Journal of Public Administration
Print ISSN: 2008-5877
Online ISSN: 2423-5342

Overtime: Determining the Causes, Contextual Factors, Mediators, and Consequences of Long Overtime Hours Using Grounded Theory

Sayyed Meysam Dibaji
Assistant Prof., Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. E-mail: sm.diba@edu.ui.ac.ir

Abstract

Objective

This study aims to develop a comprehensive and localized theoretical model for the phenomenon of excessive overtime work within the Iranian work and social context. It addresses a core organizational challenge: the tension between the pursuit of optimal productivity and the physical and psychological limits of the workforce. Persistent overtime represents a critical breach of this balance, incurring significant individual and organizational costs. This research conducts an in-depth exploration to meticulously explain the causes, contextual conditions, mediating variables, and multifaceted consequences of this pervasive phenomenon. The resulting systematic framework provides a necessary theoretical foundation for designing culturally appropriate interventions.

Methods

This research adopts a grounded theory approach, following the Strauss and Corbin paradigm, to develop a localized model from field data. Data were collected through semi-structured interviews with 28 key stakeholders, including employees with extensive overtime experience, managers, HR professionals, and external consultants. Purposive sampling continued until theoretical saturation was achieved, with diversity in work experience, field, and position. To ensure rigor, the study adhered to the four trustworthiness criteria—credibility, dependability, confirmability, and transferability—and calculated inter-coder reliability using Holsti's coefficient.

Citation: Dibaji, Sayyed Meysam (2026). Overtime: Determining the Causes, Contextual Factors, Mediators, and Consequences of Long Overtime Hours Using Grounded Theory. *Journal of Public Administration*, 18(1), 82-136. (*in Persian*)

Journal of Public Administration, 2026, Vol. 18, No.1, pp. 82-136
Published by University of Tehran, College of Management
https://doi.org/10.22059/JIPA.2025.403227.3793
Article Type: Research Paper
© Authors
Received: June 27, 2025
Revised: September 12, 2025
Accepted: October 19, 2025
Published online: March 01, 2026

Results

Data were analyzed through the 6C framework across three coding stages. The analysis identified:

- **Causes:** 35 open codes, synthesized into 9 axial and 7 selective categories, explaining the primary roots of overtime.
- **Contextual Factors:** 50 open codes, forming 7 axial and 4 selective categories, which provide the background for its emergence.
- **Mediating Variables:** 25 open codes, categorized into 7 axial and 7 selective categories, acting as protective buffers.
- **Consequences:** 69 open codes, organized into 12 axial and 7 selective categories, reflecting multifaceted individual and organizational outcomes.These components were integrated into a single, coherent theoretical paradigm model, forming a foundational localized theory of overtime.

Conclusion

The study yields a dynamic model demonstrating how contextual factors and mediating variables interact to moderate or amplify the relationship between the causes and consequences of overtime. This crucial insight enables organizations to strategically invest in these mediating and contextual areas, mitigating negative outcomes even when root causes cannot be immediately eliminated. The hierarchical classification of causes, contexts, mediators, and consequences provides a practical, evidence-based roadmap for Iranian industry managers to design effective, culturally attuned interventions that prioritize employee well-being and health.

Keywords: Overtime, Grounded theory, Employee well-being.

مدیریت دولتی
شاپا چـــاپـــی: ۲۰۰۸-۵۸۷۷
شاپا الکترونیکی: ۲۴۲۳-۵۳۴۲

اضافه‌کاری‌های طولانی: تعیین علل، زمینه‌سازها، واسطه‌ها و پیامدهای اضافه‌کاری‌های طولانی با استفاده از نظریهٔ داده‌بنیاد

سید میثم دیباجی
استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: sm.diba@edu.ui.ac.ir

چکیده

هدف: مقالهٔ حاضر با هدف ارائهٔ یک الگوی نظری جامع و بومی‌شده در خصوص پدیدهٔ اضافه‌کاری‌های طولانی در بستر فرهنگ کاری و اجتماعی ایران تدوین شده است. این پژوهش با نگاهی به چالش بنیادین میان نیاز سازمان‌ها به بهره‌وری و مزیت رقابتی از یک سو و محدودیت‌های فیزیکی و روان‌شناختی نیروی انسانی از سوی دیگر، به تبیین علل، زمینه‌سازها، عوامل واسطه‌ای و پیامدهای این پدیده پرداخته است.

روش: این پژوهش با اتخاذ رویکرد نظریهٔ داده‌بنیاد و با استفاده از پارادایم استراوس و کوربین، به‌منظور استخراج و توسعهٔ یک الگوی بومی‌شده و جامع از داده‌های میدانی انجام پذیرفت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۸ نفر از ذی‌نفعان کلیدی، شامل کارکنان با سطوح کرانه‌ای اضافه‌کاری، مدیران، متخصصان داخلی منابع انسانی و مشاوران خارجی، جمع‌آوری شد. به‌منظور تضمین غنای داده‌ها، نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و تنوع در متغیرهایی همچون سابقهٔ کاری، حوزهٔ فعالیت و جایگاه شغلی در نظر گرفته شد. برای دستیابی به دقت و قدرت در داده‌های جمع‌آوری شده، از چهار معیار قابلیت اعتماد شامل اعتبار، قابلیت اطمینان، تأییدپذیری و قابلیت انتقال استفاده شد. همچنین پایایی بین کدگذاران با ضریب هولستی تأیید شد.

یافته‌ها: فرایند تحلیل داده‌ها با استفاده از چارچوب 6C طی سه مرحلهٔ کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت گرفت. در خصوص علل، ۳۵ کد باز، ۹ مقولهٔ محوری و ۷ مقولهٔ گزینشی شناسایی شد. این مقوله‌ها ریشه‌های اصلی پدیدهٔ اضافه‌کاری را تبیین می‌کنند. در خصوص زمینه‌سازها، ۵۰ کد باز به ۷ مقولهٔ محوری و ۴ مقولهٔ گزینشی تبدیل شد. این مقوله‌ها بستر بروز اضافه‌کاری‌های طولانی را فراهم می‌سازند. در خصوص عوامل واسطه‌ای، ۲۵ کد باز اولیه به ۷ مقولهٔ محوری و ۷ مقولهٔ گزینشی دسته‌بندی شد. این عوامل به‌عنوان سپرهای محافظ اضافه‌کاری‌های طولانی عمل می‌کنند. در نهایت برای پیامدها، ۶۹ کد باز به ۱۲ مقولهٔ محوری و ۷ مقولهٔ گزینشی سازمان‌دهی شد که بازتاب پیامدهای چندوجهی اضافه‌کاری بر فرد و سازمان است. این کدها در نهایت تحت روایت نظری در قالب یک الگوی پارادایمی بومی، به‌عنوان پایه‌های اولیهٔ نظریه‌ای در مورد اضافه‌کاری تجمیع شدند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش یک الگوی پویا و تعاملی را آشکار ساخت که فراتر از یک الگوی خطی و ساده نشان می‌دهد که چگونه زمینه‌سازها و عوامل واسطه‌ای، به‌عنوان کانون‌های استراتژیک مداخله، می‌توانند رابطهٔ میان علل و پیامدهای اضافه‌کاری را تعدیل یا

استناد: دیباجی، سیدمیثم (۱۴۰۵). اضافه‌کاری‌های طولانی: تعیین علل، زمینه‌سازها، واسطه‌ها و پیامدهای اضافه‌کاری‌های طولانی با استفاده از نظریهٔ داده‌بنیاد. *مدیریت دولتی*، ۱۸(۱)، ۸۲ — ۱۳۶.

مدیریت دولتی، ۱۴۰۵، دوره ۱۸، شماره ۱، صص. ۸۲ – ۱۳۶
ناشر: دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران
نوع مقاله: علمی پژوهشی
© نویسندگان
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۰۶
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۷
تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۲/۱۰
doi: https://doi.org/10.22059/JIPA.2025.403227.3793

تقویت کنند. این چارچوب نظری، با چارچوب‌بندی مجدد پدیدهٔ اضافه‌کاری‌های طولانی، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌دهد که حتی در شرایطی که قادر نیستند به‌طور مستقیم علل ریشه‌ای را حذف کنند با سرمایه‌گذاری استراتژیک بر عوامل واسطه‌ای و زمینه‌سازها، از شدت پیامدهای منفی این پدیده بکاهند. طبقه‌بندی سلسله‌مراتبی علل، زمینه‌سازها، واسطه‌ها و پیامدها در این پژوهش، نقشه‌راهی عملی و مبتنی بر شواهد را برای طراحی مداخلات مؤثر در حوزهٔ بهزیستی و سلامت کارکنان در اختیار مدیران صنایع براساس اولویت‌های ذهنی کارکنان در ایران قرار می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: اضافه‌کاری، نظریهٔ داده‌بنیاد، بهزیستی کارکنان.

مقدمه

افزایش رقابت در عرصهٔ کسب‌وکار، پیامدهای متعددی برای نیروی انسانی به همراه داشته است. یکی از این پیامدها، افزایش ساعات کاری کارکنان است که اغلب به‌صورت غیررسمی و در قالب انتظارات نانوشتهٔ سازمانی، بر آنان تحمیل می‌شود. این پدیده که گاهی با عنوان «حضورگرایی اجباری»[1] نیز از آن یاد می‌شود، نه‌تنها از فشارهای رقابتی نشئت می‌گیرد، بلکه از عوامل گوناگون دیگری نیز تأثیر می‌پذیرد. از جملهٔ این عوامل، می‌توان به وضعیت اقتصادی و نیازهای مالی کارکنان (تان، ژنگ و لی[2]، ۲۰۲۳؛ پراسچ[3]، ۲۰۰۰)، ضعف یا فقدان سیستم‌های ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی (توما[4]، ۲۰۲۲) و جایگزینی معیارهایی مانند ساعات حضور به‌جای شاخص‌های واقعی عملکرد (گو، مائو، شیانگ، ونگ و چن[5]، ۲۰۲۰)، حجم بالای کار، کمبود منابع انسانی و تجهیزات اشاره کرد. البته بدیهی است که ساعت کاری بیشتر، لزوماً با افزایش عملکرد و بهره‌وری همراه نیست (نگوین و جیانگ[6]، ۲۰۲۰).

هرچند روند ساعت کاری در جهان از قرن نوزدهم کاهشی بوده است، شواهدی وجود دارد که در کشورهای توسعه‌یافته از ۱۹۸۰ به بعد، این روند تغییر جهت داده است (برای مثال، شور[7]، ۲۰۰۵؛ کوهن و لوزانو[8]، ۲۰۰۸). حتی موضع‌هایی در اقتصاد کلان جهانی که با رشدزدایی اقتصاد[9] جهانی، به‌علت تأثیرهای اجتماعی و محیطی آن موافق‌اند، بر این باورند که کشورهای کمتر توسعه یافته باید اجازه داشته باشند که تا با گسترش رشد اقتصادی خود را به تراز کشورهای توسعه یافته برسانند، هرچند این رشد اقتصادی، به تبعات اکولوژیک یا انسانی منجر شود (برای مثال، جکسون[10]، ۲۰۰۹؛ نایت، رزا و شور[11]، ۲۰۱۳). به نظر می‌رسد تغییر چنین دیدگاهی، به بازنگری‌های کلان در فلسفهٔ سیاست و اقتصاد و نوعی پارادایم‌شیفت از ماده‌گرایی، به‌سمت افزایش کیفیت زندگی بشر نیاز دارد. اما آنچه در وضعیت فعلی کشورهای در حال توسعه از جمله ایران جاری است، پژوهش‌هایی مانند پژوهش طولی فیتزجرالد، یورگنسون و کلارک[12] (۲۰۱۵) را تأیید می‌کند که بازهٔ زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۸ را پوشش داده است و نشان می‌دهد که ساعات کاری و استرس مرتبط با زمان در کشورهای در حال توسعه، بیشتر از کشورهای توسعه یافته است؛ یافته‌ای که بررسی‌های قبلی نیز آن را تأیید می‌کند (برای مثال، مسنجر، لی و مک‌کان[13]، ۲۰۰۷).

افزایش اضافه‌کارهای طولانی هرچند در کشورهای در حال توسعه با هدف کلان پیشرفت و توسعهٔ این کشورها توجیه می‌شود؛ اما پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هر رشد سرانهٔ تولید ناخالص داخلی بیش از ۱۴۰۰۰ دلار ممکن است

1. mandatory presentism
2. Tan, Zhang & Li
3. Prasch
4. Touma
5. Guo, Mao, Chiang, Wang & Chen
6. Nguyen & Giang
7. Schor
8. Kuhn & Lozano
9. economic degrowth
10. Jackson
11. Knight, Rosa & Schor
12. Fitzgerald, Jorgenson & Clark
13. Messenger, Lee & McCann

منجر به زندگی بهتر برای مردم نشود، بلکه صرفاً باعث تولید بیش از حد مصرف و افزایش تخریب محیط زیست می‌شود (جکسون، ۲۰۰۹). همچنین افزایش ساعات کار (و درآمد همراه با آن) منجر به افزایش متناسب در سطح شادی یا رضایت از زندگی پس از رسیدن به سطح درآمد معینی نمی‌شود (شائو[1]، ۲۰۲۲؛ ماتوسیویکز[2]، ۲۰۲۵).

در واقع پدیدهٔ اضافه‌کاری به‌حدی رایج شده است که «الگوی ۹۶۶» (اشاره به شرایط کاری که در آن کار از ساعت ۹ صبح شروع و در ساعت ۶ بعد از ظهر به پایان می‌رسد؛ شامل ۶ روز کار در هفته)، در فرهنگ کاری بسیاری کشورها عادی شده است و در چین، واژهٔ Neijuan (تمدید داوطلبانهٔ ساعات کار برای دریافت دستمزد برای یک شغل به‌دلیل رقابت شدید) به وجود آمده است. هم‌زمان نتیجهٔ یک زمینه‌یابی ۱۷ ساله روی ۱۹۴ کشور جهان که به وسیلهٔ سازمان بهداشت جهانی و سازمان بین‌المللی کار انجام شده است نشان می‌دهد که اضافه‌کاری (با تعریف عملیاتی کار بیش از ۵۵ ساعت در هفته) به مرگ ۷۴۵۰۰۰ نفر براثر سکته و بیماری ایسکمیک قلب[3] در سال ۲۰۱۶ منجر شده است (پگا و همکاران[4]، ۲۰۲۱).

اضافه‌کاری که به‌عنوان کار بیش از چهل ساعت در هفته تعریف می‌شود (کانگ، ماتوسیک و بارکلی[5]، ۲۰۱۷)، به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یک عامل مخاطره‌آمیز برای طیف وسیعی از پیامدهای منفی در سطوح فردی، اجتماعی، سازمانی و خانوادگی شناخته شده است. شواهد پژوهشی فزاینده‌ای حاکی از آن است که اضافه‌کاری با بروز اختلال‌های روان‌شناختی متعددی از جمله افسردگی (لیانگ و همکاران[6]، ۲۰۲۳)، افکار خودکشی (ایشیکاوا[7]، ۲۰۲۲) و افزایش سطح استرس (کیکوچی و همکاران[8]، ۲۰۲۰) مرتبط است. علاوه‌براین، مطالعات، ارتباط معناداری بین اضافه‌کاری و مشکلات جسمانی جدی مانند افزایش فشار خون و خطر خونریزی مغزی (موریتا، یوشیکاوا و تاکاهاشی[9]، ۲۰۲۳)، بیماری‌های قلبی ـ عروقی (روجولیس[10]، ۲۰۲۴) و همچنین افزایش احتمال ابتلا به سرطان پروستات در مردان و سرطان پستان در زنان (هاتوری و همکاران[11]، ۲۰۲۲) را نشان داده‌اند. همچنین در بُعد اجتماعی، اضافه‌کاری با رفتارهای پرخطر از جمله مصرف دخانیات (بائک و همکاران[12]، ۲۰۲۴ الف) و گرایش به مصرف الکل (بائک، ون و یون[13]، ۲۰۲۴ ب) و نیز کاهش احساس تعلق و مشارکت اجتماعی (چن، لی و یانگ[14]، ۲۰۲۰) مرتبط دانسته شده است. در سطح سازمانی، از مهم‌ترین پیامدهای منفی اضافه‌کاری، می‌توان به افزایش میزان غیبت‌های طولانی‌مدت ناشی از اختلال‌های روان‌شناختی (اینو و همکاران[15]،

1. Shao
2. Matusiewicz
3. Ischemic heart disease
4. Pega et al.
5. Kang, Matusik & Barclay
6. Liang et al.
7. Ishikawa
8. Kikuchi et al.
9. Morit, Yoshikawa & Takahashi
10. Rugulies
11. Hattori et al.
12. Baek et al.
13. Baek, Won & Yoon
14. Chen, Li & Yang
15. Inoue et al.

۲۰۲۲) و افزایش احتمال وقوع حوادث شغلی (ماتره و همکاران[۱]، ۲۰۲۱) اشاره کرد. اضافه‌کاری تأثیرهای مخربی بر حوزهٔ خانواده نیز دارد و با افزایش تعارض کار ـ خانواده (یو و لالکا[۲]، ۲۰۲۲؛ آلبرخت، لاینوبر، ککلاند و تاکر[۳]، ۲۰۲۴) و کاهش سطح رضایت از زندگی (یانگ، چن و بی[۴]، ۲۰۲۳) همراه است.

در این بین، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برخی متغیرها بین اضافه‌کار و پیامدهای آن نقش میانجی را ایفا کرده‌اند. برای مثال کنترل روی ساعت اضافه‌کار ماندن یا داوطلبانه بودن آن (کیم، کوان و وانگ[۵]، ۲۰۲۲)، میزان نیاز شخصی فرد به موفقیت (کای و جین[۶]، ۲۰۲۲)، آگاهی نسبت به ارزش‌های کاری و حمایت اجتماعی (جیانگ و یانگ[۷]، ۲۰۲۴) و فرسودگی شغلی (اکتا و پردانا[۸]، ۲۰۲۴) از جمله متغیرهایی هستند که در رابطهٔ بین اضافه‌کاری و پیامدهای مختلف آن، میانجیگری کرده‌اند.

این یافته‌ها بر ضرورت تعیین علل، زمینه‌سازها، متغیرهای واسطه و تأثیرات اضافه‌کاری طولانی تأکید می‌ورزند. در حال حاضر، شواهد متعددی دال بر گستردگی این پدیده در سازمان‌های سراسر جهان وجود دارد. برای مثال، آمار سازمان همکاری و توسعهٔ اقتصادی[۹] نشان می‌دهد که درصد چشمگیری از کارکنان در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، ساعات کاری طولانی‌ای را تجربه می‌کنند که اغلب فراتر از استانداردهای متعارف است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۳) و سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۶) نیز در آخرین گزارش خود، افزایش ۲۹ درصدی مرگ در اثر کار زیاد را نسبت به سال ۲۰۰۰ گزارش داده است. این روند در برخی از صنایع کلیدی، مانند بخش‌های دانش‌بنیان یا فناوری، به یک هنجار اجباری تبدیل شده است (یانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ برکمن و تروسدیل[۱۰]، ۲۰۲۲).

در ایران نیز علی‌رغم وجود آمار رسمی، مشاهدات عینی محقق با سابقهٔ طولانی مشاوره در حوزهٔ منابع انسانی در سازمان‌های متنوع ایرانی، حاکی از آن است که اضافه‌کاری‌های طولانی نه تنها به افزایش بهره‌وری عملیاتی در بلندمدت منجر نمی‌شود، بلکه اغلب به کژکارکردهایی نظیر افزایش فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت تصمیم‌گیری، افزایش خطاهای عملیاتی، و ایجاد تعارض میان کار و زندگی منجر شده و کارایی بلندمدت سازمان را تهدید می‌کند. فهم این موارد، پژوهشگران و سازمان‌ها را در راستای مدیریت اضافه‌کاری به‌عنوان یک پدیدهٔ اجباری و بالقوه مخرب در فضای کاری مدرن کمک می‌کند. اینکه چه عواملی سبب اضافه‌کاری می‌شود، چه پیامدهایی با آن همراه است و چگونه می‌توان به‌کمک عوامل میانجی و تعدیلگر در رابطهٔ بین اضافه‌کاری و پیامدهای آن، به مدیریت این پدیده به‌عنوان یک ابزار اثربخش در راستای افزایش بهره‌وری سازمان‌ها پرداخت، انگیزهٔ اصلی انجام این پژوهش بوده است.

این مطالعه در سطح میکرو به علل، زمینه‌سازها، واسطه‌ها و پیامدهای اضافه‌کاری پرداخته است. این بدین معناست

1. Matre et al.
2. Yu & Leka
3. Albrecht, Leineweber, Kecklund & Tucker
4. Yang, Chen & Bi
5. Kim, Kwon & Wang
6. Cai & Jin
7. Jiang & Yang
8. Okta & Perdana
9. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
10. Berkman & Truesdale

که این پژوهش، یک مطالعهٔ مقطعی است که از وارد شدن به موضوع ساختارهای اقتصادی ـ اجتماعی کلان که به اضافه‌کار منجر شده است و نقش اضافه‌کار در توسعهٔ اقتصادی که در سطح ماکرو بررسی می‌شود، اجتناب کرده است (کاسیو[1]، ۲۰۱۷) و بر تعامل بین متغیرهای خُرد با اضافه‌کاری تمرکز کرده است.

پیشینهٔ پژوهش

در پاسخ به چرایی و پیشایندهای اضافه‌کارهای طولانی در سطح میکرو که هدف این پژوهش است، می‌توان نظریه‌های علمی را به‌طور کلی به دسته‌های اقتصادی، جامعه‌شناختی، و روان‌شناختی تقسیم کرد.

نظریه‌های اقتصادی

این نظریه‌ها بر انتخاب‌های عقلانی کارفرمایان و کارمندان تمرکز دارند.

- اقتصاد نئوکلاسیک[2]: این دیدگاه، اضافه‌کاری را نتیجهٔ انتخاب کارمند بین اوقات فراغت و درآمد می‌داند. اگر درآمد اضافی برای کارگران باارزش‌تر از اوقات فراغت آن‌ها باشد، ساعت‌های بیشتری کار می‌کنند (و بنابراین، اضافه‌کاری بیشتری دارند). برعکس، دستمزد بالاتر ممکن است به آن‌ها اجازه دهد که برای همان مقدار درآمد، کمتر کار کنند.
- نظریهٔ سرمایهٔ انسانی[3] (بکر[4]، ۱۹۶۴): این نظریه نشان می‌دهد که کارگران ممکن است به‌صورت داوطلبانه و بدون حقوق، اضافه‌کاری کنند تا روی «سرمایهٔ انسانی» خود سرمایه‌گذاری کنند. آن‌ها این کار را برای کسب تجربه، مهارت، و دیده شدن انجام می‌دهند، با این انتظار که در آینده درآمد بالاتر، ترفیع، یا فرصت‌های شغلی بهتری به‌دست آورند. از این دیدگاه، اضافه‌کاری نوعی جبران خسارت معوق است.
- نظریهٔ علامت‌دهی[5] (اسپنس[6]، ۱۹۷۳): در شرکت‌هایی که اطلاعات ناقص است و سیستم ارزیابی عملکرد مدونی وجود ندارد، کارمندان می‌توانند از اضافه‌کاری به‌عنوان یک علامت برای کارفرمایان خود استفاده کنند. با کار کردن ساعت‌های اضافی، یک کارمند تعهد، اخلاق کاری و توانایی‌های برتر خود را نشان می‌دهد که می‌تواند به نتایج شغلی بهتر و دستمزدهای بالاتر در درازمدت منجر شود.

