

بررسی پدیده اعتیاد به کار در بین پرستاران ایران (تفاوت جنسیتی بین زن و مرد)

مطالعه موردی: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های استان مازندران

حسن زارعی متین^۱، حمزه جمشیدی کهساری^{۲*}

۱. استاد دانشکده مدیریت پردیس قم، دانشگاه تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی پردیس قم، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۸۸/۹/۲۵؛ تاریخ تصویب: ۸۹/۲/۱۲)

چکیده

اعتیاد به کار، اعتیادی است که برای شخص می‌تواند لذت بخش و یا مشکل ساز باشد. هدف تحقیق بررسی اعتیاد به کار در بیمارستان‌های استان مازندران است. روش اصلی گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ای استاندارد می‌باشد. جامعه آماری شامل پرستاران زن و مردی است که به صورت شبانه روزی در این بیمارستان‌ها کار می‌کنند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام گردیده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری در جوامع محدود ۱۱۱ به دست آمده است. نمونه شامل ۸۴ زن و ۵۲ مرد می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد، میانگین عجین شدن در کار و لذت از کار در مردان مقداری بیش از زنان و اشتیاق به کار زنان مقداری بیش از مردان می‌باشد. در مجموع اعتیاد به کار در پرستاران مرد بیش از پرستاران زن بوده است. یافته‌های دیگر نشان می‌دهد که حقوق و مزایای بالاتر، بزرگترین عامل برای کار بیش‌تر می‌باشد.

واژگان کلیدی

اعتیاد به کار، جنسیت، پرستاران، انگیزش، لذت از کار.

مقدمه

کار لازمه زندگی است و انسان‌ها به دلایل گوناگون کار می‌کنند، حال ممکن است علتی درونی باشد یا بیرونی. بسیاری از افراد کار را پرستش می‌کنند و اعتقاد دارند این کار است که به آنها زندگی می‌بخشد، با کار کردن به بلوغ می‌رسند و با کار هم می‌میرند. اما برخی اوقات کار بسیار با اهمیت می‌شود که به عنوان خدای فرد قرار می‌گیرد تا جایی که فرد بدون آن نمی‌تواند زندگی کند به عبارتی به کار اعتیاد پیدا می‌کند. اعتیاد به کار، 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 لزوما 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 به خصوص را انجام دهد، به احتمال زیاد یک معتاد به کار^۱ به شمار می‌آید. هرچند که اکثر موارد اعتیاد به کار در یک شغل با درآمد بالا همراه است، اما این حالت ممکن است در کسانی که به طرز افراطی به ورزش، موسیقی، هنر و مانند آن می‌پردازند، هم صدق کند (بورک، ۲۰۰۶، ص ۲۶۷). این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پر انرژی و پر تلاش 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.

بیان مسأله

برخی مشاغل وجود دارند که با سلامت و جان انسانها سر و کار دارند، لذا این مشاغل نیازمند آرامشی است که باید به نحو درستی در محیط کار و خانواده فراهم گردد. برخی از مسایلی که باعث خدشه دار شدن این آرامش می‌شود، پدیده اعتیاد به کار است. با توجه به

1. Workaholic

مضرات این عارضه بایستی به بررسی و مطالعه عمیق آن پرداخت و راه برون رفت از آن را باید جست. از جمله افرادی که پدیده اعتیاد به کار در آن مشهود است شامل پزشکان، پرستاران، کارآفرینان، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و دانشجویان دکتری می‌باشد. در ادبیات متعارف در زمینه اعتیاد به کار نیز شغل پرستاری از مشاغل مستعد این پدیده می‌باشد (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۱۵). همان‌طور که اشاره شد، شغل پرستاری از مشاغلی بسیار پر تنش و استرس زاست و یکی از مشاغل سخت به شمار می‌رود. با توجه به مضراتی که پدیده اعتیاد به کار در میان پرستاران می‌تواند داشته باشد، بررسی این پدیده در بین پرستاران امری مهم و حیاتی به شمار می‌رود. هم‌چنین سؤالی در ذهن محققان شکل گرفته که چنانچه این پدیده در میان پرستاران وجود داشته باشد، میزان آن در میان پرستاران زن و مرد چگونه است. بنابراین محققان با بررسی وضعیت موجود پرستاران زن و مرد در پی مطالعه مسأله مربوطه بوده و ضمن تحلیل وضعیت موجود، در نهایت راهکارهای برون رفت از این پدیده را بیان می‌نمایند.

واژه‌شناسی اعتیاد به کار

اصطلاح «اعتیاد به کار» اولین بار در سال ۱۹۶۸ توسط «وین اوتس»^۱ کشیش و روان‌شناس آمریکایی در کتابش تحت عنوان «اعترافات یک معتاد به کار»^۲ عنوان شد. البته این واژه در دهه ۱۹۹۰ میلادی کاربرد بسیار گسترده‌ای یافت (بورک، ۱۹۹۹، ص ۳۳۳).

کلمه 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 به طور گسترده هم از لحاظ پزشکی و هم از لحاظ اجتماعی شناخته می‌شود^۳ (ویکی پدیا آن لاین). در فرهنگ لغت هریتیج^۴، معتاد به کار به شخصی گفته می‌شود که نیاز وسواس گونه و بی‌امانی به کار دارد (فرهنگ لغت آن لاین هریتیج).

اعتیاد به کار که با اصطلاح Workaholism برگرفته از الکلیسم از آن یاد می‌شود، اعتیادی

1. Wayne Oates
2. On Being a Workaholic
3. www.wikipedia.com
4. The American Heritage® Dictionary of the English Language

است که برای شخص می‌تواند لذت‌بخش یا خسته‌کننده 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 بخصوص 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 به شدت 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 (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۱۹).

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 بی میل بوده و بر این عقیده‌اند "رییس نمی‌خواهد زودتر به منزل برود، چون رییس وی نمی‌خواهد زودتر به منزل برود و من هم نمی‌توانم زودتر به منزل بروم چون رییس نمی‌خواهد زودتر به منزل برود". سالانه عده‌ای از ژاپنی‌ها به دلیل کار بیش از حد در می‌گذرند و حتی برای مرگ در اثر کار زیاد، لغتی دارند به نام "کاروشی" در مواردی که بتوان ثابت کرد علت مرگ کار بیش از حد بوده است، خانواده این شخص می‌تواند به دلیل عدم مداخله کارفرما در رفتار «خود تخریب گرانه» کارمندش، از او تقاضای غرامت کنند (پاول، ۱۹۹۴، ص ۱۵).

