



The effect of workaholism and gender role beliefs on organizational citizenship behavior and gender as the moderator

Majid Alavi Manesh¹ | Zohre Sharei²

1. Department of Management Science, Faculty of Management, Economics and Accounting, University of Payam Noor, Tehran, Iran. E-mail: alavymaneshj5@gmail.com
2. Corresponding Author, Department of Management, Faculty of Management, Economics and Accounting, University of Payam Noor, Tehran, Iran. E-mail: z_sharei@pnu.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 18 March 2022

Received in revised form: 10

June 2022

Accepted: 16 June 2022

Published online: 22 June 2023

Keywords:

Workaholism,
Gender role beliefs,
Organizational citizenship
behavior.

ABSTRACT

Understanding the characteristics probably related to an individual's exceptional role performance is important for creating a cohesive and successful workforce. Investigating the relationships between workaholism, organizational citizenship behaviors, and gender role beliefs are necessary and can benefit employers and employees. The effects of workaholism and gender role beliefs on the organizational citizenship behavior are examined in the employees of branches of Bank Mellat in Alborz Province.

The research is a descriptive/analytical study conducted as a survey, which is an applied work in terms of its purpose. A questionnaire containing 33 questions was used to collect data (user addiction measurements following Spence and Robbins, 1992; gender role beliefs following Dicke et al., 2019; and organizational citizenship behavior following Williams and Anderson, 1991). The study population consisted of all the employees at the branches of Bank Mellat in Alborz Province (n=500). After confirming the content validity and reliability of the questionnaire, 220 questionnaires (according to Cochran's formula) were randomly distributed, and based on the analysis, the research model was implemented in SMART PLS3 twice (with moderator and without moderator).

According to the frequency observed in the sample members, 56.8% of the respondents were men, 50% of the respondents had between 5 and 10 years of service experience in Bank Mellat, which contributed the most in answering the questions of this research. 61.4% of respondents were between 40 and 50 years old, 89.1% of respondents had bachelor's education, 10.9% had postgraduate education. According to the obtained results, the factor loadings of all the questions were greater than 0.7 and the reliability indices (Cronbach's alpha, composite alpha, RHO_A index, and AVE) were acceptable. Therefore, the construct reliability and convergent and divergent validity of the research were confirmed. The implemented model showed that Workaholism had a significant and positive relationship with organizational citizenship behavior (T: 2.095, β : 0.225). Gender role beliefs had a significant and positive relationship with organizational citizenship behavior (T: 359.16, β : 0.615). In addition, the positive effects of gender adjustment on the relationship between gender role beliefs and organizational citizenship behavior was confirmed (T: 159.2, β : 0.292). The GOF index was equal to 0.701, which is a strong value, and the SRMR index was equal to 0.04 < 0.05; thus, the structural model of the study was confirmed. According to the obtained results, the GOF fit index is equal to 0.701, which is a strong value, and the SRMR index is equal to 0.04, which is lower than the value of 0.05, so the structural model of this research has a good fit.

As society continues to change, gender role beliefs expand beyond the limits of biological gender. Understanding how these beliefs relate to work behavior (such as organizational citizenship behaviors) is essential for organizations. Considering that both genders have an equal share in organizational excellence in today's society, many suggested not to consider gender in assigning organizational roles and instead pay attention to employees' competencies. If employees are convinced that their gender has no impact on their promotion, they will certainly show positive behaviors toward better organizational performance and performing the assigned tasks. They will also have a greater tendency to adhere to the rules and regulations of the organization. At the same time, bank managers

should take into account the existence of gender role beliefs, because women and men play different social roles in their personal lives. Different genders have different roles at home and when these differences are taken into account by the organization, employees will experience less stress and discomfort at work. Through this, employees will find enough time and energy for additional role behaviors at work, such as organizational citizenship behavior. Working in a bank is very stressful for bank employees due to the financial nature of the duties. In addition, workaholism leads to stress at work, which leads to a lack of energy to demonstrate different work behaviors such as organizational citizenship behavior. Specifically, workaholism damages mental health and disrupts relationships with colleagues. In the long term, it neutralizes the positive effects on citizenship behavior, if any. Finally, it leads to job frustration and reduction of job commitment and even job effectiveness in employees. Therefore, the managers should try to continue and improve work conditions to make sure that the employees always enjoy their work and have an inner desire to work (i.e. keeping the employees interested in their job).

Cite this article: Alavi Manesh, M., & Sharei, Z. (2023). The effect of workaholism and gender role beliefs on organizational citizenship behavior and gender as the moderator. *Women in Development and Politics*, 21(2), 357-379. DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.345973.1008245>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.345973.1008245>



زن در توسعه و سیاست

تأثیر اعتیاد به کار و باورهای جنسیتی نقش بر رفتار شهروندی سازمانی و تعدیل‌گری جنسیت

مجید علوی‌منش^۱ | زهره شرعی^۲

۱. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران. رایانامه: alavymaneshj5@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران. رایانامه: z_sharei@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۳</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۷/۲۷</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۰</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱</p> <p>کلیدواژه‌ها: اعتیاد به کار، رفتار شهروندی سازمانی، باورهای جنسیتی نقش.</p>	<p>درک ویژگی‌هایی که ممکن است مربوط به عملکرد فوق‌العاده نقش فرد باشد، برای ایجاد نیروی کار منسجم و موفق مهم است؛ بنابراین مطالعه روابط بین اعتیاد به کار و رفتارهای شهروندی سازمانی و باورهای جنسیتی نقش، ضروری و به نفع شرکت و کارمندان آن است. هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر اعتیاد به کار و باورهای جنسیتی بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارمندان شعب بانک ملت استان البرز است. پرسشنامه پژوهش به صورت آنلاین در میان ۵۰۰ نفر از کارمندان شعب بانک ملت استان البرز، به طور دردسترس توزیع و در نهایت ۲۲۰ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. فرضیه‌های پژوهش حاضر، به دلیل بعد داشتن متغیر اعتیاد به کار با استفاده از نرم‌افزار PLS-3 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنادار و مثبت دارد. همچنین مشخص شد باورهای جنسیتی نقش بر رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار و مثبت دارد. در نهایت در این پژوهش، تأثیر تعدیل‌گری جنسیت بر رابطه بین باورهای جنسیتی نقش و رفتار شهروندی سازمانی بررسی شد که نتیجه آن حاکی از تعدیل مثبت جنسیت بر رابطه بین آن دو متغیر است. همان‌طور که جامعه ما به تغییر ادامه می‌دهد، باورهای جنسیتی نقش کمتر به جنسیت‌های بیولوژیکی ما محدود می‌شود و درک نحوه ارتباط آن‌ها با رفتار کاری (مانند رفتارهای شهروندی سازمانی) برای سازمان‌ها ضروری خواهد بود.</p>

استناد: علوی‌منش، مجید و شرعی، زهره (۱۴۰۲). تأثیر اعتیاد به کار و باورهای جنسیتی نقش بر رفتار شهروندی سازمانی و تعدیل‌گری جنسیت. زن در توسعه و

سیاست، ۳(۲)، ۳۵۷-۳۷۹.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.345973.1008245>