نظریه‌های جامعه‌شناختی و سازمانی

این نظریه‌ها به زمینهٔ گسترده‌تر محیط کار و ساختارهای اجتماعی می‌پردازند.

1. Cascio
2. Neoclassical Economics
3. Human Capital Theory
4. Becker
5. Signaling Theory
6. Spence

- نظریهٔ فرایند کار[1] (دیدگاه مارکسیستی): «لحظات، عناصرسودآوری هستند»[2] (مارکس[3]، ۱۹۹۰: ۳۵۲). این دیدگاه، اضافه‌کاری، به‌ویژه اضافه‌کاری بدون حقوق را نوعی استثمار نیروی کار می‌داند. سرمایه‌داران به‌دنبال استخراج هرچه بیشتر ارزش مازاد از کارگران هستند. طولانی کردن روز کاری، راه اصلی برای دستیابی به این هدف است؛ زیرا مقدار نیروی کار بدون حقوق را بدون افزایش متناسب دستمزد کارگر، افزایش می‌دهد. پویایی‌های قدرت بین کارفرمایان و کارمندان، و ضعف اتحادیه‌ها، می‌تواند این امر را ممکن سازد.
- نظریهٔ هویت اجتماعی[4] (تاجفل، ۱۹۷۸؛ تاجفل و ترنر[5]، ۲۰۰۴): این نظریه بیان می‌کند که اضافه‌کاری، ناشی از هم‌سو کردن رفتار افراد با هویت‌های گروهی است؛ مانند این که ساعات طولانی کار را به‌عنوان نشانه‌ای از تعهد یا جایگاه در گروه‌های کاری در نظر می‌گیرند. کارکنان ساعات کاری خود را افزایش می‌دهند تا با همکاران و مافوق‌های خود مطابقت داشته باشند و این نشان دهندهٔ فداکاری برای پیشرفت شرکت است.

نظریه‌های روان‌شناختی

این نظریه‌ها به انگیزه‌های فردی و بهزیستی کارکنان می‌پردازند.

- نظریهٔ تقاضاها ـ منابع شغلی[6] (باکر و دمروتی[7]، ۲۰۱۴): فرض می‌کند که اضافه‌کاری زمانی پدیدار می‌شود که تقاضاهای شغلی، یعنی عناصری که به تلاش مداوم نیاز دارند، مانند حجم کار سنگین یا فشار زمانی، از منابع موجود مانند خودمختاری یا حمایت بیشتر باشند و به فشار و ساعات کاری طولانی‌تر جبرانی منجر شوند.
- نظریهٔ خودتعیینگری[8] (دسی و رایان[9]، ۲۰۱۲): این نظریه پیشنهاد می‌کند که افراد با نیاز به استقلال، شایستگی و ارتباط با دیگران به حرکت در می‌آیند. یک کارمند ممکن است به‌صورت داوطلبانه اضافه‌کاری کند؛ اگر احساس کند که این کار به او کنترل بیشتری بر کارش، حس موفقیت، یا تقویت پیوندهایش با همکاران می‌دهد.
- نظریهٔ تقویت[10] (اسکینر[11]، ۱۹۵۳): بر اساس نظریهٔ شرطی‌سازی عامل اسکینر، رفتار اضافه‌کاری کارکنان عمدتاً از طریق تقویت شکل می‌گیرد و تداوم می‌یابد. این تقویت می‌تواند به‌صورت تقویت مثبت باشد؛ به این معنا که پاداش‌های مطلوب مانند دستمزد اضافه‌کاری، پاداش‌های عملکردی و شناخت اجتماعی از سوی مدیران، احتمال تکرار این رفتار را افزایش می‌دهند. همچنین، تقویت منفی نیز در این فرایند نقش دارد؛ به‌طوری که کارکنان با اضافه‌کاری از پیامدهای ناخوشایند مانند فشار ناشی از حجم بالای کار یا سرزنش

1. labor process theory
2. Moments are elements of profit
3. Marx
4. social identity theory
5. Tajfel & Turner
6. Job demands resources theory
7. Bakker & Demerouti
8. self determination theory
9. Deci & Ryan
10. Reinforcement theory
11. Skinner

مدیران اجتناب می‌کنند. در نتیجه، این پیامدهای مطلوب (تقویت مثبت) یا حذف پیامدهای نامطلوب (تقویت منفی) به‌عنوان محرک‌هایی قوی عمل کرده و رفتار اضافه‌کاری را به یک پاسخ آموخته‌شده و پایدار تبدیل می‌کنند.

همچنین پیشایندهای مختلفی برای اضافه‌کارهای طولانی در پژوهش‌های تجربی مطرح شده است. بالا بودن تقاضاهای کاری (وانینایاکه، اُدانل و ویلیامسون[1]، ۲۰۲۲)، کمبود نیروی انسانی (امامی، بوذری پور، زاهدنژاد، خانعلی موجن و ناصری[2]، ۲۰۲۲)، عشق به شرکت و شغل (لیو[3]، ۲۰۲۳)، جهت‌گیری کارراهۀ شغلی، مسئولیت‌های خانوادگی، میزان تمایل به تفریح (فری و گراند[4]، ۲۰۲۰)، وجود فرهنگ اضافه‌کاری در شرکت، مشوق‌های مالی، محیط فیزیکی مناسب محل کار (تان و همکاران، ۲۰۲۳)، میزان حمایت سرپرست، ویژگی‌های شخصیتی مثل کمال‌گرایی یا وظیفه‌شناسی (تاباک، تزینر، شکولر و رابنو[5]، ۲۰۲۱) و نوع ارتباطات بین فردی مثل وجود الگوهای با ساعات کار بالا در محیط کار (اولز[6]، ۲۰۲۳) تنها بخشی از پیشایندهای مطرح شدۀ اضافه‌کارهای طولانی در شرکت‌ها هستند.

فارغ از اینکه چه پیشایندهایی و با چه سازوکاری سبب اضافه‌کارهای طولانی کارکنان می‌شود، مسئلۀ مهم بعدی پسایندهای اضافه‌کاری‌های طولانی است. افزایش نرخ حوادث (شهرالدین و ون مهدعزمی[7]، ۲۰۲۳؛ ماتره و همکاران، ۲۰۲۱)، افزایش تعارض کار ـ خانواده (هاستر و همکاران[8]، ۲۰۲۳) و کاهش رضایت کلی از زندگی (لی و رن[9]، ۲۰۲۱)، افزایش مشکلات جسمانی (ترودل، بریسون، تالبوت، گیلبرت اویمیت و میلوت[10]، ۲۰۲۱) و روانی (سونگ و همکاران[11]، ۲۰۲۳؛ اترباخ، چاروود، فوک و وودن[12]، ۲۰۲۱)، افزایش ترک شغل (بائه[13]، ۲۰۲۳) و خطاهای شغلی (بل، اشپراجسر، فلندی و ساهای[14]، ۲۰۲۳) از معمول‌ترین این پسایندهاست. البته باید توجه داشت که برخی پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند اضافه‌کاری به بهبود کارایی قرارداد کاری بین کارفرما و کارکن کمک می‌کند و مورد ترجیح هردوی آن‌ها به‌صورت هم‌زمان است (هارت و ما[15]، ۲۰۱۰) و بر طبق پژوهش‌ها در ایران نیز اضافه‌کاری هم از سمت عرضه (کارکن) به‌دلیل جبران شکاف بین درآمدها و هزینه‌ها و هم از سمت تقاضا (کارفرما) به‌دلیل هزینۀ سربار کمتر، مطلوبیت دارد (نقوی، هوشمند و ملک ساداتی[16]، ۲۰۲۳).

1. Wanninayake, O'Donnell & Williamson
2. Emami, Boozari Pour, Zahednezhad, Khanali Mojen & Naseri
3. Liu
4. Frei & Grund
5. Tabak, Tziner, Shkoler & Rabenu
6. Ulz
7. Shaharudin & Wan Mohd Azmi
8. Hauser et al.
9. Li & Ren
10. Trudel, Brisson, Talbot, Gilbert-Ouimet & Milot
11. Song et al.
12. Otterbach, Charlwood, Fok & Wooden
13. Bae
14. Bell, Sprajcer, Flenady & Sahay
15. Hart & Ma
16. Naghavi, Hoshmand & Malek Sadati

برای تبیین پیامدهای روان‌شناختی و فیزیولوژیک ناشی از اضافه‌کاری‌های طولانی نیز می‌توان از چند نظریهٔ بنیادین در روان‌شناسی کار و سلامت شغلی بهره گرفت.

- نظریهٔ تقاضاها ـ منابع شغلی باکر و دمروتی (۲۰۱۴): بر طبق این نظریه، اضافه‌کاری طولانی به‌عنوان یک تقاضای شغلی اصلی، انرژی و تلاش مضاعفی را از کارکنان می‌طلبد. این نظریه بیان می‌کند که وقتی تقاضاها زیاد باشند و منابع شغلی (مانند استقلال، حمایت اجتماعی و بازخورد مناسب) برای مقابله با آن‌ها ناکافی باشند، یک «فرایند آسیب به سلامت»[1] آغاز می‌شود که پیامدهایی چون فرسودگی شغلی، استرس مزمن و مشکلات سلامت جسمی و روانی را به‌دنبال دارد.
- نظریهٔ عدم تعادل تلاش ـ پاداش[2] سیگریست[3] (۲۰۱۲، ۲۰۱۷): این نظریه با تأکید بر تبادل اجتماعی در محیط کار بیان می‌کند که یک محیط کار پایدار و سالم، محیطی است که در آن تلاش‌های فرد با پاداش‌های دریافتی متناسب باشد. تلاش شامل تقاضاهای شغلی و تعهد درونی فرد است، در حالی که پاداش‌ها شامل حقوق، امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقا و تقدیر اجتماعی هستند. اضافه‌کاری طولانی، به ویژه اگر بدون جبران مالی یا تقدیر کافی باشد، یک عدم تعادل شدید بین تلاش و پاداش ایجاد می‌کند که با پیامدهای منفی‌ای همچون پریشانی عاطفی مزمن و بیماری‌های مرتبط با استرس، مانند بیماری‌های قلبی ـ عروقی همراه است.
- نظریه‌های تعادل کار ـ خانواده[4] (برای مثال، کلارک[5]، ۲۰۰۰): این نظریه‌ها با تمرکز بر رابطهٔ متقابل بین زندگی شغلی و شخصی، پیش‌بینی می‌کنند که اضافه‌کاری‌های طولانی به‌طور مستقیم به تعارض کار ـ خانواده دامن می‌زنند. کاهش زمان و انرژی در دسترس برای ایفای نقش‌ها و مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی، باعث می‌شود که خواسته‌های نقش شغلی با خواسته‌های نقش خانوادگی تداخل پیدا کنند. این تداخل می‌تواند به افزایش استرس، نارضایتی از زندگی و پیامدهای منفی در هر دو حوزهٔ کاری و شخصی منجر شود.

با توجه به نتایج منفی اضافه‌کاری‌های طولانی و البته نیاز صنعت به ساعت کار بالای نیروی کار متخصص، برخی پژوهش‌ها و نظریه‌ها بر متغیرهای واسطه‌ای متمرکز شده‌اند که بتوانند علی‌رغم حفظ اضافه‌کاری‌های طولانی، اثرات منفی آن‌ها را بر شخص، سازمان، خانواده و جامعه به حداقل برسانند. مفهوم منابع در نظریهٔ تقاضاها ـ منابع شغلی که در بسیاری پژوهش‌ها به‌عنوان سپری در برابر تقاضاهای فزایندهٔ کار در نظر گرفته شده است (برای مثال، بائو، لیو، ما، فنگ و هی[6]، ۲۰۲۲؛ کریک، فلفه و پیشل[7]، ۲۰۲۲؛ ینسن و هولتن[8]، ۲۰۲۵)، از همین رویکرد استفاده کرده است. حمایت اجتماعی (اکسینگ یفت[9]، ۲۰۲۵)، روابط مبتنی بر اعتماد در محل کار (تسوگوچی[10]، ۲۰۲۳)، فعالیت بدنی در اوقات

1. Health impairment
2. Effort reward imbalance theory
3. Siegrist
4. Work family balance theories
5. Clark
6. Bao, Liu, Ma, Feng & He
7. Krick, Felfe & Pischel
8. Jensen & Holten
9. Øxning Yefet
10. Tsuyuguchi

فراغت (چن و کیم[1]، ۲۰۲۵)، تعهد عاطفی به سازمان (ژو و لی[2]، ۲۰۲۲) و خودمختاری (سندمیر، بریسویل، کراوس و مولهاوزن[3]، ۲۰۲۲) از مهم‌ترین سپرهای مطرح شدهٔ بین اضافه‌کاری و نتایج منفی آن در پژوهش‌ها بوده است.

پژوهش حاضر، با اتکا به مبانی نظری و شواهد تجربی موجود در پیشینهٔ پژوهش، با هدف تدوین و تبیین یک الگوی مفهومی جامع در بافتار فرهنگی ـ سازمانی ایران، به بررسی پیشایندها و پسایندهای اضافه‌کاری طولانی در سازمان‌های ایرانی می‌پردازد. هدف اصلی این مطالعه، علاوه بر تعیین پیشایندها و پسایندهای اضافه‌کاری، شناسایی و تحلیل سازوکارهای واسطه‌ای است که در زنجیرهٔ علت و معلولی بین اضافه‌کاری طولانی و نتایج نامطلوب آن نقش ایفا می‌کنند. این رویکرد تحلیلی، فراتر از یک رابطهٔ خطی ساده، به‌دنبال واکاوی فرایندهای روان‌شناختی و رفتاری است که منجر به این پیامدها می‌شوند.

تجزیه و تحلیل جامع پیشینهٔ نظری و تجربی (در سطوح اقتصادی، جامعه‌شناختی، و روان‌شناختی) آشکار می‌سازد که نظریه‌های موجود (نظریهٔ علامت‌دهی، تقاضاها ـ منابع شغلی، عدم تعادل تلاش ـ پاداش و...) در تبیین بخش‌هایی از پدیدهٔ اضافه‌کاری طولانی موفق بوده‌اند؛ اما عموماً از دو محدودیت محوری رنج می‌برند: اول، غالب این رویکردها، اضافه‌کاری را به‌صورت یک رابطهٔ خطی و دوجانبه، مانند تقاضا ـ پیامد یا تلاش ـ پاداش، الگوسازی کرده‌اند، در حالی که شواهد تجربی و کیفی حاکی از وجود یک شبکهٔ پویا و چندوجهی از علل، واسطه‌ها و نتایج است. دوم، نظریه‌های غالب در زمینهٔ منابع انسانی، تمایل به تقلیل‌گرایی دارند؛ به این معنا که یا بیش از حد بر عوامل خُرد و فردی ـ انتخاب عقلانی کارمند، انگیزش ـ متمرکز می‌شوند یا صرفاً بر ساختارهای کلان ـ استثمار مارکسیستی ـ تأکید می‌کنند. این امر منجر به نادیده‌گرفتن تعامل حیاتی بین کاتالیزورهای بافتی سیستمیک، مانند آسیب‌های سازمانی و فرهنگ و تمایلات فردی، مانند انگیزه‌های مالی یا تعهد شغلی شده است که در یک بستر فرهنگی خاص (مانند ایران) شکل می‌گیرند. ضرورت و اهمیت این پژوهش دقیقاً در پرکردن این شکاف مفهومی نهفته است. پژوهش حاضر با اتکا به روش نظریهٔ داده‌بنیاد استراوس و کوربین، به‌دنبال تدوین یک الگوی مفهومی جامع است که به جای اثبات روابط خطی، به واکاوی پویای فرایند می‌پردازد و یک نظریهٔ ماهوی ارائه می‌دهد. نوآوری این پژوهش در ادغام علل و پیامدها در یک چارچوب تحلیلی واحد است که هم‌زمان دوگانگی علل را تمییز داده و نقش واسطه‌ای ساختارهای حمایتی چندگانه را به‌عنوان تعدیل‌کننده‌های سرنوشت‌ساز در مسیر غیرخطی اضافه‌کاری ـ رفاه کارکنان، تبیین می‌کند. این امر یک مبنای نظری قوی برای مدیریت استراتژیک منابع انسانی فراهم می‌آورد تا از راه‌حل‌های سطحی فاصله گرفته و به ریشه‌های ساختاری و سیستمی این پدیده بپردازد.

روش‌شناسی پژوهش

روش‌شناسی این پژوهش، با هدف توسعهٔ نظریه‌ای داده‌بنیاد در باب ادراک پدیدهٔ اضافه‌کاری توسط کارکنان، بر مبنای

1. Chen & Kim
2. Zhou & Li
3. Sandmeier, Baeriswyl, Krause & Muehlhausen

الگوی جامع پیاز پژوهش[1] ساندرز و همکاران[2] (۲۰۰۹) طراحی و اجرا شد. در ادامه، اجزای مختلف این الگو به‌صورت لایه‌به‌لایه تشریح می‌شوند تا انطباق ساختار روش‌شناسی با الزامات پژوهش داده‌بنیاد به‌وضوح نشان داده شود.

از نظر فلسفهٔ پژوهش[3]، رویکرد فرااثبات‌گرایی[4] به‌دلیل هم‌راستایی با ماهیت نظریهٔ داده‌بنیاد استفاده شد که سه عامل، دلیل انتخاب این فلسفه را نشان می‌دهد:

- اعتقاد به واقعیت: برخلاف نسبی‌گرایی محض، فرض بر این است که حقیقتی قابل کشف (وجود پدیدهٔ اضافه‌کاری و ساختار آن) در جهان واقعی وجود دارد؛
- ادراک زمینه‌مند: در عین حال، پذیرفته می‌شود که ادراک و تفسیر این حقیقت توسط افراد (کارکنان) کاملاً تحت تأثیر زمینه‌های سازمانی و فردی است و داده‌های گردآوری‌شده، صرفاً بازتاب خنثی از حقیقت نیستند؛
- کشف نظریه: این موضع معرفت‌شناختی، با دیدگاه استراوس و کوربین (۱۹۹۸) مبنی بر اینکه نظریه به جای تحمیل شدن، از داده‌ها کشف[5] می‌شود سازگار است.

رویکرد اصلی این پژوهش، استقرایی[6] بود. این رویکرد به معنای حرکت از مشاهدات خاص و تفصیلی (تجربیات عینی کارکنان در مورد اضافه‌کاری) به‌سمت استنتاج و ساخت یک نظریه یا چارچوب مفهومی کلی است (هیث و کوولی[7]، ۲۰۰۴). این استدلال استقرایی در تناقض با رویکرد قیاسی، هدف نهایی پژوهش یعنی خلق نظریه[8] از بستر داده‌ها را تضمین می‌کند.

راهبرد این پژوهش[9] براساس نظریهٔ داده‌بنیاد بود. این راهبرد کیفی مناسب‌ترین روش در پژوهش‌های زیر است:

- خلأ نظری: موقعیت‌هایی که ادبیات موجود فاقد عمق کافی در تبیین پدیده‌ای خاص است (رجبی و همکاران، ۲۰۲۵)؛
- پیچیدگی پدیده: زمانی که مسئلهٔ مورد مطالعه (ادراک و عوامل اضافه‌کاری) پیچیده یا مبهم است (کریمر، ۲۰۲۱)
- ساخت نظریهٔ سیستماتیک: نظریهٔ داده‌بنیاد به‌دنبال ایجاد پیوندهای سیستماتیک بین پیشایندها، شرایط موقعیتی، راهبردهای مقابله‌ای و پیامدها است (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸؛ متئوچی و نوت[10]، ۲۰۱۷) که در تطابق کامل با هدف اکتشافی این پژوهش (کشف علل، زمینه‌سازها و عوامل واسطه‌ای مؤثر بر اضافه‌کاری) بود.

با توجه به تمرکز پژوهش بر خلق نظریه با استفاده از بررسی تجارب افراد، کوربین و استراوس[11] (۲۰۰۸) و کرسول[12] (۲۰۱۲) توصیه به استفاده از نظریهٔ داده‌بنیاد برای انجام پژوهش دارند؛ استراتژی‌ای که با هدف دیگر پژوهش،

1. research onion
2. Saunders et al.
3. Research Philosophy
4. Post-Positivism
5. emergence
6. Inductive
7. Heath & Cowley
8. Theory Generation
9. Research Strategy
10. Matteucci & Gnoth
11. Corbin & Strauss
12. Creswell

مبنی بر تعمیم نتایج از یک مشاهدهٔ خاص به نظریه‌ای جامع‌تر (بیرن[1]، ۲۰۰۱) نیز هماهنگ بود و نسبت به سایر روش‌های کیفی مثل مطالعه‌موردی، قوم‌نگاری، پدیدارشناسی و روایت‌پژوهی که محدودیت‌هایی در توسعهٔ نظریه در محیط کیفی دارند (برخولدر، کاکس، کرافورد و هیچکاک[2]، ۲۰۱۹)، روش مناسبی برای تدوین و توسعهٔ نظریه در مطالعات کیفی است.

در مورد لایهٔ گزینهٔ روش[3] پژوهش از گزینهٔ تک‌روشی کیفی[4] استفاده شد که فقط بر تحلیل داده‌های عمیق کیفی برای دستیابی به اشباع نظری متمرکز است. در لایهٔ افق زمانی[5]، پژوهش دارای افق زمانی مقطعی بود. داده‌ها در یک بازهٔ زمانی معین جمع‌آوری شده‌اند، اگرچه تحلیل آن‌ها (به‌ویژه نمونه‌گیری نظری) به‌صورت متوالی و تطبیقی انجام شده است.

از نظر روش و ابزار گردآوری داده‌ها[6]، از روش نمونه‌گیری نظری[7] استفاده شد. فرایند گردآوری داده‌ها به‌صورت متوالی و هدفمند تا زمانی ادامه یافت که مقوله‌ها به اشباع نظری[8] رسیدند؛ به این معنی که داده‌های جدید، بینش‌های متفاوتی را در ساخت نظریه ارائه نمی‌دادند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته[9] بود. این ابزار امکان انعطاف‌پذیری در عمق‌بخشی به سؤالات و کاوش در تجربیات منحصربه‌فرد هر فرد را فراهم کرد.

جامعهٔ آماری این پژوهش کلیهٔ کارکنان یک شرکت صنعتی پروژه‌محور دارای اضافه‌کار در سال ۱۴۰۳ بود. بنابر استدلال برکنریج و جونز[10] (۲۰۰۹)، نمونه‌گیری با توجه به استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، به شیوهٔ نمونه‌گیری نظری و هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. هومن (۱۳۹۴)، حجم نمونهٔ کافی برای نمونه‌گیری هدفمند را برای گروه‌های همگن ۶ تا ۸ نفر پیشنهاد می‌کند.

تیم پژوهشی، پس از جلسات مقدماتی متعدد، پروتکل مصاحبه‌ای جامع با در نظر گرفتن معیارهای گزینش مصاحبه‌شوندگان، طراحی سؤال‌های مصاحبه و تعیین زمان و مکان مصاحبه‌ها، تدوین کرد. در این پژوهش ابتدا در فاصلهٔ شهریور ۱۴۰۳ تا مهرماه ۱۴۰۳ با ۱۴ نفر از افراد با اضافه‌کار بالا (میانگین اضافه‌کار بیش از ۱۵۰ ساعت در ماه در ۶ ماه گذشته) مصاحبهٔ چهره به چهره شد که هر مصاحبه بین ۳۰ دقیقه تا ۱ ساعت به طول انجامید و با استفاده از قاعدهٔ اشباع نظری درنهایت تعداد مصاحبه‌ها به ۲۸ نفر رسید. حداقل ده سال سابقه در شرکت، حداقل یک سال سابقهٔ اضافه‌کار بالا، داشتن آشنایی نسبی با قوانین و مقررات ادارهٔ کار، آگاهی نسبی از شرکت از مهم‌ترین معیارهای گزینش مصاحبه‌شوندگان بودند. همچنین سعی شد تنوع سنی، بخش شغلی و پُست سازمانی نیز در نمونه مدنظر قرار گیرد.