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 (اوان و دیگران، ۲۰۰۶، ص ۳۹۵):

۱. تعاریفی که از بعد رفتاری یا نگرشی بیان شده است؛
۲. تعاریفی که به عنوان اعتیاد افسار گسیخته بیان شده است؛

۳. تعاریفی که با دیدگاهی مثبت یا منفی بیان شده است؛

۴. تعاریفی که به عنوان انواع گوناگونی با پیشینه‌های مختلف شناخته می‌شوند.

به اعتقاد اوتس^۱ (۱۹۷۱) اعتیاد به کار را نوعی خو گرفتن 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 شغف شخصی، روابط بین فردی و روحیه اجتماعی بودن، به وجود می‌آورد. اسپنس و رابینز (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، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق العاده‌ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد (بورک و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۵۲۲). در مقابل، اسکات و دیگران^۲ (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 (بورک و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۵۲۳). رابینسون^۳ (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 به عنوان 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 (رابینسون، ۲۰۰۷، ص ۳۹۸).

اسنیر و هارپاز^۴ (۲۰۰۴) اعتیاد به کار را به عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار باشد، تعریف نموده است (مک میلان و دیگران، ۲۰۰۴، ص ۱۷۳). مک میلان و دیگران^۵ (۲۰۰۴) نیز اعتیاد به کار را این‌طور تعریف می‌کند که مقاومت فردی در رها کردن خود، از کاری که همیشه نسبت به آن درگیر است

-
1. Oates W.A.
 2. Scott *et al.*
 3. Robbinson
 4. Snir and Harpaz
 5. McMillan *et al.*

(رابینسون، ۲۰۰۷، ص ۱۷۳).

به طور کلی، از تعاریفی که از چند دهه اخیر ارائه گردیده، می‌توان چنین بیان کرد که حداقل دو عامل به عنوان مشخصه اصلی افراد اعتیاد به کار مشخص گردیده است که عبارتند از اشتیاقی درونی نسبت به کار و صرف زمان بسیار بر روی کار (ان جی، ۲۰۰۷، ص ۱۲۳).

جنبه‌های مثبت و منفی اعتیاد به کار

برخی معتادان به کار را به کسانی اطلاق می‌کنند که حداقل ۵۰ ساعت در هفته کار می‌کنند. هاریاز و اسپنسر (۲۰۰۳) در مورد جنبه‌های منفی و مثبت اعتیاد به کار مطالعاتی انجام داده‌اند که در نهایت تقسیم بندی کلی از صاحب‌نظران ارائه نمودند (بورک، ۲۰۰۶، ص ۲۶۹). پاملا پریو^۱ (۲۰۰۷) در کتاب خود بیان می‌کند، برخی از نویسندگان نسبت به اعتیاد به کار دیدگاهی مثبت داشتند. 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 را به عنوان رویکردی مثبت بنگرد که در آن فرد سخت کار می‌کند نه بدلیل 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"^۲ عاملی است که شخصیت فرد را به سمت کار سخت سوق می‌دهد. وی هم‌چنین بر این نکته تأکید دارد که معتادان به کار درکارشان بسیار پرشور و شوق ظاهر می‌شوند و سعی می‌کنند با کار کردن زیاد، از آن لذت ببرند (پریو، ۲۰۰۷، ص ۱۴۶).

برخی نیز دیدگاهی منفی نسبت به اعتیاد به کار داشتند و چند تن از محققان از نظر پزشکی به آن می‌نگرند (رابینسون، ۲۰۰۰، ص ۴۱). به عنوان مثال، چرینگتون^۳ (۱۹۸۰) مشاهده نمود، معتادان به کار، سرمستی غیر طبیعی و غیر عقلانی نسبت به کار دارند. بسیاری از محققان نیز، اعتیاد به کار را با انواع دیگر اعتیادها یکسان می‌پندارند و تمرکز اصلی تحقیقات آنها بر

1. Pamela Perrewé
2. Joy of Creativity
3. Cherrington

جنبه‌های منفی و زیان‌آور این پدیده بوده است. بر اساس شواهد پزشکی نیز اثبات شده که اعتیاد به کار در بلند مدت برای افراد زیان‌آور است (رابینسون، ۲۰۰۰، ص ۴۳).

به عقیده ناتون^۱ (۱۹۸۷) معتادان به کار، کارکنانی هستند که تمرکز فعالیت‌هایشان بر تشریفات زاید کاری است و زمان زیادی را برای انجام کاری خاص صرف می‌کنند (به عنوان 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 معتادان به کار و غیر معتادان 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، یا احتمال بروز طلاق (بورک، ۲۰۰۳، صص ۹۱ و ۹۲).

بورک (۲۰۰۶) در تحقیقی در بین پرستاران نروژی اعتیاد به کار را بین آنها مورد سنجش قرار داده است. وی سعی نمود نتایج حاصل از کار زیاد و حالت اعتیاد گونه به کار را نیز مشخص نماید. در نهایت وی بیان می‌دارد که خستگی مفرط، استرس شغلی و تحلیل رفتگی از پیامدهای منفی این پدیده می‌باشد (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۵۹).

رابینسون (۱۹۹۹) نیز پرسش‌نامه‌ای با عنوان WART^۲ 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 (رابینسون، ۲۰۰۴، ص ۴۳).

به عقیده گرت مورگان^۳ (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 ببار می‌آورد که سلامت روانی کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد از جمله افزایش فشار خون، فشار روحی-روانی، استرس شغلی و... هم‌چنین عواقب بیرونی نیز مشاهده‌گردیده 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

-
1. Naughton
 2. Work Addiction Risk Test
 3. Morgan G.

معنوی، آنان را وادار به کار بیش تر می کنند و به نوعی از انسان به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف سازمانی استفاده می کنند. این عمل باعث می شود خود سازمان نیز به کار زائد اعتیاد پیدا کند که عواقب بدی را بدنبال خواهد داشت. وی از این نوع از سازمان ها، "سازمان های معتاد کننده" نام می برد به عبارتی این سازمان ها مشوق کارهایی هستند که باعث افزایش بهره وری در سازمان می شوند (مورگان، ۲۰۰۶، ص ۵۶۱).

