

مرور سیستماتیک مطالعات اعتیاد به کار

برانوش نیک بین^۱

اکبر حسن پور^۲

سعید جعفری نیا^۳

حسین عباسیان^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۴/۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۴/۱۲

با توجه به اهمیت کار در زندگی امروز و بروز عواقب ناشی از آن همچون اعتیاد به کار، از یک سو و با توجه به نبود توافق لازم در بین محققان مختلف در مورد مفهوم اعتیاد به کار از نظر ماهیت، پیشایندها و پیامدهای این مفهوم از سویی دیگر، هدف این تحقیق مرور سیستماتیک تحقیقات انجام شده پیرامون اعتیاد به کار می باشد. در این راستا با تکیه بر روش پریزما، بعد از شناسایی ۱۲۲ مقاله و غربال ۶۷ مقاله، ۵۵ مقاله جهت بررسی انتخاب شد. مطابق با نتایج حاصل می توان بر تئوری ها و رویکردهایی همچون: تئوری محافظت از منابع، تئوری خود تعیین گری، تئوری تمرکز نظارتی، تئوری اشتیاق، تئوری سرایت - توسعه و تئوری وضعیت خلقی به عنوان ورودی و قوانین توقف را از جمله مهم ترین تئوری های تبیین گر رابطه اعتیاد به کار با متغیرهای دیگر دانست. همچنین، نتایج گویای دیدگاه هایی همچون دیدگاه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) و اسکات و همکاران (۱۹۹۷) و محققانی همچون بورک و شوفلی به عنوان برجسته ترین دیدگاه ها و صاحب نظران در زمینه اعتیاد به کار می باشد. در نهایت، مدلی فرایندی با تکیه بر پیشایندها و پیامدهای اعتیاد به کار ارائه شده است.

واژگان کلیدی: اعتیاد به کار، مرور سیستماتیک و پریزما

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، پردیس بین الملل تهران، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Beranooshnikbin@yahoo.com

^۲ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

^۳ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

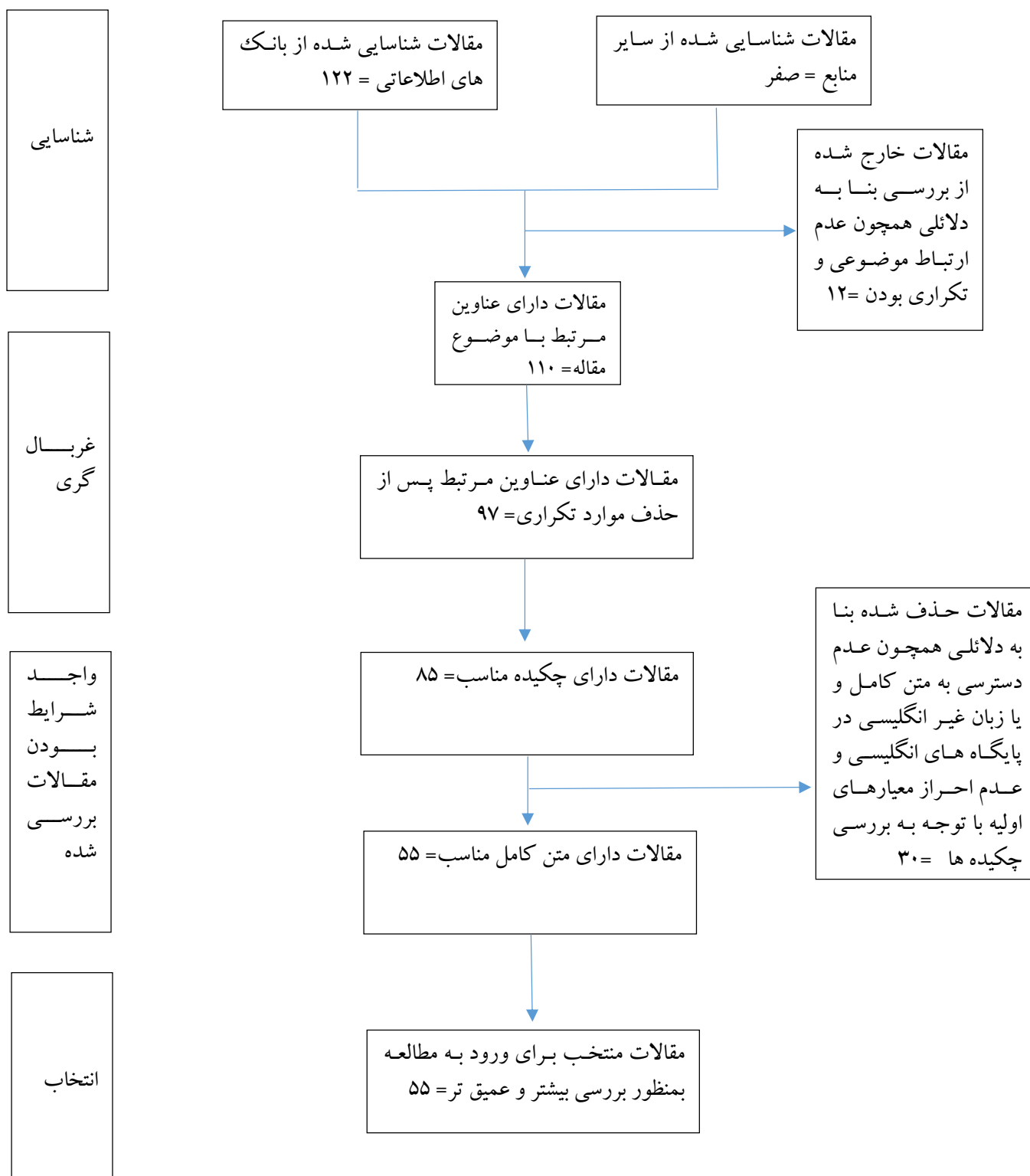
^۴ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

در طول دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ نگرانی هایی درباره افت ارزش کار و جایگزینی فعالیت های تفریحی با اخلاق کاری سنتی در جامعه غرب ایجاد شد و برای حل مسائل و مشکلات مطرح شده تلاش شد تا با ارائه تدابیری، درگیری و مشارکت کارکنان را در فعالیت های کاری افزایش داد. تا اینکه به دلیل افزایش علاقه افراطی به کار کردن در افراد، پدیده اعتیاد به کار شکل گرفت (هارپاز و اسنیر، ۲۰۰۳). پدیده یاد شده که از ۴۰ سال پیش توجه عموم را به خود جلب نموده، نشانه عدم تعادلی بود که در زندگی کاری افراد ایجاد می شد و اغلب باعث ایجاد استرس و مشکلات جسمی و روانی برای آنان می شد (عزیز و ترونزو، ۲۰۱۱). به عبارت دیگر، می توان این گونه بیان نمود که در حال حاضر سازمان ها همه جنبه های مختلف زندگی انسان ها را در بر گرفته است؛ سازمانی که باید ابزاری برای نیل انسان به اهدافش باشد، انسان را به ابزاری برای مقاصدش تبدیل کرده است. انسان، سازمان را خلق می کند تا به وی خدمت کند، اما پس از مدتی چنان شیفته و غرق در آن می شود که گویی خادم سازمان است. شرایط کاری در سازمان های امروز به گونه ای است که موجب می شود که افراد بخش اعظمی از انرژی و اوقات خود را به کار اختصاص دهند. این وضعیت می تواند پیامدهای مثبتی داشته باشد، اما در عین حال عوارض و پیامدهای منفی نیز خواهد داشت. از این رو، اخیراً تحقیقاتی در زمینه موضوع صرف میزان فراوانی از وقت خود به کار و امورات مرتبط با کار تحت عنوان مفهوم "اعتیاد به کار" شکل گرفته است. از طرف دیگر، زندگی کاری در طول ۱۰۰ سال گذشته دستخوش تغییرات شگرفی شده است. افزایش پیچیدگی کارها و رقابت جهانی، از هم پاشیدگی کلیت مفهوم کار به لحاظ زمانی و مکانی و در کنار همه این موارد، سرعت بالای نوآوری ها منجر به محیط های کاری شده که روز به روز تقاضاهای جدیدی در آن شکل گرفته و مطرح می شود (فرس ۲۰۰۸). علاوه بر این، پیشرفت فناوری به کارکنان این امکان را می دهد که با بهره گیری از ارتباطات با سرعت بالا از طریق تلفن های همراه یا لپ تاپ در هر زمان و هر مکانی قادر به انجام کارشان باشند (وان بیک و همکاران ۲۰۱۲). به طور کلی، چنین تغییرات تکنولوژیکی، زمینه ساز تشویق کارکنان به کار کردن سخت و شدید و در طی ساعات های طولانی تری خواهد بود (وان ویژه و همکاران ۲۰۱۱). در واقع، با وجود چنین شرایطی در محیط حاکم بر سازمان ها، امروزه کارکنان ساعات کاری زیادی را کار می کنند. همچنین، به نظر می رسد که فشارهای اقتصاد جهانی و رقابت فزاینده توأم با آن، سازمان ها را تحریک به پاداش دهی به کارکنان در جهت سخت کار کردن به منظور عاملی در جهت موفقیت در مسیر شغلی شان می نماید (بلیر-لوی و جاکوبز، ۲۰۰۳؛ شابراک و کوپر، ۲۰۰۰). چنین پیشرفت ها و تغییراتی، کارکردن در ساعات طولانی را برای کارکنان فراهم تر می نماید.

در واقع، کار را می توان لازمه زندگی فردی قلمداد نمود که افراد مختلف به دلایل مختلفی انگیزه کار کردن می یابند- این انگیزه می تواند ناشی از عوامل درونی یا بیرونی باشد. اما مشکلی که در این زمینه وجود دارد این است که برخی از افراد وابستگی غیرمتعارفی به کارشان - نوعی دید مبتنی بر پرستش کارشان- پیدا می کنند و اعتقاد دارند این کار است که به آنها زندگی و یا مرگ را هدیه می دهد. در واقع، برخی اوقات اهمیت کار خیلی بالا رفته و به عنوان خدای فرد قرار می گیرد تا جایی که فرد بدون آن نمی تواند زندگی کند و به عبارتی، به کار اعتیاد پیدا می کند. اعتیاد به کار، اعتیادی است که برای فرد می تواند لذت بخش یا خسته کننده و دردسرساز باشد. عده ای این حالت را یک بیماری و سواس گونه قلمداد می کنند که در دسته اختلالات و سواسی قرار می گیرد. مشکل این افراد این است که اعتقاد دارند اگر کار نکنند، دنیا بر سرشان خراب می شود. آنها لزوما عاشق کار خود نیستند، تعلق خاطر کاری ندارند و تلاشی برای رسیدن به مدارج بالاتر از خود نشان نمی دهند. اگر شخصی تصور کند که خودش تنها کسی است که می تواند این کار به خصوص را انجام دهد، به احتمال زیاد یک فرد معتاد به کار محسوب می شود (بورک، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، در فضای کاری سازمان های مختلف کشور می توان دو حالت عمده را تصور کرد: یکی اینکه دائما شنیده می شود که مقایسه هایی در مورد میزان ساعات کار مفید کارکنان سازمان های مختلف کشور با سایر کشورها می شود و از پایین بودن ساعت کار مفید در سطح سازمان ها و شرکت های بویژه دولتی کشور انتقاد می گردد. از طرف دیگر، برخی از مشاغل همچون مشاغل مدیریتی شرایطی را برای متصدیان آنها فراهم می کند که علاوه بر انگیزه های مادی و پاداش های بیرونی، انگیزه های درونی نیز برای متصدیان این قبیل مشاغل انگیزاننده است. براین اساس، این افراد تمایل زیادی به سپری کردن بخش زیادی از ساعات یک روز را در سر کار دارند و به تدریج شرایط علی و زمینه ای کاری نیز در سازمان ها، فضایی را ایجاد می کند که برخی از کارکنان به سختی حاضر به جدایی از محیط کار و رفتن به محیط زندگی خانوادگی شان هستند. از طرف دیگر، یکی از پرکاربردترین مضامینی که می توان در مقالات مختلف مرتبط با اعتیاد به کار به آن اشاره شده، عدم توافق محققان مختلف نسبت به ماهیت، پیشایندها و پیامدهای اعتیاد به کار است. براین اساس، انجام تحقیقی با رویکرد مرور سیستماتیک به منظور روشنی بخشی هرچه بیشتر به شرایط حاکم بر حوزه تحقیقاتی مرتبط با این مفهوم الزامی است. تحقیق حاضر با رویکرد مطالعه ای سیستماتیک و با تکیه بر رویکرد پریزما به تشریح مهم ترین محورهای مرتبط با اعتیاد به کار که در مقالات مختلف مورد تاکید بیشتر قرار گرفته، پرداخته است.