در هر مصاحبه الزامات نمونه‌گیری نظری برای اشباع ویژگی‌ها و بُعد منظور شد و سؤال‌ها به‌تدریج متمرکزتر شد. براساس نمونه‌گیری نظری و یادداشت‌های تحلیلی و با هدف افزایش ناهمگونی منابع داده و واریانس ویژگی‌ها و ابعاد

1. Byrne
2. Burkholder, Cox, Crawford & Hitchcock
3. Choice of Method
4. Mono-Method Qualitative
5. Time Horizon
6. Data Collection Technique and Instrument
7. Theoretical Sampling
8. Theoretical Saturation
9. Semi-Structured Interview
10. Breckenridge & Jones

کدها، با ۸ نفر از افراد با ساعت اضافه‌کار پایین (میانگین اضافه‌کار کمتر از ۳۰ ساعت در ماه در ۶ ماه گذشته)، ۲ متخصص دانشگاهی منابع انسانی آشنا با سازمان‌های پروژه‌ای و ۴ متخصص حوزهٔ منابع انسانی از شرکت مورد مطالعه نیز علاوه‌بر ۱۴ نفر با ساعت اضافه‌کار بالا مصاحبه شد. تعداد مصاحبه‌ها (حجم نمونه) از پیش تعیین نشد (ایزنهارت و گرائبنر[1]، ۲۰۰۷) و با رسیدن به اشباع نظری در داده‌ها و عدم ایجاد مقولهٔ جدید از مصاحبه‌ها (گلیزربارنی[2]، ۱۹۶۷)، متوقف شد.

تیم پژوهشی شامل دو عضو هیئت علمی دانشگاه و یک متخصص حوزهٔ منابع انسانی با سابقهٔ ۱۸ سال در شرکت موردنظر بود. برای اطمینان از یکسان‌بودن فرایند مصاحبه‌ها، این مصاحبه‌ها توسط یک عضو باسابقه از هیئت علمی دانشگاه که بیش از ده سال سابقهٔ همکاری با شرکت مورد مطالعه را داشت، انجام و دقیقاً رونویسی شدند. در ادامه، فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌صورت گروهی توسط کل تیم پژوهشی مدیریت شد تا اعتبار و شمول تفسیر نتایج تضمین شود.

سؤال‌های اولیهٔ مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته در زیر آورده شده است:

۱. چه دلایلی برای ماندن اضافه‌کارهای طولانی توسط کارکنان وجود دارد؟
۲. چه مواردی می‌تواند به‌عنوان زمینه‌ساز (و نه دلیل مستقیم) اضافه‌کارهای طولانی کارکنان مطرح شود؟
۳. ماندن اضافه‌کارهای طولانی چه پیامدهای مثبت و منفی برای افراد دارد؟
۴. چه مداخلات و واسطه‌های فردی و سازمانی‌ای می‌توانند اثرات منفی اضافه‌کارهای طولانی را بر افراد کاهش دهند؟

در تمامی مصاحبه‌ها، ابتدا اهداف پژوهش، سطح دسترسی افراد دیگر به داده‌ها، رعایت اصل گمنامی، رضایت آگاهانه و داوطلبانه‌بودن شرکت در پژوهش برای شرکت‌کنندگان تبیین شد. علاوه‌براین، پژوهشگر متعهد به حفظ بازبودن مصاحبه‌ها و عدم سانسور داده‌ها از طریق فرضیه‌های قبلی خود و تلاش برای هدایت فرایند مصاحبه با توجه به سؤال پژوهش و پاسخ‌های شرکت‌کنندگان بود. برای کنترل سوگیری یادآوری[3]، از شرکت‌کنندگان خواسته شد که بر اساس تجربیات کاری خود در ۱۲ ماه گذشته به سؤال‌های مصاحبه پاسخ دهند. در مواردی که شرکت‌کنندگان موضوع مهم احساسی را بیان کردند کاملاً به آن‌ها گوش داده شد تا افکار و احساسات خود را بیان کنند (کوربین و مورس[4]، ۲۰۰۳). همچنین این امکان برای مصاحبه‌شوندگان فراهم شد که درخواست کنند که مصاحبهٔ آنان، علی‌رغم بدون نام بودن مصاحبه، استفاده نشود که البته هیچ یک از آنان چنین درخواستی نداشت. این پژوهش دارای کد اخلاق به شماره 105.1403.REC.UI.IR از کمیتهٔ اخلاق در پژوهش دانشگاه اصفهان است.

1. Eisenhardt & Graebner
2. Glaser Barney
3. Recall bias
4. Corbin & Morse

روند تحلیل داده‌ها

همان‌طور که کوربین و استراوس[1] (۲۰۱۵) پیشنهاد می‌کنند، در این پژوهش تحلیل داده‌ها به‌صورت هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها انجام شد. در روند تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس‌کیودا نسخهٔ ۲۰۲۰، سؤال‌های مصاحبه هم در طول هر مصاحبه و هم از یک مصاحبه به مصاحبهٔ بعدی، براساس پاسخ‌های به‌دست‌آمده از افراد مورد اصلاح قرار گرفتند تا پراکندگی و ابعاد ویژگی‌ها را دربر بگیرند. این روند با استفاده از کدگذاری باز، محوری و گزینشی هدایت شد تا شواهد اعتبار پژوهش تأیید شود (مک‌فادزن[2]، ۲۰۰۷) و کدها به مقوله‌های هسته‌ای تخصیص پیدا کنند (استراوس و کوربین، ۲۰۱۱).

در نخستین مرحلهٔ تحلیل داده‌ها، پژوهشگران با استفاده از روش کدگذاری باز، به تجزیه و تحلیل عمیق داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها پرداختند. برای این کار، از کدنویسی خط به خط استفاده شد که امکان بررسی دقیق‌تر و کدگذاری ظریف‌تر را فراهم می‌کند (مهاجان و مهاجان[3]، ۲۰۲۳) و به پژوهشگران اجازه داد در حین نوشتن یادداشت‌ها روی کدها، فعال باشند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸؛ چارمز[4]، ۲۰۱۴). در مرحلهٔ کدگذاری باز مجموعا ۱۷۹ کد استخراج شد (۳۵ کد باز برای علل، ۵۰ کد باز برای زمینه‌سازها، ۲۵ کد باز برای واسطه‌ها و ۶۹ کد باز برای پیامدها). در کدگذاری باز کدهای باز استخراج شده توسط تمامی اعضای تیم پژوهشی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و در نهایت، تمام داده‌ها به‌صورت واحدهای متمایز سازمان‌دهی شدند.

در ادامه، تیم پژوهشی با بهره‌گیری از رویکرد تحلیل تطبیقی مستمر[5]، یادداشت‌برداری، نمونه‌گیری نظری و کدگذاری متمرکز، به شناسایی الگوها، تفاوت‌ها و شباهت‌های میان کدها پرداخت. با بررسی ویژگی‌ها و ابعاد این مفاهیم، درک عمیق‌تری از کل موضوع حاصل شد. این فرایند تحلیل، نه تنها روی خود مفاهیم اصلی، بلکه روی زمینه و کاربرد آن‌ها نیز متمرکز بود و در نهایت به ایجاد و ترکیب دسته‌های کلی‌تر از اطلاعات منجر شد (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸). این فرایند با هدف تشکیل زیرمجموعه‌ها، مقوله‌ها و در نهایت تدوین یک خط داستانی منسجم برای تبیین پدیدهٔ مورد مطالعه انجام شد و در نهایت، در این مرحله (مرحلهٔ دوم کدگذاری، یعنی کدگذاری محوری)، روابط بین مقوله‌ها و زیرمجموعه‌های آن‌ها بر اساس ویژگی‌ها و ابعادشان تحلیل شد و سپس این مقوله‌ها و زیرمجموعه‌ها بر اساس همین روابط به یکدیگر مرتبط شدند. در مرحلهٔ کدگذاری محوری، در مجموع ۳۵ کد محوری شناسایی شد (۹ کد محوری برای علل، ۷ کد محوری برای زمینه‌سازها، ۷ کد محوری برای واسطه‌ها و ۱۲ کد محوری برای پیامدها). در طول تحلیل، اختلاف‌نظرهای احتمالی میان اعضای تیم از طریق بحث و گفت‌وگو حل و فصل می‌شد. این رویکرد جامع به ظهور مقوله‌های اصلی پژوهش و ادغام یافته‌ها منجر شد.

مقوله‌های اصلی، هسته‌های مرکزی نظریه‌ای هستند که از دل داده‌ها بیرون کشیده می‌شوند. این مقوله‌ها، تمام

1. Corbin & Strauss
2. McFadzean
3. Mohajan & Mohajan
4. Charmaz
5. Constant comparative analysis approach

کدها و دسته‌های مرتبط را در خود جای داده و به پژوهشگر کمک می‌کنند تا با پیگیری خط داستانی، به یک نظریهٔ جامع دست یابد. بدین منظور، پژوهشگران از پیش‌فرض‌های ذهنی اجتناب کرده و با رویکردی عینی به داده‌ها نگاه کردند (کوربین و استراوس، ۲۰۰۸). در نهایت در مرحلهٔ سوم، با همکاری همهٔ کدگذاران و دستیابی به اجماع، تمام مقوله‌های اصلی و ارتباطات میان آن‌ها در کدگذاری مستند شدند و کدگذاری گزینشی انجام شد. در کل فرایند کدگذاری و به‌ویژه کدگذاری گزینشی از روش 6C (گلیزر[1]، ۱۹۷۸) به‌منظور شکل‌دهی نظریه نیز بهره گرفته شد. این روش، یک ابزار کدگذاری در رویکرد کلاسیک گلیزری است که شامل شرایط (یا پیشایندها)، علل (منابع)، پیامدها، زمینه، احتمالات (یا متغیرها) و کوواریانس‌ها (متغیرهایی که به هم مرتبط هستند، با هم تغییر می‌کنند، بدون ارتباط علّی)[2] می‌شود.

قابلیت اعتماد پژوهش

برای دستیابی به دقت و قدرت از چهار معیار قابلیت اعتماد[3] پیشنهاد شده توسط گوبا و لینکلن[4] (۲۰۰۵) (اعتبار، قابلیت اطمینان، تأییدپذیری و قابلیت انتقال[5]) استفاده شد. سه‌سوسازی داده‌ها (مصاحبه و یادداشت میدانی)، اجرای مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته، مشارکت بلندمدت در زمینه و میدان پژوهش در طول مطالعه، یادداشت‌برداری و نمونه‌گیری نظری، بررسی شرکت‌کنندگان برای اعتبار، نوشتن مبتنی بر شواهد (با استفاده از نقل قول)، خودبازبینی مصاحبه‌ها توسط پژوهشگران، بحث‌های همتایان از روش‌هایی بودند که برای اعتبار داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. برای قابلیت اطمینان، بررسی پنل متخصص برای کدگذاری و طبقه‌بندی (ارائه شده به دو عضو هیئت علمی و یک متخصص درون‌سازمانی با تجربه در پژوهش‌های کیفی) برای تأیید اعتبار، نمونه‌گیری براساس حداکثر تنوع برای قابلیت انتقال و بررسی داده‌ها توسط یک ناظر خارجی از مهم‌ترین روش‌های این مطالعه برای تضمین قابلیت اعتماد بودند. به‌منظور تقویت قابلیت انتقال، توصیفی دقیق و عمیق از زمینهٔ پژوهش و ویژگی‌های شرکت‌کنندگان ارائه شد. این امر به خوانندگان امکان می‌دهد تا میزان شباهت زمینهٔ پژوهش حاضر با سایر زمینه‌ها را ارزیابی کرده و در مورد قابلیت تعمیم یافته‌ها به سایر موقعیت‌ها قضاوت کنند. همچنین برای افزایش قابلیت تأیید، بخش‌هایی از نتایج تحلیل با داده‌های به‌دست‌آمده از سایر مطالعات شناسایی‌شده در مرحلهٔ اولیهٔ تحقیق مقایسه شدند و مسیری روشن و قابل پیگیری از مراحل پژوهش و تصمیمات اتخاذ شده در طول فرایند، مستندسازی شد. این امر به سایر محققان امکان می‌دهد تا روند پژوهش را ارزیابی کرده و از بی‌طرفی و عدم سوگیری در تفسیر داده‌ها اطمینان حاصل کنند.

به‌منظور بررسی پایایی کدها از پایایی بازآزمون و بین کدگذاران استفاده شد که برای پایایی بازآزمون، مصاحبه‌ها بعد از دو هفته مجددا کدگذاری شدند و برای پایایی بین کدگذاران توسط دو کدگذار متفاوت کدگذاری انجام گرفت.

1. Glaser
2. conditions (or antecedents), causes (including sources), consequences, context, contingencies (or variables), and covariances (variables which are connected, changing together, without a causal connection)
3. trustworthiness
4. Guba & Lincoln
5. credibility, dependability, confirmability, and transferability

براساس ضریب پایایی هولستی[1] (۱۹۶۹) که فرمول آن در زیر آمده است، تمامی کدها، پایایی بازآزمون و بین کدگذاران بالاتر از ۰/۷ نشان دادند. در این رابطه، N1 کدگذاری اول، N2 کدگذاری دوم و A تعداد توافق‌هاست.

$$PAO = 2A/(N1 + N2)$$ رابطهٔ ۱)

به‌منظور آزمون اشباع[2] که زمانی محقق می‌شود که تحلیل مکرر داده‌های اولیه منجر به شناسایی کدهای جدید نشود (ساندرز و همکاران[3]، ۲۰۱۸)، ۲۰ درصد از داده‌های گردآوری‌شده (شامل ۶ نفر) به‌منظور بررسی میزان اشباع نظری کنار گذاشته شد. پس از انجام سه مرحلهٔ کدگذاری، دو پژوهشگر به‌طور مستقل نظرات مذکور را کدگذاری کرده و هیچ کد یا مقولهٔ جدیدی شناسایی نکردند. بر این اساس نتیجه‌گیری شد که یافته‌های نظری به سطح اشباع رسیده‌اند.

یافته‌های این تحلیل کیفی، به تدوین یک الگوی پارادایمی[4] منجر شد که شش مولفهٔ اصلی آن پدیدهٔ محوری، عوامل علّی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهاست که در جدول‌های ۱ تا ۴ به تفصیل ارائه شده است. این مؤلفه‌ها، روایت جامع و ساختاریافته‌ای از پدیدهٔ اضافه‌کاری کارکنان، علل شکل‌گیری، زمینه‌های بروزدهندهٔ آن، واسطه‌ها و پیامدهای آن ارائه می‌دهند.

در نهایت، الگوی اضافه‌کاری کارکنان به‌صورت یک نمودار مفهومی در شکل ۵ ترسیم شده است. این الگو، به‌طور گرافیکی روابط پیچیدهٔ بین مقوله‌ها و مؤلفه‌های مدل پارادایمی را به تصویر می‌کشد و درکی عمیق از پدیدهٔ مورد مطالعه فراهم می‌آورد. این رویکرد روش‌شناختی، تضمین‌کنندهٔ اعتبار و استحکام علمی یافته‌ها بوده و الگویی را ارائه می‌دهد که به‌صورت تجربی از داده‌های واقعی استخراج شده است.

یافته‌های پژوهش

میانگین و انحراف استاندارد سن و سابقهٔ شرکت‌کنندگان، به‌ترتیب ۵/۱۵+۴۷/۴۳ و ۴/۹۱+۲۳/۶۹ بود و همهٔ مصاحبه‌شوندگان غیر از یک نفر مذکر بودند. تحصیلات شرکت‌کنندگان از کاردانی تا دکتر بود و فقط یک نفر مجرد (طلاق) در بین آن‌ها حضور داشت.

در جدول‌های ۱ تا ۴ ، کدهای باز، کدهای محوری و کدهای گزینشی به‌ترتیب برای علل، زمینه‌سازها، واسطه‌ها و پیامدهای اضافه‌کاری آورده شده است. اگرچه هدف این مطالعه وزن‌دهی یا رتبه‌بندی عناصر مختلف تحت عنوان علل، زمینه‌سازها، واسطه‌ها و پیامدها نبوده است؛ با این حال، در هر مورد کدهای باز با بیشترین تکرار در مصاحبه‌ها در ابتدا آورده شده است.

علل اضافه‌کاری‌های طولانی

در فرایند تحلیل داده‌ها، این مطالعه در مرحلهٔ کدگذاری باز موفق به شناسایی ۳۵ کد برای علل اضافه‌کاری شد. این

1. Holsti
2. Saturation testing
3. Saunders et al.
4. paradigm model

کدها در مرحلهٔ بعدی، یعنی کدگذاری محوری، در قالب ۹ کد محوری طبقه‌بندی شدند. سرانجام، در مرحلهٔ کدگذاری گزینشی، این کدها به ۷ کد گزینشی خلاصه و تقلیل یافتند. در جدول ۱ کدهای باز ، محوری و گزینشی علل اضافه‌کاری‌های طولانی در بین کارکنان، همراه با فراوانی هرکد، فراوانی اسنادی که کد را گزارش داده‌اند، درصد فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط و درصد تجمعی فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط، گزارش شده است. همچنین در کنار هر کد، درصد فراوانی آن نسبت به کل فراوانی علل اضافه‌کاری آورده شده است.

جدول ۱. درصد فراوانی و فراوانی تجمعی کدهای باز، محوری و گزینشی علل اضافه‌کاری‌های طولانی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل علل)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
اشکالات فنی (۴/۲۳٪)	اشکالات فنی (۴/۲۳٪)	طراحی خام و نظری (۱/۴۱)	۲	۲	۳۳/۳۳	۳۳/۳۳
		بی‌توجهی به پیشنهادهای فنّی و دوباره‌کاری (۰/۷)	۱	۱	۱۶/۶۷	۵۰/۰۰
		ضعف در تکنولوژی ساخت به‌ویژه در وندورها و ... (۰/۷)	۱	۱	۱۶/۶۷	۶۶/۶۷
		طراحی فرای امکانات ساخت (۰/۷)	۱	۱	۱۶/۶۷	۸۳/۳۳
		ایجاد مشکلات فنّی نیازمند اضافه‌کار ایستادن (۰/۷)	۱	۱	۱۶/۶۷	۱۰۰/۰۰
انگیزه‌های کاری (۱۱/۹۷٪)	انگیزه‌های شخصی کاری (۵/۶۳٪)	تمایل به محبوبیت نزد مدیر (۲/۸۲)	۴	۳	۵۰/۰۰	۵۰/۰۰
		تمایل به ارتقا به مشاغل مدیریتی (۲/۸۲)	۴	۳	۵۰/۰۰	۱۰۰/۰۰
	انگیزه‌های کاری منجر به افزایش کیفیت زندگی (۳٪/۸۲)	علاقه به کار (۲/۱۱)	۳	۳	۷۵/۰۰	۷۵/۰۰
		اشتیاق کاری (۰/۷)	۱	۱	۲۵/۰۰	۱۰۰/۰۰
	انگیزه‌های کاری منجر به کاهش کیفیت زندگی (۳٪/۵۲)	اعتیاد به کار (۲/۸۲)	۴	۴	۸۰/۰۰	۸۰/۰۰
		احساس گناه در صورت ترک شرکت در پایان ساعت کاری معمول (۰/۷)	۱	۱	۲۰/۰۰	۱۰۰/۰۰
انگیزه‌های مالی (۵۰/۷٪)	انگیزه‌های مالی (۵۰/۷٪)	نیاز مالی (۲۹/۵۸)	۴۲	۱۹	۵۸/۳۳	۵۸/۳۳
		تقویت اضافه‌کار با ابزارهای مالی (۹/۱۵)	۱۳	۱۱	۱۸/۰۶	۷۶/۳۹
		پیشرفت مالی (۴/۹۳)	۷	۷	۹/۷۲	۸۶/۱۱
		طمع مالی (۲/۸۲)	۴	۴	۵/۵۶	۹۱/۶۷
		عدم وجود گزینهٔ جایگزین برای درآمدزایی (۲/۸۲)	۴	۲	۵/۵۶	۹۷/۲۲
		ادراک کمبود پشتوانهٔ مالی برای تأمین آیندهٔ فرزندان (۰/۷)	۱	۱	۱/۳۹	۹۸/۶۱
		شرایط مقطعی نیاز مالی در ماه (۰/۷)	۱	۱	۱/۳۹	۱۰۰/۰۰

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل علل)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
تعهد شغلی و سازمانی (۱۱٪/۲۷)	تعهد شغلی و سازمانی (۱۱٪/۲۷)	تعهد سازمانی (۲/۸۲)	۴	۳	۲۵/۰۰	۲۵/۰۰
		کمک به سرپرست مستقیم برای انجام تعهدات (۲/۱۱)	۳	۳	۱۸/۷۵	۴۳/۷۵
		نیاز صنعت (۱/۴۱)	۲	۲	۱۲/۵	۵۶/۲۵
		انجام کار با کیفیت بالا (۱/۴۱)	۲	۱	۱۲/۵	۶۸/۷۵
		تعهد شغلی (۱/۴۱)	۲	۲	۱۲/۵	۸۱/۲۵
		اعتبار تیم کاری (۰/۷)	۱	۱	۶/۲۵	۸۷/۵۰
		انجام پروژهٔ ملی (۰/۷)	۱	۱	۶/۲۵	۹۳/۷۵
		مسئولیت‌پذیری شغلی (۰/۷)	۱	۱	۶/۲۵	۱۰۰/۰۰
فشارهای مشتریان (۷٪/۰۴)	فشارهای مشتریان (۷٪/۰۴)	سفارش‌های با ضرب‌الاجل کوتاه مشتریان (۳/۵۲)	۵	۵	۵۰/۰۰	۵۰/۰۰
		تغییر کاربری دادن محصول براساس سفارش مشتری در زمان کوتاه (۱/۴۱)	۲	۲	۲۰/۰۰	۷۰/۰۰
		انتظارات بالای ذی‌نفعان و مشتریان (۰/۷)	۱	۱	۱۰/۰۰	۸۰/۰۰
		بازدیدهای پرتعداد ذی‌نفعان و مشتریان (۰/۷)	۱	۱	۱۰/۰۰	۹۰/۰۰
		بازدید مشتریان در زمان‌های اضافه‌کاری و نمایش کارکردن توسط مدیر (۰/۷)	۱	۱	۱۰/۰۰	۱۰۰/۰۰
مسئولیت‌های شغلی (۷٪/۰۴)	مسئولیت‌های شغلی (۷٪/۰۴)	مسئولیت داشتن در پروژه (۵/۶۳)	۸	۷	۸۰/۰۰	۸۰/۰۰
		نیاز به کنترل کارها برای اطمینان از صحت عملکرد (۱/۴۱)	۲	۲	۲۰/۰۰	۱۰۰/۰۰
نمایشگری در کار (۷٪/۷۵)	نمایشگری در کار (۷٪/۷۵)	نمایش کار به‌جای انجام کار واقعی (۷/۰۴)	۱۰	۷	۹۰/۹۱	۹۰/۹۱
		تلاش برای افزایش پیشرفت کمّی کار (۰/۷)	۱	۱	۹/۰۹	۱۰۰/۰۰

جدول ۱ نشان می‌دهد که در بین کدهای گزینشی، انگیزه‌های مالی، انگیزه‌های کاری و تعهد شغلی و سازمانی مهم‌ترین کدهای گزینشی تبیین‌کنندهٔ اضافه‌کار بوده‌اند که ۷۴ درصد فراوانی علل اضافه‌کاری را تشکیل داده‌اند. با بررسی کدهای محوری، طراحی خام و نظری و عدم توجه به پیشنهادهای فنی و دوباره‌کاری مجموعا ۵۰ درصد از کد گزینشی اشکالات فنی منجر به اضافه‌کارهای طولانی را تشکیل می‌دهد. تمایل به محبوبیت نزد مدیر و ارتقا به مشاغل مدیریتی نیز دو انگیزهٔ شخصی افراد برای اضافه‌کارهای طولانی است. علاقه به کار، مهم‌ترین انگیزهٔ کاری منجر به افزایش کیفیت زندگی و اعتیاد به کار، مهم‌ترین انگیزهٔ کاری منجر به کاهش کیفیت زندگی در اضافه‌کار طولانی است.

