

اعتیاد به کار یا پرکاری (دیدگاه صاحب نظران در باب پدیده اعتیاد به کار)

دکتر حسن زارعی متین^۱

حمزه جمشیدی کهساری^۲

مقدمه

بیش از چندین دهه‌ی قبل «رابی کاپلان» یکی از رهبران عالی رتبه دینی یهودیان در قرن گذشته در مقاله‌ای عنوان کرده بود که انسان‌ها اسیر و گرفتار سه چیز هستند: اول از همه گرفتار خودشان بوده و اسیر هواهای نفسانی و صفات رذیله انسانی‌اند، در مرتبه دوم اسیر اموال و دارایی‌های خویشند و برای به‌دست آوردن آن به هر وسیله‌ای خواه درست، خواه نادرست متوسل می‌شوند و در نهایت گرفتار بند تعصباتند.

کاپلان، این مقاله را در دهه‌ی ۱۹۴۰ میلادی یعنی درست زمانی که بسیاری از یهودیان برای به‌دست آوردن موقعیت و مقام اجتماعی و سیاسی، دین و مذهب خود را انکار می‌کردند نوشت. اما اگر کاپلان در جامعه امروزی زندگی می‌کرد، احتمالاً بعد چهارمی نیز به این بندها اضافه می‌کرد و آن «اسیر کار بودن» است. انسان‌های امروزی

۱. دانشیار، عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران.

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول پردیس قم دانشگاه تهران.

گرفتار کار خود هستند. البته شاید بهتر باشد بگوییم که انسان‌های قرن بیست و یکم «برده‌ی کار» خود هستند. اعتیاد به کار حالتی است که در طی آن فرد مبتلا، به شکلی رفتار می‌کند که برای خانواده و زندگی اجتماعی او در محیط کار و خارج از آن، زیان‌آور است. این حالت به خستگی، نداشتن رابطه خوب با همکاران غیر معتاد یا کم بودن زمان و انرژی برای زندگی خانوادگی، دوستان، سرگرمی‌ها و فعالیت‌های دیگر منجر می‌شود. در این مقاله سعی شده، ضمن تعاریف مختلف از اعتیاد به کار و تفاوت آن با پرکاری، دیدگاه صاحب‌نظران را نیز در باب پدیده اعتیاد به کار بیان گردد. در ادامه نیز پیشینه‌ای از تحقیقات صورت گرفته در کشورهای مختلف با ارائه خلاصه‌ای از نتایج آن در غالب جدول نشان داده شده است و در نهایت پیشنهادهایی برای کاستن این پدیده ذکر می‌گردد.

واژه‌شناسی اعتیاد به کار^۱

اصطلاح «اعتیاد به کار» اولین بار در سال ۱۹۶۸ توسط «وین اوتس»^۲ کشیش و روانشناس آمریکایی در کتابش تحت عنوان «اعترافات یک معتاد به کار»^۳ عنوان شد. البته این واژه در دهه‌ی ۱۹۹۰ میلادی کاربرد بسیار گسترده‌ای یافت.

کلمه‌ی Holism واژه‌ای است در توصیف مشخصات و کلیات سیستم‌ها. در فرهنگ‌نامه‌های معاصر انگلیسی Holic پسوندی است که با اضافه شدن آن به هر چیزی، معنای اعتیاد را به آن می‌دهد. واژه‌ای که نشأت گرفته از Alcoholism یا الکلی گرفته شده است، یکی از اولین اعتیادهایی که به‌طور گسترده هم از لحاظ پزشکی و هم از لحاظ اجتماعی شناخته می‌شود (ویکی‌پدیا؛^۴ ۲۰۰۶).

۱. در برخی از کتب و مقالات از واژه کارشيفته نیز به‌کار برده شده است.

- 2 . Wayne Oates
- 3 . On Being a Workaholic
- 4 . Wikipedia

در فرهنگ لغت هریتیج^۱، workaholic به شخصی گفته می‌شود که نیاز وسواس گونه و بی‌امانی به کار دارد (هریتیج دیکشنری، ۲۰۰۷).

اعتیاد به کار که با اصطلاح Workaholism برگرفته از الکلیسم از آن یاد می‌شود، اعتیادی است که برای شخص می‌تواند لذت بخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند که در دسته اختلالات وسواس گونه قرار می‌گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، دنیا بر سرشان خراب خواهد شد. آن‌ها لزوماً عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا از خود نشان نمی‌دهند. اگر شخصی تصور کند که خودش تنها کسی است که می‌تواند این کار به‌خصوص را انجام دهد، به احتمال زیاد یک معتاد به کار به شمار می‌آید. بسیاری از پژوهشگران و متخصصان هنجارهای انسانی بر این باورند که اعتیاد به کار یکی از سخت‌ترین انواع اعتیادهاست که به دلیل بد نبودن ظاهری آن نه تنها از سوی دیگران مورد انتقاد قرار نمی‌گیرد بلکه تشویق هم می‌شود. در شرایطی که بسیاری، اعتیاد به الکل یا مواد مخدر را به‌شدت تقبیح می‌کنند، اعتیاد به کار یا عادت به پرکاری چون یک بیماری نهفته و موذی می‌تواند زندگی شخصی یا خانوادگی فرد معتاد را از هم بپاشد. برایان دوبینیون یکی از روانپزشکان معروف آمریکا در این زمینه می‌گوید افراد از نظر شیوه‌های کار به ۴ دسته تقسیم می‌شوند:

دسته اول از آن‌ها کسانی هستند که یا باید کار را به‌طور کامل انجام دهند یا اصلاً انجام نمی‌دهند. آن‌ها هیچ وقت نمی‌توانند پروژه‌ای را شروع کنند که برای انجام دادنش نیاز به افراد دیگری داشته باشند.

دسته دوم کسانی هستند که حتی بیش از نیاز ممکنه کار می‌کنند و خیلی سریع کار انجام می‌دهند.

و اما دسته سوم افرادی هستند با میل و رغبتی زودگذر و متعصبانه کاری را آغاز می‌کنند، اما هیچ وقت موفق نمی‌شوند کار را به اتمام برسانند. زیرا نیمه‌های راه اشتیاق و

1 . The American Heritage ® Dictionary of the English Language

علاقه خود را از دست می‌دهند و کار را نیمه تمام رها کرده سراغ پروژه بعدی می‌روند. و اما گروه آخر و سواسی‌ها هستند که خیلی آرام و محتاط پیش می‌روند و نمی‌توانند با دیگران همکاری داشته باشند و راغب هستند که به دلیل وسواس تنهایی عمل کنند. آن‌ها در انتها نیز به دلیل این که هیچ وقت فکر یک انسان به تنهایی کامل نیست به نتیجه مطلوب نخواهند رسید.

هرچند که اکثر موارد اعتیاد به کار در رابطه با یک شغل دارای درآمد است، اما این حالت می‌تواند در کسانی که به طور افراط آمیزی به ورزش، موسیقی، هنر و مانند آن می‌پردازند هم صدق کند.

توانایی ارتباط مؤثر با دیگران هم در اثر خستگی کاهش می‌یابد. مطالعه جدیدی که توسط محققان دانشگاه مریلند آمریکا انجام شده، نشان می‌دهد که کار زیاد، زندگی خانوادگی را تحلیل می‌برد. این تحقیق که نتایج آن در سال ۲۰۰۲ در مجله روانشناسی عملی^۱ به چاپ رسیده نشان داد که ساعت کاری زیاد باعث تداخل کار و زندگی خانوادگی می‌شود که این مسئله، خود افسردگی و سایر مشکلات ناشی از استرس را به دنبال دارد.

کار زیاد حتی در مواردی باعث مرگ افراد هم شده است. از مهم‌ترین این موارد می‌توان به مرگ «چن یی نی» کارگردان ۵۹ ساله چینی در اثر خونریزی گوارشی در سر صحنه فیلمبرداری فیلم «آرایشگر» و نیز مرگ «وانگ جون یائو» رییس گروه جون یائو اشاره کرد. وی اولین شرکت هواپیمایی خصوصی را در چین دائر کرد ولی در سن ۳۸ سالگی در اثر سرطان دستگاه گوارش جان خود را از دست داد.

ژاپن معمولاً به شکل یک فرهنگ معتاد به کار تصور می‌شود. بسیاری از آن‌ها بر این باورند ساعات زیاد کار کردن پشت میز، نشان دهنده وفاداری به سازمان است. بسیاری از کارمندان ژاپنی نسبت به ترک کردن زود هنگام کار بی‌میل بوده و بر این عقیده‌اند «رئیس نمی‌خواهد زودتر به منزل برود چون رئیس وی نمی‌خواهد زودتر به منزل برود و من هم

نمی‌توانم زودتر به منزل بروم چون رئیس نمی‌خواهد زودتر به منزل برود». سالانه عده‌ای از ژاپنی‌ها به دلیل کار بیش از حد جان می‌بازند و حتی برای مرگ در اثر کار زیاد، لغتی دارند به نام «کاروشی»^۱ در مواردی که بتوان ثابت کرد علت مرگ کار بیش از حد بوده است، خانواده این شخص می‌توانند به دلیل عدم مداخله کارفرما در رفتار «خود تخریب‌گرانه» کارمندش، از او تقاضای غرامت کنند (پوال^۲، ۱۹۹۴).