رویکرد مورد استفاده در بررسی ادبیات تحقیق

به طور کلی در اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی، گروهی از متخصصان شامل اپیدمیولوژیست ها و سردبیران مجله های پزشکی، دستورالعمل هایی را برای بهبود کیفیت گزارش مقاله های پژوهشی بهداشتی تدوین کردند. این دستورالعمل ها معمولا در قالب یک چک لیست، نمودار جریانی و یا یک متن صریح می باشند. دستورالعمل های گزارش نویسی، شامل عنوان های ضروری است که برای انجام یک پژوهش روشن و شفاف مورد استفاده قرار می گیرند و بر مسائلی که ممکن است سبب تورش در پژوهش شوند، تمرکز دارند. این دستورالعمل ها می توانند به عنوان ابزار نگارش مقالات با کیفیت لازم به نویسندگان کمک کنند. شکل اولیه پریزما را می توان در دستورالعمل کیفیت گزارش مقاله های فراتحلیل مشاهده کرد و بعد از آن در سال ۲۰۰۹ دستورالعمل کواروم به منظور بهبود بیشتر در گزارش نویسی مقالات با هدف فراتحلیل و مرور های سیستماتیک، مورد بازبینی قرار گرفت و به پریزما تغییر نام یافت (آثار و همکاران، ۱۳۹۵؛ صدیقی و همکاران، ۱۳۹۴). در این تحقیق نیز جهت مرور پیشینه موضوع، از روش مرور سیستماتیک پیشنهادی هایگینز و اس جی (۲۰۱۱) استفاده شده است. در این راستا با انتخاب کلیدواژه های اعتیاد به کار و *work addiction* و *workaholism*، جستجو در پایگاه های فارسی و لاتین شامل *sid.ir*، *magiran*، *ensani.ir*، *Sciencedirect*، *noormags*، *emerald*، *sage*، *wiley* انجام شد و با تکیه بر مراحل شناسایی منابع، غربال گری و انتخاب منابع مناسب در روش پریزما (صدیقی و همکاران، ۱۳۹۴؛ آثار و همکاران، ۱۳۹۵؛ هایگینز و اس جی ۲۰۱۱)؛ در مجموع، ۹۷ مقاله فارسی و لاتین شناسایی و پس از غربال گری ۴۲ مقاله، در نهایت ۵۵ مقاله بر مبنای نمودار پریزما که در شکل ۱ نشان داده شده، انتخاب گردید. مهم ترین محورهای مقالات در جدول ۱ آورده شده و در ادامه مورد بحث و نقد و تلخیص قرار گرفته است.



شکل ۱: نمودار جریان‌ی پریزما برای مطالعه ادبیات موضوع

جدول ۱: مقالات انتخاب شده برای بررسی

عنوان پژوهش	پژوهشگر-سال-نوع تحقیق	ابزار اندازه گیری	جامعه آماری	حجم نمونه و روش نمونه گیری	روایی	پایایی	مولفه های اعتیاد به کار	روش های تحلیل داده ها
مقالات فارسی								
نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)	پرویی-احمدی، رضا-طهماسبی، جبار باباشاهی، مهدی فتاحی (۱۳۸۹)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	اعضای هیات علمی دانشگاه تهران	۳۳۰ نفر- تصادفی- فرمول جامعه محدود	روایی و محتوا و روایی عملی	الفای کرونباخ		آزمون همبستگی اسپیرمن با اس پی اس اس و مدل معادلات ساختاری با لیزرل
نتیجه	تایید رابطه معنادار ویژگی های شخصیتی همچون وظیفه شناسی، برون گرایی و گشودگی، با اعتیاد به کار عدم تایید رابطه معنادار بین ابعاد شخصیتی روان رنجوری و سازگاری با اعتیاد به کار							
مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پرستاران شهر تهران)	احمدعلی خائف الهی، عباس نرگسیان، جبار باباشاهی (۱۳۹۱)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر تهران	۳۶۰ نفر- تصادفی ساده - جدول مورگان	روایی و محتوا و روایی صوری	الفای کرونباخ	عجین شدن باکار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آزمون همبستگی اسپیرمن با اس پی اس اس و مدل معادلات ساختاری با لیزرل
نتیجه	تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار و ابعاد ان یعنی عجین شدن با شغل، تمایل درونی به کار و لذت ازکار با رفتار شهروندی سازمانی							
ارتباط بین مؤلفه های رهبری امنیت مدار و امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه	محمد حسنی، مریم شهودی (۱۳۹۲)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	تمامی کارکنان دانشگاه ارومیه به استثنای کارکنان حراست و خدمات	۲۱۴ نفر- جدول مورگان	روایی و محتوا و روایی صوری	الفای کرونباخ	عجین شدن باکار، احساس اشتیاق به کار، لذت از کار	تحلیل مانوا، تحلیل رگرسیون چندگانه و رگرسیون خطی با اس
نتیجه	تایید رابطه معنادار رهبری امنیت مدار و امنیت روانی با اعتیاد به کار							
بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد	آزاده عسگری، ابوالقاسم نوری	آزمون خطر اعتیاد به کار یا WART توسط	کارکنان یک شرکت خدماتی در	۱۰۰ نفر- فرمول کوکران	روایی و محتوا و روایی	الفای کرونباخ		همبستگی پیرسون و رگرسیون

سلامت عمومی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان	(۱۳۹۰) - کمی	رایبسنسون در سال ۱۹۹۶	استان اصفهان	صوری			چندگانه با اس پی اس اس
نتیجه تایید رابطه مثبت اعتیاد به کار با افزایش اضطراب، افسردگی، علائم جسمی و در مجموع کاهش سلامت عمومی							
ارتباط بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه های ایران	غلامرضا شعبانی، بهار، علی تلخابی (۱۳۹۰) - کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبسنز (۱۹۹۲)	استادان تربیت بدنی دانشگاههای تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	روایی صوری	الفای کروباخ	همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس	
نتیجه تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری استادان							
بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی افراد و اعتیاد به کار کارکنان یک سازمان دولتی	ناصر پورصادق، اصغر جهانگیر، سعید بروشکی (۱۳۹۰) - کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبسنز (۱۹۹۲)	کارکنان یک سازمان دولتی	۸۸ نفر - جدول مورگان	الفای کروباخ	همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس	
نتیجه تایید رابطه معنادار بین ویژگی های شخصیتی (خود باوری، خود شیفتگی و کانون کنترل) کارکنان و اعتیاد به کار آنها							
تاثیر اعتیاد به کار و کمال گرایی بر استرس و زناشویی و مهارت های اجتماعی پرستاران	مسلم عباسی، شهریار درگاهی، محمدرضا رحمتی، مریم محمدی، ذبیح پیرانی (۱۳۹۶) - کمی	پرسشنامه خطر ابتلا به اعتیاد به کار توسط رایبسنسون در سال ۱۹۹۹	تمام پرستاران بیمارستان ها، کلینیک ها و مطب های شهر اراک	۲۲۰ نفر - نمونه گیری خوشه ای	الفای کروباخ	همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس	تمایل و سواسی به کار، کنترل، تخریب روابط و جذب در خود، ضعف در به عهده گرفتن نقش های خود ارزشی
نتیجه تایید رابطه معنادار کمال گرایی خویشتن مدار، کمال گرایی دیگر مدار، کمال گرایی کلی، تمایل و سواسی به کار، کنترل، خودارزشی و متغیر اعتیاد به کار کلی با مهارت های اجتماعی پرستاران							
اعتیاد به کار چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان ها	آرین قلی پور، عباس نرگسیان، رضا طهماسبی (۱۳۸۷) - کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبسنز (۱۹۹۲)	پریشان زن و مرد شاغل در بیمارستان های تهران	۴۹۳ نفر - تصادفی ساده - فرمول جامعه نامحدود	الفای کروباخ	آزمون اسپیرمن برای همبستگی بین متغیرها و مدل معادلات ساختاری	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار

برای روابط علی			لیزرل					
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با ویژگی های شخصیتی								
ازمون رتبه ای اسپیرمن برای آزمون همبستگی بین متغیرها	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کروناخ	روایی محتوا و روایی صوری	۸۶ نفر- فرمول جامعه محدود	کارکنان و مدیران اداره آموزش و پرورش شهرستان کاشمر	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	غلامرضا عنایتی، غلام عباس شکاری، رضا طهماسبی، حسن غفاری، مهدی شعبانی (۱۳۹۱)- کمی	بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار و ابعاد آن با تعهد سازمانی								
آزمون همبستگی پیرسون با اس پی اس اس و مدل معادلات ساختاری با لیزرل	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	اشاره نشده	اشاره نشده	۲۰۱ نفر- نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی- جدول کرجسی و مورگان	تمامی کارکنان دانشگاه لرستان	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	سعید فرح بخش، طاهره محمدی (۱۳۹۴)- کمی	بررسی تاثیر اعتیاد به کار در بهره وری نیروی انسانی با تعدیل گری سرمایه فکری کارکنان دانشگاه لرستان
تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار و بهره وری منابع انسانی و نقش سرمایه فکری در تشدید این رابطه								
آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	اشاره نشده	اشاره نشده	۱۷۰ نفر- طبقه ای متناسب	کلیه پرستاران بیمارستان های آموزشی شهر یزد	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	روح الله عسگری، مرتضی دولتیان، راضیه منتظرالفرج، حسین فلاح زاده (۱۳۹۴)- کمی	بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و اعتیاد به کار در پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد
تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار و معنویت سازمانی								
تحلیل مسیر با لیزرل	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کروناخ	اشاره به کاربرد در تحقیقات قبل	۱۳۱ نفر- جدول مورگان	پرستاران بیمارستان شهرستان زهک	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	عبدالعلی کشته گر، مهتاب جود زاده، مرضیه فردین، مهین راشکی قلعه نو (۱۳۹۳)- کمی	بررسی تاثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی

تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با تعهد عاطفی و هنجاری و عدم رابطه معنادار با تعهد مستمر و عدم رابطه معنادار فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی								نتیجه
ضرب همبستگی و رگرسیون چندگانه با اس پی اس	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	روایی روایی صوری با تایید اساتید دانشکده	۳۰۰ نفر - تصادفی - کوکران	کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر کهنوج	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	فرامرز سابق، اسحاق رئیسی آهوان (۱۳۹۳) - کمی	تیین رابطه اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی کهنوج
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری معلمان								
ضرب همبستگی و رگرسیون چندگانه	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	اشاره نشده	۳۰۰ نفر - تصادفی خوشه ای و طبقه ای متناسب - فرمول کوکران	کلیه دبیران مدارس متوسطه شهر زاهدان	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	ناصر ناستی زایی، حسین جنا آبادی، فاطمه رخشانی مهر (۱۳۹۴) - کمی	رابطه اعتیاد به کار با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار و مولفه های آن هم با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی								
مدل معادلات ساختاری با لیزرل	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	اشاره نشده	۳۵۰ نفر - تصادفی ساده و جدول مورگان	اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	حسین جنا آبادی، بهاره عزیزی نژاد (۱۳۸۷) - کمی	الگوی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر اعتیاد به کار اعضای هیات علمی دانشگاه
تایید رابطه معنادار بین کیفیت زندگی کاری و اعتیاد به کار								
ضرب همبستگی و رگرسیون با اس پی و معادلات ساختاری با لیزرل		الفای کرونباخ و پایایی ترکیبی	روایی محتوا با تحلیل عاملی و تاییدی و روایی همگرا با AVE	۲۰۰ نفر - با فرمول حجم نمونه بین پنج برابر تعداد سوالات و پانزده برابر تعداد سوالات	سازمان ملی استاندارد	پرسشنامه ۱۰ گویه ای دی لیانو و همکاران (۲۰۱۰)	احمد عیسی خانی و لاله برازنده (۱۳۹۵) - کمی	تاثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری
تایید تاثیر منفی اعتیاد به کار بر رضایت شغلی و تاثیر مثبت آن بر استرس درک شده و اختلالات خواب و تاثیر مثبت تعلق خاطر کاری بر رضایت شغلی و تاثیر منفی آن بر استرس درک شده و اختلالات خواب								نتیجه

مدل معادلات ساختاری با پی ال اس		پایایی ترکیبی	روایی همگرا و روایی تشخیصی	۱۲۲ نفر - فرمول جامعه محدود کوکران	زنان شاغل فرهنگی در آموزش و پرورش منطقه ۳ شهر شیراز		امین زارع، سعید سپهری، سعید عبدالرسول حسینی (۱۳۹۵) - کمی	بررسی رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل گر رهبری تحول آفرین و اعتیاد به کار
تایید تاثیر مثبت اعتیاد به کار بر رابطه بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی								
آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن و مدل معادلات ساختاری با لیزرل	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آلفای کرونباخ	روایی محتوا و صوری با نظرات متخصصان	۳۳۰ نفر - تصادفی ساده	کلیه کادر درمانی بیمارستان شهید بهشتی کاشان	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	علی رضائیان، مجتبی غریبی، الهام عرفانی آداب (۱۳۹۲) - کمی	اعتیاد به کار: بستری برای تقویت رفتارهای شهروند سازمانی یا پدیده ای منفی برای سازمان های دولتی
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی								
آزمون همبستگی و رگرسیون	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آلفای کرونباخ	روایی محتوا و تکیه به تحقیقات قبلی	۳۵۰ نفر - فرمول کوکران - تصادفی طبقه ای	پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی شهر زاهدان	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	حسین جنا آبادی، محمودرضا امیری، پرویز رضا میر لطفی (۱۳۹۶) - کمی	همبستگی اعتیاد به کار با تنش شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با تنش شغلی و فرسودگی شغلی								
ضریب همبستگی پیرسون	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آلفای کرونباخ	اشاره نشده	۲۰۲۰ نفر - جدول مورگان - تصادفی طبقه ای متناسب	کلیه کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	عالیه شفیعی، سعید رجائی پور، حمیدرضا عریضی (۱۳۹۴) - کمی	بررسی رابطه اعتیاد به کار و مولفه های بهره وری نیروی انسانی در بین کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر

								اصفهان
نتیجه								
تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار با مولفه های بهره وری منابع انسانی به جز مولفه سازگاری محیطی								
بررسی رابطه بین اعتیاد به کار با ویژگی های رفتاری و قضاوت و کلاهی دادگستری استان تهران	غلامرضا طالبقانی، عباس نرگسیان، محمد جعفر زرین نگار، جواد نرگسیان (۱۳۹۱)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	وگلا و قضاوت ششاغل در دادگستری استان تهران	۳۶۰ نفر - تصادفی ساده	روایی محتوا و روایی صوری	الفای کروناخ	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن و تحلیل رگرسیون
نتیجه								
تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار قضاوت و وکلا با ویژگی های رفتاری آنها و رابطه معنادار تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی با اعتیاد به کار								
تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربی تبدنی شهر کرمانشاه	غلامرضا شعبانی بهار و زینب محمودیان (۱۳۹۱)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه	۹۰ نفر - جدول مورگان - تصادفی ساده	روایی محتوا و روایی صوری	الفای کروناخ	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده
نتیجه								
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی								
رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین	مریم پسنده، رضوان نوری علویجه، فاطمه نوری علویجه (۱۳۹۲)		کلیه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین	۱۸۱ نفر - جدول مورگان - تصادفی ساده	روایی عاملی با آزمون KMO و بارتلت	الفای کروناخ		ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون
نتیجه								
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی								
تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی دبیران زن تربیت بدنی شهر کرمانشاه با تاکید بر مدل مفهومی وار و شربورن	غلامرضا شعبانی بهار، ابوالفضل فراهانی، حمیده لطفی (۱۳۹۱)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	معلمان زن تربیت بدنی دوره متوسطه شهر کرمانشاه	۸۰ نفر - جدول مورگان - تصادفی ساده	روایی محتوا و روایی صوری	الفای کروناخ	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن

تایید رابطه معکوس معنی داری قوی بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی دبیران								نتیجه
مدل معادلات ساختاری با پی ال اس	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	پایایی ترکیبی	روایی سازه و روایی تشخیصی	۱۵۱ نفر - فرمول کوکران - تصادفی ساده	کارکنان فرماندهی انتظامی استان قزوین	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	علی بابائیان، حسین علیزاده، کوروش عزیزی (۱۳۹۵) - کمی	تأثیر کارشifftگی (اعتیاد به کار) بر اخلاق حرفه ای
تایید تأثیر کارشifftگی بر اخلاق حرفه ای								نتیجه
آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	روایی محتوا و روایی صوری	۳۰۲ نفر - جدول کرجسی و مورگان - تصادفی طبقه ای	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	فاطمه عرب، مجتبی رضایی راد، کامبیز اسماعیل نیا (۱۳۹۴) - کمی	بررسی رابطه اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران
تایید رابطه معنادار منفی بین اعتیاد به کار و فرسودگی شغلی کارکنان								نتیجه
مدل معادلات ساختاری با آموس	دلبستگی به کار، احساس کشش و اجبار در کار، لذت در کار	اشاره به اعتبار در تحقیقات قبل	اشاره به اعتبار در تحقیقات قبل	۲۲۰ نفر - تصادفی ساده	تمامی کارکنان رسمی شرکت گاز اهواز	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	عبدالزهره نعیمی، نسرین ارشدی، زهرا خادم دزفولی، مهدی رضایی منش (۱۳۹۲) - کمی	طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم اعتیاد به کار در کارکنان شرکت گاز
تایید رابطه مثبت بین برون گرایی و بعد مثبت اعتیاد به کار، رابطه مثبت بین وجدانی بودن و بعد مثبت اعتیاد به کار، رابطه مثبت و معنادار بین وجدانی بودن و بعد منفی اعتیاد به کار، رابطه منفی و معنادار بین فشار کار و بعد منفی اعتیاد به کار، رابطه مثبت و معنادار بین فشار کار و بعد منفی اعتیاد به کار، رابطه مثبت و معنادار بین حمایت سرپرست و بعد مثبت اعتیاد به کار، رابطه مثبت و معنی دار بین خشنودی شغلی و بعد مثبت اعتیاد به کار،								نتیجه
مقالات خارجی								
مدل معادلات ساختاری	شامل ابعاد کار اجباری و کاربرد از حد و وسواسی	الفای کرونباخ	روایی محتوا و روایی عاملی	۴۲۵ نفر - روش اشاره نشده	دانشجویان دکترای یک دانشگاه در بلژیک	پرسشنامه دل لیبمانو و همکاران (۲۰۱۰)	جیسنس و همکاران (۲۰۱۴) - کمی	تأثیر تعلق خاطر و اعتیاد به کار بر رفاه کارکنان
تایید تأثیر واسطه ای اعتیاد به کار بر رابطه بین حمایت ادراک شده از سوی همکار و رضایت شغلی، استرس ادراک شده و مشکلات خواب								نتیجه

اعتیاد به کار در سازمان ها: نقش ارزش های سازمانی	بورک (۲۰۰۱)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	فارغ التحصیلان رشته ام بی ای در کانادا	۵۳۰ نفر- تصادفی از فارغ التحصیلان-	اشاره نشده	اشاره نشده	عجین شدن باکار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آزمون همبستگی
نتیجه تایید بیشتر بودن ارزش های سازمانی حمایت کننده از عدم تعادل کار-زندگی در بین افراد معتاد به کار نسبت به افراد غیر معتاد به کار								
تاثیر اعتیاد به کار بر رضایت در بین مدیران در آمریکا	لوی (۲۰۱۵)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	فارغ التحصیلان زن رشته ام بی ای شاغل در آمریکا	۳۵۰ نفر- روش اشاره نشده	اشاره نشده	الفای کرونباخ	عجین شدن باکار، احساس اشتیاق به کار، لذت از کار	تحلیل رگرسیون چندگانه
نتیجه تایید تبیین بخش معناداری از واریانس رضایت شغلی و حرفه ای توسط اعتیاد به کار، تایید تعدیلگری حمایت اجتماعی در رابطه بین رضایت شغلی و اعتیاد به کار								
رابطه کار و سلامتی	شهناز عزیز و همکاران (۲۰۱۷)- کمی	ازمون ریسک اعتیاد به کار یا WART توسط رایبیز در سال ۱۹۹۶	کارکنان شاغل در مشاغل سازمانی منطقه جنوب شرقی آمریکا	۱۹۴ نفر- روش اشاره نشده	اشاره نشده	اشاره نشده	تمایل وسواسی به کار، کنترل، تخریب روابط و جذب در خود، ضعف در به عهده گرفتن نقش های خود، خود ارزشی	همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس
نتیجه تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با سابقه بیماری های متابولیک خانواده								
از اعتیاد به کار تا فرسودگی: سرمایه روانشناختی به عنوان میانجی	مویر و همکاران (۲۰۱۷)- کمی	پرسشنامه عزیز و همکاران (۲۰۱۳)	کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه جنوب شرقی آمریکا	۴۰۰ نفر- ارسال ایمیل با نرم افزار listserve	اشاره شده	الفای کرونباخ		همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس
نتیجه تایید رابطه منفی اعتیاد به کار با سرمایه روانشناختی و رابطه مثبت اعتیاد به کار با فرسودگی								
تعلق خاطر در برابر اعتیاد به کار: تست مدل گسترش- تقاطع	باکر و همکاران (۲۰۱۳)- کمی	پرسشنامه DUWAS شوفلی و همکاران (۲۰۰۹)	زوج های ژاپنی داری فرزند پیش دبستان	۳۹۸ نفر- اشاره نشده	اشاره شده	الفای کرونباخ		مدل معادلات ساختاری با آموس

تایید رابطه معنادار تعلق خاطر کاری با تسهیل رابطه کار- خانواده و رابطه معنادار اعتیاد به کار با تضاد رابطه کار - خانواده								نتیجه
مدل معادلات ساختاری با پی ال اس		پایایی ترکیبی	روایی واگرا همگرا با AVE	۱۸۰ نفر- روش گلوله برفی	کارآفرینان اسپانیا	پرسشنامه DUWAS لیانو و همکاران (۲۰۱۰)	گرژیوسکی و همکاران (۲۰۱۴)- کمی	رابطه اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری با عملکرد کارآفرینی
تایید بر وجود دو راه متفاوت برای اثرگذاری بر عملکرد از طریق تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار بصورت مثبت و منفی								نتیجه
آزمون همبستگی	دوبعدشامل: تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	اشاره نشده	۴۲۱ نفر- اشاره نشده	کارکنان پنبج سازمان در نیوزلند	پرسشنامه WorkBAT مک میلان و همکاران (۲۰۰۲)	مک میلان و همکاران (۲۰۰۴)- کمی	اعتیاد به کار و سلامت: پیشنهادتی برای سازمان ها
تاکید بر عدم تاثیر آن چنان مضر اعتیاد به کار بر روی سلامتی و رفاه کارکنان در مقایسه با دیدگاه موجود مبنی بر مضر بودن مطلق اعتیاد به کار								نتیجه
تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	اشاره نشده	۴۹۶ نفر- روش اشاره نشده	پرستاران پنبج مرکز در نروژ	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	بورک و همکاران (۲۰۰۶)- کمی	اعتیاد به کار، زندگی سازمانی و رفاه سازمانی در بین پرستاران نروژی
تایید رابطه معنادار ابعاد پنج گانه شخصیتی، اعتیاد به کار با رضایت شغلی و فرسودگی								نتیجه
آزمون همبستگی	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	اشاره نشده	اشاره به تایید روایی در تحقیقات قبلی	۱۹۹ نفر- به طور مشخص اشاره نشده و لی هدفمند می باشد	کارکنان حرفه ای تمام وقت شاغل در شرکت های مشاوره ای، بیمارستان ها و دانشگاه های جنوب شرقی آمریکا	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	شهناز عزیز و جانیگام (۲۰۰۸)- کمی	اعتیاد به کار، استرس، عدم تعادل کار و زندگی؛ نقش جنسیت
تایید رابطه تنش شغلی و عدم تعادل کار و زندگی با اعتیاد به کار بدون توجه به متغیر جنسیت								نتیجه
مدل معادلات ساختاری با آموس		الفای کرونباخ	اشاره نشده	۲۲۴ نفر- اشاره نشده	مدیران مدارس	پرسشنامه DUWAS شوفلی و همکاران (۲۰۰۹)	جاگلیلی و همکاران (۲۰۱۲)- کمی	خودکارآمدی و اعتیاد به کار به عنوان پیشایندهای مدل تقاضاها و منابع شغلی

تاکید بر نقش واسطه ای تقاضاهای شغلی در رابطه بین اعتیاد به کار و فرسودگی و نقش واسطه ای منابع شغلی در رابطه بین تعلق خودکارآمدی و تعلق خاطر کاری و فرسودگی								نتیجه
مدل معادلات ساختاری با آموس	شامل ابعاد کار اجباری و کاربیش از حد و وسواسی	الفای کرونباخ	اشاره به کاربرد در تحقیقات قبل	۱۷۳ نفر - اشاره نشده	کارکنانی از چند سازمان و شرکت	پرسشنامه DUWAS شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)	وایس و همکاران (۲۰۱۱) - کمی	اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری با تاکید بر نقش وضعیت و خلقی و قوانین متوقف کننده
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با وضعیت خلقی منفی و استفاده افراد معتاد به کار از قانون توقف کافی بودن برای توقف فعالیت و کار								نتیجه
تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی با اس پی اس	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	اشاره به کاربرد در تحقیقات قبل	۴۰۶ نفر - اشاره نشده	اعضای هیات علمی در هفت منطقه ترکیه	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	بورک و همکاران (۲۰۰۸) - کمی	اعتیاد به کار، رضایت شغلی بیش از حد و رفاه روانشناختی در بین اساتید ترکیه ای
تایید رابطه معنادار دو جزء اعتیاد به کار یعنی تمایل درونی به کار و لذت از کار با رفتارهای شغلی و رابطه معنادار لذت از کار با رفاه روانی								نتیجه
تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی	شامل ابعاد کار اجباری و کاربیش از حد و وسواسی	الفای کرونباخ	اشاره نشده	۵۷۴ نفر و ۲۸۲ نفر - روش اشاره نشده	دو مورد شامل: یک سازمان بهداشتی در شمال ایتالیا و یک سازمان حفاظت از محیط زیست در مرکز ایتالیا	پرسشنامه DUWAS شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)	بالدوک و همکاران (۲۰۱۲) - کمی	رابطه بین اعتیاد به کار و رفتارهای پرخطرانه کاری
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با رفتارهای پرخطرانه و حالت عاطفی مرتبط با شغل								نتیجه
تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	اشاره نشده	۴۹۶ نفر - نمونه ناهمگن از پنج بخش ولی روش نمونه گیری اشاره نشده و ارسال ۱۰۲۲ پرسشنامه از طریق ایمیل شرکتی	پنج مرکز مراقبت پرستاری	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	بورک و همکاران (۲۰۰۶) - کمی	همبسته های شخصیتی با اعتیاد به کار