نیاز مالی و تقویت اضافه‌کار با ابزارهای مالی بیش از ۷۶ درصد از انگیزه‌های مالی برای اضافه‌کارهای طولانی را تشکیل می‌دهد و تعهد سازمانی، کمک به سرپرست مستقیم برای انجام تعهدات و نیاز صنعت بیش از ۵۶ درصد عامل تعهد شغلی و سازمانی برای اضافه‌کارهای طولانی است. سفارش‌های با ضرب‌الاجل‌های کوتاه از طرف مشتریان، ۵۰ درصد از عامل فشار مشتریان که منجر به اضافه‌کارهای طولانی می‌شود را تشکیل می‌دهد و مسئولیت داشتن در پروژه و نمایش کار به‌جای انجام کار واقعی نیز از عواملی است که باید به‌عنوان مهم‌ترین عوامل اضافه‌کاری‌های طولانی در بین کارکنان به آن توجه شود.

بدون توجه به کدهای محوری و گزینشی، بیشترین درصد فراوانی کدهای اولیه، به‌ترتیب مربوط به نیاز مالی، تقویت اضافه‌کار با ابزارهای مالی و نمایش کار به جای انجام کار واقعی بوده است. در شکل ۱ ابرکلمات علل اضافه‌کاری بالا (براساس کدهای اولیه) آورده شده است که میزان بزرگی فونت نشانگر اهمیت بالاتر آن کد باز براساس تکرار در مصاحبه‌هاست.

شکل ۱. ابرکلمات علل اضافه‌کاری‌های طولانی

زمینه‌سازهای اضافه‌کاری‌های طولانی

در فرایند کدگذاری باز، ۵۰ کد به‌عنوان عوامل زمینه‌ساز اضافه‌کاری شناسایی شدند. در مرحلهٔ کدگذاری محوری، این کدها در ۷ دستهٔ محوری طبقه‌بندی شدند و در نهایت، در مرحلهٔ کدگذاری گزینشی، به ۴ کد اصلی و پالایش‌شده

خلاصه شدند. در جدول ۲، کدهای باز، محوری و گزینشی زمینه‌سازهای اضافه‌کاری‌های طولانی در بین کارکنان همراه با فراوانی هرکد، فراوانی اَسنادی که کد را گزارش داده‌اند، درصد فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط و درصد تجمعی فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط گزارش شده است. همچنین در کنار هر کد، درصد فراوانی آن نسبت به کل فراوانی زمینه‌سازهای اضافه‌کاری آورده شده است.

جدول۲. درصد فراوانی و فراوانی تجمعی کدهای باز، محوری و گزینشی زمینه‌سازهای اضافه‌کاری‌های طولانی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل زمینه‌سازها)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کد محوری	درصد تجمعی از کد محوری
آسیب‌های سیستمی سازمانی (۳۲/۳۹٪)	آسیب‌های حاصل از عدم تعادل تقاضاها و منابع در سازمان (۹٪/۱۵)	کمبود نیرو (۴/۲۳)	۶	۵	۴۶/۱۵	۴۶/۱۵
		حجم بالای کار (۲/۸۲)	۴	۲	۳۰/۷۷	۷۶/۹۲
		عدم تطابق برند کارفرمایی با حقوق و مزایای آن (۱/۴۱)	۲	۱	۱۵/۳۸	۹۲/۳۱
		کمبود فضای فیزیکی برای کار هم‌زمان نیروها (۰/۷)	۱	۱	۷/۶۹	۱۰۰/۰۰
	آسیب‌های سیستمی برنامه‌ریزی (۲۳/۲۴٪)	ضعف در وجود فرایندها و زمان‌بندی استاندارد و مشخص برای فعالیت‌ها (۹/۸۶)	۱۴	۹	۴۲/۴۲	۴۲/۴۲
		دوباره‌کاری (۲/۸۲)	۴	۴	۱۲/۱۲	۵۴/۵۵
		ضعف تدارکات و تأمین (۲/۸۲)	۴	۱	۱۲٪/۱۲	۶۶٪/۶۷
		پرش بین پروژه‌ها و تغییر سریع اولویت‌ها (۱/۴۱)	۲	۱	۶/۰۶	۷۲/۷۳
		عدم کارسنجی و زمان‌سنجی (۱/۴۱)	۲	۲	۶/۰۶	۷۸/۷۹
		افزایش ناگهانی حجم کار بر اساس الزامات پروژه (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۸۱/۸۲
		پراکندگی پروژه‌ها و در نتیجه تعدد سرپرستان (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۸۴/۸۵
		ضعف برنامه‌ریزی زمانی پروژه توسط مدیریت (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۸۷/۸۸
		عدم تمرکز فعالیت‌های یک پروژه (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۹۰/۹۱
		عدم حصول نتیجه از یک پروژه و تعریف پروژه‌های متعدد جبرانی (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۹۳/۹۴
		نیاز پروژه به تخصص فرد (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۹۶/۹۷
		نیاز یک تکلیف شغلی برای ادامهٔ کار تا به سرانجام رساندن آن (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۱۰۰/۰۰

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل زمینه‌سازها)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کد محوری	درصد تجمعی از کد محوری
	آسیب‌های سیستمی منابع انسانی (۱۲/۶۸٪)	تشویق‌های غیرمالی برای اضافه‌کاری (۲/۱۱)	۳	۳	۱۶/۶۷	۱۶/۶۷
		ضعف توان مدیریتی مدیران جدید نسبت به مدیران قبلی (۱/۴۱)	۲	۲	۱۱/۱۱	۲۷/۷۸
		عدم جانشین‌پروری (۱/۴۱)	۲	۲	۱۱/۱۱	۳۸/۸۹
		نگاه ماشینی به انسان‌ها (۱/۴۱)	۲	۱	۱۱/۱۱	۵۰/۰۰
		از دست دادن زمان کاری در ساعات کار معمول (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۵۵/۵۶
		الزام قانونی برای مدیران پروژه (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۶۱/۱۱
		ضعف برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی سرپرستان (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۶۶/۶۷
		عدم اعطای خودمختاری به متخصصان (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۷۲/۲۲
		عدم امکان تفویض اختیار (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۷۷/۷۸
		عدم تحمل زمانی برای اجرای با کیفیت پروژه‌ها (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۸۳/۳۳
		عدم ماندن اضافه‌کار توسط سایرین (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۸۸/۸۹
		فشار از سمت مقامات ارشد برای اتمام کار در کمترین زمان (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۹۴/۴۴
		ناکافی بودن ابزارهای تشویق و تنبیه (۰/۷)	۱	۱	۵/۵۶	۱۰۰/۰۰
متغیرهای فرهنگی (۴۲/۲۵٪)	متغیرهای فرهنگی برون سازمانی (۶/۳۴٪)	فشار خانواده برای افزایش سطح مالی زندگی (۲/۱۱)	۳	۳	۳۳/۳۳	۳۳/۳۳
		عدم فهم درست فلسفهٔ زندگی (۱/۴۱)	۲	۲	۲۲/۲۲	۵۵/۵۶
		عدم احساس مسئولیت نسبت به خانواده (۰/۷)	۱	۱	۱۱/۱۱	۶۶/۶۷
		عدم تمایل مرد برای کارکردن همسرش (۰/۷)	۱	۱	۱۱/۱۱	۷۷/۷۸
		علاقه به خانواده و تأمین نیازهای آن‌ها (۰/۷)	۱	۱	۱۱/۱۱	۸۸/۸۹
		هنجارهای جامعه مبنی بر عدم ماندن مرد در منزل (۰/۷)	۱	۱	۱۱/۱۱	۱۰۰/۰۰

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل زمینه‌سازها)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کد محوری	درصد تجمعی از کد محوری
	متغیرهای فرهنگی درون سازمانی (۲۳٪/۲۴)	فرهنگ سازمانی و انتظار غیررسمی مبتنی بر ماندن برای اضافه‌کاری (۷/۰۴)	۱۰	۸	۳۰/۳۰	۳۰/۳۰
		تبدیل شدن کار با اضافه‌کاری بالا به سبک زندگی عادی (۶/۳۴)	۹	۸	۲۷/۲۷	۵۷/۵۸
		رقابت بین کارکنان برای ماندن اضافه‌کار (۴/۲۳)	۶	۶	۱۸/۱۸	۷۵/۷۶
		انتظار مدیران برای ماندن اضافه‌کار توسط کارکنان (۲/۱۱)	۳	۳	۹/۰۹	۸۴/۸۵
		احساس جاماندگی و ازدست دادن فرصت در صورت نماندن برای اضافه‌کاری (۱/۴۱)	۲	۲	۶/۰۶	۹۰/۹۱
		ترس از تبعات عدم ماندن برای اضافه‌کاری (۱/۴۱)	۲	۲	۶/۰۶	۹۶/۹۷
		عدم انجام کار توسط زیردستان در صورت عدم حضور سرپرست (۰/۷)	۱	۱	۳/۰۳	۱۰۰/۰۰
مشکلات خانوادگی (۱۴٪/۰۸)	مشکلات خانوادگی (۱۴٪/۰۸)	فرار عاطفی از خانواده و مسئولیت‌های خانوادگی (۱۱/۲۷)	۱۶	۱۲	۸۰/۰۰	۸۰/۰۰
		عدم لذت روانی از بودن کنار خانواده و دوستان (۲/۱۱)	۳	۳	۱۵/۰۰	۹۵/۰۰
		مشکلات ارتباطی خانوادگی (۰/۷)	۱	۱	۵/۰۰	۱۰۰/۰۰
نقاط قابل بهبود در نیروهای انسانی (۱۱٪/۲۷)	نقاط قابل بهبود در نیروهای انسانی (۱۱٪/۲۷)	عدم آموزش کافی (۴/۹۳)	۷	۶	۴۳/۷۵	۴۳/۷۵
		عدم مهارت کافی (۴/۲۳)	۶	۴	۳۷/۵۰	۸۱/۲۵
		ضعف جسمانی تعدادی از نیروها مثل بازنشسته‌ها (۰/۷)	۱	۱	۶/۲۵	۸۷/۵۰
		عدم تعهد تعدادی از نیروها (۰/۷)	۱	۱	۶/۲۵	۹۳/۷۵
		کمبود نیروی کار کیفی (۰/۷)	۱	۱	۶/۲۵	۱۰۰/۰۰

جدول ۲ نشان می‌دهد که از بین کدهای گزینشی، متغیرهای فرهنگی و آسیب‌های سیستمی سازمانی بیشترین فراوانی زمینه‌سازهای اضافه‌کاری طولانی را با بیش از ۷۴ درصد فراوانی زمینه‌سازها در اختیار دارند. با بررسی کدهای محوری، کمبود نیرو و حجم بالای کار حدود ۷۷ درصد از آسیب‌های حاصل از عدم تعادل تقاضاها و منابع در سازمان که منجر به اضافه‌کاری‌های طولانی می‌شوند را تشکیل می‌دهند. ضعف در وجود فرایندها و زمان‌بندی استاندارد و مشخص برای فعالیت‌ها و دوباره‌کاری بیش از ۵۴ درصد از آسیب‌های سیستمی برنامه‌ریزی منجر به اضافه‌کاری‌های طولانی و تشویق‌های غیرمالی برای اضافه‌کاری، ضعف توان مدیریتی مدیران جدید نسبت به مدیران قبلی، عدم جانشین‌پروری و

نگاه ماشینی به انسان‌ها تا ۵۰ درصد از آسیب‌های سیستمی منابع انسانی را تشکیل می‌دهند که زمینه‌ساز اضافه‌کاری‌های طولانی است. فشار خانواده برای افزایش سطح مالی زندگی و عدم فهم درست فلسفهٔ زندگی با بیش از ۵۵ درصد تبیین، مهم‌ترین متغیرهای فرهنگی برون‌سازمانی مؤثر در اضافه‌کاری‌های طولانی هستند؛ در حالی که فرهنگ سازمانی و انتظار غیررسمی مبتنی بر ماندن برای اضافه‌کاری و تبدیل شدن کار با اضافه‌کاری بالا به سبک زندگی عادی با بیش از ۵۷ درصد تبیین متغیرهای فرهنگی درون سازمانی مؤثر بر اضافه‌کاری‌های طولانی به این موضوع کمک می‌کنند. فرار عاطفی از خانواده و مسئولیت‌های خانوادگی تا ۸۰ درصد مشکلات خانوادگی زمینه‌ساز اضافه‌کارهای طولانی را تبیین می‌کند و عدم آموزش و مهارت کافی از مهم‌ترین نقاط قابل بهبود در نیروهای انسانی است که می‌توانند زمینه را برای اضافه‌کارهای طولانی فراهم کنند.

بدون توجه به کدهای محوری و گزینشی، بیشترین درصد فراوانی کدهای اولیهٔ زمینه‌ساز اضافه‌کاری به‌ترتیب مربوط به فرار عاطفی از خانواده و مسئولیت‌های خانوادگی، ضعف در وجود فرایندها و زمان‌بندی استاندارد و مشخص برای فعالیت‌ها و فرهنگ سازمانی و انتظار غیررسمی مبتنی بر ماندن برای اضافه‌کاری بوده است. در شکل ۲ ابرکلمات زمینه‌سازهای اضافه‌کاری بالا (براساس کدهای اولیه) آورده شده است که میزان بزرگی فونت نشانگر اهمیت بالاتر آن کد باز براساس تکرار در مصاحبه‌ها است.

شکل ۲. ابرکلمات زمینه‌سازهای اضافه‌کاری‌های طولانی

عوامل واسطه بین اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن

کدگذاری باز، ۲۵ کد را به‌عنوان متغیرهای واسطهٔ بین اضافه‌کاری و پیامدهای آن نشان داد که در کدگذاری محوری و گزینشی به ۷ کد تخصیص یافتند. در جدول ۳ کدهای باز، محوری و گزینشی متغیرهای واسطه‌ای اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن در بین کارکنان، همراه با فراوانی هرکد، فراوانی اسنادی که کد را گزارش داده‌اند، درصد فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط و درصد تجمعی فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط گزارش شده است. همچنین در کنار هر کد، درصد فراوانی آن نسبت به کل فراوانی عوامل واسطه‌ای بین اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن آورده شده است.

جدول۳. درصد فراوانی و فراوانی تجمعی کدهای باز، محوری و گزینشی عوامل واسطه‌ای بین اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن

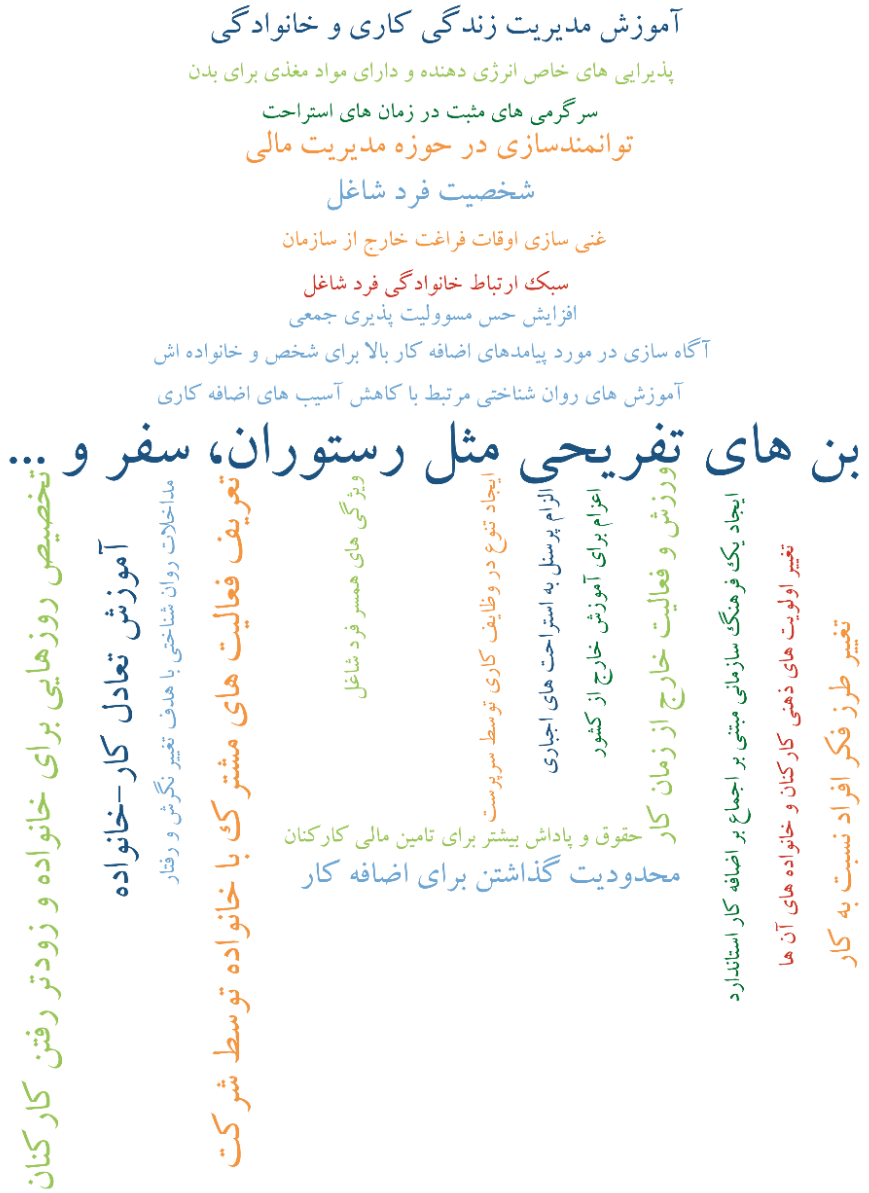
کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل عوامل واسطه‌ای)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
موارد اجتماعی (۴٪/۷۶)	موارد اجتماعی (۴٪/۷۶)	ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر اجماع بر اضافه‌کار استاندارد (۲/۳۸)	۱	۱	۵۰/۰۰	۵۰/۰۰
		افزایش حس مسوولیت‌پذیری جمعی (۲/۳۸)	۱	۱	۵۰/۰۰	۱۰۰/۰۰
موارد تفریحی (۱۹٪/۰۵)	موارد تفریحی (۱۹٪/۰۵)	بن‌های تفریحی مثل رستوران، سفر و ... (۱۴/۲۹)	۶	۶	۷۵/۰۰	۷۵/۰۰
		غنی‌سازی اوقات فراغت خارج از سازمان (۲/۳۸)	۱	۱	۱۲/۵۰	۸۷/۵۰
		سرگرمی‌های مثبت در زمان‌های استراحت (۲/۳۸)	۱	۱	۱۲/۵۰	۱۰۰/۰۰
موارد خانوادگی (۲۶٪/۱۹)	موارد خانوادگی (۲۶٪/۱۹)	تعریف فعالیت‌های مشترک با خانواده توسط شرکت (۷/۱۴)	۳	۳	۲۷/۲۷	۲۷/۲۷
		تخصیص روزهایی برای خانواده و زودتر رفتن کارکنان (۷/۱۴)	۳	۳	۲۷/۲۷	۵۴/۵۵
		آموزش تعادل کار ـ خانواده (۷/۱۴)	۳	۳	۲۷/۲۷	۸۱/۸۲
		آموزش مدیریت زندگی کاری و خانوادگی (۴/۷۶)	۲	۲	۱۸/۱۸	۱۰۰/۰۰
موارد روان‌شناختی (۱۹٪/۰۵)	موارد روان‌شناختی (۱۹٪/۰۵)	توانمندسازی در حوزهٔ مدیریت مالی (۴/۷۶)	۲	۲	۲۵/۰۰	۲۵/۰۰
		تغییر طرز فکر افراد نسبت به کار (۴/۷۶)	۲	۲	۲۵/۰۰	۵۰/۰۰
		مداخلات روان‌شناختی با هدف تغییر نگرش و رفتار (۲/۳۸)	۱	۱	۱۲/۵۰	۶۲/۵۰
		آموزش‌های روان‌شناختی مرتبط با کاهش آسیب‌های اضافه‌کاری (۲/۳۸)	۱	۱	۱۲/۵۰	۷۵/۰۰

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل عوامل واسطه‌ای)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
		تغییر اولویت‌های ذهنی کارکنان و خانواده‌های آن‌ها (۲/۳۸)	۱	۱	۱۲/۵۰	۸۷/۵۰
		آگاه‌سازی در مورد پیامدهای اضافه‌کار بالا برای شخص و خانواده‌اش (۲/۳۸)	۱	۱	۱۲/۵۰	۱۰۰/۰۰
موارد سازمانی (۱۴/۲۹٪)	موارد سازمانی (۱۴٪/۲۹)	محدودیت گذاشتن برای اضافه‌کار (۴/۷۶)	۲	۲	۳۳/۳۳	۳۳/۳۳
		حقوق و پاداش بیشتر برای تأمین مالی کارکنان (۲/۳۸)	۱	۱	۱۶/۶۷	۵۰/۰۰
		الزام پرسنل به استراحت‌های اجباری (۲/۳۸)	۱	۱	۱۶/۶۷	۶۶/۶۷
		ایجاد تنوع در وظایف کاری توسط سرپرست (۲/۳۸)	۱	۱	۱۶/۶۷	۸۳/۳۳
		اعزام برای آموزش خارج از کشور (۲/۳۸)	۱	۱	۱۶/۶۷	۱۰۰/۰۰
موارد ورزشی و تغذیه‌ای (۷٪/۱۴)	موارد ورزشی و تغذیه ای (۷٪/۱۴)	ورزش و فعالیت خارج از زمان کار (۴/۷۶)	۲	۱	۶۶/۶۷	۶۶/۶۷
		پذیرایی‌های خاص انرژی‌دهنده و دارای مواد مغذی برای بدن (۲/۳۸)	۱	۱	۳۳/۳۳	۱۰۰/۰۰
ویژگی‌های نسبتاً پایدار روان‌شناختی (۷٪/۱۴)	ویژگی‌های نسبتاً پایدار روان‌شناختی (۷٪/۱۴)	شخصیت فرد شاغل (۴/۷۶)	۲	۲	۵۰/۰۰	۵۰/۰۰
		سبک ارتباط خانوادگی فرد شاغل (۲/۳۸)	۱	۱	۲۵/۰۰	۷۵/۰۰
		ویژگی‌های همسر فرد شاغل (۲/۳۸)	۱	۱	۲۵/۰۰	۱۰۰/۰۰

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که موارد خانوادگی، روان‌شناختی و تفریحی بیشترین فراوانی گزارش را در بین کدهای گزینشی واسطهٔ بین اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن با مجموع ۵۳ درصد از فروانی‌ها به خود اختصاص داده‌اند. با بررسی کدهای محوری، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر اجماع بر اضافه‌کار استاندارد و افزایش حس مسئولیت‌پذیری جمعی به‌طور برابر، موارد اجتماعی واسطهٔ بین اضافه‌کار طولانی و پیامدهای آن را تشکیل می‌دهد. بن‌های تفریحی به تنهایی ۷۵ درصد از واسطه‌های تفریحی مؤثر بین اضافه‌کار طولانی و پیامدهای آن را تشکیل می‌دهد و تعریف فعالیت‌های مشترک با خانواده توسط شرکت و تخصیص روزهایی برای خانواده و زودتر رفتن کارکنان می‌تواند بیش از ۵۰ درصد واسطه‌گری موارد خانوادگی بین اضافه‌کار طولانی و پیامدهای آن را تشکیل دهد. توانمندسازی در حوزهٔ مدیریت مالی و تغییر طرز فکر افراد نسبت به کار از مهم‌ترین واسطه‌های از نوع موارد روان‌شناختی است که تا ۵۰ درصد تبیین‌کننده است و محدودیت گذاشتن برای اضافه‌کار و حقوق و پاداش بیشتر برای تأمین مالی کارکنان نیز از مواردی است که سازمان می‌تواند به‌عنوان واسطهٔ بین اضافه‌کار طولانی و پیامدهای آن انجام دهد. ورزش و فعالیت خارج از زمان کار به‌تنهایی بیش از ۶۶ درصد از موارد ورزشی و تغذیه‌ای واسطهٔ بین اضافه‌کار

طولانی و پیامدهای آن را تشکیل می‌دهد و البته شخصیت فرد شاغل که می‌تواند در گزینش مدنظر قرار گیرد نیز از مهم‌ترین واسطه‌های بین اضافه‌کار طولانی و پیامدهای آن به‌دست آمده است.