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

۱. مقدمه

بانک‌ها یکی از مهم‌ترین عوامل نظام اقتصادی ایران هستند و در افکار عمومی کارکنان از درآمد و ثروت زیادی برخوردارند؛ بنابراین مشخص کردن میزان اعتیاد آن‌ها به کار، بر نظرات دیگران در این زمینه تأثیرگذار است. بیشتر کارکنان بانک امنیت شغلی زیاد و رفاه کافی دارند، اما هر روز شرایط بسیار استرس‌زایی تجربه می‌کنند و ساعات طولانی مشغول به کارند (Abdolshah et al., 2017). در این خصوص، بسیار احتمال دارد که کارمندان شاغل در صنعت بانکداری به دلیل انگیزه‌های درونی معتاد به کار شوند و زمان زیادی را به فعالیت‌های کاری خود اختصاص دهند - حتی زمانی که در محل کار حضور ندارند - و در خارج از سازمان نیز پیوسته به کار فکر می‌کنند. اعتیاد به کار، اعتیادی است که ممکن است لذت‌بخش، ولی خسته‌کننده و مشکل‌ساز باشد؛ به گونه‌ای که حتی عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند. آن‌ها الزاماً عاشق کارشان نیستند، ولی بدون کار نمی‌توانند ساعات خود را بگذرانند. آن‌ها تصور می‌کنند خودشان تنها کسانی هستند که می‌توانند این کار به خصوص را انجام دهند و به دلیل افراط در کار، معتاد به کار شناخته می‌شوند (Khaef Elahi et al., 2012). گرچه ابداع اصطلاح اعتیاد به کار در سال ۱۹۷۱ صورت گرفت، بیشتر تحقیقات در مورد این موضوع از سال ۲۰۰۰ آغاز شد (Clark et al., 2016). افزایش توجه به اعتیاد به کار، در زمان مهمی رخ داده که پیشرفت‌های فناوری ظهور کرده‌اند و مشاغل در تمام سطوح تحت تأثیر هستند (Meurs et al., 2008). اکنون شنیدن اصطلاح اعتیاد به کار در همه تعاملات عادی شده است. جامعه این عمل را به افراد سختکوش و متعهد نسبت داده که از شغلشان لذت می‌برند، اما مشخص شد این افراد از نظر سلامت و تعادل زندگی شخصی - شغلی دچار مشکل هستند، از کارشان لذت نمی‌برند و اعتیادشان به نفع شرکت نیست (Clark et al., 2016). بر این اساس، کارمندان با تعداد بیشتری از رقبا برای مشاغل روبه‌رو می‌شوند که سبب می‌شود فشار بیشتری احساس شود که فرد باید مدام کار کند (Fry & Cohen, 2008)؛ بنابراین شنیدن اصطلاح «اعتیاد به کار» در مکالمات روزمره معمول است. جامعه غالباً تمایلات به اعتیاد به کار را ویژگی‌های نماینده افراد فداکار، سختکوش و لذت از کار تلقی می‌کند. با این حال، تحقیقات نشان داده است معتادان به کار مشکل سلامت و عدم تعادل بین کار و خانواده دارند. این به نفع سازمان نیست و از کار لذت نمی‌برند (Clark et al., 2016; Van Beek et al., 2014). در پژوهش عبدالشاه و همکاران تأکید می‌شود که باید پژوهش‌های بیشتری در این زمینه انجام شود؛ زیرا اعتیاد به کار یکی از معضلات مهم سازمان‌ها است و این مشکل هنوز در ایران شناخته نشده است (Abdolshah et al., 2017).

در مقابل، رفتارهای شهروندی سازمانی، هم برای سازمان و هم برای شخص سودمند است. کسانی که در رفتار شهروندی سازمانی مشارکت دارند، فراتر از نیازهای شغلی خود به افراد درون

سازمان یا حتی خود شرکت کمک می‌کنند (Pooja et al., 2016)؛ برای مثال، کارمند بانکی که خارج از ساعت کار، کاری اختیاری انجام می‌دهد، رفتار او شهروندی سازمانی و به نفع سازمان است. کارمندی که به همکار خود در انجام وظیفه کمک می‌کند، رفتاری شهروندی و سازمانی انجام داده که به نفع فرد است. در دنیای کنونی، بیشتر مدیران چه در صنعت بانکداری و چه سازمان‌های دیگر، خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می‌کنند. آن‌ها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می‌روند و به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلی‌شان نیست (Tabarsa & Raminmehr, 2008). روابط ایجادشده در محل کار، بخشی اساسی از زندگی فرد است و از آنجا که افراد تقریباً یک‌سوم روز خود را در محل کار خود می‌گذرانند، جلوگیری از تعامل با دیگران عملاً غیرممکن است. اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی بر توانایی فرد در ایجاد روابط معنادار تأثیر می‌گذارد. معتادان به کار ممکن است در ایجاد روابط کار مثبت، کار دشواری داشته باشند؛ زیرا آن‌ها دائماً کار می‌کنند و به کار فکر می‌کنند و وقت کمی برای ایجاد روابط کاری باقی می‌گذارند. در مقابل، کمک به رفتارها می‌تواند موجب ایجاد روابط مثبت شود؛ زیرا افراد ممکن است احساسات مثبتی به کسانی که به آن‌ها کمک می‌کنند، ایجاد کنند (McGrath et al., 2017). از طرفی، جنسیت، متغیری رایج است که توسط محققان بررسی می‌شود؛ چرا که آن‌ها به دنبال تعیین تفاوت در رفتار زنان و مردان هستند. با توجه به اهمیتی که جنسیت در سازمان‌ها و به‌طور کلی در جامعه ما دارد، درک چگونگی ارتباط باورهای جنسیتی نقش، برخلاف جنسیت بیولوژیکی، با رفتار کاری فرد ضروری است. در حقیقت به نظر می‌رسد جنسیت در بانکداری مهم است.

شواهد نشان می‌دهد وام‌هایی که توسط متصدیان زن پرداخته می‌شود، کمتر از وام‌هایی که توسط مردان پرداخت می‌شود مسئله‌دار می‌شوند. این امر به ادبیات رفتار بانکی نیز مرتبط است؛ بنابراین تأکید بر اهمیت جنسیت در زمان طراحی سیاست‌های انگیزشی مناسب در بانک‌ها اهمیت دارد (Beck et al., 2017). نقش‌های جنسیتی رفتارهایی است که از زنان و مردان انتظار می‌رود. همان‌طور که نظریه نقش اجتماعی بیان می‌کند، این نقش‌ها با اعتقادات جامعه درمورد چگونگی رفتار زنان و مردان و همچنین انواع مشاغل تعریف می‌شوند. پیامدهای عدم پایبندی به جنسیت فرد به اندازه‌ای مضر است که سبب می‌شود افراد برخلاف باورهای شخصی نقش جنسیتی خود عمل کنند. هنوز هم افراد ممکن است از جنسیت بیولوژیکی خود دور شوند؛ بنابراین تعیین اینکه آیا اعتقادات جامعه سبب می‌شود رفتار آن‌ها برخلاف نقش کلیشه‌ای جنسیتی باشد یا خیر مهم است (Eagly & Karau, 2002). گفته شده است که رفتارهای خاص جنسیتی از جامعه ناشی می‌شود و

نظریه نقش اجتماعی از این مفهوم پشتیبانی می‌کند. مطابق این نظریه، تفاوت در رفتار زنان و مردان، از تقسیم‌کار در جامعه فرد ناشی می‌شود. به این ترتیب عقاید فرد در مورد چگونگی رفتار دیگران، براساس اعتقادات فرد در مورد یک نقش خاص است (Stuhlmacher & Poitras, 2010). اصطلاح نقش اجتماعی، کنش‌های معمولی نقش‌های مختلف جنسیتی و همچنین نقش شغلی فرد را توصیف می‌کند. به دلیل تقسیم جنسیتی کار، مهارت‌هایی نیز که زنان و مردان دارند متفاوت خواهد بود و اعضای جامعه فرض می‌کنند زنان و مردان دارای ویژگی‌های خاصی هستند که آن‌ها را به نقش‌های متناسب با جنسیتشان نزدیک‌تر می‌کند (Clow & Ricciardelli, 2011).