تایید رابطه معنادار خودکارآمدی کلی با هر سه مولفه اعتیاد به کار، رابطه معنادار برون گرایی با عجزین شدن با کار و لذت از کار								نتیجه
ضرب و همبستگی و تحلیل رگرسیون		الفای کرونباخ	اشاره نشده	۴۶۴ نفر برای مطالعه اول و ۱۰۵ نفر از آمریکا - گردآوری اینترنتی داده ها	سازمان ملی استاندارد	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	جکسون و همکاران (۲۰۱۶) - کمی	شخصیت و اعتیاد به کار
تاکید بر عدم ارتباط اعتیاد به کار با شخصیت توأم با اعتیاد و ارتباط رویکرد دستیابی با لذت از کار و ارتباط رویکرد اجتناب با تمایل درونی به کار در کارکنان تمام وقت								نتیجه
تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی		الفای کرونباخ	اشاره نشده	۸۱۲ نفر - توزیع اینترنتی پرسشنامه ها	کارکنانی از بخش خصوصی آلمان	پرسشنامه DUWAS شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)	کلو و همکاران (۲۰۱۶) - کمی	محیط رقابتی و اعتیاد به کار؛ ابعاد منفی آینده محوری
تایید تاثیر معنادار فضای رقابتی بر اعتیاد به کار و تشدید این رابطه با لحاظ کردن عامل آینده نگری								نتیجه
تحلیل رگرسیون لجستیک		الفای کرونباخ	روایی سازه، روایی همگرا و روایی واگرا	۲۹۲ نفر - روش اشاره نشده	دانشجویان فنلاندی	چهار سوال از پرسشنامه ریسک اعتیاد به کار (WART) رایبسون ۱۹۹۹	اینان و همکاران (۲۰۱۴) - کمی	فرسودگی، تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار
تاکید بر سطح تجربه بالای انرژی و مجذوب شدن در کار در افراد دارای سطح بالای تعلق خاطر کاری و سطح تجربه بالای بدبینی و خستگی در افراد دارای سطح بالای اعتیاد به کار								نتیجه
مدل معادلات ساختاری با آموس	شامل ابعاد کار اجباری و کاربیش از حد و سواسی	الفای کرونباخ	روایی سازه با تحلیل عاملی	۱۹۱ نفر - توزیع اینترنتی در دو مرحله به فاصله شش ماه - روش اشاره نشده	کارکنان یک دانشگاه در هلند	پرسشنامه DUWAS شوفلی و همکاران (۲۰۰۹)	وایز و همکاران (۲۰۱۴) - کمی	کافی، کافی، است؛ پیشایندهای شناختی اعتیاد به کار
تاکید بر نقش قابل اهمیت پیشایندهای شناختی در جلوگیری از اعتیاد به کار و خستگی								نتیجه

ضم‌ریب همبستگی پیرسون		الفای کرونباخ	روایی همگرا و اشاره به اثبات روایی در تحقیقات قبلی	۲۷۹ نفر- نمونه گیری تصادفی	دانشجویان دانشگاه midwestern	پرسشنامه ریسک اعتیاد به کار رابینسون (۱۹۹۹)	چمبرلن و ژانگ (۲۰۰۹)- کمی	اعتیاد به کار، سلامتی و پذیرش خویشتن
نتیجه تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار والدین و دانشجویان و تایید رابطه اعتیاد به کار، پذیرش خویشتن و رفاه روانشناختی								
تحلیل مسیر با ام پلاس ورژن ۶		اشاره اثبات پایایی در تحقیقات قبلی و آلفای کرونباخ	اشاره اثبات روایی در تحقیقات قبلی	۳۴۰ نفر- گلوله برفی	دانشجویان مدیریت و روانشناسی یک دانشگاه در جنوب شرقی آمریکا	پرسشنامه ریسک اعتیاد به کار رابینسون (۱۹۹۹)	کلارک و همکاران (۲۰۱۳)- کمی	اعتیاد به کار، تعلق خاطر کاری و پیامدهای کار-خانواده
نتیجه تاکیر بر نقش واسطه ای احساسات منفی در رابطه بین اعتیاد به کار و تضاد کار و زندگی و نقش واسطه ای احساسات مثبت در رابطه بین تعلق خاطر کاری و تسهیل کار و زندگی								
مدل معادلات ساختاری با آموس	کار اجباری و تمایل درونی به کار	الفای کرونباخ	روایی واگرا	۵۸۷ نفر- روش اشاره نشده	مدیران میانی یک شرکت فناوری در هلند	بعد کار اجباری از پرسشنامه ریسک اعتیاد به کار رابینسون ۱۹۹۹ و تمایل درونی به کار از پرسشنامه اسپنس و رابینز ۱۹۹۲	شوفلی و همکاران (۲۰۰۸)- کمی	اعتیاد به کار، فرسودگی و تعلق خاطر کاری
نتیجه تاکید بر تمایز سه حوزه اعتیاد به کار، تعلق خاطر کاری و فرسودگی از همدیگر								
تحلیل رگرسیون با نرم افزار استاتا	عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	الفای کرونباخ	اشاره به تحقیقات قبلی	۶۶۱ نفر- توزیع اینترنتی - روش اشاره نشده	کارکنان نروژی از پنج صنعت مختلف	پرسشنامه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)	اندرسون و همکاران (۲۰۱۰)- کمی	اعتیاد به کار و پیامدهای بالقوه در رفاه و سلامت
نتیجه تایید رابطه مثبت لذت از کار با رضایت شغلی و رضایت از زندگی و رابطه منفی آن با علائم سلامتی ضعیف؛ و رابطه مثبت عجین شدن با کار و تمایل درونی به کار با رضایت شغلی								
تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری	کار اجباری و کار بیش از حد	الفای کرونباخ	روایی واگرا با تحلیل عاملی تاییدی	۲۳۳ نفر- اشاره نشده	کارکنان یک سازمان ایتالیایی	پرسشنامه DUWAS شوفلی و همکاران (۲۰۰۹)	کارلو و همکاران (۲۰۱۴)- کمی	جهت گیری نظارتی و رفاه در سازمان؛ نقش اعتیاد به کار و تعلق خاطر

								کاری
تایید رابطه معنادار جهت گیری نظارتی با فرسودگی و فشار روانشناختی و نقش واسطه ای اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری در این رابطه								
مدل دو وجهی از اشتیاق به کار، روایی اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری	کاترین و بوچ (۲۰۱۴)- کمی	پرسشنامه DUWAS	کارکنان دو سازمان متفاوت در نروژ	۳۸۵ نفر- اشاره نشده	روایی سازه با تحلیل عاملی تاییدی روایی واگرا و همگرا	الفای کرونباخ	کار اجباری و کار بیش از حد	تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری
تایید رابطه به ترتیب مثبت و منفی اشتیاق سازگار با رضایت از زندگی و فرسودگی و رابطه به ترتیب منفی و مثبت اشتیاق اجباری با رضایت از زندگی و فرسودگی با کنترل متغیرهای تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار؛								
همبسته های شغلی و جمعیت شناختی اعتیاد به کار	تاریس و همکاران (۲۰۱۲)- کمی	پرسشنامه DUWAS	کارکنان هلندی	۹۱۶۰ نفر در ۹ مرحله- اشاره نشده	اشاره نشده	اشاره نشده	کار اجباری و کار بیش از حد	تحلیل واریانس
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با نوع کار فرد و مشخص شدن میانگین اعتیاد به کار بالا برای کارکنان شاغل در بخش های کشاورزی، ساخت و ساز، ارتباطات، مشاوره و کسب و کار و میانگین اعتیاد به کار پایین برای کارکنان شاغل در بخش های دولتی، شرکت های خدماتی، پرستاران و امداد رسانی								
نحوه تاثیرگذاری اعتیاد به کار بر سلامت و عملکرد کارمند	شیمیزو و همکاران (۲۰۱۰)- کمی	پرسشنامه DUWAS	کارکنان یک شرکت اتومبیل سازی در غرب ژاپن	۷۵۷ نفر- ارسال به تمامی کارکنان و بازگشت این تعداد	اشاره به اعتبار در تحقیقات قبل	الفای کرونباخ	کار اجباری و کار بیش از حد	مدل معادلات ساختاری با آموس
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با مواجهه فعال، کاهش سلامتی و افزایش عملکرد شغلی								
اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری؛ دو پیش بینی کننده متفاوت عملکرد و رفاه آینده	شیمیزو (۲۰۱۴)- کمی	پرسشنامه DUWAS	کارکنان یک شرکت اتومبیل سازی در توکیو	۱۲۷۳ نفر- دعوت از تمامی کارکنان و پاسخگویی این تعداد	اشاره به تحقیقات قبلی +	الفای کرونباخ+ اشاره به تحقیقات قبلی	کار اجباری و کار بیش از حد	مدل معادلات ساختاری با آموس
تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با کاهش سلامتی و کاهش رضایت از زندگی و رابطه معنادار تعلق خاطر کاری با افزایش رضایت از زندگی و عملکرد شغلی و سلامتی.								

به طور کلی، بعد از شناسایی و غربال‌گری و انتخاب ۵۵ مقاله واجد شرایط برای بررسی در بین مقالات فارسی و لاتین بر مبنای روش پریزما، وضعیت موجود مقالات در جدول ۱ آورده شده و در ادامه با رویکردی کل‌نگرانه به جمع‌بندی و تلخیص و نقد محورهای مهم مقالات مطالعه شده پرداخته شده است. با توجه به تحلیل همه مقالات بررسی شده بر مبنای روش شناسی کمی، تبیین روابط متغیرها با اعتیاد به باید مبتنی بر تئوری‌های مستحکمی باشد که بر این اساس یکی از دغدغه‌های اصلی محقق بررسی عمیق این مساله در مقالات موجود و استخراج این تئوری‌ها بوده است. توجه به چارچوب‌های استفاده شده در جهت سنجش اعتیاد به کار در مقالات نیز یکی دیگر از محورهای مورد بررسی در مقالات بوده و در این راستا به ارائه مهم‌ترین چارچوب‌های استفاده شده در مقالات بررسی شده اقدام گردیده است. همچنین، مطابق با مرور سیستماتیک انجام شده در ادبیات تحقیق می‌توان ادعا داشت که بورک و شوفلی به عنوان مهم‌ترین نویسندگان مقالات، دارای بیشترین تعداد مقاله درباره اعتیاد به کار به صورت تک‌نویسنده و یا مشترک با سایر نویسندگان می‌باشند. شوفلی به منظور اندازه‌گیری اعتیاد به کار شاخص اعتیاد به کار هلندی را ارائه نمود که به اختصار با عنوان ^۱ duwas شناخته شده و دارای دو بعد کار اجباری و کار بیش از حد می‌باشد. در نهایت، به عنوان یکی از مهم‌ترین خروجی‌های تحقیق، بر مبنای مقالات بررسی شده داخلی و خارجی، مدلی فرایندی از متغیرهای پیشایندی و پسایندی اعتیاد به کار ارائه شده است.

تئوری‌های زیربنایی تبیین گر اعتیاد به کار

به طور کلی، یکی از نقدهای وارده به تحقیقات مبتنی بر روش شناسی کمی، عدم بنای فرضیه‌های مفروض شده در تحقیق بر تئوری‌های زیربنایی مربوطه و کمک‌نگرفتن از تئوری‌های مستحکم نظری در جهت تبیین فرضیه‌های طرح شده می‌باشد. به عبارت دیگر، در بیشتر تحقیقات مطالعه شده به ویژه در تحقیقات داخلی، در مرحله تبیین فرضیه‌های تحقیق صرفاً اشاره‌ای اجمالی به تحقیقات انجام گرفته قبلی شده و به تئوری‌های زیربنایی که می‌توان از آنها در جهت تبیین رابطه متغیرهای مفروض در مدل تحقیق بهره گرفت، اشاره‌ای نشده است. در حالی که توجه به این نکته ضروری است که در روش شناسی کمی و در بخش تبیین فرضیه‌های تحقیق حتی می‌توان با بهره‌گیری از تئوری‌های سایر حوزه‌های علمی در تبیین فرضیه‌های طراحی شده در یک حوزه علمی دیگر نظیر تحقیقات حوزه سازمان و مدیریت بهره جست. بر این اساس و با توجه مشاهده چنین نقصی بویژه در تحقیقات داخلی، یکی از محورهای مورد توجه در

^۱ the Dutch Work Addiction Scale

این پژوهش، جستجوی تئوری های زیربنایی تبیین گر رابطه اعتیاد به کار با مفاهیم نزدیک به اعتیاد به کار به لحاظ نظری همچون تعلق خاطر کاری، تعادل کار- زندگی، فرسودگی و تحلیل رفتگی و سایر متغیرهای بررسی شده در ادبیات تحقیق می باشد.

تئوری سرایت - توسعه

به طور کلی، دو روش برای توجیه چگونگی رابطه کار و خانواده وجود دارد. اثر گسترش و سرایت^۱ را می توان مرتبط با سرایت و یا گسترش درون فردی یا بین حوزه ای تقاضاها و در نتیجه فشارهای ناشی از آن از حوزه کاری به حوزه های غیرکاری دانست (بایرون ۲۰۰۵). این حالت را می توان با تعارض کار- خانواده نیز مرتبط دانست که در طی آن، کار با زندگی شخصی تداخل و یا تعارض پیدا می کند و به عنوان مثال، فشارهای مرتبط با کار از حوزه کاری یک فرد به حوزه زندگی خصوصی و خانوادگی آن فرد منتقل می شود. از سوی دیگر، اثر تقاطعی^۲ را می توان مرتبط با تقاطع بین افراد مختلف دانست که در طی آن، تقاضاهای شغلی و فشارهای برآمده از آن با تقاضاها و شرایط افراد نزدیک فرد مثل اعضای خانواده و یا دوستان فرد تقاطع پیدا می کند (باکر و همکاران ۲۰۰۹؛ وستمن و همکاران ۲۰۰۱). به طور کلی، مدل گسترش-تقاطع^۳ با ترکیب ادبیات مرتبط با گسترش و تقاطع، بر این نکته تاکید دارد که در گام اول، استرس یا فشارهای محیط کار یک فرد از حوزه کاری کارکنان به حوزه خانوادگی همان فرد انتقال و یا سرایت می یابد و در گام بعدی با تقاضاهای شریکان آن کارمند در محیط خانوادگی تقاطع پیدا می کند. این امر نشان دهنده آن است که افرادی که تمایل به کار بیش از حد دارند، به همان میزان نیز تمایل به انتقال کار و الزامات مرتبط با کار به محیط خانه نشان می دهند و بی شک، باز هم به همان میزان تمایل کمتری در جهت کمک به شریک خود در محیط خانه خواهند داشت. مطالعات زیاد دیگری نیز با تاکید بر این نکته که مواردی همچون: اعتیاد به کار، فشارهای مرتبط با کار و فعالیت های کاری در گام اول به محیط خانه و خانواده سرایت و گسترش پیدا می کنند و در گام بعدی بر شریک یک کارمند در محیط خانه تاثیر می گذارند، شواهدی در تایید مدل گسترش- تقاطع ارائه نموده اند (باکر و همکاران ۲۰۰۸؛ شیمیزو و همکاران ۲۰۱۱).

