

« زن و مطالعات خانواده »

سال دهم - شماره سی و هفتم - پاییز ۱۳۹۶

ص ص: ۱۳۴-۱۰۷

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۸

تاریخ پذیرش: ۹۷/۲/۱

تجزیه و تحلیل رابطه اعتیاد به کار با رضایت از زندگی (مطالعه موردی معلمان زن شهرستان یزد)

دکتر حسین صیادی تورانلو^۱

سعید سپهری^۲

رویا دزکی زاده^۳

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه اعتیاد به کار با رضایت از زندگی صورت گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل زنان شاغل فرهنگی در آموزش و پرورش شهر یزد می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان، تعداد نمونه آماری ۱۸۱ برآورد شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) و برای رضایت از زندگی از پرسش‌نامه SWLS داینر و همکاران (۱۹۸۵) استفاده شده که براساس مقیاس لیکرت پاسخ داده شد. روش نمونه‌گیری در دسترس بوده و ۱۹۰ پرسش‌نامه توزیع شد که در نهایت ۱۶۷ پرسش‌نامه برگشت داده شد و تعداد ۱۶۱ قابل قبول بود و در تجزیه و تحلیل از آن‌ها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از روش تحلیل عاملی تاییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار SMAERT PLS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که به طور کلی اعتیاد به کار بر رضایت از زندگی معلمان زن دارای رابطه‌ای منفی و معنادار است و همچنین سه بعد اعتیاد به کار نیز بر روی رضایت از زندگی خانوادگی رابطه منفی و معناداری دارد. اما بر روی رضایت از زندگی خود تأثیری ندارد.

واژه‌های کلیدی: اعتیاد به کار، عجین شدن با کار، تمایل درونی به کار، لذت از کار و رضایت از زندگی

h.sayyadi@vru.ac.ir

۱. استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه ولی عصر، رفسنجان، ایران (نویسنده مسؤول)

۲. کارشناسی ارشد مدیریت، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه ولی عصر، رفسنجان، ایران

۳. دبیر آموزش و پرورش ناحیه یک یزد

مقدمه

سلامت کارکنان چه از بعد جسمی و چه از بعد روانی در محیط کار از جمله مسائلی است که در سازمان‌ها مورد توجه زیادی قرار گرفته است. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که سلامت ارتباط مستقیمی با عوامل درونی- اجتماعی کار دارد و این عوامل هم نقش مهمی در وضعیت سلامت و هم در ایجاد بیماری بر عهده دارند. کار ابزار تأمین نیازهای انسان است و فردی که با انجام مقدار معینی از کار، نیازهای خود را تأمین می‌کند باید به جنبه‌های دیگر زندگی خود نیز بپردازد چرا که کار تمام نیازهای انسان را برآورده نمی‌کند. در این پژوهش می‌خواهیم به بررسی نوعی از رفتارهای کاری بپردازیم که باعث اختلال در جنبه‌های زندگی افراد (به جز کار آن‌ها) می‌شود (قلی پور، ۱۳۸۷: ۹۲).

یکی از رفتارها که گریبان‌گیر افراد در محیط کاری می‌شود و می‌تواند بر زندگی افراد اثر بگذارد اعتیاد به کار است (اسنیر و هارپاز^۱، ۲۰۰۴: ۵۲۱). اعتیاد به کار را به عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط به کار می‌باشد، تعریف کرده‌اند (ایوان و روبین^۲، ۲۰۰۶: ۳۹۶). اعتیاد به کار در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پرانرژی و پرکار استفاده می‌شود که تنها تفاوت آن‌ها با یکدیگر در نحوه برنامه‌ریزی در امور زندگی و شغلی است. متداول‌ترین پیامدهای اعتیاد به کار عبارت‌اند از: استرس شغلی و تعارض کار: تحلیل رفتگی شغلی و ایجاد مشکلات و مسائل در کار گروهی: انزوا و دوری از تعاملات و روابط خانوادگی: مشکلات در برقراری ارتباط با دیگران و لذت نبردن از اوقات فراغت (قلی پور، ۱۳۸۷: ۹۲).

در واقع مسئله اصلی این است که اعتیاد به کار باعث ایجاد مشکلات جسمی و روانی برای افراد و غفلت آن‌ها از خود و خانواده‌شان می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۸): بنابراین با تعریفی که از اعتیاد به کار صورت گرفت می‌خواهیم به بررسی آن بر رضایت از زندگی بپردازیم. رضایت از زندگی لازمه یک زندگی مفید، مؤثر و رضایت بخش فردی است و شامل ارزیابی شناختی افراد از وضعیت زندگی خودشان است (کیز و همکاران، ۲۰۰۳: ۱۰۱۲). در واقع رضایت از زندگی مفهومی کلی و ناشی از نحوه ادراک (شناختی و عاطفی) شخص از کل زندگی است. به همین دلیل افرادی با رضایت از زندگی بالا هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه کرده، از گذشته و آینده خود و دیگران، رویدادهای مثبت بیشتری را به یاد آورده و از پیرامون خود ارزیابی مثبت‌تری دارند و آن‌ها را خوشایند توصیف می‌کنند (تیم^۳، ۲۰۱۰: ۳۷۷). در حالی که افرادی با رضایت از زندگی پایین خود، گذشته و آینده‌شان، دیگران و نیز رویدادها و موقعیت‌های زندگی خود را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و هیجان‌های منفی مانند اضطراب و افسردگی بیشتری را تجربه