رابینسون^۱ (۲۰۰۷) در جایی دیگر بیان می دارد، اعتیاد به کار باعث ایجاد فشار روحی و تحلیل رفتگی می شود، هم چنین باعث تعارضات بین فردی، دوگانگی، غیبت و تأخیر، پایین رفتن کارایی، بیماری های روانی و عدم همکاری در کارهای گروهی می شود. بنابراین اعتیاد به کار موضوعی مثبت به نظر نمی رسد. به عقیده وی علیرغم اینکه بیش تر معتادان به کار از شغلشان لذت می برند اما باید توجه داشت که لزوماً رضایت مندی از کار پیش نیاز اعتیاد به کار نمی باشد. هم چنین اعتیاد به کار مرحله ای آغازین از اعتیاد به سایر چیزها می داند (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۵۹).

الگوهای رفتاری اعتیاد به کار

عموماً اینطور فرض می شود که بررسی ساختار اعتیاد به کار پیچیده و چند بعدی است. سنخ شناسی مختلفی در این مورد وجود دارد. هر چند تعداد ناچیزی از آنها به طور تجربی مورد آزمون قرار گرفته و از روایی بالایی برخوردار است. برخی از سنخ شناسی ها تنها مرتبط با معتادان به کار است، در حالی که برخی نیز در بررسی های خود افراد معتاد به کار و غیر معتاد به کار را مورد بررسی قرار دادند (بورک، ۲۰۰۶، ص ۲۶۹).

به عقیده رابینسون (۲۰۰۰)، اعتیاد به کار به صورت مدل های مختلفی بیان شده که در بسیاری از طبقه بندی ها به غیر از یک یا دو تقسیم بندی، تفکیک درستی از معتادان به کار نسبت به غیر معتادان به کار ارایه نشده است. وی چنین طبقه بندی ها را، در رسیدن به نتایج تحقیق بسیار گمراه کننده می داند و ممکن است نتایج متناقضی را منتج شوند (رابینسون، ۲۰۰۷، ص ۳۹۸).

اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) با دیدگاهی انتقادی نسبت به سنخ شناسی اسپنس و رابینز، اعتیاد به کار را به عنوان پدیده ای رفتاری می پندارند تا نگرشی (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۶۱). در وهله اول آنها استدلال می کنند که برای طبقه بندی معتادان به کار باید توجه داشت که یک شخص باید:

1. Robbinson

- 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.

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 ابتلا به اعتیاد به کار می‌باشند (اسکات و دیگران، ۱۹۹۷، ص ۳۱۰).

اسپنس و رایینز (۱۹۹۲)	اسکات و دیگران (۱۹۹۷)	ناوتون (۱۹۸۷)	محققان/سال
طبقه بندی معتادان به کار بر اساس میزان و درجه	معتادان به کار شخصی است: 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.	اعتیاد به کار را بر اساس تعهد کاری و وسواس فکری و عملی به کار مشخص می‌نماید.	تعریف ابعاد
۱. عجین شدن در کار ۲. اشتیاق به کار ۳. لذت بردن از کار	۱. وابستگی اجباری ۲. کمال‌گرا ۳. موفقیت طلب	۱. اعتیاد به کار عجین شده در کار ۲. اعتیاد به کار و وسواسی ۳. غیر معتادان به کار ۴. غیر معتادان به کار و وسواس به کار	ابعاد تعیین شده

جدول ۱: تعریف اعتیاد به کار و ابعاد آن از نظر محققان

1. Compulsive-dependent
2. Perfectionist
3. Achievement-oriented

ناوتون (۱۹۸۷) نیز ابعاد اعتیاد به کار را بر اساس تعهد کاری و وسواس فکری و عملی به کار مشخص می‌نماید (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۶۲).

۱. اعتیاد به کار عجین شده در کار: این افراد تعهد کاری بالایی دارند، وسواس کاری و فکری پایین، از کارهای غیر کاری لذت پایینی می‌برند، رضایت از کارشان بالاست؛
۲. اعتیاد به کار وسواسی: تعهد کاری و وسواس کاری و فکری بسیار بالایی دارند، عملکردشان پایین است و تعارضات ناشی از کار در بین آنها زیاد مشاهده می‌گردد؛
۳. غیر معتادان به کار: تعهد کاری و وسواس کاری و فکری پایینی دارند و زمان زیادی را به فعالیت‌های غیر کاری اختصاص می‌دهند؛
۴. غیر معتادان به کار وسواس به کار: تعهد کاری پایین و هم وسواس کاری و هم وسواس فکری بسیار بالایی دارند. زمان‌های زیادی را برای فعالیت‌های غیر کاری صرف می‌کنند که ناشی از وسواس زیاد به کارشان است.

یکی از شناخته‌شده‌ترین و مستدل‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری اعتیاد به کار که به طور گسترده بکار گرفته می‌شود، "ثلاثی معتادان به کار" اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) می‌باشد که کار بر اساس میزان و درجه به سه مؤلفه زیر مشخص می‌شود (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۵۹):

۱. عجین شدن با کار^۲

۲. احساس اشتیاق به کار^۳

۳. لذت از کار^۴

تحقیقات میدانی فراوانی بر روی اعتیاد به کار انجام شده است (اسکات و دیگران، ۱۹۹۷، ص ۲۹۳). گستردگی تحقیقات تا جایی پیش رفته است که سؤالات در زمینه اعتیاد به کار بسیار بیش‌تر از پاسخ‌هاست و بسیاری از توجهات محققان به سمت موضوعات تعریفی سوق یافته است.

در جایی دیگر، اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) شش نوع فرعی معتادان به کار و غیر معتادان به کار را مشخص نموده است (بورک، ۱۹۹۷، ص ۳۳۹): معتاد به کار^۵، معتادان به کار مشتاق^۱،

-
1. Workaholics Triad
 2. Work Involvement
 3. Feelings of Being Driven to Work,
 4. Work Enjoyment
 5. Work Addicts

مشتاقان به کار^۱، کارگران بی قید و بند^۲، کارگران آسوده^۳، کارگران بدون تعهد^۴. مطابق جدول زیر کسی که معتاد به کار مشتاق باشد در هر سه بعد اعتیاد به کار امتیاز بالا را به خود می‌گیرد و یا کارگران بی قید و بند در اشتیاق به کار امتیاز پایین و در عجزین شدن و لذت از کار امتیاز بالا دریافت می‌کنند.