تئوری "وضعیت خلقی به عنوان ورودی" و قوانین توقف^۴

۱ Spillover

۲ crossover

۳ spillover-cross-over model

۴ The mood as input approach

۵ Stop rules

به طور کلی، این تئوری برآمده از حوزه روان شناسی می باشد و یکی از نکات مهم قابل توجه این است که می توان از مبانی نظری مرتبط با آن برای تبیین رفتارهای اجباری و سواسی شغلی نظیر اعتیاد به کار بهره گرفت. همچنین، با توجه به وجود ابهام در تداخل برخی از جنبه های اعتیاد به کار با مفهوم تعلق خاطر کاری، تا به حال در تحقیقات اندکی به بررسی تفاوت های پیامدهای شغلی مهمی همچون تعلق خاطر کاری و اعتیاد به کار پرداخته شده است. با این حال می توان به دنبال فراهم نمودن مدارکی دال بر روایی و آگرایی بین این دو مفهوم بود (شوفلی و همکاران ۲۰۰۶b و شوفلی و همکاران ۲۰۰۹b). براین اساس، تئوری وضعیت خلقی به عنوان ورودی (مارتین و دویویس، ۱۹۹۸) می تواند فراهم آورنده مکانیزم انگیزاننده زیربنایی متفاوت برای دو مفهوم اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری باشد. به عبارت دیگر، می توان چنین بیان نمود که با توجه به این تئوری، مردم تمایل به تفسیر وضعیت خلقی^۱ خود به عنوان یک ورودی متناسب، به منظور ارزیابی میزان پیشرفت خود در جهت اهدافشان دارند. با این وجود، اینکه اثرات مثبت یا منفی چگونه تفسیر خواهند شد، بستگی به اهدافی دارند که با آن احساسات همراه خواهند بود (مارتین و استونر، ۱۹۹۶) یا به طور ویژه بستگی به استفاده افراد از قوانین متوقف کننده^۲ دارد. به عنوان مثال، کارکنان ممکن است تصمیم به توقف یک فعالیت بنمایند به این دلیل که دیگر از آن فعالیت لذت نمی برند که این وضعیت اشاره به قانون توقف لذت دارد. همچنین افراد ممکن است تصمیم به توقف یک فعالیت داشته باشند، به این دلیل که اعتقاد دارند که به اندازه کافی آن فعالیت انجام گرفته است - این وضعیت نیز اشاره به قانون توقف کافی بودن دارد. تئوری وضعیت خلقی به عنوان یک ورودی (مارتین ۲۰۰۱) فرض می کند که در صورت استفاده یک فرد از قانون توقف کافی بودن، افرادی که در یک وضعیت خلقی مثبت باشند، احساسات مثبت خود را به عنوان نشانه ای مبنی بر کافی بودن انجام آن فعالیت خواهند دانست. به عبارت دیگر، افراد به نتیجه خود رسیده و دیگر تمایلی به ادامه آن فعالیت نخواهند داشت. به همین ترتیب افرادی که در وضعیت خلقی منفی باشند، ممکن است این گونه تعبیر داشته باشند که احساساتشان نشانه ای بر عدم ارضای آنها از انجام آن کار بوده و این وضعیت نیز منجر به تقویت استمرارورزی آنها بر آن فعالیت شود. در این راستا نیز در صورت استفاده از قانون توقف لذت بردن، می توان گفت که افرادی که در وضعیت خلقی منفی باشند، انتظار می رود که احساسات منفی شان را به عنوان نشانه ای مبنی بر عدم لذت بردن از آن فعالیت بدانند و بر این اساس اقدام به دست کشیدن از آن فعالیت می نمایند. در حالی که در

^۱ mood state

^۲ stop rules

صورت انطباق قانون توقف لذت بردن برای شرایط فردی با یک وضعیت خلقی مثبت، این فرد وضعیت و احساسات مثبت خود را به عنوان نشانه ای مبنی بر لذت بردن از آن فعالیت می داند و تمایل به استمرار و تداوم انجام آن فعالیت خواهد داشت. در این راستا مطابق با کلارک و همکاران (۲۰۱۰) وضعیت خلقی مثبت را با تعلق خاطر کاری و وضعیت خلقی منفی را با اعتیاد به کار می توان مرتبط دانست. همچنین از سویی دیگر، می توان چنین انتظار داشت که قانون توقف کافی بودن دارای رابطه مثبت با اعتیاد به کار و قانون توقف لذت دارای رابطه مثبت با تعلق خاطر کاری می تواند باشد. در نهایت با تکیه بر خطوط زیربنایی تئوری وضعیت خلقی به عنوان ورودی می توان این گونه بیان داشت که نحوه تفسیر افراد معتاد به کار و دارای تعلق خاطر کاری از وضعیت خلقی مثبت یا منفی شان مبتنی بر قوانین توقف شان، می تواند تقویت کننده نوع تداوم آنها به کار از نوع اعتیاد به کار یا تعلق خاطر کاری باشد.

تئوری اشتیاق^۱

به طور کلی، با در پیش گرفتن رویکردی دو وجهی به بحث اشتیاق، می توان شاهد دو روی یک سکه در بحث اشتیاق بود (والراند، ۲۰۰۸). براین اساس می توان گفت که اشتیاق می تواند بصورت وضعیتی سازگار و یا بصورت وضعیتی اجباری باشد و متناسب با نوع اشتیاق موجود در یک فرد از نوع سازگار و یا اجباری، می توان انتظار پیامدهای عملکردی متفاوتی نیز در سازمان داشت. اشتیاق به فعالیت ها، به عنوان یک تمایل قوی نسبت به یک فعالیتی که مردم آن را دوست دارند، برای آنان مهم است و براین اساس وقتشان را به طور مداوم صرف آن فعالیت می نمایند، تعریف شده است (والراند، ۲۰۰۸؛ والراند و همکاران ۲۰۰۳). به طور کلی، دو نوع از اشتیاق را می توان تعریف کرد که عبارت اند از: اشتیاق سازگار و اشتیاق اجباری^۲. در اشتیاق از نوع سازگار، فرد فعالیت را کنترل می کند و فعالیت موردنظر، بخشی معنادار و قابل توجه- اما نه بیش از حد- از زندگی فرد را به خود اختصاص می دهد. می توان گفت که افراد دارای اشتیاق از نوع سازگار به عنوان افرادی در نظر گرفته می شوند که دارای احساسی مثبت قبل، در حین و بعد از انجام فعالیت مورد نظر خواهند بود. تحقیقات تجربی نیز حمایت کننده چنین فرضیه ای می باشند (والراند و همکاران ۲۰۰۳). در مورد اشتیاق از نوع اجباری در افراد می توان گفت که فعالیت ها افراد را کنترل می کنند، چراکه این فعالیت ها بخشی نامتقارن و نامتناسب از هویت فرد را به خود اختصاص می دهند و منجر به ایجاد تعارض با سایر امور و حوزه های زندگی فرد می شوند. اشتیاق از نوع اجباری

۱ - passion

۲ - harmonious passion and obsessive passion .

مرتبط با احساسات منفی ای است که نه تنها در هنگام عدم درگیری در یک فعالیت (مانند ناامیدی و آشفتگی) بلکه در هنگام درگیری در یک فعالیت (مانند احساس شرمندگی و گناه) نیز بروز می کند. براساس طبقه بندی دو بعدی اشتیاق می توان این گونه ادعا داشت که تقارن و تشابه بسیار زیادی بین دو مفهوم اشتیاق از نوع وسواسی یا اجباری و اشتیاق از نوع سازگار به ترتیب با دو مفهوم روانشناسی کار و سازمانی یعنی اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری برقرار می باشد. اشتیاق از نوع وسواسی و سازگار را می توان به عنوان فرایندهایی مقدم بر دو بحث به ترتیب اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری در نظر گرفت (والراند و همکاران ۲۰۰۳). در واقع، اشتیاق از نوع سازگار را می توان دارای رابطه مثبتی با ویژگی های مرتبط با تعلق خاطر کاری همچون: تعهد عاطفی، سلامتی ذهنی، برآورده شدن نیازهای روانی، انعطاف پذیری و کنترل داشتن بر فعالیت های زندگی حرفه ای و لذت بردن از فعالیت های کاری در نظر داشت. در مقابل، اشتیاق از نوع اجباری یا وسواسی را می توان با ویژگی های مرتبط با اعتیاد به کار همچون: استرس و اضطراب و ناراحتی، بردن کار به منزل و فضای خانه و فکر کردن به فعالیت های کاری حتی در زمان عدم حضور فیزیکی در محیط کار قلمداد نمود. به عبارت دیگر، با الهام بخشی از ادبیات مرتبط با بحث اشتیاق می توان با دیدگاهی متفاوت تر نسبت به مطالعه در مورد دو مفهوم اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری اقدام نمود. در واقع، از سویی دیگر متناسب با دو مفهوم اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری می توان مسیر های عاطفی و مشتاقانه متفاوتی مبتنی بر اشتیاق اجباری و سازگار، به سمت نتایج و پیامدهای فردی و سازمانی از جمله عملکرد فردی و سازمانی ارائه نمود و انتظار ارائه راهکارهای متفاوتی را نیز داشت.

تئوری محافظت از منابع

به طور کلی مطابق با تئوری محافظت از منابع می توان توجیه بهتری در زمینه چرایی تاثیرگذاری منفی حمایت اجتماعی ادراک شده در محیط کار بر روی اعتیاد به کار ارائه داد. یکی از مفاهیم اصلی نهفته در تئوری محافظت از منابع را می توان این گونه بیان نمود که افراد دارای منابع بیشتر، آسیب پذیری کمتری در جهت از دست دادن منابع دارند و در عوض قادر به ایجاد فرصت هایی در جهت اکتساب منابع جدید خواهند بود (هاکانن و رود ۲۰۲۰). براین اساس، حمایت اجتماعی ادراک شده دارای قابلیت تاثیرگذاری هم بر روی مطابقت و سازگاری بهتر و منطقی تر کارکنان با شرایط استرس زا همچون وجود نقش های چندگانه (نیک لین و مک نال، ۲۰۱۳) و هم بر روی مقابله و اجتناب کارکنان از کاهش و تقلیل منابع در اختیارشان (سومچ و دراج-زهوی، ۲۰۱۳) می باشد. براین اساس، حمایت اجتماعی ادراک شده در محیط

کار به عنوان یک منبع انرژی زا و فعال کننده در محیط کار می تواند زمینه ساز غلبه و یا مواجهه اصولی کارکنان با تمایلشان به سخت کار کردن یا اعتیاد به کار باشد. براین اساس، محققان قبلی نیز بر این نکته تاکید ویژه داشته اند که حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی سرپرست و همکاران می تواند زمینه ساز سطوح پایین تری از اجبار یا وسواس در کار باشد (جان استون و جان استون، ۲۰۰۵).

مطابق با تئوری محافظت از منابع هاجینز ۱۹۹۷ برخلاف اعتیاد به کار که با تمرکز اجتناب^۱ در ارتباط بود، تعلق خاطر کاری را می توان با تمرکز ترفیع^۲ مرتبط دانست که به این معناست که برخلاف افراد دارای اعتیاد به کار که به وجود یا عدم وجود پیامدهای منفی حساس می باشند، افراد دارای تعلق خاطر کاری نسبت به وجود یا عدم وجود پیامدهای مثبت حساسیت خواهند داشت. همچنین، در برداشت دیگری از این یافته می توان گفت که افراد دارای تعلق خاطر کاری بر خلاف افراد دارای اعتیاد به کار که تمایل به استفاده از استراتژی اجتناب دارند، تمایل به استفاده از استراتژی دستیابی^۳ دارند و براین اساس تمایل به استفاده از رویکردی خواهند داشت که متناسب با اهداف معطوف به آرمان ها و آرزوها و امید های آنها باشد (وان بیک و همکاران ۲۰۱۴). در مجموع، افراد دارای تعلق خاطر کاری، دارای احساسی مبنی بر ارتباطی فعالانه و پر انرژی با کارشان هستند، با لذت زیادی مجذوب کارشان می باشند و در زمانی که در سر کارشان نیستند، احساس گناه نخواهند داشت (شوفلی و همکاران ۲۰۰۸).