تعاریف متفاوتی را از واژه اعتیاد به کار در ادبیات می‌توان یافت. با مرور ادبیات گوناگون می‌توان این تعاریف را از چهار رویکرد مورد مقایسه قرار داد (موریس^۳ و داگلاس^۴، ۲۰۰۶):

- تعاریفی که از بعد رفتاری^۵، یا نگرشی^۶ بیان شده است؛
 - تعاریفی که به عنوان اعتیاد افسار گسیخته بیان شده است^۷؛
 - تعاریفی که با دیدگاهی مثبت^۸ یا منفی^۹ بیان شده است؛
 - تعاریفی که به عنوان انواع گوناگونی با پیشینه‌های مختلف شناخته می‌شوند^{۱۰}.
- به اعتقاد اوتس (۱۹۷۱) اعتیاد به کار را نوعی خوگرفتن به چیزی می‌داند. وی معتاد به کار را شخصی می‌داند که نیاز افراط آمیزی به کار دارد که اختلالات و تعارضات زیادی را در سلامت جسمانی، شادی و شعف شخصی، روابط بین فردی و روحیه اجتماعی بودن، بوجود می‌آورد. اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) اولین تعریف آکادمیک و عملی از واژه اعتیاد به کار ارائه نمودند. از دیدگاه آن‌ها اعتیاد به کار از یک سری از نگرش‌ها و برداشت‌های افراد نشأت گرفته است. آن‌ها معتاد به کار را به شخصی قلمداد می‌کنند که درگیری در کار بالا،

1 . Karoshi
 2 . Paul
 3 . Moris
 4 . Douglas
 5 . Scott et al, 1997, Robinson, 2000b
 6 . Spence and Robbins, 1992, Machlowitz, 1980
 7 . Killinger, 1991, Oates, 1971, Robinson, 2000a
 8 . Cantarow, 1979, Machlowitz, 1980
 9 . Oates, 1971, Robinson, 2000a, Seybold and Salomone, 1994
 10 . Buelens and Poelmans, 2004, MicMillan et al., 2002, Scott et al., 1997, Spence and Robbins, 1992

احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق العاده‌ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد. در جای دیگر ماچلویتز (۱۹۸۰) می‌نویسد: نگرش‌ها و دیدگاه‌های متفاوتی که نسبت به کار وجود دارد به معنی ساعات کاری که فرد به کار اختصاص می‌دهد، نیست. در مقابل، اسکات و دیگران (۱۹۹۷) چنین بیان می‌دارند که اعتیاد به کار نمی‌تواند نوعی نگرش باشد بلکه یک الگوی رفتاری است. این بدین معناست که فرد زمان زیادی را برای فعالیت‌های کاری خود اختصاص می‌دهد، حتی در زمانی که در محل کار نیست، حتی خارج از سازمان نیز پیوسته به کار فکر می‌کند. رابینسون (۲۰۰۰) نیز به این نکته اشاره می‌کند، به راستی که تعریفی روشن و واضح از اعتیاد به کار، بسیار سخت و مشکل می‌باشد. او اعتیاد به کار را به‌عنوان یک بی‌نظمی و سواس گونه، که بواسطه نیازهای خودساخته بروز می‌کند، یا یک عدم توانایی در کنترل کردن عادات‌های کاری و یا یک افراط در کار که آن‌را یک چیز استثنایی نسبت به دیگر فعالیت‌های زندگی می‌داند (رابینز، ۲۰۰۴).

اسنیر و هارپاز (۲۰۰۴) اعتیاد به کار را به‌عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار باشد، تعریف نموده است. مک‌میلان و دیگران (۲۰۰۱) نیز اعتیاد به کار را این‌طور تعریف می‌کنند که مقاومت فردی در رها کردن خود، از کاری که همیشه نسبت به آن درگیر است. به‌طور کلی از تعاریفی که از چند دهه اخیر ارائه گردیده، می‌توان چنین بیان کرد که حداقل دو عامل به‌عنوان مشخصه اصلی افراد اعتیاد به کار مشخص گردیده است که عبارتند از اشتیاقی درونی نسبت به کار و صرف زمان بسیار بر روی کار (حتی بیشتر از کارهای مهم در زندگی) (ان جی، ۲۰۰۷).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

اعتیاد به کار یا پرکاری^۱

اصطلاح اعتیاد به کار در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پرانرژی نیز به کار برده می‌شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیت‌های فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می‌گیرند. این افراد، اشخاصی طبیعی هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه‌ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است.

به عبارتی، اعتیاد به کار را می‌توان در کنار موارد دیگر، استفاده افراطی از چیزی، عنوان نمود. اما برای تشخیص پرکار بودن ناشی از برنامه‌ریزی صحیح و داشتن انرژی کافی و اعتیاد به کار، می‌توان به موارد اختلاف این دو توجه کرد^۲.

۱. افراد پرکار، کار را به‌عنوان چیزی واجب انجام می‌دهند و در زمان‌هایی آن‌را یک وظیفه ارضاء کننده می‌دانند. معتادان به کار، کار خود را به‌عنوان جایی امن و فارغ از امور پیش‌بینی نشده زندگی در نظر می‌آورند که می‌توانند با کمک آن از احساسات و تعهدات ناخواسته دور شوند.

۲. افراد پرکار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدودده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به‌طور کامل در کنار خانواده و دوستان حاضر باشند و در برنامه‌های آن‌ها شرکت کنند. معتادان به کار اجازه می‌دهند کارشان در فهرست امور زندگی، بیشترین درجه اهمیت را پیدا کند. آن‌ها غالباً به خانواده، دوستان و فرزندان خود تعهداتی می‌دهند که بعد به خاطر ضرورت‌های کار این قول و قرار را می‌شکنند.

۳. افراد پرکار می‌توانند اشتیاق خود را به کار از بین ببرند، اما معتادان به کار نمی‌توانند کار نکنند. آن‌ها حتی اگر در حال بازی گلف هم باشند یا به دیدن نمایش مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام به سمت مسائل و مشکلات کاری پر می‌کشد.

1 . Work Holism or Hard Worker

2 . Evan et, al. 2006

۴. افراد پر کار، کار را به‌عنوان چیزی واجب انجام می‌دهند و گاه آن‌را یک وظیفه ارضاء کننده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار را به‌عنوان مأمونی برای خود می‌پندارند که می‌توانند در حین انجام آن، خود را از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار، دور سازند (سی‌بلد^۱ و سالومن^۲، ۱۹۹۴).

دیدگاه روانشناسانه به اعتیاد به کار

نظریه‌های روان شناختی و جامعه شناختی، دلایل زیادی برای ابتلاء به انواع اعتیاد ذکر می‌کنند، اما ما در اینجا بیشتر قصد داریم از جنبه‌های درونی‌تر و تا حدودی متعالی‌تر، این دلایل و عوامل را بررسی کنیم، هر چند می‌دانیم که آن دلایل نیز نتیجه بررسی‌ها و پژوهش‌های علمی و تجربی می‌باشند و کاربردهای خاص خود را دارند.

اعتیاد به هر شکلی که وجود داشته باشد اعم از اعتیاد به مواد مخدر، غذا، الکل، سیگار، قمار، تلویزیون و صداها و سوسه دیگری که همه روزه بر سر راهمان قرار می‌گیرند، ناشی از آن است که می‌خواهیم در مکانی اشتباه به‌دنبال خواسته‌ای موجه بگردیم.

روبرت جانسون، روانشناس مشهور در کتاب خود به نام «وجد»، همین مفهوم را چنین بیان می‌کند: اعتیاد چیزی نیست جز جایگزین کردن فساد و تباهی، به‌جای تجربه سرور واقعی.

از این دیدگاه معتاد یک جوینده است، اما جوینده‌ای گمراه. او در جستجوی شادی، نشاط و حتی ماورایی شدن است، اما در جهتی نادرست نگاه می‌کند و در همان جهت نادرست دست به اقدام می‌زند.

دست کم در شروع امیدوار است چیزی شگفت‌انگیز را تجربه کند، چیزی که او را به ورای واقعیات تحمل ناپذیر روزانه ببرد. البته اعتیاد چیزی نیست که کسی به آن افتخار کند، اما نشانه‌ای است از میل انسان‌ها به رسیدن به تجربه‌های فراتر، تجربه‌هایی که متأسفانه، هرگز با داروهای مواد مخدر یا با رفتارهای وسواسی، حاصل نخواهد شد. اکثر ما

1 . Seybold
2 . Salomone

نمی‌دانیم نیازهای معنوی داریم، منظور نیاز به محبت یا نظایر آن نیست بلکه منظور نیاز به نوعی آگاهی معنوی و درونی است. واقعیت این است که همان طور که به آب، غذا و هوا احتیاج داریم به «وجد و سرور» نیز نیازمندیم. وقتی نیازهای حقیقی روح و روان، به درستی فهمیده و ارضاء نمی‌شوند بسیاری از ما به انواع گوناگون فعالیت‌های تحریک کننده روی می‌آوریم تا به تجربه‌ای که جانسون، آن را «وجد» می‌نامد دست یابیم. اعتیاد به کار نوعی نیاز تسکین ناپذیر به مشغول بودن است که طی آن علائم زیر قابل ملاحظه‌اند:

انکار^۲: مثل همه‌ی معتادین این افراد ساعات رفتاری خود را کم‌تر از آن چه هست بیان می‌کنند و تمامی ساعاتی را که در منزل و روزهای تعطیل به مسائل مربوط به کار مشغولند نادیده می‌گیرند. در عین حال این افراد به نیاز همسر و فرزندان خود بی‌توجه بوده و اعتراض آنان را نشانه‌ی بهانه‌گیری و پرتوقعی می‌دانند.