آنچه مشخص است، مطالعات و پژوهش در حوزه اعتیاد به کار در سطح جهان در حال تکامل است که اهمیت و ضرورت این مطالعه را در صنعت بانکداری دوچندان کرده است. مطالعه فعلی در پی بررسی رابطه اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی در صنعت بانکداری بوده است. با توجه به مطالعات دیگر محققان، توافق درباره اهمیت این مفاهیم و آثارشان بر محیط کار حاصل شده و مطالعات در این زمینه افزایش یافته است، اما با بررسی تحقیقات پایگاه‌های داخلی و خارجی مشخص شد که در حوزه بانکداری و اعتیاد به کار و باورهای جنسیتی نقش و اینکه این مهم چه تأثیراتی بر رفتار شهروندی سازمانی کارمندان صنعت بانکداری می‌گذارد تحقیق معتبری انجام نگرفته و خلأ تحقیقاتی مشاهده می‌شود. همچنین با بررسی پایگاه‌های داخلی مشخص شد مدل توسعه‌یافته جامعی برای تدوین تأثیر اعتیاد به کار و باورهای جنسیتی نقش بر رفتار شهروندی سازمانی برای مقایسه تأثیر زنان و مردان به صورت مجزا وجود ندارد؛ بنابراین تحقیق قابلیت اجرا دارد. پس از شناسایی خلأهای پژوهش و قابلیت اجرا مشخص شد مدلی که در حقیقت به صورت شماتیک برشی از واقعیت است، براساس مدل مفهومی تدوین شده و در قالبی متفاوت به دنبال بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به اعتیاد به کار کارکنان و باورهای جنسیتی نقش است. از نظر کاربردی نیز نتایج این مطالعه، امکان کاربست در حوزه بانکداری و حتی دیگر حوزه‌هایی که منابع انسانی نقش مهمی در آن ایفا می‌کنند، دارد؛ بنابراین با در نظر گرفتن موارد ذکر شده و نیز جایگاه ویژه کارکنان و به‌طور کلی منابع انسانی در صنعت بانکداری، به‌نوعی می‌توان ادعا کرد که دغدغه محقق در پژوهش حاضر، بررسی تأثیر اعتیاد به کار کارکنان و باورهای جنسیتی نقش بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و در بین مدیران و کارکنان بانک ملت استان البرز است.

۲. پیشینه پژوهش

نقش‌های جنسیتی به صورت انتظارات هنجاری از آن چیزی که برای مردان و زنان مناسب تلقی شده، تعریف می‌شوند. دلایل ایجاد نقش باورهای جنسیتی نقش، به دفعات مطالعه شده است. هرچند گروهی مبنای طبیعی را بر ایجاد نقش‌های جنسیتی مؤثر می‌دانند، بیشتر محققان اتفاق نظر دارند که این نقش‌ها به وسیله جامعه ایجاد می‌شوند. به طور خاص، فرهنگ‌های مختلف، انتظار نقش‌های متفاوتی از مردان و زنان دارند. هنگامی که رفتارها برحسب جنسیت دستخوش تغییر می‌شود، نقش‌های جنسیتی بروز می‌یابد. ایجاد باورهای جنسیتی نقش منجر به این شده که جامعه از افراد، مطابق جنسیتشان انتظار رفتارهای خاصی داشته باشد (Clow & Ricciardelli, 2011). همچنین محققان شواهد بیشتری به دست آورده‌اند مبنی بر اینکه باورهای جنسیتی نقش، به وسیله جامعه ایجاد می‌شود. مشاهده شده زنان و مردان در ۹۸ درصد موارد، رفتارهای یکسانی بروز می‌دهند و تفاوت‌ها به دلیل کلیشه‌های جنسیتی ظاهر می‌شود (Vogel et al., 2003). مطابق یافته‌ها باورهای سنتی جنسیتی نقش مرتبط با کار/خانواده یکی از عوامل روان‌شناختی زمینه‌ای است که بر نابرابری جنسیتی در دستیابی به تحصیلات و کارراه‌های علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات تأثیر می‌گذارد (Dicke et al., 2019).

تحقیقات نشان داده است مردان و زنان، بازخوردی از این باورها را به وجود می‌آورند؛ زیرا رفتار نتایج دارد که در تضاد با انتظارات جامعه قرار می‌گیرد. در مجموع، سازگاری با نقش جنسیتی، ساده‌تر از ظهور رفتارهای ناسازگار است. یکی از دلایل برای ایجاد این تمایل و رعایت رفتاری خاص، امنیت و ساده‌تربودن است. افرادی که کلیشه‌های جنسیتی را رعایت می‌کنند، توانایی بیشتری دارند. علاوه بر این، در صورت عدم نمایش رفتارهای رایج جنسیت، تنبیهاتی در انتظار فرد است؛ برای مثال، زنی که رفتار کمکی ندارد، از سوی همکاران محکوم می‌شود. مردی که بیش از حد کمک کند، ضعیف و نامناسب برای شغل مدیریت است. علاوه بر این، هرچقدر آموزش رفتارهای مناسب نقش برای افراد بیشتر باشد، احساس راحتی آن‌ها نیز بیشتر است. این کمکی است تا سازگاری بهتری با نقش‌های کلیشه‌ای پیدا کنند و کمتر ناکارآمد تلقی شوند (Clow & Ricciardelli, 2011). هرچقدر فرد با باورهای جنسیتی نقش راحت‌تر باشد، بیشتر به خودانگاره‌اش افزوده می‌شود و انگیزه برای چنین رفتاری ارتقا می‌یابد (Evans & Diekmann, 2009). باورهای جنسیتی نقش (برای مثال، باورهای مربوط به مسئولیت‌های جنسیتی) آرزوها و انتخاب‌های آموزشی و شغلی فرد را پیش‌بینی می‌کنند. مطالعات گذشته همچنین ارتباط تأیید باورهای نقش جنسیتی مرتبط با کار/خانواده را با اشتغال و درآمد برای زنان نشان داده است؛ برای نمونه، کوریگال و کنراد (۲۰۰۷) با

استفاده از نمونه‌های بزرگ در سراسر ایالات متحده دریافتند که زنان سنتی‌تر در اوایل دهه بیست زندگی، ساعات کمتری کار می‌کردند و درآمد کمتری از زنان برابری طلب در اواخر دهه بیست زندگی دارند (Dudek et al., 2019).

اوتس (۱۹۷۱) ابتدا فرد معتاد به کار را فردی نشان داد که به یک کار غیرمجاز و کنترل‌ناپذیر احتیاج دارد که زندگی فرد را در خارج از محل کار مختل می‌کند. از آن زمان، روش‌های مختلفی برای مفهوم‌سازی اعتیاد به کار پدید آمده است. اسپنس و رایینز، معتاد به کار را فردی تعریف می‌کنند که سه ویژگی را در مقایسه با دیگران از خود نشان می‌دهد: به‌شدت درگیر کار است، به دلیل فشارهای درونی خود را مجبور به کار می‌کند یا متمایل به کار کردن می‌شود و از کار لذت کمی می‌برد، اما علاقه‌مند به کار، فردی است که مانند معتاد به کار، به‌شدت درگیر کار است، اما برخلاف او لذت زیادی از کار می‌برد و وادار به انجام کار نمی‌شود (Spence & Robbins, 1999; Gholipor, Nargesian, & Tahmasebi, 2008). امروزه داشتن کارکنان متنوع، به ضرورت تبدیل شده است. شرکت‌ها تأکید بیشتری بر تنوع دارند و با این کار به‌سادگی از مشکلات قانونی پیشگیری یا محیط کار کامل‌تری را خلق می‌کنند. فارغ از دلایل تمایل به تنوع، اهمیت روزافزون آن، لزوم درک اثرات محیط کار بر کارکنان را ایجاد کرده است. علی‌رغم افزایش تحقیقات درباره اعتیاد به کار و باورهای جنسیتی نقش، توجه خیلی کم یا بی‌توجهی به همبستگی بالقوه بین این دو متغیر به چشم می‌خورد. البته مطالعاتی درباره ارتباط میان اعتیاد به کار و جنسیت انجام شده است؛ برای مثال، مطالعات نشان می‌دهد مردان، اعتیاد به کار بیشتری در مقایسه با زنان دارند. البته طبق نظریه‌های نقش جنسیتی، علت آن باورهای اجتماعی رایج است که تعهد کاری و خانوادگی بیشتری برای مردان قائل هستند (Clark et al., 2016). همچنین در تحقیق دیگری محققان دریافتند که جنسیت، تعدیل‌کننده رابطه بین اعتیاد به کار و متغیرهای دارای همبستگی با آن نیست (استرس شغلی و عدم تعادل کار و زندگی) (Aziz & Cunningham, 2008). اسمیت هم تفاوت معنی‌داری بین جنسیت در ادراک اعتیاد به کار به‌دست نیاورد. این نتایج حاکی از این است که نقش‌های سنتی مردان و زنان، در محیط کار موجود، غالب نیستند (Smith, 2021)؛ بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات قبلی، باورهای جنسیتی نقش، روی احتمال ورود فرد به رفتارهای اعتیاد به کار تأثیری ندارد.