بدون توجه به کدهای محوری و گزینشی، بیشترین درصد فراوانی کدهای اولیهٔ واسطه‌های بین اضافه‌کار طولانی و پیامدهای آن به‌ترتیب مربوط به بن‌های تفریحی مثل رستوران، سفر و ...، ضعف در وجود فرایندها و زمان‌بندی استاندارد و مشخص برای فعالیت‌ها و فرهنگ سازمانی و انتظار غیررسمی مبتنی بر ماندن برای اضافه‌کاری بوده است. در شکل ۳ ابرکلمات واسطه‌های اضافه‌کاری بالا و پیامدهای آن (براساس کدهای اولیه) آورده شده است که میزان بزرگی فونت نشانگر اهمیت بالاتر آن کد باز براساس تکرار در مصاحبه‌هاست.



شکل۳. ابرکلمات واسطه‌های اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدها

پیامدهای اضافه‌کاری‌های طولانی

در کدگذاری باز، ۶۹ کد به‌عنوان پیامدهای اضافه‌کاری شناسایی شدند که در مرحلهٔ کدگذاری محوری به ۱۲ کد محوری و در مرحلهٔ کدگذاری گزینشی به ۷ کد گزینشی اختصاص یافتند. در جدول ۴ کدهای باز، محوری و گزینشی پیامدهای اضافه‌کاری‌های طولانی در بین کارکنان همراه با فراوانی هر کد، فراوانی اَسنادی که کد را گزارش داده‌اند، درصد فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط و درصد تجمعی فراوانی کد نسبت به فراوانی کدمحوری مرتبط گزارش شده است. همچنین در کنار هر کد، درصد فراوانی آن نسبت به کل فراوانی پیامدهای اضافه‌کارهای طولانی آورده شده است.

جدول ٤. درصد فراوانی و فراوانی تجمعی کدهای باز، محوری و گزینشی پیامدهای اضافه‌کاری‌های طولانی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل پیامدها)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
پیامدهای اجتماعی (۱۰٪/۴۳)	پیامدهای اجتماعی (۱۰٪/۴۳)	تضعیف روابط بین‌فردی با دوستان و آشنایان (۶/۹۶)	۱۶	۱۱	۶۶/۶۷	۶۶/۶۷
		بیگانگی از فضای اقتصادی و اجتماعی (۱/۷۴)	۴	۴	۱۶/۶۷	۸۳/۳۳
		کاهش حمایت اجتماعی (۱/۳)	۳	۱	۱۲/۵۰	۹۵/۸۳
		عدم درک سایر افراد (۰/۴۳)	۱	۱	۴/۱۷	۱۰۰/۰۰
پیامدهای با نمود جسمانی (۱۴/۷۸٪)	پیامدهای جسمی (۹٪/۱۳)	اختلالات و بیماری‌های جسمی (۵/۶۵)	۱۳	۹	۶۱/۹۰	۶۱/۹۰
		خستگی جسمی (۲/۱۷)	۵	۴	۲۳/۸۱	۸۵/۷۱
		ضعف توان بدنی (۱/۳)	۳	۲	۱۴/۲۹	۱۰۰/۰۰
	پیامدهای روان تنی (۵٪/۶۵)	اختلالات روان‌تنی (۲/۱۷)	۵	۴	۳۸/۴۶	۳۸/۴۶
		اختلالات جنسی (۱/۳)	۳	۳	۲۳/۰۸	۶۱/۵۴
		ضعف روان‌تنی (۱/۳)	۳	۳	۲۳/۰۸	۸۴/۶۲
		بی‌خوابی (۰/۸۷)	۲	۲	۱۵/۳۸	۱۰۰/۰۰
پیامدهای روان شناختی (۳۶/۹۶٪)	پیامدهای روان شناختی در محیط خانواده (۳٪/۰۴)	پرخاشگری در محیط خانواده (۱/۷۴)	۴	۳	۵۷/۱۴	۵۷/۱۴
		بیگانگی نسبت به محیط خانواده (۱/۳)	۳	۳	۴۲/۸۶	۱۰۰/۰۰
	پیامدهای روان شناختی در محیط کار (۱۳/۰۴٪)	فرسودگی شغلی (۵/۶۵)	۱۳	۱۱	۴۳/۳۳	۴۳/۳۳
		پرخاشگری در محیط کار (۳/۰۴)	۷	۶	۲۳/۳۳	۶۶/۶۷
		بیگانگی از محیط کار (۱/۳)	۳	۳	۱۰/۰۰	۷۶/۶۷
		احساس یکنواختی در کار و محیط کار (۰/۸۷)	۲	۲	۶/۶۷	۸۳.۳۳٪

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل پیامدها)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
		ضعف حافظهٔ مرتبط با شغل (۰/۸۷)	۲	۲	۶/۶۷	۹۰/۰۰
		احساس ماشین و ربات بودن (۰/۴۳)	۱	۱	۳/۳۳	۹۳/۳۳
		کاهش توجه به جزئیات (۰/۴۳)	۱	۱	۳/۳۳	۹۶/۶۷
		تنفر از محیط کار (۰/۴۳)	۱	۱	۳/۳۳	۱۰۰/۰۰
	پیامدهای روان شناختی کلی (۲۰/۸۷٪)	افسردگی (۶/۵۲)	۱۵	۱۱	۳۱/۲۵	۳۱/۲۵
		استرس (۳/۰۴)	۷	۵	۱۴/۵۸	۴۵/۸۳
		خستگی روانی (۲/۶۱)	۶	۵	۱۲/۵۰	۵۸/۳۳
		بیگانگی از خود (۱/۳)	۳	۲	۶.۲۵٪	۶۴.۵۸٪
		ضعف تمرکز (۱/۳)	۳	۲	۶/۲۵	۷۰/۸۳
		اشتغال ذهنی با مسائل کاری و عدم بازیابی جسمی روانی (۰/۸۷)	۲	۲	۴/۱۷	۷۵/۰۰
		ضعف حافظه (۰/۸۷)	۲	۲	۴/۱۷	۷۹/۱۷
		کاهش هشیاری محیطی (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۸۱/۲۵
		درگیری ذهنی طولانی مدت (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۸۳/۳۳
		ضعف در ارتباط کلامی (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۸۵/۴۲
		احساس حسرت و قدر دانستن موارد گذشته (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۸۷/۵۰
		تنفر از خود (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۸۹/۵۸
		احساس بی‌کفایتی به‌دلیل کار زیاد و حقوق ناکافی (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۹۱/۶۷
		دوری و انزوا (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۹۳/۷۵
		کاهش ظرفیت شناختی (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۹۵/۸۳
		نقصان توجه (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۹۷/۹۲
		زوال عقل (۰/۴۳)	۱	۱	۲/۰۸	۱۰۰/۰۰
پیامدهای شخصی (۴٪/۳۵)	پیامدهای شخصی (۴٪/۳۵)	عدم درک درست یک زندگی کامل (۱/۷۴)	۴	۴	۴۰/۰۰	۴۰/۰۰
		کاهش زمان تفریح فردی (۱/۷۴)	۴	۴	۴۰/۰۰	۸۰/۰۰
		کاهش فرصت پیگیری و درمان مشکلات پزشکی (۰/۴۳)	۱	۱	۱۰/۰۰	۹۰/۰۰
		فساد (۰/۴۳)	۱	۱	۱۰/۰۰	۱۰۰/۰۰

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل پیامدها)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
پیامدهای شغلی (۷٪/۸۳)	پیامدهای شغلی (۷٪/۸۳)	کاهش بهره‌وری و کارایی (۲/۱۷)	۵	۵	۲۷/۷۸	۲۷/۷۸
		افزایش هزینه‌های شرکت (۱/۷۴)	۴	۲	۲۲/۲۲	۵۰/۰۰
		افزایش خطا (۰/۸۷)	۲	۲	۱۱/۱۱	۶۱/۱۱
		استفاده از شرکت به‌عنوان محلی برای تست ایده‌ها (۰/۴۳)	۱	۱	۵/۵۶	۶۶٫۶۷٪
		کاهش تلاش شناختی برای شغل (۰/۴۳)	۱	۱	۵/۵۶	۷۲/۲۲
		کاهش حمایت سازمانی ادراک شده (۰/۴۳)	۱	۱	۵/۵۶	۷۷/۷۸
		کاهش تلاش برای مستندسازی (۰/۴۳)	۱	۱	۵/۵۶	۸۳/۳۳
		کاهش تلاش برای کیفیت محصول (۰/۴۳)	۱	۱	۵/۵۶	۸۸/۸۹
		تحمیل عقاید به علت اضافه‌بار شناختی (۰/۴۳)	۱	۱	۵/۵۶	۹۴/۴۴
		افزایش احتمال حوادث شغلی (۰/۴۳)	۱	۱	۵/۵۶	۱۰۰/۰۰
پیامدهای خانوادگی (۲۳٪/۹۱)	پیامدهای کلی خانوادگی (۱۴٪/۷۸)	تعارض کار ـ خانواده (۳/۹۱)	۹	۶	۲۶/۴۷	۲۶/۴۷
		مشکلات خانوادگی (۳/۴۸)	۸	۷	۲۳/۵۳	۵۰/۰۰
		عدم برآورده کردن انتظارات خانوادگی (۲/۶۱)	۶	۴	۱۷/۶۵	۶۷/۶۵
		کاهش زمان تفریح خانوادگی (۲/۱۷)	۵	۵	۱۴/۷۱	۸۲/۳۵
		برهم زدن برنامه‌های خانواده (۱/۳)	۳	۳	۸/۸۲	۹۱/۱۸
		سرریز منفی از کار به خانواده (۱/۳)	۳	۳	۸/۸۲	۱۰۰/۰۰
	پیامدهای مرتبط با فرزندان (۴٪/۳۵)	مشکل در تربیت فرزندان (۲/۶۱)	۶	۵	۶۰/۰۰	۶۰/۰۰
		عدم ارتباط با فرزندان (۰/۸۷)	۲	۲	۲۰/۰۰	۸۰/۰۰
		آسیب‌پذیری فرزندان در خانواده و اجتماع (۰/۴۳)	۱	۱	۱۰/۰۰	۹۰/۰۰
		افسردگی فرزندان (۰/۴۳)	۱	۱	۱۰/۰۰	۱۰۰/۰۰
	پیامدهای مرتبط با همسر (۴٪/۷۸)	خیانت زناشویی (۱/۳)	۳	۳	۲۷/۲۷	۲۷/۲۷
		طلاق همسر (۱/۳)	۳	۳	۲۷/۲۷	۵۴/۵۵
		افسردگی همسر (۱/۳)	۳	۲	۲۷/۲۷	۸۱/۸۲

کد گزینشی	کد محوری	کد باز (درصد از کل پیامدها)	فراوانی کد	فراوانی سند دارای کد	درصد از کدمحوری	درصد تجمعی از کد محوری
		ضعف ارتباط با همسر (۰/۸۷)	۲	۱	۱۸/۱۸	۱۰۰/۰۰
پیامدهای مثبت (۱٪/۷۴)	پیامدهای مثبت (۱٪/۷۴)	افزایش توان مالی (۰/۸۷)	۲	۱	۵۰/۰۰	۵۰/۰۰
		کاهش اضطراب مالی (۰/۴۳)	۱	۱	۲۵/۰۰	۷۵/۰۰
		افزایش توان مالی برای مخارج تفریحی خانواده (۰/۴۳)	۱	۱	۲۵/۰۰	۱۰۰/۰۰

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در بین کدهای گزینشی، پیامدهای روان‌شناختی و خانوادگی با اختصاص بیش از ۶۰ درصد از فروانی پیامدهای اضافه‌کاری مهم‌ترین نتیجهٔ اضافه‌کاری‌های طولانی بوده‌اند. با بررسی کدهای محوری مهم‌ترین کد باز در کد محوری پیامدهای اجتماعی، تضعیف روابط بین‌فردی با دوستان و آشنایان است که به‌تنهایی حدود ۶۷ درصد پیامدهای اجتماعی اضافه‌کاری‌های طولانی در شرکت را تشکیل می‌دهد. همچنین اختلالات و بیماری‌های جسمانی بیش از ۶۱ درصد از پیامدهای جسمی و اختلالات روان‌تنی و اختلالات جنسی بیش از ۶۱ درصد از پیامدهای روان‌تنی اضافه‌کاری‌های طولانی کارکنان را تشکیل می‌دهد. پرخاشگری در محیط خانواده با تبیین بیش از ۵۷ درصدی پیامدهای روان‌شناختی اضافه‌کاری در محیط خانواده، و فرسودگی شغلی و پرخاشگری در محیط کار با تبیین بیش از ۶۶ درصدی پیامدهای روان‌شناختی در محیط کار باید مطمح نظر قرار گیرند. افسردگی، استرس، خستگی روانی و بیگانگی از خود مهم‌ترین پیامدهای کلی روان‌شناختی اضافه‌کاری‌های طولانی با تبیین بیش از ۶۴ درصدی پیامدهای روان‌شناختی کلی است. عدم درک درست یک زندگی کامل و کاهش زمان تفریح فردی نیز ۸۰ درصد از پیامدهای شخصی اضافه‌کاری‌های طولانی را تشکیل می‌دهد. کاهش بهره‌وری و کارآیی، افزایش هزینه‌های شرکت و افزایش خطا نیز با تبیین بیش از ۶۱ درصدی، مهم‌ترین پیامدهای شغلی اضافه‌کاری‌های طولانی است. بیش از ۶۷ درصد از پیامدهای کلی خانوادگی؛ در تعارض کار ـ خانواده، مشکلات خانوادگی و عدم برآورده کردن انتظارات خانوادگی متبلور می‌شود و مشکل در تربیت فرزندان ۶۰ درصد پیامدهای مرتبط با فرزندان و خیانت زناشویی و طلاق بیش از ۵۴ درصد پیامدهای مرتبط با همسر را تشکیل می‌دهد. البته افزایش توان مالی، کاهش اضطراب مالی و افزایش توان مالی برای مخارج تفریحی خانواده از دستاوردهای مثبت اضافه‌کاری‌های طولانی در مصاحبه‌ها ذکر شده است.

بدون توجه به کدهای محوری و گزینشی، بیشترین درصد فراوانی کدهای اولیهٔ پیامدهای اضافه‌کار طولانی مربوط به تضعیف روابط بین‌فردی با دوستان و آشنایان، افسردگی، فرسودگی شغلی و اختلالات و بیماری‌های جسمی بوده است. در شکل ۴ ابرکلمات پیامدهای اضافه‌کاری بالا (براساس کدهای اولیه) آورده شده است که میزان بزرگی فونت نشانگر اهمیت بالاتر آن کد باز براساس تکرار در مصاحبه‌ها است.

شکل٤. ابرکلمات پیامدهای اضافه‌کاری‌های طولانی

نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش ارائهٔ الگویی از علل، زمینه‌سازها و نتایج اضافه‌کاری‌های طولانی و متغیرهای واسطه بین اضافه‌کاری طولانی و نتایج آن در یک سازمان پروژه‌محور بود. با توجه به پیچیده‌بودن، تعداد بالا و تأثیرهای متقابل عوامل از روش کیفی (نظریهٔ داده‌بنیاد) به‌منظور درک بهتر و فرموله کردن این عوامل در راستای ایجاد یک الگو استفاده شد.

تبیین علل اضافه‌کاری‌های طولانی

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول ۱، نشان می‌دهد که انگیزه‌های مالی و در رأس آن‌ها نیازهای اقتصادی و پاداش‌های مالی مرتبط با اضافه‌کار، مهم‌ترین عامل در تمایل کارکنان به ساعات کاری طولانی است. این یافته در بستر

اقتصادی فعلی جامعهٔ ایران، که با افزایش مستمر هزینه‌های زندگی و تغییر الگوی مصرفی خانواده‌ها به‌سمت سبک زندگی مصرفی همراه است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در راستای تبیین این یافته می‌توان از نظریهٔ تبادل اجتماعی[1] بلاو[2] (۱۹۶۴) و نظریهٔ تقویت اسکینر (۱۹۵۳) استفاده کرد. بر طبق نظریهٔ تبادل اجتماعی، افراد در روابط اجتماعی و اقتصادی بر مبنای یک تحلیل هزینه ـ فایده عمل می‌کنند. در شرایطی که کارکنان با فشارهای مالی شایان توجهی، چه ناشی از بدهی‌های شخصی، تعهدات خانوادگی، یا ادراک کمبود در زندگی مادی، مواجهند، فواید حاصل از اضافه‌کاری (مانند درآمد بیشتر) به‌مراتب بیشتر از هزینه‌های آن (از دست دادن وقت آزاد، افزایش استرس و احتمال فرسودگی شغلی) ارزیابی می‌شود. این پدیده صرفاً یک واکنش ساده به محرک‌ها نیست، بلکه یک تصمیم استراتژیک و منطقی است. کارکنان آگاهانه وارد یک مبادلهٔ معاملاتی می‌شوند که در آن، زمان و تلاش خود را در ازای کسب امنیت مالی یا سود بیشتر واگذار می‌کنند. در این چارچوب، ارزش بالای پاداش مالی که به‌واسطهٔ نیاز تعیین می‌شود، این مبادله را به یک نیروی انگیزشی بسیار قوی تبدیل می‌کند.

همچنین طبق نظریهٔ تقویت اسکینر (۱۹۵۳)، رفتار تابعی از پیامدهای آن است. پاداش مالی برای اضافه‌کاری به‌عنوان یک تقویت‌کنندهٔ مثبت عمل می‌کند و احتمال تکرار رفتار (کار کردن ساعات اضافی) را به‌طور چشمگیری افزایش می‌دهد. این پاداش، رفتار مطلوب را به‌طور مستقیم به یک مزیت ملموس و فوری پیوند می‌زند. به‌ویژه زمانی که این جبران مالی به‌صورت یک پاداش مشخص یا نرخ ساعتی بالاتر برای اضافه‌کار تعیین می‌شود، انگیزهٔ فوری و قدرتمندی برای تکرار رفتار فراهم می‌آورد. این پیوند مستقیم بین تلاش و پاداش، یک الگوی رفتاری پایدار را در محیط کار (ساعات اضافه‌کاری طولانی) شکل می‌دهد.

بر طبق نتایج این پژوهش، بعد از انگیزه‌های مالی، انگیزه‌های کاری و نیز تعهد فردی نسبت به شغل و سازمان با تفاوت بسیار کمی نسبت به هم از عوامل اصلی و تعیین‌کنندهٔ ساعات کار طولانی کارکنان است. با توجه به این که انگیزه‌های کاری منجر به اضافه‌کاری می‌توانند کیفیت متفاوتی (مثل اشتیاق و علاقه به کار در مقابل احساس گناه در صورت زود ترک کردن شرکت یا تمایل به محبوبیت نزد مدیر) داشته باشند، به نظر می‌رسد نظریهٔ خودتعیین‌گری دسی و رایان (۲۰۱۲) می‌تواند در تبیین این یافته کمک‌کننده باشد. طبق نظریهٔ خودتعیین‌گری، رفتار می‌تواند توسط انگیزهٔ خودمختار (انجام عمل به‌دلیل حس انتخاب و علاقهٔ درونی) یا انگیزهٔ کنترل‌شده (انجام عمل به‌دلیل فشار بیرونی یا حس اجبار) هدایت شود. کارکنی با درجهٔ بالایی از انگیزهٔ خودمختار، اضافه‌کاری می‌کند زیرا کار را ذاتاً لذت‌بخش یا شخصاً معنادار می‌بیند. تمایل به ارتقا به مشاغل مدیریتی نیز می‌تواند به‌صورت خودمختار برانگیخته شود، اگر کارمند واقعاً برای رشد و مسئولیت همراه با یک موقعیت مدیریتی ارزش قائل باشد. در مقابل کارمند با انگیزهٔ کنترل شده، اضافه‌کاری را نه به انتخاب شخصی، بلکه برای اجتناب از پیامدهای منفی (مانند عدم تأیید مدیر) یا کسب پاداش خاصی انجام می‌دهد. اعتیاد به کار نیز یک شکل افراطی از انگیزهٔ کنترل‌شده است، جایی که فرد به کار اجباری تا حدی سوق داده می‌شود که با سایر جنبه‌های زندگی او تداخل پیدا می‌کند. همچنین بر طبق نظریهٔ خودتعیین‌گری، اضافه‌کاری وقتی به‌صورت

1. Social Exchange Theory (SET)
2. Blau

خودمختار هدایت شود می‌تواند به نتایج مثبت شغلی و فردی منجر شود و وقتی توسط انگیزه‌های کنترل‌شده مثل تمایل به محبوبیت نزد مدیر، اعتیاد به کار یا احساس گناه در صورت ترک زودتر شرکت هدایت شود منجر به فرسودگی شغلی می‌شود.

