب منمت خود قرار دادند شکر فروان می نمایم.

همچنین مراتب اتنان و قدردانی خود را نسبت به استاد مشاور جناب آقای دکتر جاجرمی زاده ابراز می دارم.

مراتب سپاس و قدردانی خود را از عزیزانی که در این راستا مریاری نمودند؛ پدر و مادر بزرگوارم، همسر مهربانم، خواهران و برادران عزیزم به عل می آورم.

چکیده

نیروی انسانی جزء منابع اصلی سازمان می باشد و نقش مهمی در عملکرد سازمان ایفا می کند ، از آنجائیکه کارمندان در معرض بیماری های مختلف ناشی از کار قرار می گیرند از جمله تنیدگی شغلی و اعتیاد به کارلزوم توجه به سلامت جسمی و روانی ایشان از وظایف اصلی یک سازمان می باشد . در این مطالعه که به منظور بررسی رابطه اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گرفت ، تعداد ۲۰۹ نفر از کارمندان به شیوه نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند و توسط سه پرسشنامه اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری مورد ارزیابی قرار گرفتند . نوع مطالعه توصیفی همبستگی می باشد که در بهار ۱۳۸۹ در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گردید . نتایج به دست آمده وجود اعتیاد شغلی در میان کارکنان علوم پزشکی را تأیید کرد و نشان داد که در میان این معنادان به کار تنیدگی شغلی نیز وجود دارد . همچنین سهم اعتیاد شغلی و تنیدگی شغلی در پیش بینی بهره وری مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج نشان دهنده این بود که سهم و قدرت اعتیاد شغلی در پیش بینی بهره وری بیشتر از قدرت تنیدگی شغلی در پیش بینی بهره وری می باشد و همچنین نتایج به دست آمده گویای این مطلب است که با وجود تنیدگی شغلی سهم اعتیاد شغلی بر میزان بهره وری افزایش می یابد یعنی سهم تنیدگی شغلی بر افزایش بهره وری ناچیز است بنابراین می توان گفت که تنیدگی شغلی می تواند اثرات غیر مستقیمی از طریق اعتیاد شغلی بر بهره وری داشته باشد ، بدین معنا که تنیدگی به تنهایی بر بهره وری اثر مستقیم ندارد و بیشتر از طریق تغییر در سبک کاری خود می تواند بر بهره وری اثرگذار باشد.

کلید واژه : اعتیاد به کار ، تنیدگی شغلی ، بهره وری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول : کلیات پژوهش
۲	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ بیان مساله
۸	۳-۱ اهمیت موضوع
۱۰	۴-۱ اهداف تحقیق
۱۲	فصل دوم : ادبیات تحقیق
۱۳	۱-۲ مبانی نظری تحقیق
۱۳	۱-۱-۲ تنیدگی شغلی
۱۳	۱-۱-۱-۲ تعاریف تنیدگی
۱۵	۲-۱-۱-۲ مروری بر نظریه ها
۱۶	۱-۲-۱-۱-۲ مدل های اولیه میشیگان
۱۷	۲-۲-۱-۱-۲ تئوری تناسب شخص و محیط
۱۸	۳-۲-۱-۱-۲ مدل فشار شغلی (مدل تقاضا - کنترل)
۲۱	۴-۲-۱-۱-۲ تئوری تعادل پویا
۲۳	۵-۲-۱-۱-۲ نظریه تنیدگی یک پاسخ درونی
۲۴	۶-۲-۱-۱-۲ نظریه عوامل محیطی تنیدگی
۲۴	۷-۲-۱-۱-۲ نظریه تنیدگی به عنوان کنش متقابل (الگوی تبادلی)
۲۶	۸-۲-۱-۱-۲ خلاصه ای از مدل های تنیدگی شغلی در یک نگاه
۲۹	۳-۱-۱-۲ عوامل موثر در ایجاد تنیدگی
۳۱	۴-۱-۱-۲ تنیدگی شغلی چیست؟
۳۲	۵-۱-۱-۲ نشانه های تنیدگی شغلی
۳۳	۶-۱-۱-۲ تفاوت های فردی در مقابله با فشار عصبی
۳۵	۷-۱-۱-۲ رابطه بین تنیدگی و عملکرد