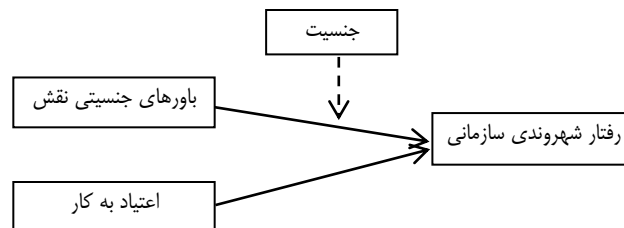
بعضی از کارمندان برای کمک به همکاران یا سازمان، رفتارهای مثبتی فراتر از الزامات شغلی آن‌ها انتخاب می‌کنند. از این رفتارها در مجموع، با عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌شود. این اصطلاح برای اولین بار توسط ارگان در سال ۱۹۹۸ به‌عنوان «رفتاری که اختیاری است و به‌طور مستقیم یا صریح پاداش رسمی نمی‌گیرد و به‌طور کلی عملکرد مؤثر سازمان را ارتقا می‌دهد» ابداع

شد. ارگان پنج نوع رفتار شهروندی سازمانی شناسایی کرد: نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، ورزشکاری، ادب و فضیلت مدنی (Aziz et al., 2021). تحقیقات پیشین، برخی عوامل دارای همبستگی با اعتیاد به کار را شناسایی کرده‌اند. رابطه ضعیف با همکاران، اضافه‌کار، استرس زیاد و سلامت ضعیف روان، از جمله این عوامل هستند (Burke, 2011; Caesens et al., 2014; Choi, 2013). جنبه‌های منفی محیط کار موجب استرس بیشتر کارکنان می‌شود (Bakker & Demerouti, 2007). کارکنان دچار استرس، فاقد انرژی لازم برای رفتارهای کمکی هستند. با استقرار تعداد زیادی از منابع در محیط کار، موارد کمی برای کمک به بقیه باقی می‌ماند. یکی از محققان رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی را بررسی و همبستگی منفی را شناسایی کرده است (Choi, 2013). مطابق یافته‌های دیودک و سپیتالاک، زنان و مردان در اعتیاد به کار متفاوت هستند (Dudek & Szpitalak, 2019). زنان معتاد به کار به‌طور متوسط بسیار بیشتر از مردان بودند. در تحقیق عزیز و همکاران نیز اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی دارند (Aziz et al., 2020). انگیزه داخلی به اعتیاد کاری هرگز نابود نمی‌شود. همان‌طور که تحقیقات نشان می‌دهد، این تمرکز دائمی بر کار، روابط اجتماعی را تضعیف می‌کند (Mudrack, 2004)؛ بنابراین احتمال اجرای رفتار شهروندی سازمانی کم می‌شود. رخشانی‌مهر و جناب‌آبادی، ضیایی و نرگسیان، خائف‌الهی و همکاران و رضائیان و همکاران به این نتیجه رسیدند که بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد چهارگانه آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (Rakhshanimehr & Jenaabadi, 2015; Ziyae & Nargesian, 2012; Khaef Elahi, Nargesian & Babashahi, 2012; Rezaeian, Gharibi & Erfani Adab, 2013). نتایج آنان نشان می‌دهد اعتیاد به کار علاوه بر پیامدهای منفی دارای پیامدهای مثبت نظیر خلق رفتارهای شهروندی سازمانی نیز هست.

تحقیقات پیشین نشان داده‌اند رفتارهای کمک به دیگران، از جمله ویژگی‌های باورهای جنسیتی نقش مردان و زنان هستند. البته شیوه نمایش این رفتارهای کمکی، براساس جنسیت دستخوش تغییر می‌شود. همچنین مردان رفتارهای عاملی بیشتری را نشان می‌دهند؛ درحالی‌که رفتارهای جمعی در زنان بیشتر است (Evans & Diekmann, 2009). رفتارهای عاملی مردان سبب ایجاد ظاهر جدی و قاطعانه در مردان، و رفتارهای جمعی سبب ایجاد ظاهر حمایتی در زنان می‌شود؛ برای مثال، زنان مشارکت بیشتری در رفتارهای شهروندی سازمانی از جمله عضویت داوطلبانه در کمیته یا کمک به همکاران دارند (Beauregard, 2012). بدین ترتیب انواع این رفتارهای شهروندی وجود دارد که احتمال مشارکت زنان در آن‌ها بیشتر است. اولین نوع با عنوان نوع دوستی شناخته می‌شود. زنان در رفتارهای شهروندی که ظاهر محترمانه دارند، بیشتر فعالیت می‌کنند. هر دو نوع رفتار جمعی هستند و به رفاه بقیه ربط دارند. برعکس، رفتارها و اعلام مخالفت با وضع موجود در مردان بیشتر

است. به جای کمک به دیگران، مردان با سایر مشکلات مقابله می‌کنند (Kidder & Parks, 2001). از این نوع رفتار شهروندی با عنوان فضیلت مدنی یاد می‌شود. مردان کمتر احساسات نشان می‌دهند؛ بنابراین کمتر شکایت می‌کنند و رفتارهای شهروندی جوانمردانه بیشتری بروز می‌دهند. در نهایت، رفتار شهروندی (رفتار شهروندی سازمانی) با وجدان آگاه، به‌منزله توجه به کارهای فرد است و در یک جنسیت، بیشتر از دیگری مشاهده نمی‌شود. با توجه به اینکه زنان و مردان وظایف خود را با الهام‌بخشی به‌خوبی انجام می‌دهند، مشاهده می‌شود که این یک رفتار خاص جنسیتی نیست. در پژوهش عزیز و همکاران (۲۰۲۰) هم باورهای نقش زنانه و هم مردانه با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارند. کایور و کانگ هم در پژوهش خود نشان دادند رفتارهای شهروندی سازمانی به هویت‌های جنسیتی مختلف بستگی دارد و هر هویت جنسیتی، تأثیر خاص و زیادی بر عملکرد رفتارهای شهروندی سازمانی دارد (Kaur & Kang, 2022).

افراد جدا از اینکه به یک دسته جنسیتی تعلق دارند، از نظر جهت‌گیری جنسیتی نیز تفاوت‌های شخصیتی از خود نشان می‌دهند. تحقیقات در مورد تفاوت‌های شخصیتی در جهت‌گیری جنسیتی نشان می‌دهد میزان خودشناسی افراد با ویژگی‌های تعریف‌شده فرهنگی مرتبط با جنسیت بیولوژیکی آن‌ها متفاوت است (Holt & Ellis, 1998). به این معنا که همه افراد در دو بعد مردانگی و زنانگی متفاوت هستند که این ابعاد، نسخه‌های فرهنگی برای مردان و زنان را دربرمی‌گیرد (یعنی افراد مذکر قاطع، جاه‌طلب و رقابت‌پذیر هستند؛ درحالی‌که افراد مؤنث پرورش‌دهنده، حساس و منفعل هستند)؛ درحالی‌که به‌طور متوسط، زنان بیشتر از مردان رفتارهای زنانه انجام می‌دهند؛ برای نمونه در هر دسته‌بندی جنسیتی، طیفی از رفتارها وجود دارد. بنابراین درحالی‌که جنسیت بر رفتار یک فرد تأثیر می‌گذارد، اینکه فرد تا چه حد خود را با ویژگی‌های جنسیتی شناسایی می‌کند، ممکن است تأثیر بیشتری بر او داشته باشد. شکل ۱ با توجه به چارچوب نظری تحقیق و مطالعات انجام‌شده و براساس مدل مفهومی عزیز و همکاران (۲۰۲۰) با کمی تغییرات در نقش جنسیت در مدل ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های تحقیق