افسردگی^۳: به‌طور کلی این افراد احساسات سرزنده و شادابی ندارند و گاه علائم دیگر افسردگی نیز در آنان بروز می‌کند.

تحریف واقعیت^۴: در موارد بسیاری این بیماران واقعاً به آنچه می‌کنند ناآگاه بوده، و واکنش‌های غیرمعقول را که از خود نشان می‌دهند، موجه و معقول می‌پندارند.

کاهش اعتماد به نفس^۵: علی‌رغم توفیق‌های اقتصادی چشم‌گیر این افراد ظاهراً قدرتمند و متکی به نفس و در درون متزلزل و ناپایدارند.

نیاز به کنترل^۶: این علامت یکی دیگر از واکنش‌های دفاعی این افراد است به طوری که می‌خواهند نبودن خود را با بهانه‌گیری‌های هنگام حضور جبران کنند. اینان به‌عنوان واکنش جبرانی بیش از اندازه نسبت به آنچه در غیاب آن‌ها در خانه و خانواده

-
- 1 . Ecstasy
 - 2 . Rejection
 - 3 . Depression
 - 4 . Fact Distortion
 - 5 . Decreasing Self-confidence
 - 6 . Need to Control

می‌گذرد، حساس بوده و متأسفانه با فرم بدبینانه‌ای مسائل را تحلیل می‌کنند. این جمله را شایعاً از همسران چنین افرادی می‌شنویم که می‌گویند:

«هیچ وقت که خونه نیست... وقتی هم که هست از نبودن بدتره» ...

کارکردن در این بیماران به سهولت تبدیل به هسته‌ی اساسی زندگی شده و به‌راحتی جای نیازهای احساسی، اجتماعی و حتی تفریحات این افراد را می‌گیرد.

در مراحل پیشرفته، غرق در جنون سیری ناپذیر:

«کار... کار... کار» این بیماران دست از مراقبت از خویش برمی‌دارند. این مرحله از مراحل خطرناک است زیرا بیماران شایعاً نسبت به سلامت خود بی‌توجه شده نیازهای روحی و جسمانی خود را نادیده گرفته و در خطر ابتلاء به بیماری‌های گوناگون قرار می‌گیرند.

تئوری کانون کنترل روتر (۱۹۶۶) ریشه در تئوری یادگیری اجتماعی دارد. در حقیقت، کانون کنترل اشاره به باور فرد درباره تواناییش جهت کنترل رویدادهای زندگی دارد. واژه کانون کنترل اغلب با واژه خودباوری استفاده می‌شود. با این وجود، این دو واژه با یکدیگر مترادف و هم معنی نیستند. خودباوری به مفهوم توانایی انجام کاری به‌طور شایسته و موثر دلالت دارد ولی کانون کنترل بر مفهوم کنترل تمرکز دارد.

افرادی که کانون کنترل درونی دارند می‌توانند بر محیط و رویدادهای آن تأثیر گذارند چنین افرادی را افراد درون کنترل می‌نامند که خود، مسئولیت شکست‌ها و ناکامی‌ها را پذیرفته و از واگذاری آن به شانس و اقبال گریزانند و اعتقاد دارند که نتایج، پیامد رفتار و تلاش شخصی خودشان می‌باشد. اما برخی از افراد، اعتقاد دارند که نتایج با رفتارشان ارتباطی ندارند و عملکرد آنها بیشتر متأثر از محیط بوده و بخت و تقدیر آن‌ها این چنین سرنوشتی را برای آن‌ها رقم زده است. کانون کنترل این افراد بیرونی است. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد با کانون کنترل درونی از انگیزه کاری بیشتر، پذیرش خطا، رضایت شغلی بیشتر و درآمد بالاتری و بهره‌وری بیشتری برخوردار می‌باشند. این دسته از افراد معتقدند

که می‌توانند محیط را در کنترل خود بگیرند و یا این‌که در رابطه با آن نقش تعیین کننده‌ای داشته باشند.

برخی از روانپزشکان معتقدند که این افراد رضایتمندی ناشی از کار و توجه حاصله از کارایی را جایگزین تمامی نیازهای طبیعی خود کرده و از ایجاد روابط انسانی بر مبنای عواطف و احساسات سالم عاجز می‌شوند.

ویژگی‌های مشترک زیادی بین انواع رفتارهای اعتیادآور وجود دارد. نخست این‌که فرد درباره‌ی شی، فعالیت یا ماده‌ی خاصی دچار وسواس می‌شود؛ مدام به آن فکر می‌کند و در جستجوی رسیدن به آن است، که اغلب به عملکرد شغلی یا روابط بین‌فردی وی آسیب می‌زند. شخص به‌طور اجباری درگیر این فعالیت است و نمی‌تواند آن را متوقف سازد؛ یا به عبارتی کنترلی بر این رفتار ندارد. با کنار گذاشتن فعالیت، ماده یا رفتار مورد نظر، علائم ترک از جمله تحریک پذیری، ولع زیاد برای انجام فعالیت موردنظر و بی‌قراری ظاهر می‌شود. فرد اغلب مشکلاتی را که ناشی از درگیر شدن با این فعالیت است، انکار می‌کند. افرادی که دچار رفتارهای عادی یا اعتیادگونه هستند، معمولاً عزت‌نفس پایینی دارند و چنانچه کنترلی بر محیطشان نداشته باشند، دچار اضطراب می‌شوند.

برخی نظریه‌پردازان در زمینه اعتیاد، بر این عقیده‌اند که اعتیاد و اشتیاق فراوان به کار ناشی از شیفتگی فرد نسبت به کار است. اینان این افراد را خودشیفته می‌نامند. خودشیفتگی^۱ ریشه در واژه یونانی نارسسیوس دارد. نارسسیوس پسری زیبا ولی متکبر و خودبین بود که روزی هنگامی که تصویر خود را در آب دید شیفته خود شد و جان سپرد. خودشیفتگی به دوست داشتن افراطی خود یا خودبینی و تکبر و خود ستایی، فقدان همدلی با دیگران، و خود محوری دلالت دارد (جورستاد، ۱۹۹۶: ۲۲-۱۷).

الیس^۲ اولین کسی بود که واژه نارسسیوس را در روانشناسی به‌کار گرفت و بعدها فروید برای اولین بار از واژه خودشیفته در آثار خود به‌کار گرفت. فروید از این پدیده در دو زمینه نرمال و غیرنرمال (آسیب‌شناسی) استفاده کرده است. همه افراد تا حدی

1 . Narcissism

2 . Havelock Ellis

خودشیفته هستند و خودشیفتگی نرمال با واقعیت فاصله زیادی ندارد (براون، ۱۹۹۷). خودشیفتگی نرمال به طور مطلوب در افراد باعث می شود که اثر مثبتی روی پیامدهای کار و محیط کار و نهایتاً احساسات دیگران داشته باشند. شخصیت خودشیفته غیرنرمال خود را به عنوان یک موجودیت ویژه می بیند. در حدود پانزده درصد افراد دارای شخصیت خود شیفته غیرنرمال هستند که از این میان در حدود ۶۰٪ را مردان تشکیل می دهند (ونبرگ^۱، ۲۰۰۷). خود بزرگ بینی، آشفستگی، ترس، هویت غیرواقعی و خیالی و احساس پوچی و تهی بودن، نیاز سیری ناپذیر برای برتری، حساسیت بالا و خشم و غضب، فقدان همدلی، رعایت نکردن اصول اخلاقی، غیرمنطقی و انعطاف ناپذیر، خودمحوری، آسیب پذیری، مقصر دانستن دیگران و فقدان همدلی از ویژگی های این نوع خودشیفتگی است^۲. این افراد میل سیری ناپذیر برای ستایش شدن، نشان دادن خود به جهان و به دست آوردن قدرت دارند (بویت^۳، ۲۰۰۶). افراد خودشیفته موفق قادرند چهره خوشایندی را به منظور جذب افراد از خود نشان دهند (مک کوی^۴، ۲۰۰۶: ۱۷۲). و مهارت ها و توانایی های خود را در جهت تحمیق و تحت نفوذ در آوردن دیگران و تهدید آن ها به کار می گیرند.

افراد خودشیفته اصول اخلاقی را رعایت نمی کنند و از دیگران تقاضاهای ناممکن دارند و هنگامی که پاسخی نمی گیرند گمان می کنند که دیگران آن ها را از حق حیات محروم می کنند. چنین افرادی رفتار و تفکرات انعطاف ناپذیری دارند و بیشتر بر اساس خواست خود تصمیم می گیرند تا منطق و عقلانیت مقبول. خودشیفته توهم توطئه چینی، سوءظن و بدگمانی نسبت به وفادارترین افراد دارد و حتی در جایی که هیچ دشمنی وجود ندارد، در ذهن خود برای خود دشمن می سازد. به سختی به دیگران اعتماد می کند و همیشه درصدد کنترل است. در جهت کسب پیروزی سنگدل و بی رحم است و تمایل دارد طرحی برای تغییر جهان ایجاد کند. بنابراین ملاحظه می شود که خودشیفتگی همانند شمشیر دولبه است که داشتن مقدار بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن موجب عدم

- 1 . Wonneberg
- 2 . Dimaggio, et,al. 2002: 424; Jorstad, 1996:17-22
- 3 . Boyett
- 4 . Mccoy

تعادل در فرد می‌شود. ویژگی‌های یکسانی که در یک فرد خودشیفته به خوبی می‌تواند به کار گرفته شود می‌تواند مخرب نیز باشد، مانند تعقیب قدرت که می‌تواند به رقابت تبدیل شود و به هر قیمتی فرد تعقیب شود. همچنین ایجاد روابط می‌تواند به استثمار دیگران منجر شود (لوبیت^۱، ۲۰۰۲: ۱۳۸ - ۱۲۷).