نوع کارگر	اشتیاق به کار	لذت از کار	عجزین شدن در کار
معتاد به کار	بالا	پایین	بالا
معتادان به کار مشتاق	بالا	بالا	بالا
مشتاقان به کار	پایین	بالا	بالا
کارگران بی قید و بند	پایین	بالا	پایین
کارگران آسوده	بالا	پایین	پایین
کارگران بدون تعهد	پایین	پایین	پایین

جدول ۲: ابعاد اعتیاد به کار و انواع فرعی مشخص شده توسط اسپنس و رایبیز

البته در سال ۲۰۰۴ دو محقق به نام‌های بولنز و پولمنز^۱، سنخ‌شناسی اسپنس و رایبیز را غنی‌تر کرده که علاوه بر شش نوع فرعی، "پرکار بی میل"^۷ نیز به عنوان یک نوع فرعی دیگر و "متخصصان بیگانه از خود"^۸ نیز به عنوان یک نوع فرعی دیگر مورد لحاظ قرار دادند (بولز و پولمنز، ۲۰۰۴، ص ۴۴۶).

تحقیقات بنیادینی که در مورد اعتیاد به کار صورت گرفته، متمرکز بر توصیفی سطحی از آن بوده تا توصیف آن به عنوان 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 و واکابایشی^۹ (۲۰۰۱؛ ۲۰۰۴) تأثیر محیط کاری استرس‌زا و عوامل

1. Enthusiastic Workaholics
2. Work Enthusiasts
3. Disenchanted Workers
4. Relaxed Workers
5. Unengaged Workers
6. Buelens and Poelmans
7. Reluctant Hard Worker
8. Alienated Professionals
9. Kanai and Wakabayashi

اقتصادی بر اعتیاد به کار را مورد بررسی قرار داده‌اند و بولنز و پولمنز^۱ (۲۰۰۴) تأثیر فرهنگ سازمانی (موقعیت‌ها و فشار کاری برای رشد فردی) بر اعتیاد به کار را مورد بررسی قرار داده‌اند (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۷۸).

بر اساس گزارش بورک و همکارانش (۱۹۹۹، ۲۰۰۴)، میان خوگرفتگان به کار، معتادان 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 به عنوان رفتار و نگرشی است که در حین کار و بر اساس تجربه کاری به دست می‌آید (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۶۳).

باکر و دیگران^۲ (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 ارایه 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، ص ۲۵۷).

به بیان بورک (۲۰۰۰)، تحقیقات اندکی در مورد سطوح اعتیاد به کار بین مردان و زنان صورت گرفته و نمونه‌های بسیار کمی از تحقیقات درباره تفاوت‌ها و تمایزات بین آنها مشاهده شده است (بورک، ۲۰۰۶، ص ۲۷۱).

بنابر تحقیقات قبلی و ادبیات موجود، سؤال اصلی تحقیق این گونه بیان می‌گردد:

آیا اعتیاد به کار در بین پرستاران زن و مرد شاغل در بیمارستان‌های استان مازندران یکسان است؟

با این وصف، هر یک از ابعاد اعتیاد به کار با استفاده از مدل اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) به طور جداگانه برای مردان و زنان مورد مقایسه قرار می‌دهیم.

1. Buelens and Poelmans

2. Baker *et. al*

روش تحقیق

این تحقیق از روش توصیفی و از نوع پیمایشی انجام شده است، بدین طریق که جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین پیشینه تحقیق و مبانی نظری آن از روش کتابخانه‌ای و از پایگاه‌های اطلاعات علمی معتبر در دانشگاه تهران و مقاله‌های جدید در مجلات معتبر استفاده گردیده و هم‌چنین جهت بررسی وضعیت موجود سازمان‌های موجود و ارتباط آن با موضوع تحقیق از روش میدانی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل پرستاران زن و مردی است که به صورت شبانه‌روزی در بیمارستان‌های استان مازندران مشغول به کارند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده از چند بیمارستان خصوصی و دولتی انجام گردیده است. برای تعیین تعداد مورد نیاز جهت برآورد پارامتر مورد نظر می‌توان از فرمول ذیل استفاده نمود:

$$n = \frac{NZ^2 \delta^2}{(N-1) d^2 \delta^2}$$

حجم نمونه با احتساب انحراف معیار ۴/۱ (که بر اساس نمونه مقدماتی یا پیش‌آزمون به دست آمده است)، مقدار نرمال استاندارد ۹۶/۱ و مقدار اشتباه مجاز ۲/۰، تعداد ۱۱۱ به دست آمده است. تعداد پرسش‌نامه‌های توزیع شده بسیار بیش‌تر از تعداد افراد نمونه بوده که این امر احتمال کسب اطلاعات بیش‌تر را فراهم ساخته و به معرف‌تر بودن نمونه کمک نمود لذا ۱۷۰ پرسش‌نامه توزیع گردیده که ۱۳۶ پرسش‌نامه تکمیلی به دست آمده است.

ابزار اندازه‌گیری

روش اصلی گردآوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه می‌باشد. پرسش‌نامه شامل دو قسمت مشخصات پاسخ‌دهندگان و سؤالات مربوط به موضوع اصلی پژوهش می‌باشد. پرسش‌نامه‌ای استاندارد می‌باشد، لذا از اعتبار و روایی لازم برخوردار می‌باشد. این پرسش‌نامه حاوی ۲۴ سؤال است که به طور کلی اعتیاد به کار را در افراد اندازه‌گیری می‌کند. پرسش‌نامه نیز با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

ابعاد اعتیاد به کار: اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) مقیاسی را برای تعیین معتادان به کار ارایه نمودند که در دو بعد عجین شدن در کار و احساس اشتیاق به کار امتیاز بالا و در بعد لذت بردن از کار امتیاز پایین داشتند. این سه مقیاس در مطالعات مختلفی مورد استفاده قرار گرفته

است و اعتبار آن نیز مورد سنجش قرار گرفته که مقدار آلفای آن در تحقیقات این دو محقق بیان گردیده است. این سه مؤلفه عبارتند از:

عجین شدن در کار ($\alpha=0/67$) که مشتمل بر هشت سؤال می‌باشد (برای مثال: وقتی که کار زیادی وجود دارد، من تا دیر وقت کار می‌کنم).

احساس اشتیاق به کار ($\alpha=0/80$) که مشتمل بر هشت سؤال می‌باشد (برای مثال: من شغل خوبی دارم).

لذت بردن از کار ($\alpha=0/88$) که مشتمل بر هشت سؤال می‌باشد (برای مثال: وقتی کارها آن طور که می‌خواهم پیش نرود، عصبانی می‌شوم).

تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف) تحلیل پاسخ دهندگان

داده‌های تحقیق از پرسش‌نامه‌ای که بین پرستاران زن و مرد در بیمارستان‌ها توزیع شده، جمع‌آوری گردیده است. این پرستاران تحصیلات خود را در مقاطع گوناگون گذرانده‌اند و به صورت شبانه روزی و به صورت نوبتی در زمان‌های مختلف در محل کار حضور دارند (به جدول زیر توجه نمایید).

نمونه آماری شامل ۸۴ زن و ۵۲ مرد می‌باشد. در این بین نیز بیش از ۹۵ درصد را افرادی با سن کم‌تر از ۴۰ سال تشکیل می‌دهد. سه پنجم نیز متأهل می‌باشند که بیش از ۳۰ درصد از آنان دارای یک فرزند و بیش‌تر دارند. به علت جوان بودن کارکنان، سابقه کاری آنان نیز کم می‌باشد. تمامی پرستاران دارای تحصیلات دانشگاهی می‌باشند که اکثریت آنها فارغ‌التحصیل لیسانس می‌باشند.

بسیاری از پرستاران (۳۰ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ ساعت کار در هفته انجام می‌دهند در حالی که ۲۰ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ ساعت در هفته مشغول انجام کار هستند. حدود ۷۰ درصد کارکنان اضافه کاری می‌کنند که در برخی از افراد این ساعات اضافه کار به ۳۰ ساعت و بالاتر هم می‌رسد. مردان به طور متوسط حدود ۷۱ درصد از مردان اضافه کاری می‌کردند در حالی که زنان حدود ۶۷ درصد اضافه کاری می‌کردند.

درصد فراوانی	تعداد		درصد فراوانی	تعداد	
جنسیت			سن		
۲/۳۸	۵۲	مرد	۵/۴۵	۶۱	کمتر از ۳۰
۸/۶۱	۸۴	زن	۷/۵۰	۶۸	۳۰ تا ۴۰
تعداد ساعات کاری در هفته			۷/۳	۵	۵۰ تا ۵۰
۳/۱۶	۲۱	کمتر از ۳۵	۰	۰	۵۰ و بالاتر
۵/۲۹	۳۸	۳۶ تا ۴۰	زندگی با پدر و مادر		
۲/۲۰	۲۶	۴۱ تا ۴۵	۵۳	۷۱	بله
۱۴	۱۸	۴۶ تا ۵۰	۴۷	۶۳	خیر
۷/۴	۶	۵۱ تا ۵۵	وضعیت تاهل		
۷	۹	۵۶ تا ۶۰	۳۷	۵۰	مجرد
۵/۸	۱۱	۶۱ و بالاتر	۵/۶۱	۸۳	متاهل
اضافه کار			۵/۱	۲	جداشده یا بیوه
۷/۶۸	۹۲	بله	تعداد فرزندان		
۶/۳۰	۴۱	خیر	۷/۵۹	۸۰	ندارم
شغل دوم			۱/۲۶	۳۵	۱
۷/۳	۵	بله	۲/۸	۱۱	۲
۶/۹۶	۱۳۱	خیر	۶	۸	۳
درآمد ماهیانه در سال ۱۳۸۶ (به هزار):			.	۰	۴
۵۳	۷۱	کمتر از ۴۰۰	.	۰	۵ و بالاتر
۳/۴۰	۵۴	۴۰۰ تا ۶۰۰	میزان تحصیلات		
۲/۵	۷	۶۰۰ تا ۸۰۰	۸/۹۴	۱۲۷	لیسانس
۵/۱	۲	۸۰۰ تا ۱۰۰۰	۲/۵	۷	فوق لیسانس
۰	۰	۱۰۰۰ و بالاتر	۰	۰	دکتری
درآمد ماهیانه در سال ۱۳۸۷ (به هزار):			سطح شغلی		
۴/۳۶	۴۸	کمتر از ۴۰۰	۱/۸۸	۱۱۹	مترون
۹/۴۰	۵۴	۴۰۰ تا ۶۰۰	۴/۱۰	۱۴	سوپر وایزر
۷/۱۹	۲۶	۶۰۰ تا ۸۰۰	۵/۱	۲	هدنس
۳/۲	۳	۸۰۰ تا ۱۰۰۰	۰	۰	استف و بالاتر
۸/۰	۱	۱۰۰۰ و بالاتر	سابقه شغلی		
تمایل شما از درآمد ماهیانه در سال آینده (۱۳۸۸)			۸/۵۷	۷۸	زیر ۵ سال

۰	۰	کم‌تر از ۴۰۰	۳/۳۶	۴۹	۵ تا ۱۵ سال
۳/۱۸	۲۴	۴۰۰ تا ۶۰۰	۳	۴	۱۵ تا ۲۰ سال
۸/۳۲	۴۳	۶۰۰ تا ۸۰۰	۳	۴	۲۵ سال و بیشتر
۱/۲۲	۲۹	۸۰۰ تا ۱۰۰۰			
۲۶	۳۴	۱۰۰۰ و بالاتر			

جدول ۳: بررسی ویژگی‌های پاسخ دهندگان

هم‌چنین در سه سؤال میزان درآمد ایشان را در سال قبل، جاری و آینده نیز پرسیده شده است. بیش از نیمی از افراد در سال قبل (۱۳۸۶) درآمدی کم‌تر از ۴۰۰ هزار تومان داشتند، حدود دو پنجم از پرستاران نیز در سال جاری (۱۳۸۷) بین ۴۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان درآمد دارند و در سؤالی که از آنان خواسته شد چه میزان درآمدی را در سال آینده (۱۳۸۸) خواستارید، ۱۸ درصد به درآمد بین ۴۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان، یک سوم از پرستاران، درآمدی بین ۶۰۰ تا ۸۰۰ هزار تومان، حدود ۲۲ درصد نیز بین ۸۰۰ هزار تا یک میلیون تومان و ۲۶ درصد نیز خواستار درآمدی بیش از یک میلیون تومان در سال را اعلام نمودند.

ب) تحلیل سؤالات پرسش‌نامه

تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 15 صورت گرفته است. برای آزمون در این تحقیق از آمار پارامتریک و روش آزمون میانگین‌ها برای یک جامعه نرمال استفاده شده است. در ابتدا با استفاده از آزمون همبستگی (correlation)، معناداری عامل‌ها بررسی گردید. بدین ترتیب ابتدا نرمال بودن هر یک از ابعاد به طور جداگانه برای مردان و زنان، با استفاده از آزمون K-S، مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به $\text{sig} > 0.05$ می‌توان گفت توزیع نمره عامل‌ها نرمال می‌باشد. همان‌طور که مشاهده می‌فرمایید در زنان بین عجین شدن در کار و احساس اشتیاق به کار و در مردان بین عجین شدن در کار و لذت از کار همبستگی معناداری وجود دارد اما در مابقی، با توجه به بزرگ‌تر بودن Sig از ۰.۰۵، بین این ابعاد همبستگی معناداری وجود ندارد.