نفش تعهد شغلی و سازمانی نیز با نظریهٔ حفظ منابع[1] هوبفول[2] (۱۹۸۹، ۲۰۱۱) سازگار است که بیان می‌کند افراد به‌طور ذاتی برای کسب، محافظت و نگهداری از منابع ارزشمند خود، از جمله زمان، انرژی و بهزیستی روان‌شناختی، انگیزه دارند. در واقع، اگرچه اضافه‌کاری در نگاه اول به‌عنوان عاملی برای فرسایش منابع فردی شناخته می‌شود، اما در تحلیل روان‌شناختی، کارکنان متعهد آن را به چشم یک سرمایه‌گذاری استراتژیک می‌بینند. این سرمایه‌گذاری با هدف کسب یا محافظت از یک منبع حیاتی برای فرد صورت می‌گیرد که همان تعهد سازمانی و هویت شخصی وی است. به نظر می‌رسد یک کارمند بسیار متعهد، سازمانش را بخشی جدایی‌ناپذیر از مفهوم خود می‌داند. در این چارچوب، اضافه‌کاری صرفاً یک مطالبه نیست، بلکه ابزاری برای حفاظت از حس هویت و نقش حیاتی او در شرکت است. این سرمایه‌گذاری، منابعی چون امنیت شغلی، حس هدفمندی و هویت سازمانی را برای فرد به ارمغان می‌آورد که طبق مدل حفظ منابع، همگی منابع حیاتی برای رفاه و بقای روانی فرد در محیط کار محسوب می‌شوند. لذا با بهره‌گیری از این دیدگاه، رفتار اضافه‌کاری را می‌توان نه از یک منظر هزینه‌ای، بلکه از یک دیدگاه سودمندی روان‌شناختی مورد بررسی قرار داد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که نمایشگری در کار، فشارهای مشتریان، مسئولیت‌های شغلی و اشکالات فنی عوامل دیگری بودند که منجر به اضافه‌کاری‌های طولانی کارکنان می‌شدند. در راستای تبیین این یافته می‌توان از نظریهٔ تقاضاها–منابع شغلی باکر و دمروتی (۲۰۱۴) استفاده کرد. عواملی مانند فشارهای مشتری (سفارش‌های کوتاه‌مدت، انتظارات بالا)، مشکلات فنی (کار مجدد، مسائل طراحی) و مسئولیت‌های شغلی (مسئولیت‌پذیری برای یک پروژه) نمونه‌های بارزی از مطالبات شغلی بالا هستند. این مطالبات، انرژی و بهزیستی کارکن را تحلیل می‌برند و اغلب برای دستیابی به اهداف سازمانی، اضافه‌کاری را ضروری می‌سازند. از طرف دیگر «نادیده گرفتن پیشنهادات فنی» و «ضعف در تکنولوژی تولید» می‌توانند به‌عنوان کمبود منابع شغلی درنظر گرفته شود. هنگامی که کارکنان ابزار یا اختیارات لازم برای انجام مؤثر کار خود را ندارند، باید با صرف زمان و تلاش بیشتر جبران کنند که این امر منجر به اضافه‌کاری می‌شود.

تبیین زمینه‌سازهای اضافه‌کارهای طولانی

نتایج این پژوهش نشان داد که متغیرهای فرهنگی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی نقشی اساسی در زمینه‌سازی برای اضافه‌کاری‌های طولانی کارکنان فراهم می‌کنند. فرهنگ سازمانی و انتظار غیررسمی مبتنی بر ماندن برای اضافه‌کاری، تبدیل شدن کار با اضافه‌کاری بالا به سبک زندگی عادی و رقابت بین کارکنان برای ماندن اضافه‌کار به‌عنوان مهم‌ترین

1. Conservation of resources
2. Hobfoll

عوامل فرهنگی درون‌سازمانی، فشار خانواده برای افزایش سطح مالی زندگی و عدم فهم درست فلسفهٔ زندگی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل فرهنگی برون‌سازمانی نقش مهمی در ایجاد آمادگی در کارکن برای تحمل اضافه‌کاری‌های طولانی ایفا می‌کردند.

تأثیر فرهنگ سازمانی و انتظارات غیررسمی بر اضافه‌کاری، تجلی مستقیمی از نظریهٔ تبادل اجتماعی (SET) (بلاو، ۱۹۶۴) است. هنگامی که یک فرهنگ سازمانی، اضافه‌کاری گسترده را به یک هنجار تبدیل می‌کند- و آن را به یک «سبک زندگی عادی» مبدل می‌سازد-یک قرارداد رابطه‌ای ضمنی شکل می‌گیرد. کارکنان ساعات طولانی کار می‌کنند نه فقط برای دریافت حقوق رسمی، بلکه برای به دست آوردن منابع اجتماعی مانند اعتبار مثبت (جایگاه خوب در نزد مدیران و همکاران)، تأیید اجتماعی (کسب مقبولیت و حس تعلق در گروه کاری)، مزایای آتی (دیده شدن به‌عنوان فردی متعهد که می‌تواند به ترفیع و پروژه‌های بهتر منجر شود). رقابت بین کارکنان برای اضافه‌کاری این پویایی را بیشتر تقویت می‌کند. این عمل، یک رفتار اختیاری را به یک نوع «سرمایهٔ اجتماعی» تبدیل می‌کند که در آن افراد برای کسب جایگاه و نفوذ در گروه رقابت می‌کنند. این پویایی اجتماعی، یک چرخهٔ قدرتمند و خودتقویت‌کننده ایجاد می‌کند که می‌تواند کارکنان را به کار کردن ساعات طولانی، حتی در مواقعی که صراحتاً الزامی نیست، وادار کند.

از سویی دیگر در مورد عوامل فرهنگی برون‌سازمانی با بهره‌گیری از نظریهٔ حفظ منابع هوبفول (۱۹۸۹، ۲۰۱۱) می‌توان گفت که افراد برای محافظت از منابع موجود خود (مانند زمان، انرژی، پول و حمایت اجتماعی) و کسب منابع جدید انگیزه دارند. فشار خانواده برای افزایش رفاه مالی، تهدیدی آشکار برای کاهش منابع (مانند ناتوانی در حفظ یک سبک زندگی مطلوب، ناامنی مالی) است. اضافه‌کاری گسترده یک واکنش مستقیم و ابزاری به این تهدید است؛ تلاشی استراتژیک برای کسب منبع پول. «عدم درک صحیح فلسفهٔ زندگی» که در یافته‌ها ذکر شده، می‌تواند به‌عنوان یک کمبود در منابع شخصی تفسیر شود. چنین افرادی ممکن است فاقد راهبردهای مقابله‌ای یا ارزش‌های جایگزین برای مدیریت کاهش منابع باشند، و این امر آن‌ها را بیشتر در معرض فدا کردن زمان و انرژی خود برای فشارهای مالی قرار می‌دهد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، دومین کد گزینشی زمینه‌ساز مهم در اضافه‌کاری‌های طولانی، آسیب‌های سیستمی سازمانی در سه حیطهٔ عدم تعادل تقاضاها ـ منابع در سازمان، برنامه‌ریزی و منابع انسانی است. با توجه به نظریهٔ تقاضاها ـ منابع شغلی باکر و دمروتی (۲۰۱۴)، عواملی مانند کمبود نیروی کار، حجم کار بالا و افزایش ناگهانی حجم کار بر اساس الزامات پروژه نمونه‌های بارز تقاضاهای شغلی بالا هستند که وقتی مزمن و طولانی شوند، کارکنان مجبورند برای عقب نماندن، اضافه‌کاری کنند. از سویی دیگر مشکلات شناسایی‌شده مانند ضعف در تدارکات و تأمین، ابزارهای ناکافی برای تشویق و تنبیه و کمبود فضای فیزیکی همگی نمونه‌هایی از کمبود منابع شغلی هستند که انجام مؤثر کار را برای کارکنان دشوار می‌کند و آن‌ها را مجبور به جبران، با صرف زمان و تلاش بیشتر می‌کند. نظریهٔ تقاضاها-منابع شغلی پیش‌بینی می‌کند که این محیط پرمتقاضی و کم‌منبع، به یک فرایند تحلیل انرژی منجر می‌شود که در آن کارکنان برای برآورده کردن اهداف، ساعات طولانی‌تری کار می‌کنند، اما به بهای بهزیستی و در نهایت عملکرد

خود. همچنین بسیاری از عوامل شناسایی‌شده، مانند ضعف در توانایی مدیریتی مدیران جدید، نگاه ماشینی به انسان‌ها و نادیده گرفتن پیشنهادات فنی، نمونه‌های بارز نقض قرارداد روان‌شناختی (روسو[1]، ۱۹۸۹) هستند. کارکنان انتظارات نانوشته‌ای در مورد یک محیط کاری عادلانه و متقابل دارند. وقتی این انتظارات نقض می‌شوند–به‌ویژه توسط مدیریت–کارمند ممکن است در ابتدا از سر احساس وظیفه یا برای ترمیم رابطه، اضافه‌کاری کند. با این حال، این یک پویایی پایدار نیست؛ در نهایت به یک رابطهٔ معاملاتی منجر می‌شود که در آن کارمند فقط برای پاداش‌های مشخص کار می‌کند یا سازمان را ترک می‌کند. با استفاده از نظریهٔ هدف‌گذاری (لاک و لاتام[2]، ۱۹۹۰)، مشکلاتی مانند ضعف در وجود فرایندها و زمان‌بندی‌های استاندارد و مشخص، پرش بین پروژه‌ها و عدم تمرکز فعالیت‌های یک پروژه؛ وضعیتی را ایجاد می‌کند که در آن اهداف نامشخص یا دائماً در حال تغییر هستند. این عدم وضوح، کارکنان را مجبور می‌کند که وقت اضافی صرف تلاش برای درک وظایف خود کنند که منجر به کار مجدد و اضافه‌کاری می‌شود.

مشکلات خانوادگی و برخی نقاط قابل بهبود در نیروی انسانی نیز دو عامل دیگری هستند که می‌توانند زمینه‌ساز اضافه‌کاری‌های طولانی در بین کارکنان باشند. در تبیین این یافته، الگوی سرریز–انتقال[3] (باکر و دمروتی، ۲۰۱۷) بیان می‌کند که «سرریز» زمانی رخ می‌دهد که تجربیات از یک حوزهٔ زندگی (مانند خانواده) بر تجربیات فرد در حوزهٔ دیگر (مانند کار) تأثیر می‌گذارد. در این مورد، تجربیات منفی خانوادگی مانند فرار عاطفی از خانواده و مشکلات ارتباطی خانوادگی به حوزهٔ کار سرریز می‌شوند. در نتیجه، کار به پناهگاهی برای فرار از یک زندگی خانگی پراسترس تبدیل می‌شود. به جای این که خانواده منبعی برای رفاه باشد، به منبعی از فشار تبدیل می‌شود و کارکنان را به تمدید داوطلبانهٔ ساعات کاری خود برای دوری از یک محیط خانگی دشوار سوق می‌دهد. این الگو همچنین «انتقال» را توضیح می‌دهد که در آن تأثیرات این تعارض کار ـ زندگی می‌تواند به همکاران فرد منتقل شود و به‌طور بالقوه بر پویایی کل تیم تأثیر بگذارد.

در مورد نقاط قابل بهبود در نیروهای انسانی نیز از الگوی توانایی ـ انگیزه ـ فرصت[4] (اپلبام[5]، ۲۰۰۰) می‌توان استفاده کرد که بیان می‌کند که برای عملکرد خوب یک کارمند، او باید توانایی انجام کار، انگیزهٔ انجام کار و فرصت انجام مؤثر کار را داشته باشد. مهارت‌های ناکافی، تحصیلات ناکافی و ضعف جسمانی در برخی از نفرات را می‌توان به کمبود توانایی در این الگو نسبت داد. هنگامی که توانایی کم باشد، کارکنان ممکن است نیاز به صرف زمان بیشتری برای دستیابی به خروجی مورد نیاز داشته باشند که منجر به اضافه‌کاری می‌شود. عدم تعهد برخی نفرات نیز مصداق انگیزه است که وقتی یک کارگر انگیزهٔ کمی دارد، ممکن است خروجی کلی تیم آسیب ببیند و یک نیاز به اضافه‌کاری جبرانی برای کارکنان باانگیزه‌تر برای رسیدن به ضرب‌الاجل‌ها ایجاد شود. در مورد فرصت نیز، کمبود نیروی کار کیفی مستقیماً به نبود فرصت برای مدیران برای واگذاری وظایف به افراد شایسته مرتبط است، که کارکنان موجود را مجبور می‌کند کار بیشتری را بر عهده بگیرند و منجر به اضافه‌کاری می‌شود.

1. Rousseau
2. Locke & Latham
3. Spillover-crossover model
4. Ability-Motivation-Opportunity theory
5. Appelbaum

تبیین عوامل واسطه بین اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن

موارد مربوط به خانواده، موارد روان‌شناختی و موارد تفریحی مهم‌ترین واسطه‌های بین اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن‌ها بودند. با بهره‌گیری از نظریهٔ تعادل کار ـ خانواده (گرینهاوس و همکاران[1]، ۲۰۰۳)، تعریف فعالیت‌های مشترک با خانواده و اختصاص روزهایی برای خانواده به‌عنوان واسطهٔ اضافه‌کاری و پیامدهای آن مبتنی بر این موضوع است که تجربیات مثبت در حوزهٔ کار (مانند سیاست‌های حمایتی) می‌توانند به حوزهٔ خانواده سرریز مثبت داشته باشند. در مقابل، پیامدهای منفی اضافه‌کاری (مانند فرسودگی شغلی) به احتمال زیاد زمانی کاهش می‌یابند که سازمان منابع مشخصی را برای کمک به کارکنان در مدیریت تعامل کار–خانوادهٔ خود فراهم کند. بنابراین، این مداخلات به‌عنوان یک حائل عمل کرده و از بروز کامل اثرات منفی ساعات طولانی در خانواده جلوگیری می‌کنند. همچنین نظریهٔ شناختی ـ رفتاری (بک، راش، شاو و امری[2]، ۱۹۷۹) چارچوبی قدرتمند برای توضیح نقش واسطه‌ای مسائل روان‌شناختی ارائه می‌دهد. در اصل، این نظریه فرض می‌کند که افکار (شناخت)، احساسات (عواطف) و رفتارهای یک فرد به هم مرتبط هستند. با اضافه‌کاری، پیامدهای منفی ساعات طولانی می‌توانند در افکار و رفتارهای ناسازگار (مانند اضطراب، بدبینی نسبت به کار، تحریک‌پذیری در خانه) بروز یابند. مداخلات روان‌شناختی ذکر شده در یافته‌ها، مانند تغییر طرز فکر افراد نسبت به کار و آموزش روان‌شناختی برای کاهش آسیب‌ها، مستقیماً مؤلفهٔ شناختی این فرایند را هدف قرار می‌دهند. با کمک به کارکنان برای به چالش کشیدن باورهای غیرمنطقی دربارهٔ کار (مانند «برای ارزشمند بودن باید ساعات طولانی کار کنم») و پذیرش راهبردهای مقابله‌ای جدید، این مداخلات می‌توانند چرخه‌ای را که از کار زیاد به بهزیستی ضعیف منجر می‌شود، بشکنند.

همچنین نظریهٔ گسترش و ساخت[3] (فردریکسون[4]، ۲۰۰۱) تبیینی قدرتمند برای تأثیر واسطه‌ای مداخلات تفریحی و روان‌شناختی مثبت ارائه می‌دهد. این نظریه بیان می‌کند که احساسات مثبت، مانند شادی، علاقه و رضایت، مخزن افکار و اقدامات لحظه‌ای فرد را گسترش می‌دهند و منابع شخصی پایدار او را می‌سازند. مداخلاتی که سرگرمی‌های مثبت در طول استراحت‌ها و غنی‌سازی اوقات فراغت را ترویج می‌دهند، به کارکنان کمک می‌کنند تا احساسات مثبت را تجربه کنند. این احساسات با محدودیت‌های روان‌شناختی و استرس ناشی از کار زیاد مقابله می‌کنند (گسترش). با تجربهٔ منظم این احساسات مثبت، کارکنان منابع پایداری مانند ارتباطات اجتماعی (از فعالیت‌های خانوادگی) و تاب‌آوری روان‌شناختی (از آموزش‌های تغییر طرز فکر) را می‌سازند. این منابع ساخته‌شده سپس به‌عنوان یک حائل در برابر پیامدهای منفی اضافه‌کاری طولانی عمل می‌کنند و رابطهٔ بین عامل استرس‌زا (اضافه‌کاری) و نتیجه (مثل فرسودگی شغلی، عدم رضایت) را واسطه‌گری می‌کنند. این نظریه یک پایهٔ نظری قوی برای اثربخشی مداخلاتی فراهم می‌کند که هدفشان ایجاد تجربیات مثبت در یک محیط کاری است که در غیر این صورت تحت سلطهٔ تقاضاهای بالا قرار دارد.

1. Greenhaus et al.
2. Beck, Rush, Shaw & Emery
3. Broaden-and-build theory
4. Fredrickson

موارد سازمانی، موارد ورزشی و تغذیه‌ای، ویژگی‌های نسبتا پایدار روان‌شناختی و موارد اجتماعی سایر عواملی هستند که می‌توانند بین اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدهای آن واسطه‌گری کنند. در تطابق با نظریهٔ سرریزشدگی–انتقال (باکر و دمروتی، ۲۰۱۷)، این یافته که ورزش و فعالیت‌های خارج از کار و یک سبک رابطهٔ خانوادگی حمایتی واسطه‌هایی هستند، نشان می‌دهد که این منابع مثبت به‌عنوان سپر عمل می‌کنند. آن‌ها منبعی برای تجدید قوا و حمایت فراهم می‌کنند که به محیط کار سرریز کرده و به کارمند در مدیریت مطالبات اضافه‌کاری کمک می‌کند و از انتقال پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی و عدم رضایت به خانواده جلوگیری می‌کند. نظریهٔ تناسب فرد–محیط[1] (کریستوف–براون و زیمرمن[2]، ۲۰۰۵) نیز برای درک چگونگی تعدیل رابطه توسط عوامل سازمانی و روان‌شناختی کمک کننده است. این نظریه بیان می‌کند که بهزیستی و عملکرد کارمند زمانی به حداکثر می‌رسد که تناسب خوبی بین فرد و محیط کاری او وجود داشته باشد. وقتی یک عدم تناسب وجود داشته باشد، می‌تواند به نتایج منفی منجر شود. در چارچوب این مطالعه، عواملی مانند ایجاد تنوع در وظایف کاری و اعزام آن‌ها به دوره‌های آموزشی خارج از کشور می‌توانند به‌عنوان راهبردهایی برای بهبود تناسب فرد–شغل دیده شوند تا اطمینان حاصل شود که مهارت‌ها و علایق کارکنان با نقش‌هایشان هماهنگ است. تناسب خوب، فشار ذهنی و فیزیکی کار را کاهش داده و در نتیجه، تأثیرات منفی ساعات طولانی را تعدیل می‌کند. به همین ترتیب، شخصیت کارمند و ویژگی‌های همسر کارمند در تعیین تناسب فرد با مطالبات فرهنگ کار زیاد بسیار مهم هستند و به‌عنوان یک منبع شخصی عمل می‌کنند که رابطهٔ بین فشار مرتبط با کار و نتایج بهزیستی را تعدیل می‌کند.

تبیین پیامدهای اضافه‌کاری‌های طولانی

نتایج این پژوهش نشان داد که پیامدهای روان شناختی چه در داخل محیط کار و چه به‌صورت عمومی مهم‌ترین پیامد اضافه‌کار طولانی هستند. نظریهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی (لوتانز و همکاران[3]، ۲۰۰۷؛ لوتانز و یوسف مورگان[4]، ۲۰۱۷) می‌تواند برای درک آسیب روان‌شناختی ناشی از اضافه‌کاری استفاده شود. پیامدهای اضافه‌کاری طولانی را می‌توان به‌عنوان فرسایش مستقیم سرمایهٔ روان‌شناختی یک فرد مشاهده کرد. احساس بی‌کفایتی به‌دلیل کار زیاد و حقوق ناکافی مستقیماً خودکارآمدی را تضعیف می‌کند. احساس یکنواختی و خستگی ذهنی، خوش‌بینی و امید را از بین می‌برد. آسیب روان‌شناختی عمیق، مانند افسردگی و فرسودگی شغلی، نشانه‌ای از فروپاشی کامل سرمایهٔ روان‌شناختی یک فرد است. براساس این نظریه، اضافه‌کاری طولانی تنها یک عامل استرس‌زای موقت نیست، بلکه یک نیروی مخرب است که به‌طور سیستماتیک منابع روان‌شناختی مورد نیاز فرد برای شکوفایی را از بین می‌برد و در نهایت به مجموعه نتایج منفی قابل مشاهده منجر می‌شود.

1. Person job fit theory
2. Kristof-Brown & Zimmerman
3. Luthans
4. Luthans & Youssef-Morgan

همچنین براساس نظریهٔ تقاضاها ـ منابع شغلی (باکر و دمروتی، ۲۰۱۴)؛ فشار شغلی، مانند آنچه در اثر اضافه‌کاری طولانی ایجاد می‌شود، از عدم تعادل بین تقاضاهای شغلی با منابع شغلی موردنیاز آن ناشی می‌شود. اضافه‌کاری به‌طور قابل توجهی نیازهای شغلی را افزایش می‌دهد؛ یعنی جنبه‌های فیزیکی، روان‌شناختی، اجتماعی یا سازمانی شغل که نیازمند تلاش یا مهارت‌های فیزیکی و/یا ذهنی پایدار هستند را افزایش می‌دهد. این نیازها، زمانی که از منابع موجود یک فرد فراتر می‌روند، منجر به یک فرایند آسیب‌رسان به سلامتی شده و به مجموعه‌ای از پیامدهای روان‌شناختی منفی می‌انجامند. در این زمینه، ساعات کاری طولانی یک تقاضای شغلی اصلی است. آن‌ها انرژی و ذخایر ذهنی فرد را تحلیل می‌برند و به فرسودگی شغلی منجر می‌شوند، حالتی که با خستگی عاطفی، بدبینی و احساس کاهش موفقیت شخصی مشخص می‌شود. این امر مستقیماً با پیامدهای روان‌شناختی شناسایی شده در این پژوهش، مانند خستگی ذهنی، بیگانگی از کار و احساس «ماشین یا ربات» بودن مرتبط است. عدم وجود زمان کافی برای بازیابی فیزیکی و ذهنی یک عامل کلیدی است که از تجدید منابع تحلیل‌رفته جلوگیری کرده و چرخهٔ منفی را تشدید می‌کند.

پیامدهای خانوادگی دومین پیامد اضافه‌کارهای طولانی است. نظریهٔ نقش[1] (بیدل[2]، ۱۹۸۶) توضیحی کلاسیک و قانع‌کننده برای تعارضی که کارکنان تجربه می‌کنند، ارائه می‌دهد. این نظریه بیان می‌کند که افراد در زندگی چندین نقش بازی می‌کنند که هر کدام مجموعه‌ای از انتظارات دارند (مثلاً کارمند، همسر، والد). هنگامی که یک فرد چندین نقش با مطالبات متضاد دارد، تعارض نقش رخ می‌دهد. اضافه‌کاری گسترده با افزایش مطالبات نقش «کارمند» به حدی که مستقیماً با مطالبات نقش‌های «والد» و «همسر» در تضاد قرار گیرد، یک تعارض نقش عمیق ایجاد می‌کند. این امر در یافته‌های مربوط به ناتوانی در برآورده کردن انتظارات خانواده و مشکل در تربیت فرزندان مشهود است. کارمند نمی‌تواند به‌طور هم‌زمان وظایف هر دو نقش را به درستی انجام دهد که این امر منجر به حس بی‌کفایتی و گناه می‌شود. به نظر می‌رسد پیامدهای مختلف خانوادگی، مانند کاهش اوقات فراغت خانوادگی و افسردگی فرزندان، نتیجهٔ مستقیمی از ناتوانی فرد در سازگار کردن این مطالبات نقش‌های متضاد هستند. همچنین بر طبق نظریهٔ رویدادهای عاطفی[3] (وایس و کروپانزانو[4]، ۱۹۹۶)، محیط کار مملو از رویدادهایی است که واکنش‌های عاطفی را برمی‌انگیزند. مطالبات اضافه‌کاری مزمن، جریان ثابتی از رویدادهای عاطفی منفی–مانند از دست دادن مهلت‌ها یا حجم کاری سنگین–را ایجاد می‌کند که احساسات منفی مانند سرخوردگی و خستگی را برمی‌انگیزد. این احساسات منفی سپس به حوزهٔ خانواده منتقل شده و بر رفتار و نگرش کارمند در خانه تأثیر می‌گذارد. با گذشت زمان، این هجوم مداوم احساسات منفی می‌تواند به پیامدهای جدی، از جمله خیانت زناشویی، افسردگی همسر و اختلال در برنامه‌های خانوادگی منجر شود، زیرا هستهٔ عاطفی واحد خانواده به‌طور سیستماتیک توسط پس‌ماندهٔ عاطفی منفی ناشی از کار تخریب می‌شود.