در این تحقیق ۶ بعد انکار، توجیه کردن، خود بزرگ‌بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق و حقانیت و اضطراب و نگرانی به‌عنوان ابعاد شخصیت خودشیفته در نظر گرفته شده است (وستن، ۱۹۹۲).

۱. **انکار:** شخصیت خودشیفته اغلب تفاوت بین خود ایده‌آل و خود واقعی را انکار می‌کند. انکار موجب فرار پذیرش مسئولیت اشتباهاتش می‌شود.
۲. **توجیه:** پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیر قابل قبول به منظور ارائه آن‌ها به شکل قابل قبول است تا کارها، سیاست‌ها و تصمیماتشان منطقی و معقول جلوه کند.
۳. **خود بزرگ‌بینی:** خودشیفته نسبت به توانایی‌های خود اغراق می‌کند و دانایی‌ها، دست‌آوردها و مهارت‌های خود را بیش از حد تخمین می‌زند.
۴. **خودپرستی اسنادی:** پیامدهای مطلوب، موفقیت‌ها و نتایج مثبت را به عوامل درونی خود نسبت داده و پیامدهای نامطلوب، شکست‌ها و نتایج منفی را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهد.
۵. **استحقاق:** استثمار دیگران را حق خود دانسته و با دیگران هم‌دلی ندارد.
۶. **اضطراب:** از احساس افسردگی و بی‌ارزش بودن رنج می‌برد و نیاز شدیدی به ثبات و اطمینان دارد.

یکی از صحنه‌های بروز خودشیفتگی، سازمان‌ها هستند. افراد خودشیفته می‌توانند مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را در حین کار نمایان کنند. افراد خودشیفته سعی دارند در حین کار، توانایی‌های خود را به رخ کشیده و تصمیمات موفق خود را جلوه دهند؛ از این‌رو زمان زیادی را صرف کار خود می‌کنند.

در برخی از مواقع این افراد دچار کبر درونی می‌شوند. در قرآن کریم تکبر را از بزرگ‌ترین عوامل ایجاد غرور کاذب می‌داند. تکبر عبارت است از حالتی که انسان خود را بالاتر از دیگری ببیند و اعتقاد برتری خود را بر غیر داشته باشد. کبر از بزرگ‌ترین صفات رذیله است، و آفت آن بسیار، و گزند آن بی‌شمار است. چه بسیارند از خواص و عوام که به واسطه این مرض به هلاکت رسیده‌اند. و چه بسا بزرگان دوران، که به این سبب گرفتار دام شقاوت گشته‌اند. حجاب بزرگی است که انسان را از رسیدن به مرتبه فیوضات، و پرده‌ای است بزرگ‌تر برای انسان که مانع می‌شود مشاهده جمال سعادات، زیرا که: این صفت، مانع می‌گردد از کسب اخلاق حسنه. چون به واسطه این صفت، انسان بر خود بزرگی می‌بیند، که او را از تواضع و بردباری، و قبول نصیحت، و ترک حسد و غیبت و امثال این‌ها منع می‌کند. بلکه هیچ اخلاق بدی نیست مگر اینکه صاحب تکبر محتاج به آن است به جهت محافظت عزت و بزرگی خود. و هیچ صفت نیکی نیست مگر این‌که از آن عاجز است به سبب ترس از فوت برتری خود. و از این جهت آیات و اخبار در مذمت و انکار بر آن خارج از حد شمارش و یاد آوری است.

خداوند متعال می‌فرماید: «يَطِيعُ اللَّهُ عَلَى كُلِّ قَلْبٍ مُتَكَبِّرٍ جَبَّارًا» و می‌فرماید: «أَنَّهُ لَا يُجِبُّ الْمُسْتَكْبِرِينَ»^۲.

جنبه‌های مثبت و منفی اعتیاد به کار

برخی معتادین به کار را به کسانی اطلاق می‌کنند که حداقل ۵۰ ساعت در هفته کار می‌کنند. هارپاز و اسپنسر (۲۰۰۳) در مورد جنبه‌های منفی و مثبت اعتیاد به کار مطالعاتی انجام داده‌اند که در نهایت تقسیم‌بندی کلی از صاحب‌نظران ارائه نمودند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. خدا بر هر دل متکبری زنگ و چرک می‌فرستد.

۲. به‌درستی که خدا تکبر کنندگان را دوست ندارد.

پاملا پریو^۱ (۲۰۰۷) در کتاب خود بیان می‌کند، برخی از نویسندگان نسبت به اعتیاد به کار دیدگاهی مثبت داشتند (کانتارو^۲، ۱۹۷۹؛ مانچلوویتز^۳، ۱۹۸۰؛ اسپرنکل و ابل^۴، ۱۹۸۷).

برای مثال، خانم ماچلوتز (۱۹۸۰) طبق مصاحبه‌ها و مطالعاتی که بین بیش از ۱۰۰ معتاد به کار انجام داده است، دریافت که آن‌ها از زندگی کردن با کارشان خوشنودند و از آن لذت می‌برند. او ترجیح داد که اعتیاد به کار از به‌عنوان رویکردی مثبت بنگرد که در آن فرد سخت کار می‌کند نه به دلیل صرف وقت، بلکه به دلیل علاقه شدیدی که به کار دارد. علاقه این افراد به حدی است که حتی زمانی که کار نمی‌کنند نیز به کارشان فکر می‌کنند. در جایی دیگر، خانم کانترو (۱۹۷۹) «لذت از قوه ابتکار»^۵ عاملی است که شخصیت فرد را به سمت کار سخت سوق می‌دهد. وی هم‌چنین بر این نکته تأکید دارد که معتادین به کار در کارشان بسیار پرشور و شوق ظاهر می‌شوند و سعی می‌کنند با کار کردن زیاد، از آن لذت ببرند.

برخی نیز دیدگاهی منفی نسبت به اعتیاد به کار داشتند (چرینگتون^۶، ۱۹۸۰؛ کیلینگر^۷، ۱۹۹۱؛ اویتس^۸، ۱۹۷۱؛ رابینسون^۹، ۱۹۸۹؛ اسچیف و فاسل^{۱۰}، ۱۹۸۸) و چند تن از محققین از نظر پزشکی به آن می‌نگرند (رابینسون، ۲۰۰۰).

به‌عنوان مثال، چرینگتون (۱۹۸۰) مشاهده نمود، معتادین به کار، سرمستی غیرطبیعی و غیرعقلانی نسبت به کار دارند. بسیاری از محققین نیز، اعتیاد به کار را با انواع دیگر اعتیادها یکسان می‌پندارند و تمرکز اصلی تحقیقات آن‌ها بر جنبه‌های منفی و زیان‌آور این پدیده بوده است.

- 1 . Pamela Perrewé
- 2 . Cantarow
- 3 . Machlowitz
- 4 . Sprankle & Ebel
- 5 . Joy of Creativity
- 6 . Cherrington
- 7 . Killinger
- 8 . Oates
- 9 . Robinson
- 10 . Schaef & Fassel

بر اساس شواهد پزشکی نیز اثبات شده که اعتیاد به کار در بلند مدت برای افراد زیان‌آور است (رابینسون، ۲۰۰۰). به عقیده ناتون^۱ (۱۹۸۷) معتادین به کار، کارکنانی هستند که تمرکز فعالیت‌هایشان بر تشریفات زائد کاری است و زمان زیادی را برای انجام کاری خاص صرف می‌کنند (به‌عنوان مثال برای کاری که انجام گرفته، به مرور مورد موشکافی قرار می‌دهند. در تحقیقات دیگری، افراد معتاد به کار و غیر آن مورد بررسی قرار گرفتند. به عبارتی مطالعه تطبیقی بین معتادین به کار و غیر معتادین به کار انجام دادند و مواردی نیز بین این دو مشاهده شده که مخالف هم بودند مثل ایجاد اختلال در ایجاد رابطه با دیگران، سلامتی عاطفی^۲، یا احتمال بروز طلاق^۳.

رابینسون (۱۹۹۹) نیز پرسشنامه‌ای با عنوان «Wert»^۴ برای سنجش اعتیاد به کار طراحی نموده است. وی با این ابزار سعی نمود تا میزان شیفتگی افراد به کارشان را بسنجد که در نهایت به عوارض جانبی که منشعب از اعتیاد به کار است را مشخص نمود مثل بی‌تابی، کج خلقی، کمال‌گرایی افراطی و فشار کمبود زمان.

به عقیده گرت مورگان^۵ (۲۰۰۶) کار زیاد و بیش از اندازه در سازمان‌ها باعث شده، کارکنان دچار استرس‌های روحی و روانی گردند. بنابر تحقیقی که مورگان در دیوان عالی ایالت متحده انجام داده است، نشان داده که افراط در کار باعث اعتیاد به کار می‌گردد و اعتیاد به کار نیز به نوبه خود نتایج منفی بسیاری به بار می‌آورد که سلامت روانی کارکنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد از جمله افزایش فشار خون، فشار روحی- روانی، استرس شغلی و هم‌چنین عواقب بیرونی نیز مشاهده گردیده از جمله عدم رسیدن به برنامه‌های جنبی، از بین رفتن تعادل کار و زندگی و خارج شدن کنترل فردی. سازمان‌ها نیز به نوعی کارکنان را با ایجاد انگیزه‌های مادی و معنوی، آنان را وادار به کار بیشتر می‌کنند و به نوعی از انسان به‌عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف سازمانی استفاده می‌کنند. این عمل باعث می‌شود خود سازمان نیز به کار زائد اعتیاد پیدا کند که عواقب بدی را به دنبال خواهد داشت. وی

- 1 . Naughton
- 2 . McMillan and O'Driscoll, 2004
- 3 . Burke, 2000a
- 4 . Work Addiction Risk Test
- 5 . Morgan G.