لذت از کار		احساس اشتیاق به کار		عجین شدن در کار		ابعاد اعتیاد به کار
مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	جنسیت
۰.۳۴	-		۰.۳۲	۱	۱	عجین شدن در کار
-	-	۱	۱	-	۳۲.۰	احساس اشتیاق به کار
۱	۱	-	-	۳۴.۰	-	لذت از کار

جدول ۴: بررسی همبستگی بین ابعاد اعتیاد به کار

در جدول زیر به مقایسه شاخص‌های اعتیاد به کار در بین پرستاران زن و مرد می‌پردازیم. میانگین عجین شدن در کار در بین مردان مقداری بیش‌تر از زنان، اشتیاق به کار زنان مقداری بیش‌تر از مردان و لذت از کار مردان نیز به مقدار ناچیزی بیش‌تر از زنان می‌باشد. در مجموع نیز میزان اعتیاد به کار در بین پرستاران مرد ($X=3.38$) بیش‌تر از پرستاران زن ($X=3.33$) بوده است.

پرستاران مرد			پرستاران زن			
N	SD	X	N	SD	X	
۵۲	۳۴.۰	۳۸.۳	۸۴	۳۹.۰	۳۳.۳	اعتیاد به کار
۵۲	۴۴.۰	۴۲.۳	۸۴	۵۲.۰	۲۶.۳	عجین شدن در
۵۲	۵.۰	۲۷.۳	۸۴	۶.۰	۲۹.۳	احساس اشتیاق به
۵۲	۵۵.۰	۵۴.۲	۸۴	۶۳.۰	۵۳.۲	لذت بردن از کار

جدول ۵: مقایسه شاخص‌های اعتیاد به کار در بین پرستاران زن و مرد

هم‌چنین در پرسش‌نامه سؤالی با این مضمون بیان گردیده: "کدامیک از عوامل زیر مهم‌ترین عامل برای کارکردن بیش‌تر شما می‌باشد (۳ عامل مهم را رتبه‌بندی نمایید)؟" که پاسخ‌ها عبارت بودند از: خانواده، شغل‌تان، همکاران، سرپرست، حقوق و مزایای بیش‌تر و ارتقای شغلی که در جدول زیر بین مردان و زنان مورد مقایسه قرار می‌گیرد. همان‌طور که مشاهده می‌کنید، مهم‌ترین عاملی که کارکنان را به کار بیش‌تر سوق می‌دهد، حقوق و مزایای بیش‌تر است که هم در بین زنان و هم در بین مردان صدق می‌کند، البته در مردان اندکی بیش‌تر از زنان است. این در حالی است که ۳۳ درصد از زنان و حدود ۲۷ درصد از مردان دومین عامل را نیز حقوق و مزایای بیش‌تر انتخاب نمودند، اما در انتخاب عامل سوم، آنها ارتقای شغلی را به عنوان بالاترین عامل معرفی نمودند.

مردان			زنان			
عامل	عامل	عامل اول	عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	عوامل ایجاد کننده کار
۱۹	۹.۲۶	۷.۱۵	۸.۱۰	۸.۱۸	۵.۲۲	خانواده
۵.۹	۲.۱۹	۴.۲۹	۶.۲۱	۸.۱۸	۸.۲۳	شغل
۱۹	۷.۷	۹.۵	۹.۱۸	۰	۵.۷	همکاران
۵.۹	۰	۲	۴.۵	۱.۲	۸.۳	سرپرست
۳.۱۴	۹.۲۶	۱.۴۵	۵.۱۳	۳.۳۳	۴۰	حقوق و مزایای بیش‌تر
۶.۲۸	۲.۱۹	۲	۷.۲۹	۱.۲۷	۵.۲	ارتقای شغلی

جدول ۶: مقایسه مقایسه عوامل ایجاد کننده کار بیش‌تر به ترتیب اولویت بین زن و مرد

نتیجه

تحقیق حاضر به بررسی و تبیین اعتیاد به کار در بین پرستاران زن و مرد در یکی از بیمارستان‌های ایران پرداخته است تا به نوعی هم وضعیت اعتیاد به کار را در ایران بسنجد و هم تفاوت جنسیتی را در این عارضه مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. پرستاران مورد مطالعه دارای تحصیلات دانشگاهی داشته و به صورت شبانه روزی و نوبتی در محل کار خود حاضر می‌شدند.

به عقیده سیمپسون^۱ (۱۹۹۸) مردان در مقایسه با زنان ساعات بیش‌تری را به کار کردن اختصاص می‌دهند. البته شاید اختصاص کم‌تر زمان به کار مربوط به شرایط ویژه زنان در زندگی است که آنها را وادار می‌سازد بیش‌تر تمرکز و انرژی خود را صرف مسایل زندگی شخصی نمایند تا کار (سیمپسون، ۱۹۹۸، ص ۴۹). در این تحقیق زنان ساعات کاریشان بیش‌تر از مردان بود، اما مردان بسیار بیش‌تر از زنان تمایل به اضافه کاری داشتند. هم‌چنین ۶ درصد از مردان شغل دوم داشتند که این نسبت در بین زنان کم‌تر از ۲ درصد است.

مارشال^۲ (۱۹۸۴) بیان می‌دارد که کار بیش‌تر زنان به واسطه پاداش‌های باطنی و درونی متمرکز است و ارتقای آنها برعکس مردان بر اساس پاداش‌های نقدی و حقوق مزایای بیش‌تر نیست (بورک، ۱۹۹۹، ص ۳۴۰). بر این اساس زنان زمان کم‌تری را در اداره برای انجام کارها اختصاص می‌دهند.

بورک (۱۹۹۹) تحقیقی باعنوان "بررسی تفاوت جنسیت بر اعتیاد به کار" در بین ۵۳۰ فارغ التحصیل رشته MBA انجام داده است. وی با استفاده از مدل اسپنس و رابینز اعتیاد به کار را میان این افراد مورد بررسی قرار داد. بر این اساس، تفاوت جنسیتی در سه بعد اعتیاد به کار مشاهده نشد (بورک، ۱۹۹۹، ص ۳۴۱).