صفحه	عنوان
۳۶	۸-۱-۱-۲ از توان افتادگی (بی رمقی) چه بستگی با تنیدگی شغلی دارد
۳۷	۹-۱-۱-۲ هزینه های ناشی از تنیدگی شغلی
۳۷	۱۰-۱-۱-۲ نگرش موسسه ملی و بهداشتی و ایمنی حرفه ای به تنیدگی شغلی
۳۹	۱۱-۱-۱-۲ تنیدگی شغلی ، سلامتی و بهره وری
۳۹	۱۲-۱-۱-۲ مدیریت تنیدگی و راه های مقابله با تنیدگی
۴۲	۲-۱-۲ بهره وری
۴۲	۱-۲-۱-۲ پیشینه مفهوم بهره وری
۴۳	۲-۲-۱-۲ تعاریف و مفهوم بهره وری
۴۵	۳-۲-۱-۲ سازمان و مراجع بهره وری
۴۶	۴-۲-۱-۲ نگرش های مختلف در مورد بهره وری
۵۱	۵-۲-۱-۲ دیدگاه هایی در مورد بهره وری
۵۴	۶-۲-۱-۲ بهره وری نیروی انسانی
۵۴	۱-۶-۲-۱-۲ نیروی انسانی و بهره وری سازمان
۵۵	۲-۶-۲-۱-۲ بهره وری و راهبرد منابع انسانی
۵۶	۳-۶-۲-۱-۲ جایگاه عوامل انسانی در میان سایر عوامل بهره وری
۵۷	۷-۲-۱-۲ بهره وری نیروی انسانی چیست ؟
۵۹	۸-۲-۱-۲ اهمیت نیروی انسانی در بهره وری
۶۰	۹-۲-۱-۲ عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی
۶۴	۳-۱-۲ اعتیاد شغلی
۶۴	۱-۳-۱-۲ ریشه های اصطلاح اعتیاد به کار
۶۵	۲-۳-۱-۲ تعاریفی از اعتیاد به کار
۶۷	۳-۳-۱-۲ نگاهی ویژه
۷۰	۴-۳-۱-۲ نظریه روانشناسان
۷۳	۵-۳-۱-۲ انواع اعتیاد به کار

صفحه	عنوان
۷۶	۶-۳-۱-۲ تشریح رفتار یک فرد معتاد به کار
۷۸	۷-۳-۱-۲ پر کار بودن در مقابل اعتیاد به کار
۷۸	۸-۳-۱-۲ نشانه های اعتیاد به کار
۸۱	۹-۳-۱-۲ عوارض اعتیاد به کار
۸۸	۱۰-۳-۱-۲ خانواده و کودکان معتاد به کار
۹۱	۲-۲ پیشینه تحقیق
۹۱	۱-۲-۲ تحقیقات داخلی مرتبط با اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری
۹۷	۲-۲-۲ تحقیقات خارجی مرتبط با اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری
۱۰۹	۴-۲-۲ چهارچوب نظری تحقیق
۱۱۳	۵-۲-۲ فرضیه ها و سوال تحقیق
۱۱۴	۶-۲-۲ تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۱۶	فصل سوم : روش شناسی تحقیق
۱۱۷	۱-۳ روش تحقیق
۱۱۷	۲-۳ جامعه آماری
۱۱۷	۳-۳ شیوه نمونه گیری و حجم نمونه
۱۱۸	۴-۳ شیوه ها و ابزارهای گردآوری داده ها و ارتباط آن ها با مدل تحقیق
۱۲۲	۵-۳ ضرایب همبستگی پرسشنامه بهره وری
۱۲۸	۶-۳ نتایج پایایی پرسشنامه های اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری
۱۲۹	۷-۳ فنون تحلیل داده ها
۱۳۰	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل آماری
۱۴۱	فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
۱۴۲	۱-۵ مقدمه
۱۴۲	۲-۵ بحث و تفسیر
۱۴۵	۳-۵ نتیجه گیری نهایی
۱۴۶	۴-۵ محدودیت های پژوهش
۱۴۶	۵-۵ پیشنهادات کاربردی
۱۴۷	۶-۵ پیشنهادات پژوهشی