- برای آزمون این مدل و روابط آن، فرضیه‌های زیر مطرح شده است:
- اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد.
 - باورهای جنسیتی نقش با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد.
 - جنسیت ارتباط بین باورهای جنسیتی نقش و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی است؛ زیرا کاربرد ارتباط بین متغیرهایی را که در ادبیات پژوهش شناسایی شده‌اند، در جامعه خاص آزمون قرار می‌کند. از نظر شیوه جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، یک تحقیق توصیفی-تحلیلی از نوع پیمایشی (میدانی) است و از حیث ماهیت، همبستگی است که رابطه بین دو متغیر وابسته و مستقل مدل را در بین مدیران و کارکنان شعب بانک ملت شاغل در استان البرز مطالعه می‌کند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده که تعداد و محتوای پرسش‌های آن در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. تطبیق پرسش‌های پرسشنامه و مؤلفه‌های آن

منابع	پرسش‌های مربوط به هر مؤلفه	مؤلفه‌ها (ابعاد)	پرسش‌های مربوط به هر مقیاس	مقیاس
Spence & Robbins (1992)	۶-۱	درگیر شدن با کار	۲۰-۱	اعتیاد به کار
	۱۳-۷	لذت از کار		
	۲۰-۱۴	تمایل درونی به کار		
Dike et al. (2019)	۲۵-۲۱	-	۲۵-۲۱	باورهای جنسیتی نقش
Ahmad et al. (2021) cited by Williams and Anderson (1999)	۳۳-۲۶	-	۳۳-۲۶	رفتار شهروندی سازمانی

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان شعب بانک ملت استان البرز تشکیل داده‌اند. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و در دسترس استفاده شد. تعداد اعضای نمونه با توجه به تعداد کارمندان شاغل در شعب بانک ملت استان البرز ۵۰۰ نفر است. با استفاده از فرمول کوکران، تعداد افراد نمونه ۲۱۷ نفر تعیین شد. برای اطمینان بیشتر از دریافت پرسشنامه‌ها ۲۳۰ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت ۲۲۰ پرسشنامه کامل مبنای پژوهش قرار گرفت. برای بررسی روایی پرسشنامه از روش «روایی محتوایی» استفاده شد و به‌منظور بررسی پایایی مقیاس، پس از جمع‌آوری ۶۰ پرسشنامه اول، مقدار آلفای کرونباخ برای همه متغیرها به‌صورت جداگانه محاسبه شد که در جدول ۲ نشان داده شده

است. با توجه به اینکه حداقل ضریب پایایی قابل قبول ۰/۷۰ است، ملاحظه می‌شود ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده از این مقدار بالاتر است؛ بنابراین ابزار پژوهش پایایی لازم را دارد.

جدول ۲. آلفای کرونباخ برای پایایی درونی سوالات پرسشنامه

مفهوم	ابعاد	میزان آلفا	تعداد پرسش‌ها
اعتیاد به کار	درگیر شدن با کار	۰/۸۲۵	۲۰
	لذت از کار	۰/۸۷۱	
	تمایل درونی به کار	۰/۹۳۱	
رفتار شهروندی سازمانی		۰/۸۹۷	۸
باورهای جنسیتی نقش		۰/۸۹۸	۵

۴. یافته‌های پژوهش

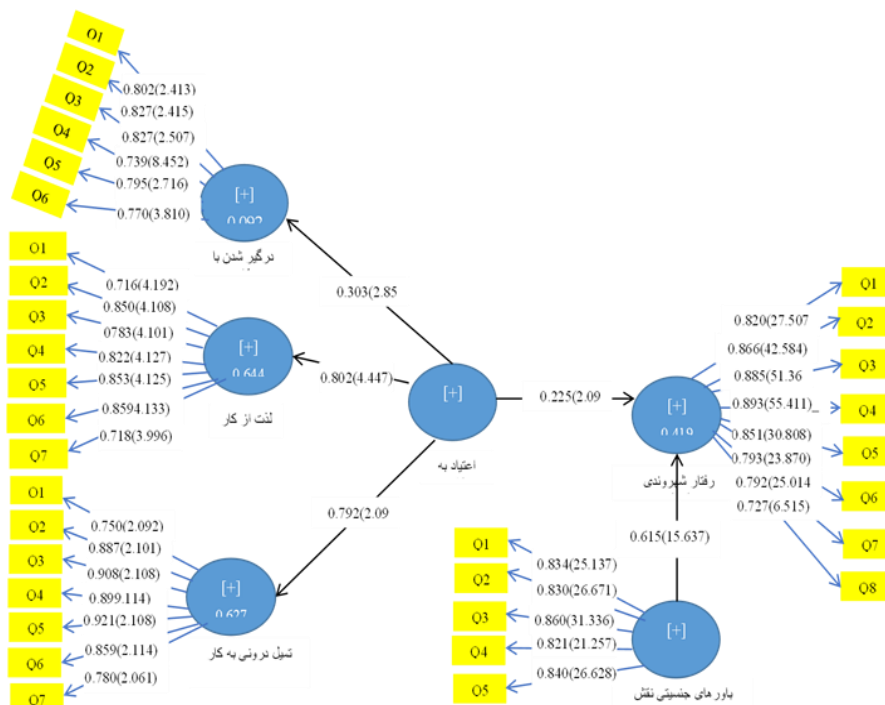
با توجه به فراوانی مشاهده شده در اعضای نمونه (جدول ۳)، ۵۶/۸ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان و ۴۳/۲ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. ۵۰ درصد پاسخ‌دهندگان ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت در بانک ملت را دارند و بیشترین سهم را در پاسخ‌دهی به پرسش‌های این پژوهش داشته‌اند. در رتبه بعدی افراد دارای سابقه خدمت بین ۱۰ الی ۵ سال است که ۲۹/۵ درصد از حجم نمونه هستند. ۶۱/۴ درصد پاسخ‌دهندگان ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱۵ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۴/۵ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال و ۹/۱ درصد بیش از ۵۰ سال دارند. ۸۹/۱ درصد پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی و ۱۰/۹ درصد دارای تحصیلات تکمیلی هستند.

جدول ۳. آمار توصیفی

نسبت	جنسیت	توصیلات		فرآوانی	درصد	فرآوانی	درصد
		کارشناسی و کمتر	تحصیلات تکمیلی				
نسبت	مرد	۱۲۵	۹۵	۱۹۶	۸۹/۱	۱۹۶	۸۹/۱
	زن	۹۵	۹۵	۲۴	۱۰/۹	۲۴	۱۰/۹
سابقه کاری	نسبت	<۳۰	۳۳	۳۳	۱۵	۳۳	۱۵
		۳۰-۴۰	۳۲	۳۲	۱۴/۵	۳۲	۱۴/۵
		۴۰-۵۰	۱۳۵	۱۳۵	۶۱/۴	۱۳۵	۶۱/۴
		>۵۰	۲۰	۲۰	۹/۱	۲۰	۹/۱
جمع			۲۲۰	۲۲۰	۱۰۰		

در بخش استنباطی، ابتدا مدل پژوهش در نرم‌افزار Smart pls اجرا و سپس آزمون‌های مدل بیرونی بررسی شد (شکل ۲).

از مجموعه شاخص‌ها، بارهای عاملی همه شاخص‌ها مطابق با گفته‌های هیر بیشتر از ۰/۷ است و در مدل باقی می‌ماند و شاخص‌های پایایی بررسی می‌شود (جدول ۴).