به این نوع از سازمان‌ها، «سازمان‌های معتاد کننده» نام می‌برد به عبارتی این سازمان‌ها مشوق کارهایی هستند که باعث افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شوند (مورگان، ۲۰۰۶). رابینسون (۲۰۰۷) در جایی دیگر بیان می‌دارد، اعتیاد به کار باعث ایجاد فشار روحی و تحلیل رفتگی می‌شود، هم‌چنین باعث تعارضات بین فردی، دوگانگی، غیبت و تأخیر، پایین رفتن کارایی، بیماری‌های روانی و عدم همکاری در کارهای گروهی می‌شود. بنابراین اعتیاد به کار موضوعی مثبت به نظر نمی‌رسد.

به عقیده وی علی‌رغم این‌که بیشتر معتادین به کار از شغلشان لذت می‌برند اما باید توجه داشت که لزوماً رضایت‌مندی از کار پیش نیاز اعتیاد به کار نمی‌باشد. هم‌چنین اعتیاد به کار مرحله‌ای آغازین از اعتیاد به سایر چیزها می‌داند.

مدل‌های تبیینی اعتیاد به کار

عموماً این‌طور فرض می‌شود که بررسی ساختار اعتیاد به کار پیچیده و چند بعدی است. سنخ‌شناسی مختلفی در این مورد وجود دارد. هر چند تعداد ناچیزی از آن‌ها به‌طور تجربی مورد آزمون قرار گرفته و از روایی بالایی برخوردار است. برخی از سنخ‌شناسی‌ها تنها مرتبط با معتادین به کار است (رابینسون، ۲۰۰۰؛ اسکات، ۱۹۹۷) در حالی‌که برخی نیز در بررسی‌های خود افراد معتاد به کار و غیر معتاد به کار را مورد بررسی قرار دادند (اسپنس و رابینز^۱، ۱۹۹۲؛ ناوگتن^۲، ۱۹۸۷؛ بولنز و پولمنز^۳، ۲۰۰۴). به عقیده رابینسون (۲۰۰۰a)، اعتیاد به کار به‌صورت مدل‌های مختلفی بیان شده که در بسیاری از طبقه‌بندی‌ها به غیر از یک یا دو تقسیم‌بندی، تفکیک درستی از معتادین به کار نسبت به غیر معتادین به کار ارائه نشده است. وی چنین طبقه‌بندی‌ها را، در رسیدن به نتایج تحقیق بسیار گمراه کننده می‌داند و ممکن است نتایج متناقضی را منتج شوند.

-
- 1 . Spence & Robbins
 - 2 . Naughton
 - 3 . Buelens & Poelmans

اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) با دیدگاهی انتقادی نسبت به سنخ شناسی اسپنس و رابینز، اعتیاد به کار را به عنوان پدیده‌ای رفتاری می‌پندارند تا نگرشی. در وهله اول آن‌ها استدلال می‌کنند که برای طبقه‌بندی معتادین به کار باید توجه داشت که یک شخص باید:

زمان قابل توجهی را برای فعالیت‌های کاری صرف نماید؛
به کار فکر می‌کند حتی زمانی که کار نمی‌کند؛
کار فراتر از احتیاجات اقتصادی و سازمانی است.
آنها سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارتند از:

۱. وابستگی اجباری^۱

۲. کمال‌گرا^۲

۳. موفقیت طلب^۳

در نظر آن‌ها معتادان به وابستگی اجباری بسیار زیاد کار می‌کنند اما قادر به کنترل رفتار خود نیستند. این افراد چنانچه کار نکنند و یا در مورد کارشان فکر نکنند دچار اضطراب و دلواپسی می‌گردند، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آن‌ها پایین است. معتادان به کار کمال‌گرا، توجه ویژه به اعمال انضباط رفتاری و قوانین و مقررات دارند، از چک لیست استفاده می‌کنند، به جزئیات کار توجه دارند و می‌خواهند کنترل روحی و روانی نسبت به محیط خود داشته باشند. غیبت و ترک خدمت زیادی دارند و هم‌چنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند در نهایت معتادان به کار موفقیت طلب، اشتیاق زیادی به انجام درست کارها دارند و بسیار نتیجه‌گرا هستند و می‌خواهند همیشه رو به ترقی و پیشرفت باشند. رضایت از زندگی و شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالایی دارند ولی استرس و ترک خدمت در این افراد پایین است.

1 . Compulsive - Dependent

2 . Perfectionist

3 . Achievement - oriented

البته به اعتقاد اسکات و دیگران (۱۹۹۷)، افراد با ساعات طولانی کار، لزوماً معتادان به کار نیستند. به عبارتی، ساعات طولانی کار رفتاری است که دلایل نگرشی بسیاری را می‌توان برای آن متصور شد که تنها یک یا تعداد اندکی از این دلایل را می‌توان با اعتیاد به کار مرتبط دانست. افراد با درگیری و اشتیاق بالا نسبت به کار، مستعد کار کردن در ساعات طولانی بوده و به تبع آن آماده ابتلاء به اعتیاد به کار می‌باشند.

یکی از شناخته‌شده‌ترین و مستدل‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری اعتیاد به کار که به‌طور گسترده به کار گرفته می‌شود، «ثلاثی معتادین به کار» اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) می‌باشد که کار بر اساس میزان و درجه به سه مولفه زیر مشخص می‌شود:

۱. عجزین شدن با کار^۲

۲. احساس اشتیاق به کار^۳

۳. لذت از کار^۴

اخیراً تحقیقات میدانی فراوانی بر روی اعتیاد به کار انجام شده است (اسکات، ۱۹۹۷). گستردگی تحقیقات تا جایی پیش رفته است که سوالات در زمینه اعتیاد به کار بسیار بیشتر از پاسخ‌هاست و بسیاری از توجهات محققین به سمت موضوعات تعریفی سوق یافته است.

در جایی دیگر، اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) شش نوع فرعی معتادین به کار و غیر معتادین به کار مشخص نموده است: معتاد به کار^۵، معتادین به کار مشتاق^۶، مشتاقان به کار^۷، کارگران بی قید و بند، کارگران آسوده، کارگران بی تفاوت به کار.

در سال ۲۰۰۴ دو محقق بنام‌های بولنز و پول منز^۱، سنخ‌شناسی اسپنس و رابینز را غنی‌تر کرده که علاوه بر شش نوع فرعی، «پرکار بی میل»^۲ نیز به عنوان یک نوع فرعی دیگر و «متخصصین بیگانه از خود»^۳ نیز به عنوان یک نوع فرعی دیگر مورد لحاظ قرار دادند.

- 1 . Workaholics Triad
- 2 . Work involvement
- 3 . Feelings of Being Driven to Dork
- 4 . Work Enjoyment
- 5 . Work Addicts
- 6 . Enthusiastic Workaholics
- 7 . Work Enthusiasts

اسکات و دیگران (۱۹۹۷)
<p>تعریف ابعاد:</p> <p>عناصر سه‌گانه: زمان قابل توجهی را برای فعالیت‌های کاری صرف نماید، به کار فکر می‌کند حتی زمانی که کار نمی‌کند، کار فراتر از احتیاجات اقتصادی و سازمانی است.</p>
<p>وابستگی اجباری:</p> <p>اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آن‌ها پایین است.</p> <p>کمال‌گرا:</p> <p>بسیار کار می‌کنند و کارایی بالایی دارند، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و هم‌چنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند.</p> <p>موفقیت طلب:</p> <p>رضایت از زندگی و شغل، سازش کار و خلاق، سلامت جسمی و روانی، از کارهای چالش برانگیز لذت می‌برند، عملکرد شغلی بالا و استرس و ترک خدمت پایینی دارند.</p>

تحقیقات بنیادینی که در مورد اعتیاد به کار صورت گرفته، متمرکز بر توصیفی سطحی از آن بوده تا توصیف آن به‌عنوان یک پدیده‌ای منحصر به فرد. تحقیقات تجربی که توسط بورک و همکاران انجام شده، تنها عوامل شناختی اعتیاد به کار (اعتقاد، ترس و ادراکات) را مورد سنجش قرار دادند. (کانای، ۲۰۰۱؛ واکابایشی، ۲۰۰۴)^۴ تأثیر محیط کاری استرس‌زا و عوامل اقتصادی بر اعتیاد به کار را مورد بررسی قرار داده‌اند و بولنز و پولمنز^۵ (۲۰۰۴) تأثیر

- 1 . Buelens and Poelmans
- 2 . Reluctant Hard Worker
- 3 . Alienated Professionals
- 4 . Kanai and Wakabayashi
- 5 . Buelens and Poelmans

فرهنگ سازمانی (موقعیت‌ها و فشار کاری برای رشد فردی) بر اعتیاد به کار را مورد بررسی قرار داده‌اند.