در این تحقیق نیز، میانگین عجین شدن در کار در بین مردان مقداری بیش‌تر از زنان، اشتیاق به کار زنان مقداری بیش‌تر از مردان و لذت از کار مردان نیز به مقدار ناچیزی بیش‌تر از زنان می‌باشد. در مجموع نیز میزان اعتیاد به کار در بین پرستاران مرد ($X=۳.۳۸$) بیش‌تر از پرستاران

1. Simpson

2. Marshal

زن ($X=3.33$) بوده است که تفاوت زیادی در بین دو جنس مشاهده نگردیده است. چند تن از محققان نیز عواملی را که باعث اعتیاد به کار می‌شوند، شناسایی نمودند از جمله وجود نیازمندی‌های گوناگون در بین کارکنان (شور، ۱۹۹۱، ص ۳۶۲)، 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 از محققان نیز (موم و بلاس، ۲۰۰۱، ص ۱۱۴۱) با توزیع ۷۶۲ پرسش‌نامه در اوهایو دریافتند که چنانچه درآمد اضافه‌تر به افراد پرداخته شود، به صورت جنون آمیزی 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 تحقیق حاضر نیز در سؤالی با این مضمون پرسیده شده: "کدامیک از عوامل زیر از مهم‌ترین عامل برای کارکردن بیش‌تر شما می‌باشد (۳ عامل مهم را رتبه‌بندی نمایید)؟" که پاسخ‌ها عبارت بودند از: خانواده، شغل‌تان، همکاران، سرپرست، حقوق و مزایای بیش‌تر و ارتقای شغلی. همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده کردید، مهم‌ترین عاملی که کارکنان را به کار بیش‌تر سوق می‌دهد، حقوق و مزایای بیش‌تر است که هم در بین زنان و هم در بین مردان صدق می‌کند، البته در مردان اندکی بیش‌تر از زنان است. این در حالی است که ۳۳ درصد از زنان و حدود ۲۷ درصد از مردان دومین عامل را نیز حقوق و مزایای بیش‌تر انتخاب نمودند، اما در انتخاب عامل سوم، آنها ارتقای شغلی را به عنوان بالاترین عامل معرفی نمودند. به بیان مک کین و بوجاکی^۱ (۱۹۹۸) ارجحیت‌ها بین زنان و مردان متفاوت‌اند. به عقیده این دو محقق، مردان در بعضی مواقع بسیار درگیر اولویت‌های سازمانی هستند و به همین دلیل ساعات زیادی درگیر کارشان هستند در حالی که در مقابل، زنان، متحمل فشارهای دیگری از جمله فشارهای شغلی هستند که می‌توان به وظایف درون منزل، همسر‌داری، بچه‌داری اشاره نمود که این کار نیازمند ایجاد ساعات کاری پاره وقت، انعطاف در زمان و کارهای هفتگی کم‌تر می‌باشد (ساوری و لوکس، ۲۰۰۰، ص ۳۰۹).

محققان / سال	موضوع مورد مطالعه	روش تحقیق	نمونه مورد مطالعه	یافته‌های تحقیق
رایسون و پست (۱۹۹۷)	کار و عملکرد خانواده بررسی رابطه بین اعتیاد به	استفاده از مدل اسپنس و رایبیز. (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).	۱۰۷ معناد به کاری که از قبل مشخص شدند.	توانایی حل مشکل، برقراری ارتباطات مناسب بین اعضای خانواده، رعایت قوانین مربوط به خانواده، درگیری مؤثر و مثبت در مورد مسائل خانوادگی، عملکرد کلی خانواده.
پورک (۱۹۹۹)	اعتیاد به کار بررسی تفاوت جنسیت و	استفاده از مدل اسپنس و رایبیز (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).	۵۳۰ فارغ التحصیل رشته MBA	تفاوت جنسیتی در سه بعد اعتیاد به کار مشاهده نشد.
پورک (۲۰۰۰)	کار و طلاق بررسی رابطه بین اعتیاد به	استفاده از مدل اسپنس و رایبیز (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).	۵۳۰ فارغ التحصیل رشته MBA	هیچ نوع رابطه‌ای در اعتیاد به کار بین ازدواج و طلاق پاسخ دهندگان وجود نداشت.
پورک (۲۰۰۰)	معیط کاری و رفتارهای شخصی اعتیاد به کار میان زنان:	استفاده از مدل اسپنس و رایبیز (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).	متخصص در رشته MBA ۲۵۱ فارغ التحصیل و	مؤلفه‌های باورها و ترس فرد رابطه مثبت را ابزارهای اعتیاد به کار داشت. هم چنین فرد عوامل و مسایل محیطی را با خود به همراه داشت که تأثیری مثبت در اعتیاد آن به کار داشت.

هیچ رابطه‌ای بین اعتیاد به کار و طلاق وجود ندارد.	۶۵۸ روان‌شناس استرالیایی	استفاده از مدل اسپنس و رابینز (هر یک از ابعاد را جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار داد).	بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و طلاق	بورک، بورگس و اوبرکلاید ^۱ (۲۰۰۳)
در این مطالعه مردان در عجزین شدن در کار و اشتیاق امتیاز بالاتری کسب کردند. در مورد رضایت خانوادگی، سلامت فیزیکی و عاطفی امتیاز مشابهی کسب کردند.	۶۵۸ عضو انجمن روان‌شناسی استرالیا	استفاده از مدل اسپنس و رابینز و سه مؤلفه دیگر (رفتارهای کاری، کار کردن، رفاه)	اعتیاد به کار میان روان‌شناسان استرالیا: تفاوت جنسیت	بورک و بورگس و دیگران ^۲ (۲۰۰۶)

جدول ۷: بررسی مطالعات صورت گرفته در زمینه اعتیاد به کار (زنان و مردان) (ان جی، ۲۰۰۷، ۱۱۵)

هم‌چنین در تحقیقی دیگر سطوح شغلی کارکنان بین زنان و مردان و رضایت آنها از کارشان و سلامتی جسمی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. بر اساس این گزارش زنان نسبت به همکاران مرد، رضایت بالاتری از شغلشان داشتند و کم‌تر دچار بیماری‌های ناشی از کار شدند (از قبیل استرس شغلی، فشار عصبی، فرسودگی شغلی) (ساوری و لوکس، ۲۰۰۰، ص ۳۰۹). در این تحقیق نیز در مصاحبه از آنان پرسیده شده که شرایط جسمی و روحی خود را بعد از کار زیاد بیان کنید که بسیاری از آنان فشار روحی ناشی از کار زیاد را بیان نمودند، همانند کج خلقی، پرخاشگری در محیط کار و خانواده. از عوارض جسمی ناشی از کار زیاد نیز به بیماریهای اشاره نمودند از جمله: فشار عصبی، سر درد، زخم معده، سوء هاضمه و... در این بین زنان بیش‌تر از لحاظ روحی و مردان از لحاظ جسمی تحت تأثیر کار زیاد قرار می‌گرفتند.