تئوری خود تعیین گری^۴ و تمرکز نظارتی^۵

افراد دارای اعتیاد به کار، بخش قابل توجهی از زمان خود را به کار اختصاص می دهند (وان بیک و همکاران ۲۰۱۱). این افراد دارای تجربه یک نیاز یا محرک درونی شدید و غیرقابل کنترل و یا نوعی اجبار به سخت و شدید کار کردن می باشند و این حالت لزوماً به دلیل فاکتورهای بیرونی همچون دستیابی به موقعیت مالی بهتر و یا چشم اندازی بهتر در مسیر شغلی فرد نمی باشد (شوفلی و همکاران ۲۰۰۶). به طور ویژه و با تکیه بر تئوری خود تعیین گری (دسی و رایان ۱۹۸۵) وان بیک و همکاران (۲۰۰۲) نشان داده اند که افراد دارای اعتیاد به کار با نوعی از مقررات و استانداردهای درونی سازی شده^۶ که در واقع نوعی از انگیزاننده های بیرونی می باشند، تحریک و برانگیخته می شود (وان بیک و همکاران ۲۰۱۲). اخیراً نیز وان

۱ Prevention or avoidance
۲ promotion
۳ approach
۴ Self-determination theory
۵ Regulatory focus theory
۶ introjected regulation

بیک و همکاران (۲۰۱۴) براساس تئوری تمرکز نظارتی هایچینز (۱۹۹۷) بیان داشته اند که افراد دارای اعتیاد به کار، دارای سطح بالای از تمرکز اجتناب^۱ می باشند؛ به این معنا که این قبیل افراد نسبت به حضور و یا عدم حضور پیامدهای منفی حساس هستند و از استراتژی های اجتناب استفاده می کنند. از مجموع چنین گفته هایی، می توان این ایده را مورد حمایت قرار داد که افراد دارای اعتیاد به کار بنا به دلایلی همچون اجتناب از احساساتی همچون احساس گناه، شرم و اضطراب یا به منظور افزایش احساس غرور شان، سخت کار می کنند (وان بیک و همکاران ۲۰۱۲ و ۲۰۱۴).

دیدگاه ها نسبت به اعتیاد به کار

به طور کلی، در مورد اعتیاد به کار باید به این نکته توجه داشت که در حوزه مطالعاتی مرتبط با این مفهوم چارچوب هایی به منظور اندازه گیری اعتیاد به کار ارائه شده که مهم ترین آنها شامل ابزار اندازه گیری مبتنی بر دیدگاه اسکات و همکاران (۱۹۹۷) و ابزار اندازه گیری مبتنی بر دیدگاه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) می باشد. همچنین دیدگاه های دیگری که در مقالات بررسی شده با فراوانی بالاتری به آنها اشاره شده بود را می توان شامل دیدگاه های رابینسون و ناقتون در نظر گرفت.

دیدگاه اسپنس و رابینز

یکی از مشهورترین و شناخته شده ترین ابزارهای اندازه گیری اعتیاد به کار را می توان مبتنی بر دیدگاه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) نسبت به اعتیاد به کار در نظر گرفت که بر اساس میزان و درجه سه مولفه عجین شدن با کار^۲، تمایل درونی به کار^۳ و لذت از کار^۴ مشخص می شود (بورک، ۲۰۰۶). در واقع، مطابق با دیدگاه اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) اعتیاد به کار را می توان بر اساس میزان و درجه سه مولفه عجین شدن با کار شامل: تعهد فرد به کار و اختصاص دادن وقت آزاد خود به فعالیت ها و وظایف کاری مربوط دانست. میزان و وسعتی که افراد علیرغم مسئولیت های دیگرشان وقف کارشان می کنند و همچنین اشاره به اعتقادی اصولی و هنجاری درباره ارزش کار در زندگی فرد، مفهومی گسترده تر از دلبستگی شغلی دارد. تمایل درونی یا احساس کشش و اجبار به کار یعنی اینکه فشاری درونی نسبت به کار است حتی وقتی که کار لذت بخش نباشد و لذت از کار یعنی انجام کار بیش از حد مورد انتظار فقط به دلیل اینکه از آن لذت می برد. به عبارتی، شور و هیجان و لذتی است که یک فرد در کار خود تجربه می کند و همین امر منجر به

۱ prevention focus

۲ work involvement

۳ feeling of being driven to work

۴ work enjoyment

کار کردن بیش از حد مورد انتظار می شود. (عزیز و همکاران، ۲۰۱۸؛ جکسون و همکاران، ۲۰۱۶؛ رضائیان و همکاران، ۱۳۹۲؛ طالقانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ فرح بخش و محمدی، ۱۳۹۴؛ بولنز و پولمنز، ۲۰۰۴؛ اسنیر و هارپاز، ۲۰۱۲، کلر و همکاران ۲۰۱۶؛ هارپاز و اسنیر ۲۰۰۳).

دیدگاه اسکات

اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) با دیدگاهی انتقادی نسبت به سنخ شناسی اسپنس و رابینز، اعتیاد به کار را پدیده ای رفتاری می دانند تا نگرشی (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۶۱). در وهله اول آنها استدلال می کنند که برای اینکه بتوان به یک فرد، معتاد به کار گفت باید وی در درجه اول زمان قابل توجهی را صرف فعالیت های کاری اش کند، در فکر کار و فعالیت های کاری اش باشد- حتی زمانی که کار نمی کند- و کار را در صدر اولویت ها و فراتر از احتیاجات اقتصادی و سازمانی قلمداد نماید (وایز و همکاران، ۲۰۱۱؛ گئورگیوسکی و همکاران، ۲۰۱۴؛ عزیز و همکاران، ۲۰۱۸؛ کلارک و همکاران، ۲۰۱۶).

مطابق با مرور انجام شده در ادبیات موضوع، طبقه بندی اسکات از اعتیاد به کار را می توان شامل سه الگوی رفتاری دانست: وسواسی افراطی؛ کمال گرا؛ توفیق طلب و موفقیت طلب یا دستاورد گرا. در نظر آنها معتادان به کار وسواس، اضطراب و استرس زیادی دارند و کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی زیادی برایشان می شود. رضایت پایینی از زندگی و شغل خودشان دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال گرایی، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخشی را پیدا می کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایین نیز دارند. در نهایت، معتادان به کار توفیق طلب، رضایت شغلی، رضایت از زندگی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا و استرس و ترک خدمت داوطلبانه کمی دارند. اسکات و همکاران (۱۹۷۷) بیان کرده اند که اعتیاد به کار نمی تواند نوعی نگرش باشد و در واقع الگویی رفتاری است. این بدان معناست که فرد زمان زیادی را به فعالیت های کاری خود اختصاص می دهد- حتی زمانی که در محل کار خود حضور ندارد- و در خارج از سازمان نیز پیوسته به کار فکر می کند. (اسنیر و هارپاز، ۲۰۱۲؛ اندرسون و همکاران، ۲۰۰۷؛ برگیس و همکاران ۲۰۰۶؛ برادی و همکاران ۲۰۰۸؛ شوفلی و همکاران ۲۰۰۸؛ رضائیان و همکاران، ۱۳۹۲؛ طالقانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱؛ هارپاز و اسنیر، ۲۰۰۳).

دیدگاه های رابینسون و ناقتون

علاوه بر دیدگاه های اسکات و همکاران (۱۹۹۷) و اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، رابینسون و ناقتون دو تن از دیگر صاحب نظرانی بودند که در مقالات مرور شده به دیدگاه های آنها اشاره های زیادی شده بود. از دیدگاه رابینسون، اعتیاد به کار را با چهره ای اعتیادگونه می توان در نظر گرفت که دارای زیربنای تئوریکی مشابهی با انواع دیگر اعتیادها از قبیل اعتیاد به الکل است و دارای ماهیتی پیشرونده می باشد. آن را می توان تلاشی ناهوشیار در جهت رفع نیازهای روانی که ریشه خانوادگی دارند، دانست و می تواند منجر به زندگی های بدون سرپرست، اختلال در روابط خانوادگی، مشکلات شدید جسمی و حتی مرگ شود. (پتروسکی و ودانویچ، ۲۰۰۸)

ناقتون (۱۹۸۷) نیز سنخ شناسی اعتیاد به کار را براساس ابعاد تعهد شغلی و انگیزه وسواس و اجبار ارائه داده و براین اساس، چهار نوع اعتیاد به کار را تعریف کرده است که شامل افراد دارای اعتیاد به کار عجین شده در کار، افراد دارای اعتیاد به کار وسواسی، غیر معتادان به کار و غیر معتادان به کار وسواس به کار می باشد.

جمع بندی دیدگاه های مختلف

در جمع بندی نظرات متعدد در زمینه "اعتیاد به کار" می توان سه رویکرد را در نظر گرفت: اول اینکه اعتیاد به کار را می توان نشات گرفته از عشق به کار دانست و آن را معادل با تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت قلمداد نمود که می تواند زمینه ساز رفتارهای کاری مثبتی همچون: افزایش تعهد سازمانی و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی باشد و به عنوان رویکرد مثبت به اعتیاد به کار طبقه بندی گردد. در رویکرد منفی نیز اعتیاد به کار به عنوان تعهدی غیرمنطقی به کار بیش از حد و به عنوان یک نوع بیماری اعتیاد گونه قلمداد می شود.

در رویکرد سوم، می توان سنخ شناسی های مختلفی را که از دیدگاه های گوناگون اعتیاد به کار را طبقه بندی نموده اند، قرار داد؛ همچون: دیدگاه های اسپنس و رابینز (۱۹۹۲)، اسکات (۱۹۹۷) و ناقتون (۱۹۸۷). در جدول ۲ جمع بندی نقطه نظرات پژوهشگران مختلف در مورد اعتیاد به کار ارائه شده است (هارپاز و اسنیر، ۲۰۰۳؛ کلارک و همکاران، ۲۰۱۶؛ طالقانی و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۲: جمع بندی دیدگاه های ارائه شده در مورد اعتیاد به کار

اعتیاد به کار به عنوان پدیده ای مثبت	اعتیاد به کار به عنوان پدیده ای منفی	انواع متفاوت افراد معتاد به کار
اعتیاد به کار به عنوان پدیده ای منبعت از عشق به کار (کانتارو، ۱۹۷۹)	اعتیاد به کار به عنوان پدیده ای توأم با تعهدی غیر منطقی به کار بیش از حد (چرینگتون، ۱۹۸۰)	درگیری شغلی، وسواس گونه (ناگتن، ۱۹۸۷)

اعتیاد به کار به عنوان تمایل درونی به کار کردن سخت و طولانی (ماچلویتز، ۱۹۸۰)	اعتیاد به کار به عنوان نوعی اعتیاد دارای ویژگی هایی شبیه به سایر اعتیاد ها (کلینگر، ۱۹۹۱؛ اوتس ۱۹۷۱؛ پورتر ۱۹۹۶؛ رایبسون ۱۹۸۹ و ۱۹۹۷؛ شف و فاسل، ۱۹۸۸)	معتاد به کار ، مشتاق به کار (اسپنس و رایبنز، ۱۹۹۲)
		وسواسی، کمال گرا، موفقیت طلب (اسکات و همکاران، ۱۹۹۷)

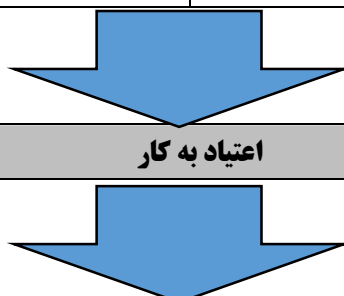
در واقع، دیدگاه های افرادی که پدیده اعتیاد به کار را با دیدی مثبت در نظر می گیرند را می توان متمایل به ارتباط پدیده اعتیاد به کار با پیامدهای مثبت سازمانی همچون عملکرد سازمانی و از نظر فردی نیز متمایل به تعلق خاطر کاری در نظر گرفت. در حالی که در طرف مقابل محققان دارای دیدگاهی منفی نسبت به اعتیاد به کار، این مفهوم را هم از نظر فردی و هم از نظر سازمانی مرتبط با پیامدهای منفی همچون سطح عملکرد پایین و تعارض کار با زندگی تلقی می کنند. بر این اساس و با توجه به تاکید موجود در ادبیات تحقیق مبنی بر عدم وجود توافق کافی در رفتار یا نگرش و منفی یا مثبت بودن اعتیاد به کار، می توان انتظار شفافیت بخشی هرچه بیشتر نسبت به چنین ابهاماتی در اثر انجام تحقیقات بیشتر به لحاظ نظری و ارائه راهکارهایی علمی تر به لحاظ عملی داشت. در واقع، می توان نتیجه گرفت که اعتیاد به کار می تواند هم دارای پیامدهای مثبت و سازنده نظیر رفتارهای شهروندی سازمانی و هم دارای پیامدهای منفی نظیر تحلیل رفتگی برای کارکنان سازمان ها باشد. بنابر این مدیران سازمان ها باید این پدیده را در جهت بروز پیامدهای مثبتش مدیریت نمایند.

مدلی فرایندی از پیشایندها و پیامدهای اعتیاد به کار

بررسی انتقادی نتایج حاصل از روابط بررسی شده متغیرهای مختلف با اعتیاد به کار مطابق با مدل فرایندی آورده شده در جدول ۳، بیانگر نوعی عدم نظم کافی در درک مفهوم اعتیاد به کار و پیشایندها و پیامدهای آن است. به عبارت دیگر، علیرغم بررسی روابط متغیرهای مختلف با مفهوم اعتیاد به کار هنوز در مورد برخی متغیرها همچون: تعلق خاطر کاری، فرسودگی شغلی و توافق کافی صورت نگرفته است. نتایج پژوهش ها نیز گویای آن است که متغیرهایی همچون: فرسودگی شغلی، تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، کیفیت زندگی کاری و ... در برخی تحقیقات به عنوان متغیر مستقل و در برخی تحقیقات دیگر به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند. یکی از دلایل اولیه چنین وضعیتی را می توان در عدم توافق کافی محققان و جامعه علمی در درجه اول در ماهیت مفهوم متغیر اصلی یعنی اعتیاد به کار و

در درجه بعدی چگونگی تاثیرپذیری آن از متغیرهای پیشایندی و تاثیر گذاری آن بر متغیرهای پسایندی قلمداد نمود.