شکل ۲. مدل بیرونی در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب استاندارد

جدول ۴. بارهای عاملی مدل بیرونی (تحلیل عاملی تاییدی)

لذت از کار	رفتار شهروندی	درگیر شدن با کار	باور جنسیتی	تمایل درونی به کار
۰/۷۱۶	۰/۸۲۰	۰/۷۷۰	۰/۸۳۴	۰/۷۵۰
۰/۸۶۰	۰/۸۶۶	۰/۸۰۲	۰/۸۳۰	۰/۸۸۷
۰/۷۸۳	۰/۸۶۶	۰/۸۲۷	۰/۸۶۰	۰/۹۰۸
۰/۸۲۲	۰/۸۹۳	۰/۸۳۷	۰/۸۲۱	۰/۸۹۹
۰/۸۵۳	۰/۸۵۱	۰/۷۳۹	۰/۸۴۰	۰/۹۲۱
۰/۸۵۹	۰/۷۹۳	۰/۷۹۶		۰/۸۵۹
۰/۷۱۸	۰/۷۹۲			۰/۷۸۰
	۰/۷۲۷			

جدول ۵. جدول ضرایب پایایی و روایی

Average Variance Extracted (AVE)	RHO-A	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	
۰/۷۱۸	۰/۹۳۹	۰/۹۳۳	۰/۹۴۶	تمایل درونی به کار
۰/۷۰۱	۰/۸۹۶	۰/۸۹۴	۰/۹۲۱	باور جنسیتی
۰/۶۰۶	۰/۸۸۰	۰/۸۶۹	۰/۹۰۲	درگیر شدن با کار
۰/۶۴۶	۰/۹۱۴	۰/۹۱۵	۰/۹۳۴	رفتار شهروندی
۰/۶۴۶	۰/۹۱۲	۰/۹۰۸	۰/۹۲۷	لذت از کار

از آنجا که سه آزمون آلفای کرونباخ، آلفای مرکب و شاخص RHO-A نتایج قابل قبولی دارند، پایایی سازه تأیید می‌شود (جدول ۵). کلیه مقادیر جدول میانگین واریانس‌های استخراجی از نقطه برش ۰/۵ بزرگ‌تر است و شرط اول روایی همگرا برقرار است. همه متغیرها شرط دوم روایی همگرا $CR > AVE$ را نیز دارند و اکنون با توجه به جدول ۵ می‌توان ادعا کرد که مدل بیرونی پژوهش دارای روایی همگرا است. یعنی شاخص‌های هریک از متغیرهای مکنون پژوهش با یکدیگر همگرایی و همخطی دارند.

جدول ۶. بررسی روایی واگرایی فورنل و لارکر

لذت از کار	رفتار شهروندی	درگیر شدن با کار	باور جنسیتی	تمایل درونی به کار	
				۰/۸۴۸	تمایل درونی به کار
			۰/۸۳۷	۰/۰۵۵	باور جنسیتی
		۰/۷۷۸	۰/۶۷۷	۰/۰۹۷	درگیر شدن با کار
	۰/۸۰۴	۰/۵۵۵	۰/۶۳۵	۰/۰۷۰	رفتار شهروندی
۰/۸۰۴	۰/۲۸۶	۰/۲۸۰	۰/۲۰۶	۰/۲۷۱	لذت از کار

چندر AVE هر متغیر، از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است و روایی واگرا بین متغیرها تأیید می‌شود (جدول ۶).

جدول ۷. بررسی آزمون HTMT (شاخص روایی یگانه-دوگانه)

اعتیاد به کار	لذت از کار	رفتار شهروندی	درگیر شدن با کار	باور جنسیتی	تمایل درونی به کار	
						تمایل درونی به کار
					۰/۰۷۳	باور جنسیتی
				۰/۷۷۶	۰/۱۱۱	درگیر شدن با کار
			۰/۶۱۹	۰/۶۹۱	۰/۰۹۶	رفتار شهروندی

اعتیاد به کار	لذت از کار	رفتار شهروندی	درگیر شدن با کار	باور جنسیتی	تمایل درونی به کار	
		۰/۳۰۸	۰/۴۲۴	۰/۲۲۵	۰/۲۹۳	لذت از کار
	۰/۸۶۹	۰/۲۵۳	۰/۳۳۳	۰/۱۸۶	۰/۸۸۳	اعتیاد به کار

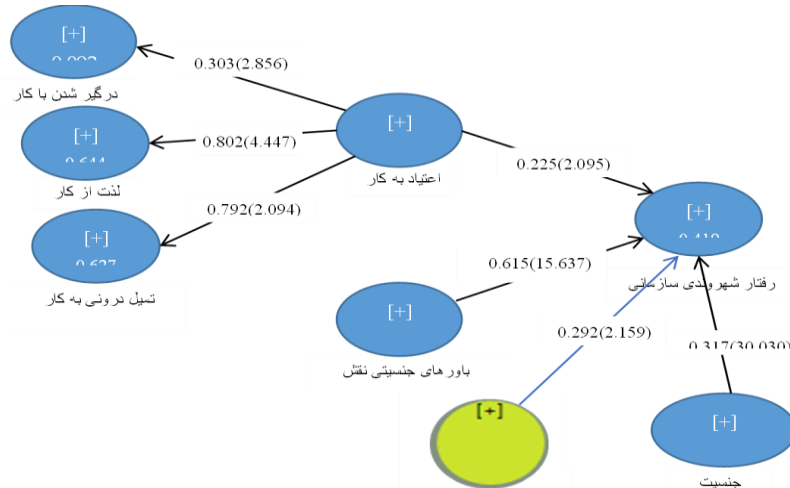
همه مقادیر HTMT کمتر از ۰/۹ هستند (جدول ۷)؛ بنابراین با توجه به نتیجه این آزمون و آزمون بارهای عرضی و فورنل و لارکر، روایی و واگرایی مدل پژوهش تأیید می‌شود. از طرفی به دلیل برقراری روایی همگرا، مدل براساس ابزار و داده‌های جمع‌آوری شده دارای روایی سازه است. در این مرحله، کیفیت مدل بیرونی با شاخصی که روایی متقاطع شاخص اشتراکی خوانده می‌شود، ارزیابی می‌شود. این شاخص براساس نظر هنسلر (۲۰۰۹) با سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ که به ترتیب کیفیت ضعیف، کیفیت متوسط و کیفیت قوی است، محاسبه می‌شود (جدول ۸).

جدول ۸. بررسی کیفیت مدل بیرونی

لذت از کار	رفتار شهروندی	درگیر شدن با کار	باور جنسیتی	تمایل درونی به کار	
۰/۵۲۷	۰/۵۵۷	۰/۴۴۶	۰/۵۴۴	۰/۶۲۷	CVCOM

کلیه مقادیر بسیار بزرگ‌تر از ۰/۳۵ هستند؛ بنابراین کیفیت مدل اندازه‌گیری در سطح بسیار قوی است، یعنی پرسش‌ها یا شاخص‌هایی که محقق انتخاب کرده است، با کیفیت مناسبی متغیرها را اندازه‌گیری می‌کنند. مدل پژوهش دارای پایایی، روایی و کیفیت بسیار مناسب است و اکنون می‌تواند به آزمون فرضیات اصلی و فرعی پردازد.

برای سنجش اثر تعدیل‌کنندگی متغیر جنسیت بر رابطه باور جنسیتی و رفتار شهروندی، مدل بار دیگر با حضور این متغیر اجرا شد. شکل ۳ در دو حالت تخمین ضرایب و معناداری ضرایب، بیان‌کننده اثر تعدیل‌کنندگی این متغیر است.



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب

جدول ۹. معناداری و شدت و جهت فرضیات

فرضیه‌ها	β	T-value	نتیجه
فرضیه‌های اصلی			
اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی دار دارد.	۰/۲۲۵	۲/۰۹۵	معنادار
باورهای جنسیتی نقش با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی دار دارد.	۰/۶۱۵	۱۶/۳۵۹	معنادار
فرضیه تعدیل گر			
جنسیت ارتباط بین باورهای جنسیتی نقش و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند.	۰/۲۹۲	۲/۱۵۹	معنادار

برای به دست آوردن دقت پیش بینی یا واریانس تبیین شده از آزمون R-SQUARE استفاده شده است. ضریب تعیین R^2 معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می شود.