پیشنهادهایی برای کاستن اعتیاد به کار

فاسل و شف^۳ (۱۹۸۹) ایده‌های شخصی خود در مورد کاستن سطوح رفتاری معتادان به

1. Burke, Burgess and Oberklaid
2. Bourges, Z., Burke R. J., Oberklai F.
3. Fassel and Schauf

کار، به مدیران و سازمان‌ها ارایه نمودند. به عقیده آنها مدیران سازمان بایستی به عملکرد و عادت‌های کاری کارکنان توجه ویژه نمایند و علایم مربوط به اعتیاد به کار را شناسایی نمایند (فاسل و شف، ۱۹۸۹، ص ۳۹):

- 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.

در اسلام نیز برخی راهکارها برای از بین بردن رفتارهای نابهنجار بیان شده که می‌توان به توکل اشاره نمود. خواجه عبدالله انصاری^۱ می‌گوید:

"توکل، عبارت است از اینکه شخص، کاملاً کارهای خود را به حق‌متعال که مالک واقعی است، واگذار و به او اعتماد کند...."، "التوکل کلة الامر کله الی مالکة والتعویل علی وکالیة و هو من اصعب منازل العامة علیهم و اوهن السبل عندالخاصة لان الحق تعالی قد وکل الامورکلهما الی نفسه و ایاس العالم من ملک شیء منها." "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 بر خداست. زمانی که انسان در طوفانی از غریزه حب مال، جاه و... واقع شده باشد، با نیروی عظیم توکل می‌تواند جلوی نیروی خودبینی و در استخدام در آوردن دین و مردم، به نفع خود را بگیرد.

برخی محققان از برنامه‌های کمک به خود^۲ برای معنادان به کار حمایت می‌کنند. این فعالیت‌ها شامل شناسایی گزینه‌های جدید برای کار، ایجاد سرگرمی‌های جدید و لذت بردن از هر چیزی است.

۱. انصاری، عبدالله (۱۳۶۱)، منازل السائرین، ترجمه روان فرهادی، انتشارات مولی.

کمک‌های حرفه‌ای، چه به صورت مشاوره انفرادی و چه گروهی، نیز می‌تواند کمک خوبی برای کاهش اعتیاد گردد. نمونه‌ای از برنامه‌های کمک به خود در کشورهای کانادا و ایالات متحده صورت گرفته که به صورت برنامه‌ای ۱۲ مرحله‌ای انجام می‌شود (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۵۷).

به عقیده رایبسون (۱۹۹۹) اختصاص دادن زمان به خانواده و مشورت از آنها نیز می‌تواند باعث التیام اثرات منفی اعتیاد به کار گردد (بورک، ۲۰۰۷، ص ۲۸۹). افزایش مهارت‌های ارتباطی نیز می‌تواند مفید باشد. بر این اساس سازمان نظام پرستاری می‌تواند با برپایی برنامه‌های متنوعی سعی کند 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.

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. لذا با برگزاری دوره‌های روان‌شناسی و روانکاوی برخی از این رفتارهای مثبت را به این افراد بشناسد و یا در مقابل اثرات منفی ناشی از کار را به آنها بشناساند (کورن و دیگران، ۱۹۸۷، ص ۱۸۷).

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

1. Korn and *et al.*

منابع

۱. انصاری، عبدالله (۱۳۶۱)، "منازل السائرين، ترجمه روان فرهادی، انتشارات مولی".
2. Burke, R. J. (1999). Workaholism in organization: Gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
3. Burke, R. J. (2000) Workaholism among women managers: Personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (6) , 520-534.
4. Burke, R. J. , Oberklaid, F., Burgess, Z. (2006). *Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. International Journal of Management*, 21 (3) , p. 263-277.
5. Burke, R. J., Burgess, Z., Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports*, 93, 91-92.
6. Burke, R. J. (2007). Research companion to working Time and work addiction, Edward Elgar Publishing.
7. 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*, 17 (5) , 440-458.
8. Evan, J., Douglas, R., Morris, J. (2006) Workaholic, or just hard worker? *Journal of Career Development International*, 11 (5) , 394-417.
9. Fassel, D., Schauf, A. W. (1989) The high cost of workaholism. *Business and Health*, 21, 38-42.
10. 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*, 38 (4) , 192-203.
11. Korn, E. R., Pratt, G. J., Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A. I. M. Strategy for Releasing your Business Potential.*, New York: John Wiley.
12. Maume, Jr., Bellas, M. L. (2001). The overworked American or the time bind? *American Behavioral Scientist*, 44, 1137-56.
13. 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.
14. Morgan, G. (2006). *"Images of Organization"*, London: Sage Publications.
15. Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counselling and research. *Career Development Quarterly*, 35, 180-187.
16. Thomas, N. G., Kelly, W. H., Sorensen, L., Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.

17. Oates, W. A. (1971) *Confessions of a Workaholic*. New York: World.
18. Paul, A., Herbig, F., Palumbo, A. (1994) *Karoshi: Salaryman sudden death syndrome*. *Journal of Managerial Psychology* 9 (7) , 11-16.
19. Perrewé, D. P., Ganster, C. (2007). *Exploring the work and non-work interface*. Emerald Group Publishing.
20. Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counsellors. *Journal of Addiction and Offender Counselling*, 21 (1) , 34-48.
21. Robinson, B. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York University.
22. Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
23. Robinson, B. E., Post, P. (1997). *Risk of addiction to work and family functioning*. *Psychological Reports*, 81, 91-95.
24. Schor, J. B. (1991). *The Overworked American*. New York: Basic Books.
25. Scott, K. S., Moore, K. S., Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
26. Simpson, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9, 37-52.
27. Spence, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1) , 160-78.
28. Savery, L. K., Luks, J. A. (2000). Long hours at work: Are they dangerous and do people consent to them? *Leadership and Organization Development Journal*, 21 (6) , 307-310.
29. The American Heritage Dictionary of the English Language, (2007) , www.AmericanHeritageDictionary.com
30. www.wikipedia.com