بر اساس گزارش بورک و همکارانش (۲۰۰۴ - ۱۹۹۹)، میان خوگره‌تنگان به کار، معتادین به کار مشتاق و مشتاقان به کار، از نظر ساعات کاری و درگیری در کار، اختلاف قابل توجهی مشاهده نشده است. آنها نتیجه گرفته‌اند که احساس اشتیاق به کار و لذت بردن از کار، دو عنصر کلیدی هستند که انواع اعتیاد به کار را مشخص می‌نمایند و به عقیده آنها این دو عنصر به‌عنوان رفتار و نگرشی است که در حین کار و بر اساس تجربه کاری به دست می‌آید.

پیشینه تحقیقات

تحقیقات مختلفی در زمینه پدیده اعتیاد به کار در کشورهای مختلف صورت گرفته که نشان از توجه ویژه به این پدیده در میان‌اندیشمندان علوم رفتاری و روانشناسی کار است. باکر و دیگران (۲۰۰۷) در تحقیقی بین ۱۶۸ زوجی که هر دو مشغول به کار بودند به بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تأثیر آن بر عملکرد خانواده پرداخته است. آنها بر اساس ادبیاتی که از قبل در اختیار داشتند فرض کردند که اعتیاد به کار رابطه مستقیمی با ایجاد تعارض در تعادل کار- خانواده دارد. آنها با این فرضیه و بر اساس ارائه مدلی به نوعی به این رابطه دست پیدا کردند و نتایج قبلی را نیز تأیید می‌کردند. به عبارتی اعتیاد به کار بر روابط بین خانواده و کار تأثیری منفی داشته است. مزیت برجسته این مدل، استفاده مناسب آن هم برای مردان است و هم برای زنان (بورک، ۲۰۰۷).

چندتن از محققین نیز عواملی را که باعث اعتیاد به کار می‌شوند را شناسایی نمودند از جمله وجود نیازمندی‌های گوناگون در بین کارکنان (اسچور^۱، ۱۹۹۱) فشار خانواده و دریافت حقوق اضافی‌تر در محل کار نسبت به بودن همان زمان در خانه و یا ویژگی‌های شخصیتی و سازمانی (تعلیم و تربیت، سطوح سازمانی، کار در شرکت‌های بزرگ). دو تن

1 . Schor

از محققین نیز (ماوم و بلاس^۱، ۲۰۰۱) با توزیع ۷۶۲ پرسشنامه در اوهایو دریافتند که چنانچه درآمد اضافه‌تر به افراد پرداخته شود به‌صورت جنون‌آمیزی کار می‌کنند، هم‌چنین نیازهای خانواده نیز مسبب کار بیشتر در بین آن‌ها نیز می‌باشد. حتی مشاهده شده که کسانی که دارای تحصیلات بالاتری هستند و در شرکت‌های بزرگ و معتبری کار می‌کنند و دارای مشاغل حرفه‌ای هستند، گرایش زیادی به اعتیاد به کار دارند. در جدول زیر گزیده‌هایی از مطالعاتی که در زمینه اعتیاد به کار صورت گرفته اشاره گردیده است.

اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲).	محقق
بررسی ابعاد و نتایج اعتیاد به کار.	اهداف تحقیق
سه بعد: عجزین شدن در کار، احساس اشتیاق به کار، لذت از کار (در تحلیل ابعاد، معتادین به کار را از سایرین مجزا ساختند).	تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق
۲۹۱ کارگران جامعه.	نمونه مورد مطالعه
تعهد زمانی (+)، کمال‌گرایی (+)، عدم واگذاری مسئولیت (+)، استرس شغلی (+).	یافته‌های تحقیق

رایبسون و پست ^۲ (۱۹۹۴).	محقق
بررسی اعتبارسنجی آزمون Wart.	اهداف تحقیق
۲۵ سوال که ۵ بعد از اعتیاد به کار را می‌سنجد.	تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق
۵۰ فارغ‌التحصیل دانشگاه.	نمونه مورد مطالعه
این آزمون با اعتبار بالایی تأیید شد.	یافته‌های تحقیق

رایبسون و پست (۱۹۹۷).	محقق
بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و عملکرد خانواده.	اهداف تحقیق

- 1 . Maum & Bellas
- 2 . Robbinson, B. E., and Post, P.

تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رابینز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۱۰۷ معتاد به کاری که از قبل مشخص شدند.
یافته‌های تحقیق	توانایی حل مشکل (-)، برقراری ارتباطات مناسب بین اعضای خانواده (-)، رعایت قوانین مربوط به خانواده (-)، درگیری موثر و مثبت در مورد مسائل خانوادگی (-)، عملکرد کلی خانواده (-).

محقق	بورک (۱۹۹۹).
اهداف تحقیق	بررسی تفاوت جنسیت بر اعتیاد به کار.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رابینز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۵۳۰ فارغ‌التحصیل رشته MBA.
یافته‌های تحقیق	تفاوت جنسیتی در سه بعد اعتیاد به کار مشاهده نشد.

محقق	رابینسون (۱۹۹۹).
اهداف تحقیق	بررسی اعتبار سنجی آزمون Wart.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از آزمون Wart برای سنجش اعتیاد به کار در بین کسانی که امتیاز کلی آن‌ها در انحراف استاندارد، بالاتر از میانگین بود.
نمونه مورد مطالعه	۳۶۳ دانشجوی در حال تحصیل.
یافته‌های تحقیق	اضطراب (+)، رفتار نوع A (+).

محقق	بورک (۱۹۹۹).
اهداف تحقیق	بررسی تفاوت جنسیتی در اعتیاد به کار.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رابینز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۵۳۰ فارغ‌التحصیل رشته MBA.
یافته‌های تحقیق	هیچ تفاوت معناداری بین زنان و مردان در هر سه بعد مشاهده نشد.

محقق	بورک (۲۰۰۰).
اهداف تحقیق	بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و طلاق.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبنز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۵۳۰ فارغ‌التحصیل رشته..
یافته‌های تحقیق	هیچ نوع رابطه‌ای در اعتیاد به کار بین ازدواج و طلاق پاسخ دهندگان وجود نداشت.

محقق	بورک (۲۰۰۰).
اهداف تحقیق	اعتیاد به کار میان زنان: محیط کاری و رفتارهای شخصی.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبنز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۲۵۱ فارغ‌التحصیل و متخصص در رشته MBA.
یافته‌های تحقیق	مولفه‌های باورها و ترس فرد رابطه مثبت را ابزارهای اعتیاد به کار داشت. هم‌چنین فرد عوامل و مسائل محیطی را با خود به همراه داشت که تأثیری مثبت در اعتیاد آن به کار داشت.

محقق	بورک (۲۰۰۱).
اهداف تحقیق	بررسی نتایج بین اعتیاد به کار.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبنز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۶۷ مدیر.
یافته‌های تحقیق	امتیاز پاسخ دهندگان در هر سه بعد برای ۱۲ هفته کاری مشابهت زیادی با تحقیقات قبلی داشت.

محقق	بورک و کوسال ^۱ (۲۰۰۲).
اهداف تحقیق	بررسی پیش نیازها و نتایج اعتیاد به کار.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبنز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۶۰ مدیر و متخصص ترکیه‌ای.
یافته‌های تحقیق	نتایج صحت مقیاس اسپنس و رایبنز را نشان نمی‌دهد. دو بعد احساس اشتیاق و لذت از کار به‌طور متناوب نسبت به دیگر مولفه‌ها (مثل درگیر شدن در کار، زمان مورد استفاده برای کار، کمال‌گرایی، استرس شغلی، رضایت شغلی، باورها، ارزش‌ها و ترس) به‌کار گرفته می‌شد (میزان اثر هر یک از ابعاد متفاوت بود).

محقق	مک میلان و دیگران (۲۰۰۲).
اهداف تحقیق	اعتبار سنجی مدل اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲).
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبنز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۳۲۰ کارگر از صنایع مختلف.
یافته‌های تحقیق	نتایج صحت مقیاس اسپنس و رایبنز را نشان نمی‌دهد. دو بعد احساس اشتیاق و لذت از کار متناوباً نسبت به دیگر مولفه‌ها (مثل درگیر شدن در کار، زمان مورد استفاده برای کار، رضایت شغلی) به‌کار گرفته می‌شد (میزان اثر هر یک از ابعاد متفاوت بود).

محقق	بورک، بورگس و اوبرکلاید ^۲ (۲۰۰۳).
اهداف تحقیق	بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و طلاق.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبنز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).

1 . Burke R. J., Koxsal, H.

2 . Burke, Burgess and Oberklaid

نمونه مورد مطالعه	۶۵۸ روانشناس استرالیایی.
یافته‌های تحقیق	هیچ رابطه‌ای بین اعتیاد به کار و طلاق وجود ندارد.

محقق	مک میلان و دیگران (۲۰۰۴).
اهداف تحقیق	بررسی رابطه اعتیاد به کار بر روابط شخصی.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبیز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۱۰۵ کارمند از صنایع مختلف.
یافته‌های تحقیق	وجود عدم رابطه بین اعتیاد به کار و رضایت پایین روابط بین شخصی.

محقق	جانستون و جانسون ^۱ (۲۰۰۵).
اهداف تحقیق	بررسی رابطه بین جو سازمانی، نوع حرفه و اعتیاد به کار.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبیز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).
نمونه مورد مطالعه	۱۵۱ کارمند بخش دولتی و خصوصی.
یافته‌های تحقیق	فشار کاری، درگیری شغلی، پیوند با همکاران، حمایت سرپرست. (میزان اثر هر یک از ابعاد متفاوت بود).