پیامدهای با نمود جسمانی در اثر اضافه‌کاری، سومین پیامد اضافه‌کارهای طولانی است. در این راستا سندروم

1. role theory
2. Biddle
3. Affective events theory
4. Weiss & Cropanzano

سازگاری عمومی سلیه[1] (۱۹۶۵)، یک درک بنیادی از چگونگی منجر شدن استرس‌زاهای مزمن کاری، مانند اضافه‌کاری طولانی، به اختلال‌های فیزیکی فراهم می‌کند. این نظریه یک پاسخ سه‌مرحله‌ای به استرس را توصیف می‌کند. در مرحلهٔ هشدار، بدن به استرس ناشی از اضافه‌کاری با یک پاسخ «جنگ یا گریز» واکنش نشان می‌دهد و هورمون‌هایی مانند کورتیزول را آزاد می‌کند. در مرحلهٔ مقاومت، اگر اضافه‌کاری ادامه یابد، بدن تلاش می‌کند با استرس طولانی‌مدت سازگار شود و انرژی قابل‌توجهی را برای حفظ عملکرد خود صرف می‌کند. این حالت پایدار از برانگیختگی فیزیولوژیکی بالا، علت مستقیم خستگی فیزیکی و بی‌خوابی است، زیرا بدن قادر به استراحت کامل نیست. در مرحلهٔ فرسودگی، وقتی این حالت مقاومت مزمن برای مدت طولانی حفظ شود، منابع بدن تحلیل رفته و به مرحلهٔ فرسودگی می‌رسد. در این مرحله، شدیدترین پیامدها رخ می‌دهند، از جمله اختلالات روان‌تنی و افزایش خطر ابتلا به بیماری‌های مزمن. بدن اساساً تحت فشار بی‌امان دچار ازهم‌گسیختگی می‌شود.

پیامدهای اجتماعی، پیامدهای شغلی و پیامدهای شخصی پیامدهای منفی دیگری هستند که اضافه‌کاری‌های طولانی موجب آن‌ها می‌شوند. در راستای تبیین این یافته، نظریهٔ حفظ منابع هوبفول (۱۹۸۹، ۲۰۱۱) تأکید می‌کند که افراد برای کسب، حفظ و محافظت از منابع (مانند زمان، انرژی، ارتباطات اجتماعی) تلاش می‌کنند و تهدیدها به این منابع، واکنش‌های استرسی را برمی‌انگیزد که به زیان‌های بیشتر در یک فرایند مارپیچی منجر می‌شود. اضافه‌کاری به‌عنوان یک عامل تخلیه‌کنندهٔ منابع اولیه، انرژی و زمان شخصی را کاهش می‌دهد و پیامدهای شخصی مانند کاهش فرصت برای رسیدگی به مشکلات پزشکی و درک محدود از زندگی کامل را توضیح می‌دهد، زیرا افراد بقای کاری را به بهزیستی کلی اولویت می‌دهند. از نظر شغلی، این تخلیه منجر به کاهش تلاش شناختی و افزایش خطاها می‌شود، زیرا کارگران خسته به میانبرهایی مانند تحمیل باورهای خود به دیگران یا استفاده از شرکت برای آزمایش ایده‌ها متوسل می‌شوند تا سرمایه‌گذاری منابع بیشتر را به حداقل برسانند. بیگانگی اجتماعی و تضعیف روابط از مارپیچ زیان نظریهٔ حفظ منابع ناشی می‌شود، جایی که اضافه‌کاری منابع اجتماعی را فرسایش می‌دهد و شبکه‌های حمایتی و همدلی را کاهش می‌دهد. تحقیقات دربارهٔ اضافه‌کاری از منظر نظریهٔ حفظ منابع نشان می‌دهد که چنین تقاضاهایی خطر حوادث و لغزش‌های اخلاقی (مانند فساد) را افزایش می‌دهند، زیرا ذهنیت دفاعی باعث می‌شود افراد برای حفظ منابع باقی‌مانده میانبر بزنند. این نظریه تأکید می‌کند که اثرات منفی اضافه‌کاری از طریق افزایش هزینه‌های سازمانی ناشی از غیبت مرتبط با فرسودگی و کاهش حمایت سازمانی درک‌شده تشدید می‌شود.

در نهایت اضافه‌کاری‌های طولانی پیامدهای مثبتی نیز دارند که می‌توان به افزایش توان مالی و کاهش اضطراب مالی اشاره کرد. این یافته را می‌توان براساس نظریهٔ انتظار وروم[2] (۱۹۶۴) تبیین کرد. برای کارکنانی که برای کسب درآمد ارزش زیادی قائل هستند، ارزش افزایش درآمد بسیار قوی است. وقتی آن‌ها باور دارند که کار کردن ساعات طولانی اضافه‌کاری به‌طور قابل پیش‌بینی به درآمد بالاتر منجر خواهد شد (ابزاری بودن بالا) و می‌توانند کار مورد نیاز را

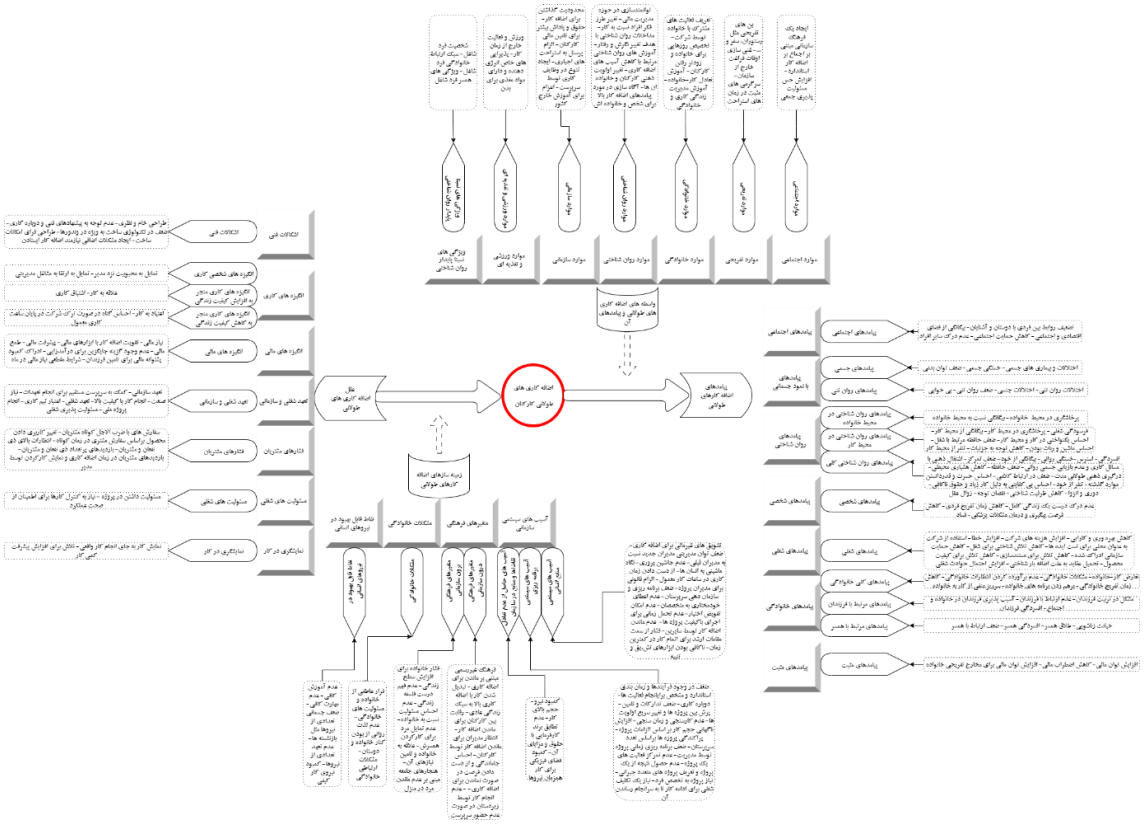
1. Selye
2. Vroom

انجام دهند (انتظار بالا)، انگیزۀ بالایی برای انجام این رفتار پیدا می‌کنند. افزایش توان مالی حاصل از آن، این باور را تقویت کرده، اضطراب اولیه را کاهش می‌دهد و تصمیم به کار اضافی را تأیید می‌کند. همچنین بر اساس نظریۀ تقویت (اسکینر، ۱۹۵۳) رفتارهایی که با پیامدهای رضایت‌بخش دنبال می‌شوند، احتمال تکرار بیشتری دارند. در این زمینه، حقوق و پاداش‌های اضافی حاصل از اضافه‌کاری به‌عنوان تقویت‌کنندۀ مثبت عمل می‌کنند. هر بار که یک کارمند ساعات طولانی کار می‌کند و یک پاداش مالی ملموس دریافت می‌کند، ارتباط بین رفتار (اضافه‌کاری) و پیامد مثبت (پول) تقویت می‌شود. این امر احتمال داوطلب شدن یا پذیرش درخواست‌های اضافه‌کاری در آینده را برای کارمند افزایش می‌دهد. با گذشت زمان، این تقویت مثبت مکرر می‌تواند یک عادت قدرتمند مبتنی بر کار زیاد ایجاد کند، حتی اگر پیامدهای منفی دیگری شروع به ظاهر شدن کنند.

گام‌های ابتدایی برای خلق نظریه: روایتگری الگو براساس داده‌های زمینه‌ای

بر اساس الگوی مفهومی چندعاملی حاصل از این پژوهش، اضافه‌کاری طولانی به‌عنوان یک پدیدۀ پیچیده، حاصل تعامل پویای میان علل، زمینه‌سازها، متغیرهای واسطه‌ای و پیامدها است. در این چارچوب، علل شامل مجموعه‌ای از عوامل پتانسیل‌زا (شامل اشکالات فنی، انگیزه‌های کاری، انگیزه‌های مالی، تعهد شغلی و سازمانی، فشارهای مشتریان، مسئولیت‌های شغلی و نمایشگری در کار) هستند که در بستر عوامل زمینه‌ساز (شامل آسیب‌های سیستمی سازمانی، متغیرهای فرهنگی، مشکلات خانوادگی و نقاط قابل بهبود در نیروهای انسانی) می‌توانند فعال شوند ومنجر به پدیدۀ اضافه‌کاری‌های طولانی در کارکنان شوند. با این حال، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اضافه‌کاری‌های طولانی لزوماً به پیامدهای منفی آن (شامل پیامدهای اجتماعی، پیامدهای با نمود جسمانی، پیامدهای روان‌شناختی، پیامدهای شخصی، پیامدهای شغلی و پیامدهای خانوادگی) منجر نمی‌شود. بلکه این رابطه توسط مجموعه‌ای از متغیرهای واسطه‌ای و تعدیل‌کننده (از قبیل موارد اجتماعی، موارد تفریحی، موارد خانوادگی، موارد روان‌شناختی، موارد سازمانی، موارد ورزشی و تغذیه‌ای و ویژگی‌های نسبتا پایدار روان‌شناختی) تعدیل می‌شود. بنابراین، الگوی ایجاد اضافه‌کاری‌های طولانی و تأثیرات نهایی آن بر بهزیستی کارکنان، یک رابطۀ خطی نبوده و کاملاً به وجود و قدرت سازوکارهای واسطه‌ای وابسته است. این الگو، چارچوبی جامع برای تحلیل و تبیین جامع اضافه‌کاری‌های طولانی در محیط‌های سازمانی ارائه می‌دهد. الگوی نهایی پژوهش در شکل ۵ آمده است.

با استفاده از اصول نظریۀ پارادایمی استراوس و کوربین (۱۹۹۴)، نظریۀ حاصل از یافته‌های این پژوهش، یک چارچوب مفهومی جامع برای تبیین چرایی، چگونگی و پیامدهای اضافه‌کاری طولانی در محیط‌های سازمانی ارائه می‌دهد. این نظریه از رویکردی غیرخطی پیروی می‌کند و بر اساس این فرض استوار است که اضافه‌کاری یک پدیدۀ ایستا نیست، بلکه فرایندی پویا و چندوجهی است که حاصل تعامل پیچیدۀ عوامل مختلف است.



شکل ۵. الگوی پارادایمی پژوهش

اصول و مؤلفه‌های الگو

اصل اول: دوگانگی پیشایندها

برخلاف نظریه‌های قبلی که اضافه‌کاری را به یک یا دو علت اصلی نسبت می‌دهند، الگوی این پژوهش پیشایندهای اضافه‌کاری را به دو دستهٔ مجزا تقسیم می‌کند:

- عوامل پتانسیل‌زا[1]: این عوامل، قوای محرک درونی و بیرونی هستند که به‌خودی‌خود می‌توانند پتانسیل اضافه‌کاری را در یک فرد ایجاد کنند. این عوامل شامل اشکالات فنی، انگیزه‌های کاری، انگیزه‌های مالی، تعهد شغلی و سازمانی، فشارهای مشتریان، مسئولیت‌های شغلی و نمایشگری در کار هستند.
- کاتالیزورهای زمینه‌ای[2]: این عوامل، به‌عنوان کاتالیزورهای محیطی عمل می‌کنند که پتانسیل موجود را به واقعیت تبدیل می‌کنند و شامل آسیب‌های سیستمی سازمانی، متغیرهای فرهنگی، مشکلات خانوادگی و نقاط قابل بهبود در نیروهای انسانی هستند. براساس این الگو اضافه‌کاری تنها زمانی بالفعل می‌شود که پتانسیل‌زاها توسط کاتالیزورهای زمینه‌ای واکنش دهند و بالفعل شوند.

1. Potential Triggers
2. Contextual Catalysts

اصل دوم: نقش تعدیلگر سازوکارهای واسطه‌ای

این الگو، این باور رایج که اضافه‌کاری طولانی به‌صورت اجتناب‌ناپذیری به پیامدهای منفی منجر می‌شود را به چالش می‌کشد و پیشنهاد می‌کند که رابطهٔ میان اضافه‌کاری و پیامدهای آن خطی و مستقیم نیست، بلکه توسط یک مجموعهٔ گسترده از متغیرهای واسطه‌ای تعدیل می‌شود. این متغیرها شامل موارد اجتماعی، موارد تفریحی، موارد خانوادگی، موارد روان‌شناختی، موارد سازمانی، موارد ورزشی و تغذیه‌ای و ویژگی‌های نسبتا پایدار روان‌شناختی هستند. این متغیرهای واسطه‌ای، به‌عنوان یک «فیلتر پویا» عمل می‌کنند که شدت و نوع پیامدهای اضافه‌کاری را تعیین می‌کنند. برای مثال، اضافه‌کاری طولانی در یک فرد با تاب‌آوری بالا و حمایت اجتماعی قوی ممکن است به پیامدهای منفی کمتری نسبت به فردی با ویژگی‌های مخالف منجر شود.

اصل سوم: پیامدهای چندبعدی

پیامدهای اضافه‌کاری از منظر این الگو، مجموعه‌ای از نتایج چندوجهی هستند که نه‌تنها بر فرد بلکه بر جنبه‌های مختلف زندگی او تأثیر می‌گذارند. این پیامدها شامل پیامدهای اجتماعی، پیامدهای با نمود جسمانی، پیامدهای روان‌شناختی، پیامدهای شخصی، پیامدهای شغلی و پیامدهای خانوادگی می‌باشند.

بررسی روایی محتوایی و پایایی الگوی پارادایمی

به‌منظور تعیین روایی محتوایی الگوی پارادایمی از دو شاخص CVI و CVR استفاده شد. بدین منظور از متخصصان دانشگاهی مشارکت‌کننده در پژوهش و نیز تعدادی از صاحبنظران در حوزهٔ اضافه‌کاری استفاده شد. برای سنجش شاخص CVR میزان ضروری بودن هر مفهوم در الگو سوال شد و برای سنجش CVI، میزان ارتباط کدهای نهایی با مقوله‌های اصلی مورد پرسش قرار گرفت. سپس با استفاده از فرمول CVR و CVI مقدار هر دو شاخص محاسبه شد:

رابطهٔ ۲) $$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2}$$

در این رابطه، ne تعداد متخصصانی است که گزینهٔ ضروری بودن مفهوم را انتخاب کرده‌اند. N تعداد کل متخصصان است.

رابطهٔ ۳) $$CVI = \frac{na}{nb}$$

na تعداد متخصصانی که به ارتباط نمرهٔ ۳ (مرتبط اما نیاز به بازبینی) و ۴ (کاملاً مرتبط) داده‌اند. nb تعداد کل متخصصان است.

با توجه به استفاده از ۸ خبرهٔ دانشگاهی و حداقل قابل قبول ۰/۷۵ برای ۸ نفر طبق جدول ارائه شده توسط لاوشه (۱۹۷۵)، کلیهٔ مفاهیم الگوی پارادایمی ضروری ارزیابی شدند. همچنین با توجه به بالاتر بودن CVI از ۰/۷۹ میزان ارتباط کدهای نهایی با مقوله‌ها قابل قبول ارزیابی شد.

برای بررسی پایایی الگوی پارادایمی نیز از شاخص کاپای کوهن استفاده شد. کدهای نهایی داده شده به یک

محقق دیگر داده شد و وی نیز به کدگذاری مجدد پرداخت که با توجه به ضریب معنی‌داری و بالاتر بودن ضریب از ۰/۶، پایایی الگوی پارادایمی تأیید شد.

در نهایت نتایج این پژوهش با ارائهٔ یک الگوی جامع و غیرخطی، یک گام فراتر از نظریه‌های موجود برمی‌دارد. این نظریه به پژوهشگران و مدیران کمک می‌کند تا به جای تمرکز صرف بر علل، به درک تعامل پیچیدهٔ میان عوامل مختلف بپردازند و با طراحی مداخلات هدفمند (مبتنی بر تقویت عوامل واسطه‌ای) به مدیریت اثربخش اضافه‌کاری و کاهش پیامدهای منفی آن بپردازند.

تبیین نظری اصول و مؤلفه‌های الگو بر اساس نظریه‌های تبادل اجتماعی و حفظ منابع

برای مستندسازی ارتباط الگوی مفهومی با ادبیات نظری، لازم است که پویایی‌های محوری اضافه‌کاری طولانی به صراحت از طریق لنز نظریهٔ تبادل اجتماعی (بلاو، ۱۹۶۴) و نظریهٔ حفظ منابع (هوبفول، ۱۹۸۹) تحلیل شوند. نظریهٔ تبادل اجتماعی یک چارچوب کلان فراهم می‌کند که اضافه‌کاری طولانی‌مدت در الگوی این پژوهش، نه صرفاً یک فعالیت، بلکه به‌عنوان یک تعهد کاری مازاد تلقی می‌شود که انتظار دارد با پاداش‌های متقابل (مانند ارتقا، حمایت سازمانی، یا پاداش مالی) جبران شود. وقتی آسیب‌های سیستمی سازمان (به‌عنوان کاتالیزورهای بافتی) باعث تحمیل اضافه‌کاری بدون جبران عادلانه یا حمایت کافی می‌شوند، این امر منجر به نقض هنجار متقابل می‌شود؛ نقضی که به نوبهٔ خود تعهد سازمانی کارکنان را تضعیف کرده و رفتار شاکیانه (مانند نمایش خود در کار) و پیامدهای منفی را تشدید می‌کند.

از سوی دیگر، نظریهٔ حفظ منابع یک سازوکار قدرتمند برای تبیین اصول دوم و سوم الگوی پژوهش ارائه می‌دهد. اضافه‌کاری طولانی در غیاب سازوکارهای واسطه‌ای حمایتی، به‌عنوان یک تهدید یا از دست دادن منابع حیاتی –مانند زمان خانواده، سلامت روانی، انرژی فیزیکی– عمل می‌کند. در اینجا، مکانیسم‌های واسطه‌ای –مانند حمایت‌های اجتماعی، ورزشی و روان‌شناختی– دقیقاً نقش منابع محافظتی را ایفا می‌کنند که به فرد کمک می‌کنند تا منابع ازدست‌رفتهٔ ناشی از اضافه‌کاری را بازسازی یا جایگزین کند. بنابراین، الگوی نهایی این پژوهش یک تبیین تجربی قوی از مسیرهای اکتساب و از دست دادن منابع در بافت اضافه‌کاری ارائه می‌دهد و دلیلی ریشه‌ای‌تر برای تأثیر اقتضایی اضافه‌کاری بر رفاه فراهم می‌آورد. این ادغام نظری، قابلیت الگو را برای تعمیم به سایر پدیده‌های استرس‌زای سازمانی به‌صورت ماکروسکوپیک افزایش می‌دهد و آن را از یک الگوی صرفاً توصیفی به یک ابزار الگوسازی ریسک منابع ارتقا می‌بخشد.

یکپارچه‌سازی نظری و تلویحات ماکروسکوپیک برای مدیریت منابع انسانی

الگوی مفهومی حاصل از این پژوهش، یک نظریهٔ ماهوی را در خصوص پدیدهٔ پیچیدهٔ اضافه‌کاری طولانی ارائه می‌دهد و هم‌زمان، به‌صورت قاطع، محدودیت‌های الگوهای خطی و انفرادی موجود در ادبیات رفتار سازمانی را به چالش می‌کشد. با شناسایی آسیب‌های سیستمی سازمان (به‌عنوان عوامل کاتالیزور بافتی) در هستهٔ الگو، این نظریه فراتر از تبیین‌های مبتنی بر نظریهٔ انگیزش فردی (مانند نظریهٔ سلسله‌مراتب نیازهای مازلو یا نظریهٔ دوعاملی هرزبرگ) می‌رود و

اضافه‌کاری را به‌عنوان یک پاتولوژی ساختاری در سطح کلان مطرح می‌سازد. این امر، قویاً با اصول نظریهٔ سیستم‌ها[1] (ون‌برتالانفی[2]، ۱۹۶۸) هماهنگ است؛ زیرا تأکید می‌کند که اضافه‌کاری طولانی نه یک نقص در یک بخش (یا فرد)، بلکه یک نارسایی در تعامل و وابستگی متقابل اجزای سازمان، به‌ویژه سیستم‌های برنامه‌ریزی، جبران خدمت و فرهنگ– است.

علاوه‌براین، الگوی این پژوهش از نقش میانجی سازوکارهای واسطه‌ای (اصل دوم) که تعیین‌کنندهٔ تأثیر نهایی اضافه‌کاری بر رفاه کارکنان هستند، حمایت می‌کند. این دیدگاه، به‌طور معناداری به نظریهٔ اقتضایی[3] (فیدلر[4]، ۱۹۵۸) در مدیریت منابع انسانی اعتبار می‌بخشد. بر اساس نظریهٔ اقتضایی، هیچ استراتژی یا نتیجه‌ای «بهترین» نیست، بلکه تأثیر یک متغیر (مانند اضافه‌کاری) به شرایط واسطه‌ای بستگی دارد. الگوی نهایی این پژوهش، این شرایط (مانند حمایت اجتماعی، تاب‌آوری روانی و برنامه‌های ورزشی–تغذیه‌ای) را به‌صورت تجربی تعریف می‌کند و یک چارچوب اقتضایی برای پیش‌بینی پیامدهای اضافه‌کاری ارائه می‌دهد.