صفحه

۱۴۸

۱۵۲

۱۶۲

عنوان

پیوست

منابع

چکیده لاتین

فهرست جداول و نمودارها

صفحه	عنوان
۱۸	نمودار ۱-۲ اشکال متفاوت روابط شخص- محیط با فشار وابسته به شغل
۲۰	نمودار ۲-۲ مدل پویای تنیدگی شغلی کارساک
۲۲	نمودار ۳-۲ الگوی نمایشی تئوری تعادل پویا
۲۶	نمودار ۴-۲ ارتباط بین تئوری های تنیدگی شغلی
۲۸	نمودار ۵-۲ مدل کیفیت زندگی کاری، ترکیبی از تئوری های غالب در زمینه تنیدگی شغلی
۲۹	نمودار ۶-۲ نمودار تنیدگی
۳۵	نمودار ۷-۲ رابطه تنیدگی و عملکرد
۳۸	نمودار ۸-۲ مدل NIOSH از تنیدگی
۵۲	نمودار ۹-۲ دیدگاه سیستمی
۸۵	نمودار ۱۰-۲ تعارض زمان محور از کار به خانواده
۸۶	نمودار ۱۱-۲ تعارض فشار محور از کار به خانواده
۸۷	نمودار ۱۲-۲ تعارض رفتار محور از کار به خانواده
۱۱۱	جدول ۱-۲ متغیرها، مولفه ها و شاخص های مورد مطالعه در این تحقیق
۱۱۲	نمودار ۱۳-۲ مدل تحقیق
۱۲۰	جدول ۱-۳ تناظر شماره سوالات پرسشنامه با متغیر های تنیدگی شغلی
۱۲۱	جدول ۲-۳ ضریب آلفای کرونباخ مولفه های تنیدگی شغلی
۱۲۳	جدول ۳-۳ ضریب همبستگی پرسشنامه اعتیاد شغلی
۱۲۵	جدول ۴-۳ ضریب همبستگی پرسشنامه تنیدگی شغلی
۱۲۷	جدول ۵-۳ ضریب همبستگی پرسشنامه بهره وری
۱۲۹	جدول ۶-۳ نتایج پایایی پرسشنامه ها
۱۳۱	جدول ۱-۴ داده های توصیفی به تفکیک جنسیت
۱۳۲	جدول ۲-۴ توزیع فراوانی افراد شرکت کننده در مطالعه بر حسب تحصیلات
۱۳۳	جدول ۳-۴ توزیع فراوانی افراد شرکت کننده در مطالعه بر نوع استخدام

صفحه	عنوان
۱۳۴	جدول ۴-۴ وضعیت سابقه خدمت افراد شرکت کننده در مطالعه
۱۳۵	جدول ۵-۴ شاخص های مرکزی اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری
۱۳۶	جدول ۶-۴ ماتریس همبستگی اعتیاد شغلی و تنیدگی شغلی و بهره وری
۱۳۷	جدول ۷-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین اعتیاد شغلی و تنیدگی شغلی
۱۳۷	جدول ۸-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین تنیدگی شغلی و بهره وری
۱۳۸	جدول ۹-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین اعتیاد شغلی و تنیدگی شغلی
۱۳۸	جدول ۱۰-۴ نتایج تحلیل رگرسیون همزمان تنیدگی شغلی ، اعتیاد شغلی با بهره وری
۱۳۹	جدول ۱۱-۴ شاخص های مرکزی اعتیاد شغلی ، تنیدگی شغلی و بهره وری به تفکیک جنسیت، سطح تحصیلات و وضعیت استخدامی

فصل اول :

کلیات پژوهش

کار در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می آید که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد، کار کردن تعدادی از نیازهای اساسی آدمی مانند تمرین روانی و جسمی، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد. ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر توجه سازمانها به نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره وری تأثیر بسزایی داشته است.

در زندگی همه افرادی که دارای شغل هستند تنیدگی وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نمایند (علوی، ۱۳۸۸: ۲۱). فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله تنیدگی، می تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده موجبات کاهش بهره وری سازمانی را فراهم آورد و به کاهش عملکرد فرد منجر شود.