محقق	بورک و بورگس و دیگران ^۲ (۲۰۰۶).
اهداف تحقیق	اعتیاد به کار میان روانشناسان استرالیا: تفاوت جنسیت.
تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق	استفاده از مدل اسپنس و رایبیز و سه مولفه دیگر (رفتارهای کاری، کار کردن، رفاه).
نمونه مورد مطالعه	۶۵۸ عضو انجمن روانشناسی استرالیا.
یافته‌های تحقیق	در این مطالعه مردان در عجزین شدن در کار و اشتیاق امتیاز بالاتری کسب کردند.

- 1 . Johnstone, A., and Johnson, L.
- 2 . Bourges, Z., Burke R. J., Oberklai F.

درمورد رضایت خانوادگی، سلامت فیزیکی و عاطفی امتیاز مشابهی کسب کردند.	
--	--

پورتر ^۱ (۲۰۰۶).	محقق
نمایی از اعتیاد به کار میان مدیران تکنولوژی برتر (high tech).	اهداف تحقیق
استفاده از ترکیبی از مدل‌های سنجش اعتیاد به کار که در گذشته مورد آزمون قرار گرفته است.	تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق
۱۴ عضو از تیم مدیران چند ملیتی.	نمونه مورد مطالعه
در برخی از آن‌ها میزان اعتیاد به کار در سطح متعادلی بوده اما در برخی نیز کاملاً مخالف پیش‌نیازهای اعتیاد به کار بوده است.	یافته‌های تحقیق

توماس و دیگران ^۲ (۲۰۰۷).	محقق
ابعاد، پیش‌نیازها و پیامدهای اعتیاد به کار: اجماع کلی مفهومی و توسعه آن.	اهداف تحقیق
ارائه یک مدل تئوریک از ادبیات موجود در غالب پیش‌نیازها، ابعاد و پیامدهای اعتیاد به کار.	تعریف ابعاد و مولفه‌های تحقیق
بررسی تئوریک (توصیفی).	نمونه مورد مطالعه
ارائه تعریفی جامع از اعتیاد به کار و بررسی پیامدهای ارزیابی هر یک از ابعاد آن که برگرفته از مطالعات گذشته است.	یافته‌های تحقیق

اسکات و دیگران (۱۹۹۷) بر این باورند، افرادی که ساعات زیادی کار می‌کنند لزوماً معتاد به کار نیستند. به عقیده آن‌ها کار کردن در ساعات طولانی نوعی رفتار است که نشأت گرفته از نگرشی خاص نسبت به کار است که فرد را به کار طولانی وادار می‌سازد. افرادی با عجزین شدن زیاد به کار و اشتیاق به آن (نگرش)، زمینه کار در ساعات طولانی را مهیا ساخته و مستعد به اعتیاد به کار می‌شوند.

1 . Porter G.

2 . NG Thomas, Sorensen and Feldman

مطالعه‌ای که توسط هامرش و دیگران^۱ (۲۰۰۸) انجام شده نشان می‌دهد که برخی افراد با درآمد بالا و تحصیلات عالی، رفتارهای اعتیاد به کار بیشتری از خود نشان می‌دهند. به عقیده این دو، رفتارهای آن‌ها شاید به خاطر روحیه موفق طلبی است و تمایل بسیار زیاد به پیشرفت در زندگی کاری خود دارند. هم‌چنین در این افراد مشاهده شده که ساعات بسیار طولانی از زمان‌های روزمره را به کار اختصاص می‌دهند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهایی برای کاستن اعتیاد به کار

در این مقاله تعاریف متعددی که نسبت به اعتیاد به کار وجود داشته، ارائه شده است. هم‌چنین دیدگاه روانشناسان نسبت به این موضوع نیز بیان گردیده است. در قسمت پایانی نیز دیدگاه‌های محققین برای از بین بردن اعتیاد به کار را بیان می‌کنیم.

فاسل و شف^۲ (۱۹۸۹) ایده‌های شخصی خود در مورد کاستن سطوح رفتاری معتادین به کار، به مدیران و سازمان‌ها ارائه نمودند. به عقیده آن‌ها مدیران سازمان بایستی به عملکرد و عادت‌های کاری کارکنان توجه ویژه نمایند و علائم مربوط به اعتیاد به کار را شناسایی نمایند:

به رفتارهای اعتیادآور پاداش ندهید (البته آن کارکنانی را که بسیار فعال هستند و تعادلی را بین کار و زندگی دارند را شناسایی کنید)؛

اطمینان حاصل کردن از این‌که زمان تعطیلات کارکنان جدا از کارشان می‌باشد؛
تزلزل شغلی، زیاده از حد کار کردن، فرصت‌هایی محدود در مسیر شغلی و فقدان کنترل می‌تواند باعث سوق دادن کارکنان به کار بیشتر شود.

باید توجه داشت که چنانچه هر یک از این عوامل وجود داشت، سعی کنید تأثیر این جو را در سازمان به حداقل برسانید. علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
در اسلام نیز برخی راهکارها برای از بین بردن رفتارهای نابهنجار بیان شده که می‌توان به توکل اشاره نمود. خواجه عبدالله انصاری می‌گوید:

1 . Hamers, D. and Slemord, J.

2 . Fassel D. and Schauf, A.W

«توکل، عبارت است از این که شخص، کاملاً کارهای خود را به حق متعال که مالک واقعی است، واگذار و به او اعتماد کند^۱...». «البته، توکل کاری است مشکل؛ زیرا متوکل باید با توکل، اختیار را از خود رها و امر را به حق واگذار نماید.

اولین مورد از موارد توکل، توکل برخداست. زمانی که انسان در طوفانی از غریزه حب مال، جاه و... واقع شده باشد، با نیروی عظیم توکل می تواند جلوی نیروی خودبینی و در استخدام در آوردن دین و مردم، به نفع خود را بگیرد. ثمره این توکل، اتحاد مسلمین و کوتاه شدن دست اجانب خواهد بود:

طبق این آیه، خداوند مؤمنان را مورد خطاب قرار داده و به آنها گوشزد و توصیه می نماید که همواره نعمت های خدا را به یاد داشته باشند؛ به خصوص زمانی که عده ای می کوشیدند تا دست هایشان را روی مسلمین بگشایند؛ اما خداوند اجازه این کار را نداد^۲. در جایی دیگر هاس^۳ (۱۹۹۱) به نقش برجسته مدیران اشاره می کند. مدیران می توانند کارکنان معتاد به کار را به تغییر در رفتار ترغیب کنند. کارکنان باید در برنامه های مشاوره کارکنان شرکت نموده و با برنامه های بازپروری فرایند درمان خود را شروع کنند. در این حین نیز مدیران باید نقش حمایتی را در پیش گیرند و برنامه هایی کوتاه مدت و بلند مدت برای آنها تدارک ببینند. به عقیده هاس مدیران باید مطابق با برنامه از پیش تعیین شده، هر روز با کارکنان ملاقات نموده و از نزدیک جویایی کار آنها باشد.

برخی محققان از برنامه های کمک به خود^۴ برای معتادین به کار حمایت می کنند (کیچل^۵، ۱۹۸۹؛ اویتس^۶، ۱۹۷۱؛ کلافت و کلاینر^۷، ۱۹۸۸؛ فرانزمیر^۸، ۱۹۸۸). این فعالیت ها

۱. التوکل کله الامر کله الی مالکة والتعویل علی وکالیة و هو من اصعب منازل العامة علیهم و اوهن السبل عندالخاصة لان الحق تعالی قد وکل الامورکله الی نفسه و ایاس العالم من ملکشیء منها.
 ۲. یا ایها الذین آمنوا اذکروا نعمة الله علیکم اذهم قوم ان یبسطوا الیکم ایدیهم فکف ایدیهم عنکم و اتقوا الله و علی الله فلیتوکل المؤمنون.

3 . Hass
 4 . Self - Help
 5 . Kiechel
 6 . Oates
 7 . Klafit & Kleiner
 8 . Franzmeir

شامل شناسایی گزینه‌های جدید برای کار، ایجاد سرگرمی‌های جدید و لذت بردن از هر چیزی. کمک‌های حرفه‌ای، چه به صورت مشاوره انفرادی و چه گروهی، نیز می‌تواند کمک خوبی برای کاهش اعتیاد گردد (نوقتون، ۱۹۸۷؛ سیبلد و سالومون، ۱۹۹۴). نمونه‌ای از برنامه‌های کمک به خود در کشورهای کانادا و ایالات متحده صورت گرفته که به صورت برنامه‌ای ۱۲ مرحله‌ای انجام می‌شود.

به عقیده رایبسون (۱۹۹۸) اختصاص دادن زمان به خانواده و مشورت از آن‌ها نیز می‌تواند باعث التیام اثرات منفی اعتیاد به کار گردد. افزایش مهارت‌های ارتباطی نیز می‌تواند مفید باشد. هم‌چنین سازمان‌ها می‌توانند با برپایی برنامه‌های متنوعی سعی کنند تا کارکنان زمان بیشتری را با خانوادشان باشند؛ حتی سازمان‌ها می‌توانند به افرادی که زمان زیادی با خانوادشان هستند با پاداش دادن به آن‌ها، اعتیاد به کار را در بین کارکنان کاهش دهند.