متغیرهای پیشایندی			
تعلق خاطر کاری	تغییرات محیط اقتصادی	مشخصات جمعیت شناختی	فرسودگی شغلی
ویژگی های شخصیتی	فضای رقابتی در محیط کار	خودکارآمدی	حجم کار بالا
باورها و ترس ها	ارزش های سازمانی	رفتارهای شغلی	ویژگی های محیط کار
امنیت روانی	سبک رهبری مدیران	معنویت در محیط کار	تعهد سازمانی
کیفیت زندگی کاری	حمایت اجتماعی ادراک شده	فرسودگی شغلی	کانون کنترل بیرونی
شرایط کاری	تمایل به جهت گیری نظارتی	رفتار شهروندی سازمانی	شرایط زندگی سازمانی



اعتیاد به کار

متغیرهای پسایندی			
فرسودگی شغلی	تحلیل رفتگی شغلی	تعهد سازمانی	مهارت های اجتماعی
رفتار شهروندی سازمانی	رفاه روانی و جسمانی	رضایت شغلی	عدم تفویض اختیار
استرس شغلی	سلامت عمومی	سلامت جسمانی	انزوا و تعاملات کاری و خانوادگی پایین
سلامت ذهنی و روانی	پذیرش خویشتن	وضعیت خلقی	رفتارهای پرخاشگرانه کاری
تعلق خاطر کاری	کیفیت زندگی کاری	بهره وری نیروی کار	اضافه کار و ساعات کار بالا
عملکرد شغلی	عملکرد کارآفرینانه	اخلاق حرفه ای	کار گروهی پایین
عدم رضایت خانوادگی، عدم رضایت دوستانگی، کمال گرایی	تعارض کار به زندگی و تعارض زندگی به کار	استرس زناشویی	درگیری شغلی

همچنین، در جمع بندی متغیرهای پیشایندی مرتبط با اعتیاد به کار می توان در مجموع این متغیرها را در دو دسته متغیرهای مرتبط با شرایط خود فرد یا متغیرهای فردی- همچون ویژگی های شخصیتی که دارای فراوانی بالایی در بین متغیرهای پیشایندی می باشد- و متغیرهای مرتبط با شرایط سازمانی یا متغیرهای سازمانی- همچون ارزش های سازمانی و یا وجود فضای رقابتی جهت کار در سازمان- طبقه بندی نمود. در مورد پیامدهای اعتیاد به کار نیز مطابق با دسته بندی های انجام شده پیرامون ماهیت خود مفهوم اعتیاد به کار و منفی یا مثبت و نگرشی یا رفتاری قلمداد نمودن ماهیت اعتیاد به کار، مطابق با نتایج حاصل از مدل

فرایندی استخراج شده شامل نتایج منفی همچون سلامت روانی و جسمانی پایین و تعارض کار- خانواده و سرایت و تقاطع شرایط ناشی از کار توام با شرایط اعتیاد گونه به کار مطابق با تئوری سرایت - تقاطع، رضایت شغلی پایین و نتایج مثبت همچون عملکرد بالا می باشد. با این حال و با تکیه بر نتایج تحقیقات انجام شده می توان وزن نتایج منفی اعتیاد به کار را بیشتر از نتایج مثبت در نظر گرفت.

در بخش روش شناسی تحقیقات انجام شده، در رویکرد مورد استفاده در زمینه مدل سازی معادلات ساختاری سه روش مبتنی بر لیزرل، آموس و پی ال اس مورد استفاده قرار گرفته و برای توجیه چرایی استفاده از پی ال اس یا روش حداقل مربعات جزئی، کوچک بودن تعداد نمونه مطرح شده که برای این موضوع به طور کلی نمی توان مبنای درست علمی در نظر گرفت. همچنین در برخی موارد بدون اشاره به نرمال یا غیر نرمال بودن و پارامتریک یا ناپارامتریک بودن داده ها از ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده شده است، در حالی که مبنای استفاده این دو ضریب همبستگی در تحلیل داده ها متفاوت می باشد. همچنین فرایند نمونه گیری و اینکه دقیقا از چه روش نمونه گیری استفاده شده در اغلب تحقیقات مشخص نیست و نمی توان برای شرایط مشابه از روش شناسی مقالات در زمینه روش نمونه گیری به عنوان راهنما استفاده کرد- یا در مواردی که جامعه آماری شامل کارکنان و مدیران است، از روش مناسب استفاده نشده است.

یکی دیگر از معیارهای ارزیابی مهم دیگر در تحقیقات مبتنی بر پارادایم، کمی اشاره به نحوه اطمینان از روایی و پایایی ابزارهای اندازه گیری مورد استفاده در تحقیقات می باشد. در ۴۴ مورد از ضریب آلفای کرونباخ و در ۴ مورد از پایایی ترکیبی برای اطمینان از پایایی ابزار اندازه گیری مورد استفاده در تحقیقات استفاده شده است. همچنین برای اطمینان از روایی در ۹ مورد از روایی همگرا و واگرا و در ۶ مورد از روایی سازه و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. در برخی از تحقیقات نیز جهت اطمینان از پایایی یا روایی و یا هر دو صرفا به اثبات روایی و پایایی در تحقیقات قبلی اشاره شده است. در بسیاری از تحقیقات نیز علیرغم مهم بودن روایی نسبت به پایایی، صرفا به ضریب آلفای کرونباخ ابزارها اشاره شده و از روایی و نحوه بررسی آن در تحقیقات سخنی به میان نیامده است.

جمع بندی و نتیجه گیری

با توجه به شرایط کاری کارکنان در سازمان ها بویژه در سطوح میانی و عالی و زمینه های ارتقای تمایل افراد به کار در ساعت های طولانی، به تدریج می توان شاهد بروز عواقب ناشی از آن همچون اعتیاد به کار

بود. از طرف دیگر، نبود توافق لازم در بین محققان مختلف در مورد مفهوم اعتیاد به کار از نظر ماهیت، پیشایندها و پیامدهای آن، ضرورت بررسی عمیق این مفهوم در محیط های کاری رانمایان می سازد. در این تحقیق با تکیه بر اهمیت چنین خلا تحقیقاتی و به منظور آگاهی از شرایط موجود در حوزه پژوهش پیرامون اعتیاد به کار، اقدام به مرور سیستماتیک ادبیات موجود در مورد اعتیاد به کار شده و نقاط محوری مبتنی بر داده های نظری گردآوری شده مورد نقد و تلخیص قرار گرفت. علاوه بر ارائه تئوری های زیر بنایی تبیین گر رابطه اعتیاد به کار با سایر متغیرها همچون تئوری محافظت از منابع و بررسی دیدگاه های مرتبط با مفهوم اعتیاد به کار همچون دیدگاه اسپنس و رابینز، مدلی فرایندی مبتنی بر پیشایندها و پسایندهای اعتیاد به کار ارائه شده است. یکی از نتایج مهم برآمده از مرور انجام شده در مورد ادبیات موضوع اعتیاد به کار بویژه در تحقیقات داخلی بر مبنای روش شناسی کمی، عدم تبیین رابطه متغیرهای مختلف با اعتیاد به کار با تکیه بر تئوری های نظری بوده است. پس شناسایی و معرفی تئوری هایی همچون تئوری محافظت از منابع، تئوری وضعیت خلقی به عنوان یک ورودی و قوانین متوقف کننده، تئوری خود تعیین گری و تمرکز نظارتی به عنوان تئوری های زیربنایی تبیین گر رابطه اعتیاد به کار با سایر متغیرها، می تواند راهگشای تحقیقات آتی مبتنی بر روش شناسی کمی پیرامون اعتیاد به کار باشد.

یکی دیگر از موارد قابل توجه در این تحقیق، کاربرد با فراوانی بالای چند دیدگاه خاص از جمله دیدگاه اسپنس و رابینز در اندازه گیری اعتیاد به کار در تحقیقات مختلف است که با تکیه بر این نکته، از یک سو و توجه به محدودیت چارچوب های طراحی شده در جهت توجه به تمامی ابعاد یک مفهوم در تمامی محیط های کاری با شرایط مختلف از سویی دیگر، ضرورت انجام تحقیقاتی با تکیه بر روش شناسی کیفی در جهت مفهوم سازی بهبود یافته از اعتیاد به کار بویژه با لحاظ شرایط سازمان های ایرانی احساس می گردد. همچنین با توجه به مدل فرایندی مستخرج از بررسی بعمل آمده در زمینه متغیرهای پیشایندها و پسایندها اعتیاد به کار، بخشی از عوامل موثر بر بروز اعتیاد به کار را می توان مرتبط با عوامل و شرایط فردی کارکنان در نظر گرفت. پس اتخاذ تدابیری از سوی خود کارکنان در درجه اول و در درجه بعدی با تکیه بر مفهوم تعادل کار و زندگی از سوی سازمان ها در جهت کمک به کارکنان سازمان به منظور مدیریت هرچه بهتر شرایط زندگی فردی و سازمانی شان از جمله توجه بیش از پیش به آموزش های عمومی مرتبط با زندگی، ضرورتی است که بیش از پیش احساس می گردد. در واقع با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، عدم توجه جدی سازمان ها به عوامل موثر بر اعتیاد به کار و عدم مدیریت درست فرایند شکل گیری اعتیاد به کار در کارکنان می تواند زمینه ساز گریبانگیر شدن آنها با پیامدهای منفی اعتیاد به کار از جمله کاهش سطح

سلامت عمومی کارکنان گردد به عبارت دیگر، علیرغم در نظر داشتن این امر که مطابق با نتایج حاصل از تحقیق، اعتیاد به کار در کنار پیامدهای منفی نظیر تحلیل رفتگی برای کارکنان سازمان ها، دارای پیامدهای مثبت و سازنده ای نظیر رفتارهای شهروندی سازمانی هم می تواند باشد. با این حال، نکته نگران کننده در این خصوص بالا بودن وزن پیامدهای منفی اعتیاد به کار و قلمداد نمودن آن به عنوان نوعی رفتار و نگرش کاری نادرست در بیشتر تحقیقات انجام شده می باشد. بر این اساس، ضروری است مدیران سازمان ها نسبت به مدیریت این پدیده با در نظر داشتن فرایند شکل گیری اعتیاد به کار از پیشایندها تا پسایندهای اعتیاد به کار در جهت بهره برداری از پیامدهای مثبت آن و کاهش تبعات ناشی از پیامدهای منفی اش اقدام نمایند.

همچنین، با توجه به بستر فراهم شده در اثر مرور جامع این تحقیق پیرامون فرایند شکل گیری اعتیاد به کار و نیز عدم توافق کافی در مورد مفهوم اعتیاد به کار، مثبت یا منفی بودن آن برای سازمان ها، عوامل موثر بر اعتیاد به کار و عوامل سازمانی و فردی اثر پذیر از آن، می توان وضعیت تحقیقات انجام شده در مورد اعتیاد به کار را مستعد انجام تحقیق با رویکرد مبتنی بر دیدگاه های مشارکت کنندگان در تحقیق و با رویکردی مبتنی بر پارادایم کیفی به منظور ارائه نظریه ای مشتمل بر تمامی شرایط پیشاینده و پساینده ناشی از اعتیاد به کار به منظور ارائه طریقی روشن برای سازمان ها در جهت مدیریت هرچه بهتر شرایط کارکنان در معرض ابتلا به اعتیاد به کار قلمداد نمود.

- احمدی، پرویز؛ طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار و فتاحی، مهدی. (۱۳۸۹). "نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)". پژوهش نامه مدیریت تحول. دوره ۲، شماره ۳، صص. ۴۶-۶۷.
- بابائیان، علی؛ عزیززاده، حسین و عزیزی، کوروش. (۱۳۹۵). "تأثیر کارشیفتگی (اعتیاد به کار) بر اخلاق حرفه ای". فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی. شماره ۱۶، صص.
- پورصادق، ناصر؛ جهانگیر، اصغر و بروشکی، سعید. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی افراد و اعتیاد به کار کارکنان یک سازمان دولتی". مدیریت دولتی. دوره ۲، شماره ۱، ۲۲-۵۳-۷۳.
- پسنده، مریم؛ نوری علویجه، رضوان و نوری علویجه، فاطمه. (۱۳۹۲). "رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین". توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. شماره ۲۷، صص. ۷-۳۲.
- حسنی، محمد و شهودی، مریم. (۱۳۹۲). "ارتباط بین مؤلفه های رهبری امنیت مدار و امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه". پژوهشنامه مدیریت تحول. دوره ۵، شماره ۱۰، صص. ۸۵-۱۰۶.
- خائف الهی، احمدعلی؛ نرگسیان، عباس و باباشاهی، جبار. (۱۳۹۱). "مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پرستاران شهر تهران)". پژوهشنامه مدیریت تحول. دوره ۴، شماره ۷، صص. ۲۱-۳۷.
- شعبانی بهار، غلامرضا و تلخابی، علی. (۱۳۹۰). "ارتباط بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه های ایران". مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمان. دوره ۱، شماره ۲، صص. ۵۷-۶۷.
- عباسی، مسلم؛ درگاهی، شهریار؛ رحمتی، محمدرضا؛ محمدی، مریم و پیرانی، ذبیح. (۱۳۹۶). "تأثیر اعتیاد به کار و کمال گرایی بر استرس زناشویی و مهارت های اجتماعی پرستاران". سلامت و مراقبت. دوره ۱۹، شماره ۱، صص. ۵۰-۶۱.