انسان باید در سراسر زندگی به طور مداوم با تغییرات درونی و تغییرات جهان اطراف، خود را تطبیق دهد و با آن سازش نماید ضمن این که نیازهای فیزیولوژیک و غیرفیزیولوژیک وی نیز برآورده می شود تا بتواند سلامت خود را در این جهان در حال تغییر دائمی حفظ نماید. شرایط نامساعد اجتماعی و محیطی از عوامل مهم ایجاد فشار روانی^۱ هستند که سلامت روان^۲ را به مخاطره می اندازد. سلامتی انسان می تواند در اثر وجود تنیدگی دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی پدیدار شود. تنیدگی های طولانی و مداوم محیط کار می تواند باعث کاهش بهره وری فرد و بروز فرسودگی شغلی شده و مسائلی چون استعفا، غیبت های مکرر، کاهش انرژی و کاهش بازده کاری را به دنبال آورد. با توجه به این که حداقل یک سوم از عمر ما در محیط کار سپری می شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات

1. Stress
2. Mental Health

اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می گیرد، محیط کار یا تنیدگی ناشی از آن می تواند در سلامت و خشنودی انسان ها علاوه بر کارایی مؤثر باشد و افرادی که تحت تنیدگی های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود. و از آنجائیکه کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد توجه به سلامت و ایجاد تعهد سازمانی در افراد در عملکرد سازمان تاثیر به سزایی دارد. این نگرش شغلی اهمیت خاصی در درک و فهم رفتار سازمانی کارکنان و پیش بینی کننده خوبی برای پیشرفت آتی سازمان به حساب می آید. تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این شیوه فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵: ۱۸). بنابراین وجود تعهد سازمانی در افراد سازمان موجبات رشد و بهره وری سازمان را فراهم می کند. مدیریت صحیح افراد سازمان باعث می شود که از گرفتاری آنها در پدیده اعتیاد به کار جلوگیری شود، با توجه به پیشرفت صنعت و رقابت شدید میان صنایع و به دنبال آن گرایش افراد به موفقیت و پیشرفت زیاد احتمال گرفتار شدن و اعتیاد به کار افراد در سازمان ها زیاد شده است.

از زمانی که مفهوم انگیزه ی پیشرفت وارد مطالعات روان شناسی شد، مشخص شد افرادی که نیاز به موفقیت و پیشرفت بالایی دارند، اشتیاق و صف ناپذیری به کار خود پیدا می کنند، که آن ها را می توان معتاد به کار یا شیفته ی کار دانست. برخی از این افراد در طول شبانه روز ۱۶ ساعت کار می کنند. این زمان در روزهای تعطیل به ۱۲ ساعت هم می رسد (آتش پور، ۱۳۸۸: ۱۱). اصطلاح "اعتیاد به کار"، بیان کننده اعتیادی است که برای شخص ممکن است لذت بخش و یا خسته کننده و مشکل ساز باشد.

همه ما افراد آلوده ی کار را می شناسیم که حتی بیان این مطلب برایشان نیز بسیار ساده و لذت بخش است. حتی عده ای آنها را "معتاد خوب" نامگذاری می کنند و مورد تحسین قرار می دهند. این افراد علاوه بر کار زیاد، دیگران و کارمندان خود را به کار زیاد وا می دارند. آنها با کار زیاد و تجارت فراوان سعی می کنند پول بیشتری جمع آوری کنند. دکتر "رایموند همدن" متخصص بیماری های اعصاب و روان می گوید: متأسفانه این نوع کار کردن نه تنها از نظر ما پذیرفته و شایسته نیست بلکه عاداتی است که باعث از بین رفتن سلامت انسان ها می شود. کارفرمایانی که به کار اعتیاد دارند، تسهیلات خوبی برای کارمندان خود فائل نمی شوند و سعی نمی کنند آینده بهتری برای کارمندان خود فراهم کنند (استوکر، ۱۳۸۴: ۱۴). برای چنین افرادی مسئولیت ها و فرصت های کاری، ضرورت های نزدیک به هم

و جدی تر از هر مسئله ای هستند . آن ها به دلیل نگاهی که به کار دارند ، نمی توانند آن را مثل یک سرگرمی در نظر بگیرند . کار برای آن ها از هر چیزی مهم تر است و به عنوان یک عادت غیر قابل تغییر شناخته می شود . چنین عادتی حتی به موفقیت معنای خاصی می دهد ، به نحوی که آن ها تلاش می کنند تا فقط موفقیت به دست آورند ، نه آن که از آن لذت ببرند . برای آن ها سرگرم شدن چیزی غیر ممکن است و شغل شان به طور مستقیم با رفاه و سلامتی شان در تعارض است . بنابراین اولویت اصلی آن ها کار است و بیش از آن چه که توان دارند برای کار برنامه ریزی می کنند و در این بین نقش طراوت ، نشاط و خانواده کم رنگ می شود (آتش پور ، ۱۳۸۸ : ۱۳) . بنابراین ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر توجه سازمانها به نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره وری تأثیر بسزایی داشته است.