جدول ۱۰. آزمون R-SQUARE و شاخص افزونگی

R-Square(R2)	R-Square Adjusted	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
۰/۴۱۹	۰/۴۱۳	۰/۲۴۵

با توجه به جدول ۱۰، متغیرهای اعتیاد به کار و ابعاد آن به همراه باورهای جنسیتی به اندازه ۰/۴۱۹ از رفتار متغیر رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی می کند که با توجه به سه مقدار چین (۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی)، متوسط رو به بالا ارزیابی می شود.

دومین شاخص قدرت پیش‌بینی مدل، شاخص ارتباط پیش‌بین یا Q^2 است. این معیار که نشان می‌دهد که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. با توجه به جدول ۱۰، متغیر درون‌زای رفتار شهروندی سازمانی این شاخص نشان می‌دهد آیا متغیرهای برون‌زا با کیفیت مناسبی رفتار را پیش‌بینی می‌کند یا خیر. از این‌رو، نتایج نشان می‌دهد برای رفتار شهروندی این پیش‌بینی مثبت و متوسط رو به بالا است؛ بنابراین مدل پژوهش به‌عنوان شکلی نظام‌یافته، از کیفیتی قوی برخوردار است و روی هم‌رفته کاری با کیفیت لازم برای تطبیق با واقعیت انجام شده است.

صاحب‌نظران از این آزمون‌ها انتقادات بسیاری کرده‌اند؛ زیرا معتقدند روش حداقل مربعات جزئی نمی‌تواند شاخص‌های برازش داشته باشد، اما برخی دیگر از آزمون‌ها با شاخص‌هایی حداقلی اطلاعاتی به محققان ارائه می‌کنند. در این خصوص، شاخص GOF برازش بخش ساختاری و اندازه‌گیری را هم‌زمان محاسبه می‌کند. شاخص دیگری که برای برازش مدل ساختاری پیشنهاد شده SRMR است. با توجه به نتیجه، شاخص برازش برابر با $0/701$ است که مقداری قوی است و شاخص SRMR برابر با $0/04$ به دست آمده که از مقدار $0/05$ کمتر است. از این‌رو مدل ساختاری این پژوهش، برازش مناسبی دارد.

جدول ۱۱. شاخص‌های GOF و SRMR

GOF	SRMR	
$0/701$	$0/046$	Saturated model

فرضیه اول: اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار دارد. در شکل ۳ و جدول ۹ مشاهده می‌شود که ضریب مسیر رابطه میان متغیر اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی $0/225$ به دست آمده است. آماره آزمون نیز $2/095$ به دست آمده که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی $1/96$ است و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده‌شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و مستقیم معنادار دارد؛ بنابراین، اعتیاد به کار در بین کارمندان بانک ملت، موجب رفتار شهروندی سازمانی زیادی می‌شود.

فرضیه دوم: باورهای جنسیتی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار دارد. شکل ۳ و جدول ۹ نشان می‌دهد ضریب مسیر رابطه میان باورهای جنسیتی و رفتار شهروندی سازمانی $0/615$ است. آماره آزمون نیز $16/359$ است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای

۵ درصد یعنی ۱/۹۶ است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد، باورهای جنسیتی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و مستقیم معنی‌دار دارد. فرضیه سوم: جنسیت، ارتباط بین باورهای جنسیتی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. در این خصوص، ضریب مسیر تعدیل‌گری جنسیت بر رابطه بین باورهای جنسیتی و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۹۲ است. همچنین T-Value برابر با ۲/۱۵۹ و بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ است؛ بنابراین می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد اعلام کرد که جنسیت، ارتباط بین باورهای جنسیتی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند و این تعدیل مثبت است.

۵. بحث

در این پژوهش، میانگین اعتیاد به کار کارکنان بانک نزدیک به ۳ به دست آمد (درگیر شدن با کار ۳/۸۷، لذت از کار ۲/۹۶ و تمایل درونی به کار ۲/۱۶)؛ یعنی کارکنان این بانک تقریباً با کار درگیر شده‌اند و از آن لذت می‌برند. پس اعتیاد به کار مثبت دارند که موجب رفتارهای زیاد شهروندی سازمانی می‌شود. در کارمندان معتاد به کار، میل به کار کردن نهادینه شده است. این میل، نیرویی قوی در کارمندان ایجاد و آنان را وادار به کار بیشتر در جهت رسیدن به اهداف سازمانی می‌کند و در نهایت موجب یک فراتعهد در آنان می‌شود. فراتعهد سبب می‌شود این افراد، زمان زیادی به کارکردن و تفکر روی انجام درست کار اختصاص می‌دهند و وجدان کاری زیادی دارند. به صورت خودجوش و خودنظارتی عمل می‌کنند و برای مثال حتی وقتی کسی بر آن‌ها نظارت نمی‌کند، قانون را رعایت می‌کنند. این کارکنان با توجه به مفهوم عمیقی که در کارشان حس می‌کنند، شرایط دشوار را تحمل می‌کنند و برای بهتر انجام شدن کارها به همکاران خود از جمله کارکنان کم‌مهارت کمک می‌کنند. این یافته با نتایج مطالعات عزیز و همکاران (۲۰۲۰) و شاهسوندی و موسوی (۱۴۰۰) که بیانگر تأثیر منفی اعتیاد به کار بر رفتار شهروندی سازمانی هستند همسو نیست، اما با مطالعات رخسانی‌مهر و جناب‌آبادی (۲۰۱۵)، ضیای و نرگسیان (۱۳۹۱)، خائف‌الهی و همکاران (۱۳۹۱)، رضائیان و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد و نشان می‌دهد بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. فرضیه دوم پیش‌بینی می‌کند که تقویت باورهای نقش‌های جنسیتی در بین کارمندان، رابطه مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. در حقیقت هرچقدر باورهای جنسیتی در بین کارمندان قوی‌تر باشد، آن‌ها با احتمال قوی‌تری رفتارهای شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند. این نتیجه با نتایج مطالعه عزیز و همکاران (۲۰۲۰) که نشان دادند باورهای جنسیتی نقش در زنان و مردان با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد، هم‌راستا است. تأیید

تعدیل‌گری جنسیت نشان می‌دهد در حقیقت باورهای جنسیتی، مفهومی بسیار مهم در جامعه کنونی به حساب می‌آیند؛ بنابراین بررسی اثر بالقوه آن‌ها بر رفتارهای محیط کار، بسیار اهمیت دارد. مطالعه پیش‌رو پیش‌بینی می‌کند که جنسیت، رابطه مثبت بین باورهای نقش‌های جنسیتی و رفتارهای شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر نشان داد اعتیاد به کار کارمندان شاغل در بانک ملت شعب استان البرز (درگیرشدن با کار، لذت از کار و تمایل درونی به انجام کار) رابطه مثبت و مستقیمی با رفتار شهروندی سازمانی دارد. با وجود این، اعتیاد به کار شامل کار بیش‌ازحد و اجباری است که کارکنان هیچ لذتی در کار خود نمی‌یابند و تمایل درونی برای کار دارند که موجب عدم تعادل بین زندگی و کارشان می‌شود. از طرفی کارکنان این بانک درگیر کار شده‌اند و تمایل درونی هم به کار دارند، ولی از کار لذت هم نمی‌برند که این لذت‌بردن در ادامه کار کردن ضعیف خواهد شد و روابط ضعیف، استرس زیاد و رفاه کم به وجود خواهد آورد. کار در بانک به دلیل ماهیت مالی وظایف آن برای کارکنان بسیار استرس‌زا است و اعتیاد به کار نیز موجب استرس در کار و کمبود انرژی برای سایر رفتارهای کاری مثل رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. به‌طور مشخص، اعتیاد به کار سبب تضعیف سلامت ذهنی می‌شود و روابط با همکاران را دچار وقفه می‌کند. در طولانی‌مدت حتی ممکن است اگر اثر مثبتی بر رفتار شهروندی نیز داشته باشد، این اثر را خنثی و تضعیف کند و درنهایت به سرخوردگی شغلی و کاهش تعهد و اثربخشی شغلی در کارکنان بینجامد؛ بنابراین مدیران باید سعی کنند که شرایط به همین صورت ادامه و بهبود یابد تا کارکنان همیشه از کارشان لذت ببرند و تمایل درونی به کار داشته باشند. با مرور ادبیات مشخص شد باورهای نقش جنسیتی، مجموعه‌هایی از باورهای مشترک فرهنگی درباره رفتار، صفات شخصیتی و سایر ویژگی‌های مردان و زنان هستند. از طرفی پژوهش حاضر نشان داد باورهای جنسیتی کارمندان در بانک ملت شعب استان البرز رابطه‌ای مثبت و مستقیم با رفتار شهروندی سازمانی دارد. از این‌رو و با توجه به اینکه در جامعه کنونی که هر دو جنسیت به یک اندازه در تعالی سازمانی سهم دارند، پیشنهاد می‌شود در سپردن نقش‌های سازمانی جنسیت در نظر گرفته نشود و به شایستگی‌های کارمندان توجه صورت گیرد؛ چرا که اگر این باور در کارمندان شکل گیرد که فارغ از جنسیت در کاری که به آنان سپرده شده است، شایستگی‌های لازم را دارند، مطمئناً رفتارهای مثبتی هم در جهت عملکرد مثبت سازمانی بروز می‌دهند و وظایف محول‌شده را کامل اجرا می‌کنند و درنهایت به قواعد و قوانین رسمی سازمان پایبندتر خواهند بود. درعین حال مدیران بانک با توجه به ساعات طولانی کار و استرس زیاد آن برای کارکنان باید وجود باورهای نقش جنسیتی را