در نهایت، این چارچوب مفهومی به مدیران استراتژیک منابع انسانی این بینش را می‌دهد که مداخله صرفاً در سطح انگیزه‌های فردی (مانند پاداش مالی) یا پیامدهای فردی (مانند روان‌درمانی) کافی نیست. برای حل مسئلهٔ اضافه‌کاری، لازم است که سیاست‌های منابع انسانی با آسیب‌های سیستمی سازمان هم‌راستا شوند، زیرا این آسیب‌ها ریشه‌های ساختاری و فرهنگی این پدیده را تشکیل می‌دهند. لذا، الگوی این پژوهش، یک ابزار تشخیص و استراتژی‌سازی برای اصلاحات ساختاری در سطح کلان سازمانی است و صرفاً یک توصیف نیست.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های این پژوهش که مبتنی بر نظریهٔ داده‌بنیاد و مدل مفهومی که از تحلیل آن حاصل شده است، توصیه‌هایی برای سازمان‌هایی که با پدیدهٔ اضافه‌کاری‌های طولانی‌مدت روبه‌رو هستند، ارائه می‌شود. این راه‌کارها با رویکردی سیستمی، هم علل ریشه‌ای پدیده را هدف قرار می‌دهند و هم بر عوامل تعدیل‌کنندهٔ آن تمرکز دارند. در گام نخست، سازمان‌هایی که در آن‌ها پدیدهٔ اضافه‌کاری‌های طولانی رایج است، می‌بایست زمینه‌یابی تشخیصی جامعی را در سطح داخلی آغاز کنند. این مطالعه، با الهام از عوامل علّی و زمینه‌ساز معرفی شده در الگوی پژوهش، باید با هدف کشف و مستندسازی محرک‌های خاص و منحصربه‌فرد ساعات کار طولانی در بستر عملیاتی سازمان انجام گیرد. به موازات آن، تأکید می‌شود که مدیران منابع انسانی و رهبران سازمان، سطح پیامدهای منفی این پدیده را که موارد آن در الگوی این پژوهش مشخص شده‌اند، نظیر فرسودگی شغلی، اختلال‌های جسمی، انزوا و تضعیف روابط بین‌فردی، با استفاده از ابزارهای کمّی دقیق ارزیابی کنند. در صورت شناسایی سطح بالایی از این پیامدهای زیان‌بار، مداخلهٔ فوری ضروری است. یک اقدام بنیادین و کلیدی، تعیین و اجرای استانداردهای روشن و قابل‌انعطاف برای میزان اضافه‌کاری است که بر

1. Systems Theory
2. Von Bertalanffy
3. Contingency Theory
4. Fiedler

اساس نوع شغل و الزامات عملیاتی تعیین می‌شود. این رویکرد پیشگیرانه با هدف جلوگیری از تشدید و نهادینه شدن پیامدهای منفی در بلندمدت صورت می‌گیرد.

در شرایطی که علل ریشه‌ای و ساختاری اضافه‌کاری‌های طولانی در سازمان، به‌طور عمیق ریشه دوانده است و امکان حذف فوری آن‌ها وجود ندارد، این پژوهش یک تغییر راهبردی به‌سوی سرمایه‌گذاری روی عوامل واسطه‌ای معرفی شده در الگوی پژوهش را پیشنهاد می‌دهد. این متغیرها به‌مثابهٔ سپرهای محافظ حیاتی، رابطهٔ میان علل اضافه‌کاری و پیامدهای منفی آن را به‌شکل معناداری تعدیل می‌کنند. برای نمونه، طرح‌هایی که بر تقویت خودمختاری کارکنان، ایجاد و تحکیم سیستم‌های حمایت اجتماعی قوی و موارد رفاهی مثل بن‌های تفریحی تمرکز دارند، می‌توانند به‌شکل چشمگیری شدت اثرهای مخرب روزهای کاری طولانی را کاهش دهند. سازمان‌ها با پرورش استراتژیک این عوامل محافظ، حتی در مواجهه با تقاضاهای اجتناب‌ناپذیر برای ساعات کار طولانی، قادر خواهند بود از بهزیستی کارکنان خود صیانت و در عین حال، بهره‌وری پایدار را حفظ کنند.

همچنین براساس یافته‌های این پژوهش، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا علاوه‌بر انجام مطالعات کمّی به‌منظور تأیید و اصلاح الگوی معرفی شده در این پژوهش، متغیرهایی مانند میزان تناسب فرد ـ شغل، میزان جبران مالی و غیرمالی در اضافه کاری، وضعیت سطح اقتصادی اجتماعی کارکنی که اضافه‌کار می‌ایستد، نقش فرهنگ اجتماعی مثل فرهنگ مصرفی در خانواده‌ها و موارد مشابه را بررسی کنند. همچنین تک‌تک متغیرهای زمینه‌ساز در رابطهٔ میان علل اضافه‌کاری‌های طولانی و پیامدها و همچنین تک‌تک متغیرهای واسطه‌ای در رابطهٔ بین پیشایندهای اضافه‌کاری و میزان پیامدهای منفی ارزش بررسی و مدل‌سازی دارند و باید نقش آن‌ها در سطوح مختلف این متعیرها مورد بررسی قرار گیرد.

با اتکا به مدل مفهومی جامعی که در این پژوهش بر مبنای نظریهٔ داده‌بنیاد توسعه داده شد، یافته‌های آن نه‌تنها درکی عمیق از پدیدهٔ اضافه‌کاری طولانی ارائه می‌دهند، بلکه افق‌های جدیدی را برای تحقیقات آتی در این زمینه ترسیم می‌کنند. بر این اساس، پیشنهادهایی برای پژوهشگران آینده ارائه می‌شود:

- اعتبارسنجی و گسترش مدل: پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در گام نخست به طراحی و اجرای مطالعات کمّی بپردازند تا روابط شناسایی‌شده در الگوی این پژوهش را اعتبارسنجی کنند و آن را در مقیاس‌های بزرگ‌تر مورد آزمون قرار دهند. این امر به پالایش و تعمیم‌پذیری مدل در بافت‌های سازمانی و صنعتی متنوع یاری خواهد رساند.
- کاوش در متغیرهای تعدیلگر و زمینه‌ساز: الگوی این پژوهش، نقش حیاتی متغیرهای زمینه‌ساز و واسطه‌ای را در تعدیل رابطهٔ میان علل و پیامدهای اضافه‌کاری برجسته می‌سازد. از این رو، بررسی دقیق هر یک از این متغیرها به‌صورت مجزا، از جمله نقش متغیرهای تعدیلگر (مانند تناسب فرد ـ شغل، جبران‌های مالی و غیرمالی) و متغیرهای زمینه‌ساز (نظیر وضعیت اقتصادی ـ اجتماعی کارکنان و تأثیر فرهنگ اجتماعی همچون فرهنگ مصرف‌گرایی خانواده‌ها)، برای درک عمق و پیچیدگی این روابط به‌صورت کمّی ضروری است.

- مدل‌سازی دقیق روابط: پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی به مدل‌سازی روابط میان علل و پیامدها در سطوح مختلف متغیرهای واسطه‌ای و زمینه‌ساز بپردازند. این رویکرد، درک ما را از چگونگی تأثیر این عوامل بر شدّت و نوع پیامدهای اضافه‌کاری، تقویت خواهد کرد و به مدیران امکان می‌دهد تا با دقت بیشتری مداخلات استراتژیک را در سازمان‌های خود طراحی کنند.

منابع

هومن، حیدرعلی (۱۳۹۴). *راهنمای عملی پژوهش کیفی*. تهران: سمت.

References

Albrecht, S. C., Leineweber, C., Kecklund, G. & Tucker, P. (2024). Prospective effects of work–time control on overtime, work–life interference and exhaustion in female and male knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, *52*(2), 205-215.

Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.

Bae, S. H. (2023). Association of work schedules with nurse turnover: A cross-sectional national study. *International Journal of Public Health*, *68*, 1605732.

Baek, S. U., Lim, M. H., Kim, T., Lee, Y. M., Won, J. U. & Yoon, J. H. (2024). Relationship between long working hours and smoking behaviors: Evidence from population-based cohort studies in Korea. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *50*(4), 257.

Baek, S. U., Won, J. U. & Yoon, J. H. (2024). Association between long working hours and the onset of problematic alcohol use in young workers: A population-based longitudinal analysis in South Korea. *Journal of affective disorders*, *344*, 141-148.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.

Bao, H., Liu, C., Ma, J., Feng, J. & He, H. (2022). When job resources function as a stress buffer: A resource allocation perspective of the job demands-resources model. *Personality and Individual Differences*, *192*, 111591.

Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F. & Emery, G. (1979). Cognitive therapy of depression. New York: Guilford Press.

Becker, G. S. (1964). Human capita. *New York: National Bureau of Economic Research*.

Bell, T., Sprajcer, M., Flenady, T. & Sahay, A. (2023). Fatigue in nurses and medication administration errors: A scoping review. *Journal of Clinical Nursing*, *32*(17-18), 5445-5460.

Berkman, L. F. & Truesdale, B. C. (Eds.). (2022). *Overtime: America's aging workforce and the future of working longer*. Oxford University Press.

Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology*, *12*(1), 67-92.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.

Breckenridge, J. & Jones, D. (2009). Demystifying theoretical sampling in grounded theory research. *Grounded Theory Review*, *8*(02), 113-126.

Burkholder, G. J., Cox, K. A., Crawford, L. M. & Hitchcock, J. H. (Eds.). (2019). *Research design and methods: An applied guide for the scholar-practitioner*. Sage Publications.

Byrne, M. (2001). Grounded theory as a qualitative research methodology. *AORN journal*, *73*(6), 1155-1155.

Cai, H. & Jin, X. (2022). The effect of overtime work on organizational trust: Testing mediating effect of personal accomplishment. *Journal of Digital Convergence*, *20*(5), 119-128.

Cascio, W. F. (2019). Training trends: Macro, micro, and policy issues. *Human Resource Management Review*, *29*(2), 284-297.

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Chen, N. & Kim, C. G. (2025). Moderating Effects of Leisure Time Physical Activity on Curvilinear Relationships between Working Hours and Life Satisfaction in China. *Exercise Science*, *34*(2), 159-169.

Chen, Y., Li, P. & Yang, C. (2020). Examining the effects of overtime work on subjective social status and social inclusion in the Chinese context. *International journal of environmental research and public health*, *17*(9), 3265.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, *53*(6), 747-770.

Corbin, J. & Morse, J. M. (2003). The unstructured interactive interview: Issues of reciprocity and risks when dealing with sensitive topics. *Qualitative inquiry*, *9*(3), 335-354.

Corbin, J. & Strauss, A. (2008). Criteria for evaluation. *Basics of qualitative research*, *3*, 297-312.

Corbin, J. & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research* (Vol. 14). sage.

Creamer, E. G. (2021). *Advancing grounded theory with mixed methods*. Routledge.

Creswell, J.W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, *1*(20), 416-436.

Eisenhardt, K. M. & Graebner, M. E. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of management journal*, *50*(1), 25-32.

Emami, P., Boozari Pour, M., Zahednezhad, H., Khanali Mojen, L. & Naseri, V. (2022). Investigating the relationship between workplace stressors and caring behaviours of

nursing staff in inpatient wards: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, *78*(4), 1066-1074.

Fiedler, F. (1958). *Fiedler's contingency theory*. Leader attitudes and group effectiveness.

Fitzgerald, J. B., Jorgenson, A. K. & Clark, B. (2015). Energy consumption and working hours: a longitudinal study of developed and developing nations, 1990–2008. *Environmental Sociology*, *1*(3), 213-223.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, *56*(3), 218.

Frei, I. & Grund, C. (2020). Antecedents of overtime work: The case of junior academics. *German Journal of Human Resource Management*, *34*(4), 371-397.

Glaser B. (1967). The discovery of grounded theory. *Chicago, Adline*.

Glaser, B. (1978). *Theoretical sensitivity. Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, CA: Sociology Press.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, *63*(3), 510-531.

Guba, E. G., Lincoln, Y. S. & Denzin, N. K. (1994). Handbook of qualitative research. *Califónia: Sage*, 105-117.

Guo, L., Mao, J. Y., Chiang, J. T. J., Wang, Z., and Chen, L. (2020). Working hard or hardly working? How supervisor's liking of employee affects interpretations of employee working overtime and performance ratings. *Asia Pacific Journal of Management,* 38(4), 1561–1586. doi: 10.1007/s10490-020-09715-z

Hart, R. A. & Ma, Y. (2010). Wage–hours contracts, overtime working and premium pay. *Labour Economics*, *17*(1), 170-179.

Hattori, K., Sobue, T., Zha, L., Kitamura, T., Shimomura, Y., Iwasaki, M., ... & Sawada, N. (2022). Association between working hours and cancer risk in Japan: The Japan public health center-based prospective study. *Journal of Occupational Health*, *64*(1), e12375.

Hauser, C., Stahl, J., Simon, M., Valenta, S., Favez, L. & Zúñiga, F. (2023). Identifying work-related factors associated with work–family conflict of care workers in nursing homes: A cross-sectional study. *Journal of advanced nursing*, *79*(10), 3935-3945.

Heath, H. & Cowley, S. (2004). Developing a grounded theory approach: A comparison of Glaser and Strauss. *International Journal of Nursing Studies*, 41(2), 141–150.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, *44*(3), 513-524.

Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, *127*-147.

Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.

Hooman, H.A. (2015). *Practical Guide to Qualitative Research*. Tehran: Samt. (*in Persian*)

Inoue, Y., Yamamoto, S., Stickley, A., Kuwahara, K., Miyamoto, T., Nakagawa, T., ... & Dohi, S. (2022). Overtime work and the incidence of long-term sickness absence due to mental disorders: a prospective cohort study. *Journal of Epidemiology*, *32*(6), 283-289.

Ishikawa, M. (2022). Long working hours, depression and suicidality among OB/GYNs in Japan. *Occupational medicine*, *72*(3), 200-206.

Jackson, T. (2009). *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. Routledge.

Jensen, U. T. & Holten, A. L. (2025). Buffer and booster? Testing PSM's role in job demands-resources theory. *Public management review*, *27*(1), 317-339.

Jiang, Y. & Yang, F. (2024). Overtime work and Chinese workers' physical and mental health: The mediating role of social support and work value awareness. *Work*, (Preprint), 1-14.

Kang, J. H., Matusik, J. G. & Barclay, L. A. (2017). Affective and normative motives to work overtime in Asian organizations: Four cultural orientations from Confucian ethics. *Journal of Business Ethics*, *140*, 115-130.

Kikuchi, H., Odagiri, Y., Ohya, Y., Nakanishi, Y., Shimomitsu, T., Theorell, T. & Inoue, S. (2020). Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers: Retrospective cross-sectional study. *PloS one*, *15*(3), e0229506.

Kim, S., Kwon, K. & Wang, J. (2022). Impacts of job control on overtime and stress: Cases in the United States and South Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, *33*(7), 1352-1376.

Knight, K. W., Rosa, E. A. & Schor, J. B. (2013). Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. *Global Environmental Change*, *23*(4), 691-700.

Krick, A., Felfe, J. & Pischel, S. (2022). Health-oriented leadership as a job resource: can staff care buffer the effects of job demands on employee health and job satisfaction? *Journal of Managerial Psychology*, *37*(2), 139-152.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, *58*(2), 281-342.

Kuhn, P. & Lozano, F. (2008). The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among US men, 1979–2006. *Journal of Labor Economics*, *26*(2), 311-343.

Li, Y. & Ren, Q. (2021). Risk and protective factors for mental health problems among young Chinese migrant workers: a moderation analysis. *Journal of the Society for Social Work and Research, 13*(4), 737–761. https://doi.org/10.1086/713888

Liang, Y., Li, Z., Wang, X., Liu, P., Ma, L. & Wang, X. (2023). Association between overtime and depressive symptoms among Chinese employees. *Frontiers in Public Health*, *11*, 1241994.

Liu, H. Y. (2023). The role of the state in influencing work conditions in China's internet industry: Policy, evidence, and implications for industrial relations. *Journal of Industrial Relations*, *65*(1), 3-21.

Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *4*(1), 339-366.

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, *1*(2), 9-24.

Marx, K. (1990). *Capital: a critique of political economy. 1. Text*. Penguin Books.

Matre, D., Skogstad, M., Sterud, T., Nordby, K. C., Knardahl, S., Christensen, J. O. & Lie, J. A. S. (2021). Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *47*(6), 415.

Matteucci, X. & Gnoth, J. (2017). Elaborating on grounded theory in tourism research. Annals of Tourism Research, 65, 49–59. https://doi.org/10.1016/j.annals.2017.05.003

Matusiewicz, M. (2025). Endless Growth Does Not Bring Joy: Income Inequality, Human Development, and Happiness—A Cross-Country Analysis with a Focus on Europe. *American Journal of Economics and Sociology*, *84*(5), 683-694.

McFadzean, E. (2007). *Developing a proposal: A Nine Step Process*. Available in: http://distinctivemanagement. biz/Assets/courses/mba KnowledgeBytes/Developing% 20a% 20Proposal% 20_IC01. pdf.

Messenger, J. C., Lee, S. & McCann, D. (2007). *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. Routledge.

Mohajan, H. K. & Mohajan, D. (2023). Glaserian grounded theory and Straussian grounded theory: Two standard qualitative research approaches in social science. *Journal of Economic Development, Environment and People*, *12*(1), 72-81.

Morita, Y., Yoshikawa, T. & Takahashi, M. (2023). Long working hours and risk of hypertensive intracerebral haemorrhage among Japanese workers claiming compensation for overwork-related intracerebral haemorrhage: an unmatched case–control study. *BMJ open*, *13*(9), e074465.

Naghavi, S. S., Hoshmand, M. & Malek Sadati, S. S. (2023). Analysis of Overtime Behavior in the Iranian labour Market with Decision-Tree Approach. *Quarterly Journal of Applied Theories of Economics*, *9*(4), 277-306.

Nguyen, T.-L., and Giang, P. X. (2020). Improving employee performance in industrial parks: an empirical case of garment enterprises in Binh Duong province, Vietnam. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education,* 10(1), 44-58. doi: 10.3390/ejihpe10010005.

Okta, I. F. & Perdana, M. A. (2024). The Effect of Overtime and Workload towards Employee Productivity with Burnout as Mediating Variable: (A Research at PT. RAPP). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, *2*(3), 282-296.

Otterbach, S., Charlwood, A., Fok, Y. K. & Wooden, M. (2021). Working-time regulation, long hours working, overemployment and mental health. *The International Journal of Human Resource Management*, *32*(22), 4659-4686.

Øxning Yefet, D. A. (2025). *The Buffer Effect of Social Support: A Moderated Mediation Analysis of Job Demands, Exhaustion, and Risk Perception Among Norwegian Offshore Workers* (Master's thesis, NTNU).

Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., et al. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: a systematic analysis from the WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury. Environ. Int. 154:106595. doi: 10.1016/j.envint.2021.106595

Prasch, R. E. (2000). Reassessing the labor supply curve. *Journal of Economic Issues*, *34*(3), 679-692.

Rajabi, F., Jahangiri, M., Alimohammadlou, M. & Kamalinia, M. (2025). Identify and classify common errors, antecedents, outcomes, and mitigation strategies in qualitative and semi-quantitative workplace safety risk management: Integrating grounded theory and systematic literature review. *Safety Science*, *187*, 106851.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, *2*(2), 121-139.

Rugulies, R. (2024). Working hours and cardiovascular disease. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *50*(3), 129.

Sandmeier, A., Baeriswyl, S., Krause, A. & Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education*, *118*, 103843.

Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., ... & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & quantity*, *52*(4), 1893-1907.

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students* (6th ed.), Pearson.

Schor, J. B. (2005). Sustainable consumption and worktime reduction. *Journal of industrial ecology*, *9*(1-2), 37-50.

Selye, H. (1965). The stress syndrome. *AJN The American Journal of Nursing*, *65*(3), 97-99.

Shaharudin, M. N. H. & Wan Mohd Azmi, W. F. (2023). Effect of overtime towards construction labour: a contractor's perspective. In *e-Proceeding 6th Undergraduate Seminar on Built Environment and Technology (USBET) 2023* (pp. 175-186).

Shao, Q. (2022). Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey. *Health Economics Review*, *12*(1), 50.

Siegrist, J. (2012). Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence. *Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Düsseldorf*, 1-*19*.

Siegrist, J. (2017). The effort–reward imbalance model. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 24-35.

Skinner, B. B. (1953). *Reinforcement Theory of motivation*. Management Study Guide.

Song, M. J., Kim, J. H., Kim, H. S., Kim, S. H. & Park, J. H. (2023). The association between overtime hours and perceived stress, depression, and anxiety among COVID-19 community health workers. *Journal of the Korean Society of Biological Therapies in Psychiatry*, *29*(3), 116-122.

Spence, M. (1973). Job market signaling the quarterly journal of economics, 87 (3). MIT Press, August, 355, 374.

Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1998). *Basic qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded*. Sage.

Strauss, A. & Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology: An overview. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 273–285). Sage.

Tabak, F., Tziner, A., Shkoler, O. & Rabenu, E. (2021). The complexity of heavy work investment (HWI): a conceptual integration and review of antecedents, dimensions, and outcomes. *Sustainability*, *13*(14), 7803.

Tajfel, H. E. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic press.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. *Political psychology*, 276-293.

Tan, J., Zhang, C. & Li, Z. (2023). Why do employees actively work overtime? The motivation of employees' active overtime in China. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1120758.

Touma, J. (2022). Performance appraisal effect on compensation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, *10*(1), 1-12.

Trudel, X., Brisson, C., Talbot, D., Gilbert-Ouimet, M. & Milot, A. (2021). Long working hours and risk of recurrent coronary events. *Journal of the American College of Cardiology*, *77*(13), 1616-1625.

Tsuyuguchi, K. (2023). Analysis of the determinants of teacher well-being: Focusing on the causal effects of trust relationships. *Teaching and Teacher Education, 132*, 104240. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104240

Ulz, M. S. (2023). The glamorization of overwork-an empirical study of causes and perceptions of excessive work attitudes in the pursuit of managerial careers. *Junior Management Science (JUMS)*, *8*(2), 358-403.

Von Bertalanffy, L. (1968). *Organismic psychology and systems theory*. [Worcester, Mass.]: Clark University Press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Wanninayake, S. D., O'Donnell, M. & Williamson, S. (2022). COVID-19 and job demands and resources experienced by nurses in Sri Lanka. *The Economic and Labour Relations Review*, *33*(1), 100-116.

Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, *18*(1), 1-74.

Yang, S., Chen, L. & Bi, X. (2023). Overtime work, job autonomy, and employees' subjective well-being: Evidence from China. *Frontiers in public health*, *11*, 1077177.

Yu, J. & Leka, S. (2022). The effect of Worktime control on overtime employees' mental health and work-family conflict: the mediating role of voluntary overtime. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(7), 3767.

Zhou, S. & Li, X. (2022). Does organizational commitment buffer the relation between work-to-family conflict and emotional exhaustion in Chinese preschool teachers? *Early Education and Development*, *33*(7), 1256-1269.