هدف و نگرش روانشناسی سلامت شغلی ، ایجاد محل کار سالمی است که در آنها افراد می توانند تولید کنند ، خدمت کنند ، رشد کنند و ارزشمند باشند . محل کار سالم جایی است که افراد در آن از استعدادها و تواناییهایشان برای دستیابی به عملکرد بالا و احساس خوشبختی استفاده می کنند (جیمز کامبل ، ۱۹۹۷ : ۳) .

۱-۲ بیان مساله

در یک سازمان سالم سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار می گیرد که تولید و بهره وری مورد تاکید قرار گرفته است . از سویی بهداشت روانی کارکنان عامل تعیین کننده ای در افزایش بهره وری از نیروی کار و ارائه خدمات بهتر و موثرتر توسط هر سازمان است .

امروزه نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه انسان ، با مسایل و مشکلات عدیده ای روبرو است . کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که در افزایش یا کاهش کارایی انسان تأثیر می گذارد ، معطوف داشته و تلاش می کنند با شناسایی این عوامل و به کارگیری تمهیدات لازم بر تأثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهند (اسدی ، ۱۳۷۸ : ۲۰) .

یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی به سبک مدرن گریبان گیر جامعه بشری شده است پدیده تنیدگی می باشد. با صنعتی شدن جهان این پدیده اهمیت ویژه ای یافته و بطور گسترده و فزاینده ای سلامتی شاغلین را تحت تأثیر قرار می دهد. عوامل روانی در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک و بیولوژیک محیط کار یکی از عوامل خطر ساز اصلی در محیطهای کاری محسوب می گردند و تنیدگی شغلی در بین عوامل روانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

دلایل غیرقابل انکار بیانگر این واقعیت است که تنیدگی بر سلامت جسمی و روانی و نحوه انجام کار، اثرات منفی و غیرقابل جبرانی می گذارد و پیامدهای منفی بر بهره وری فرد و سازمان دارد که برای فرد یا سازمان بسیار پرهزینه می باشد. به این دلیل بحث تنیدگی در مدیریت رفتار سازمانی از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است (فخیمی، ۱۳۸۱: ۱۵).

از دیگر مسائلی که با پیشرفت صنعتی شدن برای انسان ها بوجود می آید اعتیاد کاری^۱ است. بر اساس مطالعات اولیه مک کلند در خصوص نیاز به پیشرفت، مشخص گردید افرادی که نیاز به موفقیت و پیشرفت بسیار بالایی دارند، اشتیاق وصف ناپذیری به کار خود پیدا می کنند که به آنها می توان زندانیان کار یا معتادان به کار لقب داد (آتش پور، ۱۳۷۹: ۴۰). اولین بار واژه معتاد به کار به وسیله اوتس^۲ به کار گرفته شد. در نظر وی معتادان به کار افرادی هستند که نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقش های اجتماعی آن ها بوجود آورد؛ چرا که تعهد غیر معقولی به کار بیش از حد دارند و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیت های کاری اختصاص می دهند (اوتس، ۱۹۷۱: ۵۶). اعتیاد به کار که با اصطلاح **workaholism** (بر گرفته از الکلیسم) از آن یاد می شود، اعتیادی است که برای شخص می تواند لذت بخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. عده ای این حالت را یک بیماری می دانند که در دسته اختلالات وسواس گونه قرار می گیرد. اما برخلاف الکلیها، این افراد مورد احترام جامعه و دیگران هستند. آنها کار خود را دوست دارند و از انجام آنچه را که به آنها محول گردیده خشنود هستند و به نوعی به نظر می رسد که با کار خود پیوند عاطفی بسته اند. آنها را می توان افراد موفق تصور کرد که از کارشان لذت و آفری می برند (آتش پور، ۱۳۷۹: ۴۱)، اما فرد مبتلا به اعتیاد

1-Workaholism

2-oates