- عسگری، روح الله؛ دولتیان، مرتضی؛ منتظر الفرج، راضیه و فلاح زاده، حسین. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و اعتیاد به کار در پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد". دوماهنامه دانشکده بهداشت یزد (طلوع بهداشت). شماره ۶، صص.
- عسگری، آزاده و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد سلامت عمومی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان". سلامت کار ایران. دوره ۸، شماره ۲، صص. ۳۸-۳۱.
- عنایتی، غلامرضا؛ شکاری، غلام عباس؛ طهماسبی، رضا؛ غفاری، حسن و شعبانی، مهدی. (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی". نشریه فرایند مدیریت و توسعه. دوره ۲۵، شماره ۱، صص. ۹۳-۱۱۴.
- عیدی، حسین؛ لقمانی، محسن و سرارودی، اکبر. (۱۳۹۴). "پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه". پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال یازدهم، شماره بیست و دوم، صص. ۲۰۱-۲۱۰.
- فرح بخش، سعید و محمدی، طاهره. (۱۳۹۴). "بررسی تاثیر اعتیاد به کار در بهره وری نیروی انسانی با تعدیل گری سرمایه فکری کارکنان دانشگاه لرستان". مهندسی تصمیم. شماره ۲، صص. ۱۴۷-۱۷۰.
- قلی پور، آرین؛ نرگسیان، عباس و طهماسبی، رضا. (۱۳۸۷). "اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان ها". نشریه دانش مدیریت. دوره ۲۱، شماره ۸۱، صص. ۹۱-۱۱۰.
- کشته گر، عبدالعلی؛ جود زاده، مهتا؛ فردین، مرضیه و راشکی قلعه نو، مهین. (۱۳۹۳). "بررسی تاثیر فرسودگی شغلی و اعتیاد به کار بر تعهد سازمانی". پژوهش های مدیریت عمومی. دوره ۷، شماره ۲۵، صص. ۱۶۷-۱۸۸.
- سابقی، فرامرز و رئیسی آهوان، اسحاق. (۱۳۹۳). "تبیین رابطه اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی کهنوج". مطالعات روانشناسی تربیتی. شماره ۲۰، صص. ۱۰۱-۱۱۶.
- جنا آبادی، حسین و عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۹۵). "الگویابی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر اعتیاد به کار اعضای هیات علمی دانشگاه". پژوهش در نظام های آموزشی. دوره ۱۰، شماره ۳۵، صص. ۱۱۶-۱۰۱.

- عیسی خانی، احمد و برازنده، لاله. (۱۳۹۵). "تأثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری". پژوهش های مدیریت منابع انسانی. شماره ۲۵، صص. ۸۳-۱۰۸.
- زارع، امین؛ سپهری، سعید و حسینی، سید عبدالرسول. (۱۳۹۵). "بررسی رابطه رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل گر رهبری تحول آفرین و اعتیاد به کار". فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه. دوره ۷، شماره ۳، صص. ۹۳-۱۱۴.
- رضائیان، علی؛ غریبی، مجتبی و عرفانی آداب، الهام. (۱۳۹۲). "اعتیاد به کار: بستری برای تقویت رفتارهای شهروند سازمانی یا پدیده ای منفی برای سازمان های دولتی". فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی. دوره ۱، شماره ۳، صص. ۳۵-۴۲.
- جنا آبادی، حسین؛ امیری، محمودرضا و میر لطفی، پرویز رضا. (۱۳۹۶). "همبستگی اعتیاد به کار با تنش شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران". نشریه مدیریت ارتقای سلامت. دوره ۶، شماره ۴، صص. ۲۰-۲۵.
- شفیعی، عالییه؛ رجائی پور، سعیدو عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه اعتیاد به کار و مولفه های بهره وری نیروی انسانی در بین کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان". رهبری و مدیریت آموزشی. شماره ۲، صص.
- طالقانی، غلامرضا؛ نرگسیان، عباس؛ زرین نگار، محمد جعفر و نرگسیان، جواد. (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین اعتیاد به کار با ویژگی های رفتاری قضاوت و وکلای دادگستری استان تهران". فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی. دوره ۲، شماره ۲، صص. ۸۷-۱۰۲.
- شعبانی بهار، غلامرضا و محمودیان، زینب. (۱۳۹۱). "تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربی تبدنی شهر کرمانشاه". مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. دوره ۸، شماره ۱۶، صص. ۱۲۹-۱۴۷.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل و لطفی، حمیده. (۱۳۹۱). "تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی دبیران زن تربیت بدنی شهر کرمانشاه: با تاکید بر مدل مفهومی وار و شربورن". پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش. دوره ۱، شماره ۱، صص. ۴۹-۵۸.

- عرب، فاطمه؛ رضایی راد، مجتبی و اسماعیل نیا، کامبیز. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه اعتیاد به کار و سکوت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران". مجله تحقیقات سلامت در جامعه. دوره ۱، شماره ۴، صص. ۲۱-۲۷.
- ناستی زایی، ناصر؛ جنا آبادی، حسین و رخشانی مهر، فاطمه. (۱۳۹۴). "رابطه اعتیاد به کار با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی". نوآوری های مدیریت آموزشی. دوره ۱۰، شماره ۲، صص. ۸۹-۱۰۲.
- نعمی، عبدالزهرا؛ ارشدی، نسرین؛ خادم دزفولی، زهرا و رضایی منش، مهدی. (۱۳۹۲). "طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم اعتیاد به کار در کارکنان شرکت گاز". مجله روانشناسی. دوره ۱۷، شماره ۶۵، صص. ۶۷-۸۲.
- Aziz Shahnaz, Zarnary Shannon and Wuensch, Karl. (۲۰۱۸). **"The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism"**. Personality and Individual Differences ۱۲۱ (۲۰۱۸) ۷۴-۷۹.
- Aziz, Shahnaz and Tronzo, Casie L. (۲۰۱۱). **"Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers"**. The Psychological Record: Vol. ۶۱ : Iss. ۲.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Burke, R. (۲۰۰۹). **"Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective"**. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. ۱۴, pp. ۲۳-۳۳.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Dollard, M. (۲۰۰۸). **"How job demands influence partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory"**. Journal of Applied Psychology, Vol. ۹۳, pp. ۹۰۱-۹۱۱.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (۲۰۰۸). **"The impact of workaholism of workfamily conflict, job satisfaction, & perception of leisure activities"**. The Psychologist- Manager Journal, ۱۱, ۲۴۱-۲۶۳.
- Blair-Loy, M. (۲۰۰۳). **Competing devotions: Career and family among women executives**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (۲۰۰۶). **"Personality correlates of workaholism"**. Personality and Individual Differences, ۴۰, ۱۲۲۳-۱۲۳۳.
- Byron, K. (۲۰۰۵). **"A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents"**. Journal of Vocational Behavior, Vol. ۶۷, pp. ۱۶۹-۱۹۸.
- Clark, M.A., Lelchouk, A.M. and Taylor, M.L. (۲۰۱۰). **"Beyond the Big Five: how narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to**

- workaholism"**. *Personality and Individual Differences*, Vol. 48 No. 5, pp. 787-91.
- Clark Malissa A., Gregory W. Stevens, Jesse S. Michel, Lauren Zimmerman. (2016). **"Workaholism among Leaders: Implications for Their Own and Their Followers' Well-Being"**. In *The Role of Leadership in Occupational Stress*. 1-31.
 - Frese, M. (2008). **"The changing nature of work"**. In Chmiel, N. (Ed), *An Introduction to Work and Organizational Psychology*. Blackwell publishing, Oxford, pp. 397-414.
 - Hakanen, J.J. and Roodt, G. (2010). **"Using the job demands-resources model to predict engagement: analysing a conceptual model"**. In Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, New York, NY, pp. 80-101.
 - Harpaz Itzhak and Snir, Raphael. (2003). **"Workaholism: Its definition and nature"**. *Human Relations*, 56(3): 291-319.
 - Jackson Sandy S., Fung Man-Chung, Marie-Anne C. Moore, Jackson Chris J. (2016). **"Personality and Workaholism"**. *Personality and Individual Differences*, 90 (2016) 114-120.
 - Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). **"An exploration of the meaning and consequences of workaholism"**. *Human Relations*, 50, 287-314.
 - Schaufeli, W.B., Shimazu, A. and Taris, T.W. (2009b). **"Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan"**. *Cross-Cultural Research*, Vol. 43 No. 4, pp. 320-48.
 - Schaufeli, W.B., Taris, T. and Bakker, A.B. (2006). **"Dr. Jekyll or Mr. Hyde: on the differences between work engagement and workaholism"**. In Burke, R.J. (Ed), *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, pp. 193-217.
 - Schaufeli, W.B., Taris, T.W. and van Rhenen, W. (2008b). **"Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?"**. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 57 No. 2, pp. 173-203.
 - Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A.B., Shimada, K. and Kawakami, N. (2011). **"Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: a spillover-crossover perspective"**. *Social Science and Medicine*, Vol. 73, pp. 399-409.
 - Snir, R., & Harpaz, I. (2012). **"Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment"**. *Human Resource Management Review*, 22, 232-243.
 - Somech, A. and Drach-Zahavy, A. (2013). **"Organizational citizenship behaviour and employee's strain: examining the buffering effects of**

- leader support and participation in decision making".** European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. ۲۲ No. ۲, pp. ۱۳۸-۱۴۹.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (۱۹۹۲). "**Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results**". Journal of Personality Assessment, ۵۸(۱), ۱۶۰-۱۷۸.
 - Machlowitz, M. (۱۹۸۰). **Workaholics: Living with Them**. Simon & Schuster, New York, NY.
 - Martin, L.L. and Davies, B. (۱۹۹۸). "**Beyond hedonism and associationism: a configural view of the role of affect in evaluation, processing and self-regulation**". Motivation and Emotion, Vol. ۲۲ No. ۱, pp. ۳۳-۵۲.
 - Martin, L.L. and Stoner, P. (۱۹۹۶). "**Mood as input: what we think about how we feel determines how we think**". In Martin, L.L. and Tesser, A. (Eds), *Striving and Feeling: Interactions Among Goals, Affect and Self-Regulation*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ, pp. ۲۷۹-۳۰۱.
 - Martin, L.L. (۲۰۰۱). "**Mood as input: a configural view of mood effects**". In Martin, L.L. and Clore, G.L. (Eds), *Theories of Mood*.
 - Nicklin, J.M. and McNall, L.A. (۲۰۱۳). "**Work-family enrichment, support, and satisfaction: a test of mediation**". European Journal and Cognition: A User's Guidebook, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, pp. ۱۳۵-۵۷.
 - Spence, J.T. and Robbins, A.S. (۱۹۹۲). "**Workaholism: definition, measurement, and preliminary results**". Journal of Personality Assessment, Vol. ۵۸ No. ۱, pp. ۱۶۰-۱۷۸.
 - Westman, M., Etzion, D. and Danon, E. (۲۰۰۱). "**Job insecurity and crossover of burnout in married couples**". Journal of Organizational Behavior, Vol. ۲۲, pp. ۴۶۷-۴۸۱.
 - Vallerand, R.J. (۲۰۰۸). "**On the psychology of passion: in search of what makes people's lives most worth living**". Canadian Psychology, Vol. ۴۹, pp. ۱-۱۳.
 - Vallerand, R.J., Blanchard, C., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C., Le´onard, M. and Gagne´, M. (۲۰۰۳). "**Les passions de l'aˆme: on obsessive and harmonious passion**". Journal of Personality and Social Psychology, Vol. ۸۵, pp. ۷۵۶-۷۶۷.
 - van Beek, I., Taris, T.W. and Schaufeli, W.B. (۲۰۱۱). "**Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?**". Journal of Occupational Health Psychology, Vol. ۱۶ No. ۳, pp. ۴۶۸-۴۸۲.
 - van Beek, I., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. and Brenninkmeijer, V. (۲۰۱۴). "**Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes**". Journal of Managerial Psychology, Vol. ۲۹ No. ۱, pp. ۴۶-۶۲.
 - van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T.W. and Schreurs, B.H.J. (۲۰۱۲). "**For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and**

burned out employees at work?". Applied Psychology: An International Review, Vol. 61 No. 1, pp. 30-50.

- van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W.B. and Van den Hout, M. (2010). **"Understanding workaholism and work engagement: the role of mood"**.

A Systematic Review on the Workaholism Researches

Beranoosh Nikbin

Ph.D. Student in Sociology, Kharazmi University, Tehran, Iran

Akbar Hassan Pour

Ph.D., Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Said Jafari Niya

Ph.D., Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Hossein Abbasiyan

Ph.D., Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Received: ۲۷ Jun. ۲۰۱۸

Accepted: ۳ Jul. ۲۰۱۸

Given the importance of work in today's life and consequences of work like workaholism and on the other hand the lack of agreement among different researchers on the concept of workaholism in terms of the nature, affective and consequences of this concept, the study is to present a systematic review on researches about workaholism. In this regard, based on the Prisma method, after identifying ۱۲۲ articles and screening ۶۷ articles, ۰۰ papers were selected to be reviewed. According to the results of this review through prisma method, theories such as spillover-cross-over theory, the mood as input approach, Passion, Self-determination theory and Regulatory focus theory were determined as the theories explaining the relationship between workaholism and other variables. Also the results demonstrated that the categories such as the Scott et al (۱۹۹۷), Spence and Robbins (۱۹۹۲) and researchers such as Burke and Schoufeli are as the most prominent scholars and researchers of workaholism research area. Finally, a process model is presented based on the affective and consequence variables of workaholism.

Keywords: Workaholism, Systematic Review and Prisma