برخی از محققین بر این باورند که برخی از رفتارهای معتادین به کار باعث کاهش عملکرد شغلی می‌گردد (فاسل، ۱۹۹۰؛ اسکات، ۱۹۹۷؛ اسپنس و رایبنز، ۱۹۹۲). یک کارمندی که به طور مداوم در کارش درگیر است یا دائماً مشغول انجام کارهای جزئی باشد عملکرد پایینی از خود نشان می‌دهد. ایجاد مشغله کاری، زیاد کارکردن در پروژه‌های ساده یا ایجاد بحران‌های بی‌دلیل برای کسب موقعیت‌هایی برای کار کردن بیشتر، باعث ضعف در عملکرد می‌گردد. علاوه بر این تجربه نشان داده، افزایش در کمیت کارها باعث فدا شدن کیفیت کار می‌گردد.

به اعتقاد کورن و دیگران^۱ (۱۹۸۷) الگوهای رفتاری مثبت را می‌توان با آموزش کسب نمود و بین افراد گسترش داد. حتی این کار ممکن است اثرات منفی اعتیاد به کار را (خصوصاً سلامت و رفاه و استرس) کاهش دهد. برخی نیز روش‌های گوناگونی برای کاستن این نوع از اعتیاد دارند (که در بسیاری از بولتن‌ها در سازمان‌های مختلف ارائه می‌شود) در زیر به مواردی از آنها اشاره می‌نماییم:

1 . Korn and et al.

کنترل کردن خود: وقتی همکار یا مرئوس پیشنهادی می‌کنند که به نظر شما مسخره می‌آید مقاومت نکنید و بگذارید آن انجام شود اگرچه درست نباشد. بگذارید کس دیگر کار را انجام دهد. اگرچه فکر می‌کنید نظریه کم‌اهمیتی است گاه عقیده دیگری را جایگزین عقیده خود کنید. قدرت را به کس دیگری دهید تا پروژه را بررسی کند. پیشنهاد ندهید، توصیه نکنید و کار را دقیق کنترل نکنید؛

پیدا کردن سرگرمی‌های جدید: سعی کنید بازی و ورزش کنید. شانس بزرگی است که بتوانید ماهیچه‌هایتان را قوی کنید؛

پذیرفتن شکست: برای افراد معتاد به کار شکست بسیار دردناک است. سعی کنید در مسیر درست کارها را به دوستان و همکاران واگذار کنید؛

همکاری با خانواده و دوستان در برنامه‌های سرگرمی: زمانی را در هفته با همسر و یا بچه‌ها و دوستان بگذرانید. ساعت کار را کوتاه‌تر کنید؛

تمجید از دیگران: این کار را چند بار در روز انجام دهید زیرا افراد معتاد به کار به خود بیشتر توجه می‌کنند. باید تمرین کنید با تمجید و تحسین دیگران به آن‌ها توجه کنید؛

شناسایی بهانه‌هایی که موبد اعتیاد به کار هستند: مثل، من برای خانواده‌ام سخت کار می‌کنم. یا شرکت نیاز دارد که من ۱۸ ساعت در روز کار کنم. حقیقت این است که شرکت بدون کار شما نیز به کارش ادامه می‌دهد ولی شما سرانجام برای کار، خانواده‌تان را از دست می‌دهید؛

کم کردن فعالیت‌ها: به جای همسران با شخصی که تلفن کرد حرف بزنید؛

«نه» گفتن: یاد بگیرید که «نه» بگویید.

همه این مسائل تا زمانی که ارزش واقعی شما در آنچه انجام می‌دهید پوشیده باشد تحقق نمی‌یابد. ولی اگر به‌طور معمولی کار کنید منشأ ارزش شما خانواده و علایق وسیع شما آشکار می‌شود.

منابع و مأخذ

۱. انصاری، عبدالله، ۱۳۶۱، منازل السائرین، ترجمه روان فرهادی، انتشارات مولی
2. Bonebright, C.A., Clay, D.L., Ankenmann, R.D. (2000), "The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47 No.4, pp.469-77.
3. Boyett and Associates,(2006)."Surviving the destructive narcissistic leader".
4. Brown.A. (1997). "Narcissism, identity and legitimacy", *Academy of management Review*, Vol.22.no.3.pp:643-686.
5. Burke, R. J. (1999). "Workaholism in organization: Gender differences", *Sex Roles*, Vol. 41, pp.333-345.
6. Burke, R.J. (2001a), "Spence and Robbins' measures of workaholism components: test-retest stability", *Psychological Reports*, Vol. 88, pp.882-888.
7. Burke, R.J. (2001), "Workaholism components, job satisfaction, and career progress", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31.
8. Burke, R.J., Oberklaid, F., Burgess, Z. (2006), "Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequences", *International Journal of Management*, Vol. 21, No.3, pp.263-277.
9. Burke, R. J., and Koksai, H. (2002). "Workaholism among a sample of Turkish managers and Professionals: An Expletory study", *Psychological Reports*, Vol. 91, pp. 60-68.
10. Burke, R. J., (2007). "Research Companion to Working Time and Work Addiction", Edward Elgar Publishing, p.257.
11. Buelens, M., Poelmans, S.A.Y. (2004), "Enriching the Spence and Robbins, Typology of Workaholism: demographic, motivational and organizational correlates", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No.5, pp.440-458.
12. Douglas, E.J. and Robyn, J. M, (2006), "Workaholic, or just hard worker", *journal of Career Development International*, Vol. 11. Pp.394-417.
13. Evan J. Douglas, Robyn J. Morris (2006), "Workaholic, or just hard worker?" *Journal: Career Development International*, Vol. 11, No. 5, pp: 394-417.
14. Fassel D. and Schauf, A. W. (1989), "The high cost of workaholism", *Business and Health*, Vol. 21, pp.38-42.
15. Haas, R (1991), "Strategies to cope with a cultural phenomenon – workaholism", *Supervisory Management*, Vol. 36 pp.4.
16. Hamersh, D. and Slemord, j. (2008), "The Economics of Workaholism: we should not Have Worked on This paper", *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, Vol. 8, Issue 1. Pp.17-25.

17. Johnstone, A., and Johnson, L. (2005). "The relationship between organizational climate, occupational type and Workaholism", *New Zealand Journal of psychology*, Vol. 34, pp.181-188.
18. Jorstad.J.(1996). "Narcissistic and Leadership: some differences in male and Female leaders", *Leadership and Development Journal*.pp:17-22
19. McCoy, D. (2006). "The manipulative man. Avon", MA: Adams Media.
20. Kanai, A., Wakabayashi, M., Fling, S. (1996), "Workaholism among employees in Japanese corporations: an examination based on the Japanese version of the workaholism scales", *Japanese Psychological Research*, Vol. 38 No.4, pp.192-203.
21. Korn, E.R, Pratt, G.J, Lambrou, P.T. (1987), "Hyper-performance: The A.I.M. Strategy for Releasing your Business Potential", John Wiley, New York, NY.,
22. Maume, Jr., and Bellas, M.L. (2001), "The overworked American or the time bind?" *American Behavioral Scientist*, Vol. 44, pp.1137-56.
23. McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. (2002), "A multifaceted study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 75 No.3, pp.357-68.
24. McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., (2004), "The Impact of workaholism on personal relationships", *British Journal of Guidance and Counseling*, Vol. 32, pp.171-178.
25. Morgan, G. (2006), "Images of Organization", London: Sage Publications.
26. Naughton, T.J. (1987), "A conceptual view of workaholism and implications for career counselling and research", *Career Development Quarterly*, Vol. 35 pp.180-7.
27. Paul A. Herbig and Frederick A. Palumbo(1994), "Karoshi: Salaryman Sudden Death Syndrome", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 No. 7, pp. 11-16
28. Porter, G. (2006), "Profiles of Workaholism among high-tech managers", *Career Development International*, Vol. 11, No. 5, pp.440-462.
29. Robinson, B.E. (2000a), "A typology of workaholics with implications for counsellors", *Journal of Addiction & Offender Counselling*, Vol. 21 No.1, pp.34-48.
30. Robinson, B.E. (2000b), "Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research", *Journal of Employment Counselling*, Vol. 37 No.1, pp.31-47.
31. Robinson, B. (2007), " chained to the desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them", New York University, pp.397-399.
32. Robinson, B. E., and Post, P. (1994), "Validity of the Work Addiction Risk Test", *Perceptual and Motor Skills*, Vol. 78, pp.337-338.
33. Robinson, B. E., and Post, P. (1997), "Risk of addiction to work and family functioning", *Psychological Reports*, Vol. 81, pp.91-95.
34. Schor, J.B. (1991), "The Overworked American", Basic Books, New York, NY.

35. Scott, K.S, Moore, K.S, Miceli, M.P (1997), "An exploration of the meaning and consequences of workaholism", Human Relations, Vol. 50 pp.287-314.
36. Seybold, K.C., Salomone, P.R. (1994), "Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches", Journal of Counseling & Development, Vol. 73 No.1, pp.4-9.
37. Snir, R. and Hapaz, I. (2003), "Workaholism: its definition and nature", Human Relations, Vol. 56 .No. 15, pp.292-320.
38. Spence, J.T., Robbins, A.S. (1992), "Workaholism: definition, Measurement, and Preliminary Results", Journal of Personality Assessment, Vol. 58 No.1, pp.160-78.
39. NG Thomas, W. H., Kelly, L. Sorensen and Feldman, D. C., (2007), " Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension", Journal of Organizational Behavior, Vol. 28, pp. 111-136.
40. Westen, D. (1990). "The relations among narcissism, egocentrism, self-concept, and self -esteem: Experimental, clinical, and theoretical considerations", Psychoanalysis and Contemporary Thought, 13:183-239.
41. Wonnerberg, D.(2007), "The nature of Narcissism within Organizational Leadership", A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy.