در نظر بگیرند؛ زیرا زنان و مردان در زندگی شخصی، نقش‌های اجتماعی متفاوتی ایفا می‌کنند، مانند نقش در محل کار و خانه که وقتی سازمانشان با آنها همکاری کند، قطعاً استرس و ناراحتی کمتری در محل کار خواهند داشت و وقت و انرژی کافی برای رفتارهای اضافی نقش در محل کار مثل رفتار شهروندی سازمانی پیدا می‌کنند.

تعارض منافع

این مقاله برگرفته از رساله دکتری است و هیچ تعارض منافی در آن وجود ندارد.

References

- Abdolshah, M., Mollaaghamiraei, A., Sedady, F. (2017). The relationship between personality traits and workaholism in Iranian public bank employees. *Behavioral research center of SBMU*, 4(2), 1-7. <https://doi.org/10.22037/ijabs.v4i2.11261>
- Ahmad, b., Iqbal, S., Hai, M. & Latif, S. (2019). The interplay of personal values, relational mobile usage and organizational citizenship behavior Interactive. *Technology and Smart Education*, ahead-of-print.
- Aziz, S. & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23, 553-566. <http://dx.doi.org/10.1108/17542410810912681>
- Aziz, Sh., Pittman, C., & Wuensch, K. (2020). Workaholism and organizational citizenship behaviors: exploring gender role beliefs, International. *Journal of Workplace Health Management*, Emerald Publishing Limited 1753-8351. <https://www.emerald.com/insight/1753-8351.htm>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, self-efficacy, and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review*, 41, 590-608. <https://doi.org/10.1108/00483481211249120>
- Beck, T. H. L., Behr, P., & Guttler, A. (2009). Gender and Banking: Are Women Better Loan Officers?. *Working Paper Series*, 19, Europran Banking Center Discussion: Center for Economic Policy Research.
- Burke, R.J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2339-2356. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x>

- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: the role of work-related social support. *Career Development International*, 19, 813-835.
<https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: an integrative model. *Social Behavior and Personality*, 41, 1655-1666. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1655>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42, 1836-1873.
<https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clow, K. A., & Ricciardelli, R. (2011). Women and men in conflicting social roles: implications from social psychological research. *Social Issues and Policy Review*, 5, 191-226.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2011.01030.x>
- Dicke A-L, Safavian N and Eccles JS (2019) Traditional Gender Role Beliefs and Career Attainment in STEM: A Gendered Story? *Front. Psychol*, 10, 1053. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01053>
- Dudek, Iwona & Malwina Szpitalak. (2019). Gender differences in workaholism and work-related variables. *Studia Humanistyczne AGH*, 18(4), 59-76. <http://dx.doi.org/10.7494/human.2019.18.4.59>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Evans, C. D., & Diekmann, A. B. (2009). On motivated role selection: gender beliefs, distant goals, and career interest. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 235-249. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01493.x>
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2008). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours culture. *Journal of Business Ethics*, 84, 265-278.
<https://doi.org/10.1007/s10551-008-9695-2>
- Gholipor, A., Nargesian, A., & Tahmasebi, R. (2008). Workaholism: the New Challenge of Human Resource Management. *Journal of Management Knowledge*, 21, 91-110. (In Persian)
- Ziyaee, M. S., & Nargesian, A. (20). Investigation of relationship between workaholism and organizational citizenship behavior in professors of physical education faculties and Tehran sport coaches. *Sport Management Journal*, 4(12), 87-105. <https://doi.org/10.22059/jsm.2012.28603> (In Persian)

- Kaur, N., & Kang, L. S. (2022). The interplay of gendered identities and employees perception of organizational citizenship behavior. *Evidence-based HRM*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2021-0106>
- Holt, C. L., & Ellis, J. B. (1998) Assessing the current validity of the Bem sex role inventory. *Sex Roles*, 39, 929-941. <https://doi.org/10.1023/A:1018836923919>
- Khaef Elahi, A. A., Nargesian, A., & Babashahi, J. (2012). Investigating the relationship between workaholism and organizational citizenship behavior (Case of: nurses in Tehran City). *Transformation Management Journal*, 7(4), 21-38. <https://doi.org/10.22067/pmt.v4i7.19464> (In Persian)
- McGrath, E., Cooper-Thomas, H. D., Garrosa, E., Sanz-Vergel, A. I. & Cheung, G. W. (2017). Rested, friendly, and engaged: the role of daily positive collegial interactions at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 1213-1226. <https://doi.org/10.1002/job.2197>
- Meurs, J. A., Breaux, D. M. & Perrewe, P. L. (2008). The family and HRM in North America: How demographic and social changes are shifting the way work-family issues are managed by organizations and employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1455-1471. <https://doi.org/10.1080/09585190802200215>
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490-508. <https://doi.org/10.1108/09534810410554506>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Pooja, A. A., De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2016). Job stressors and organizational citizenship behavior: the roles of organizational commitment and social interaction. *Human Resource Development Quarterly*, 27, 373-405. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21258>
- Rakhshanimehr, F., & Jenaabadi, H. (2015). Relationship of workaholism with teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Psychology*, 6, 1469-1477. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.612144>
- Rezaeian, A., Gharibi, M., & Erfani Adab, E. (2013). Workaholism: a Context for Reinforcement of Organizational Citizenship Behavior or a Aegative Phenomenon for Public Organizations. *Quarterly Journal of Public*

- Organization Management*, 3(1), 35-42.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.2322522.1392.1.0.10.4> (In Persian)
- Smith, A. L. (2021). Gender and workaholism: A study of new Zealand Academics. *Masters Thesis*. Management School. Victoria University of Wellington: New Zealand. <http://hdl.handle.net/10063/1918>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). workaholism definition, measurement and preliminary result. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46-62. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0166>
- Tabarsa, G. & Raminmehr, H. (2010). A Model of organizational citizenship behavior. *Public Administration Perspective (PAP) Journal*, 1(3), 103-117. (In Persian)
- Taheri, F. (2021). The Relationship between Workaholism and Workplace Incompatibility: The Role of Family-Work Enrichment and Gender. *Depiction of Health*, 2(12), 200-208. <https://doi.org/10.34172/doh.2021.20> (In Persian)
- Vogel, D. L., Wester, S. R., Heesacker, M., & Madon, S. (2003). Confirming gender stereotypes: A social role perspective. *Sex Roles*, 48, 519-528. <https://doi.org/10.1023/A:1023575212526>
- Stuhlmacher, A. F., & Poitras, J. (2010). Gender and job role congruence: a field study of trust in labor mediators. *Sex Roles*, 63, 489-499. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9844-9>