-
1. Snir & Harpaz
 2. Evan & Robyn
 3. Keyes et al
 4. Thimm

می‌کنند (لازاروس و فولکمن^۱، ۱۹۸۴: ۲۱۰؛ راییت و همکاران^۲، ۲۰۰۹: ۶۳) راییت و کروپانزانو^۳ (۲۰۰۰) عوامل متعددی را در افزایش رضایت افراد از زندگی مطرح کرده‌اند. این عوامل را می‌توان در دو دسته زیستی (نظیر آمادگی ژنتیکی و سلامت جسمانی) و ع اجتماعی - روانی (نظیر روابط اجتماعی مطلوب و نیازهای روانی) طبقه‌بندی نمود.

باید اشاره کرد که زنان در محیط‌های کاری، بیشتر در معرض فشارهای کاری قرار گرفته و مشکلاتی مانند اعتیاد به کار در مشاغلی همچون پرستاری و معلمی در بین زنان بیشتر دیده می‌شود که یکی از عواملی که می‌تواند زمینه‌ساز نارضایتی از زندگی شود، مسئله اعتیاد به کار و نقش آن در عملکرد شغلی زنان در محیط‌های کاری می‌باشد. با توجه به اینکه زنان شاغل در آموزش و پرورش با فشارهای کاری و سختی کار روبرو هستند و باید ساعات زیادی که معمولاً با استرس و فشار کاری همراه هست در محیط‌های کار خود بگذارند، بنابراین به نظر می‌رسد بررسی میزان اعتیاد به کار زنان فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد و رابطه آن با رضایت از زندگی، از درجه اهمیت بالایی برخوردار باشد تا بتوان از این طریق برنامه‌ریزی‌های لازم اقداماتی جهت کاهش آسیب‌ها صورت داد. با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت پرداختن به این‌گونه مباحث و کمبود اطلاعات و تحقیقات و وجود ابهامات و سؤالات و علاقه‌مندی محقق، هدف بر این است که در این پژوهش روابط میان ۳ جز اعتیاد به کار یعنی عجین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت از کار را با ۲ بعد رضایت از زندگی یعنی رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت از خود را مورد بررسی قرار دهیم.

کار، بخش اعظمی از زندگی انسان‌ها را تشکیل می‌دهد و انسان را از لحاظ ذهنی و فیزیکی به خود مشغول می‌سازد. با این حال، دنیای متلاطم کسب و کار، فشارهای زیادی بر صاحبان انواع کسب و کارها وارد ساخته است. امروزه سازمان‌ها و نهادها در حال کوچک شدن و اصلاح ساختار هستند که منجر به افزایش انتظارات و تقاضاهای کاری و نیز افزایش ساعات کاری می‌شود (اسکافیل و همکاران^۴، ۲۰۰۹: ۱۵۹).

همین تقاضای زیاد و اشتیاق فراوان به کار، ناشی از شیفتگی فرد نسبت به کار است. صاحب‌نظران این افراد را خودشیفته می‌نامند. خودشیفتگی^۵ 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 خودستایی، نداشتن همدلی با دیگران و خودمحوری دلالت دارد (وننبرگ^۶، ۲۰۰۷).

1. Lazarus & Folkman.
2. Wright et al
3. Wright & Cropanzano
4. Schaufeli et al
5. Narcissism
6. Wonnerberg.

تجربه شیفتگی ممکن است در هر موقعیتی که مستلزم انجام فعالیتی است، نمایان شود. محققان شواهدی پیدا کرده‌اند که نشان می‌دهد شیفتگی هنگام انجام فعالیت‌های مختلف مانند ورزش (جکسون و اکلند^۱، ۲۰۰۲: ۱۳۸). هنرهای خلاق و موسیقی (مکینکز و همکاران^۲، ۲۰۱۰: ۸۹۷). و کارهای دستمزدی با (دریافت حقوق) رخ می‌دهد (باکر و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۴۴۳). همچنین بیان شده است، که شیفتگی، ناشی از تعادل بین مهارت مورد نیاز برای انجام فعالیت و چالش ناشی از فعالیت است، به گونه‌ای که اگر چالش بیشتر از مهارت باشد، اضطراب ایجاد می‌شود، اگر چالش کمتر از مهارت باشد، کسالت ایجاد می‌شود و اگر چالش و مهارت هر دو کم باشد، بی‌علاقگی ظاهر می‌شود (جکسون و اکلند، ۲۰۰۲: ۱۳۸). اعتقاد بر این است که شیفتگی یک مفهوم چند بعدی است که شامل: اهداف روشن، بازخورد فوری، ادغام آگاهی - فعالیت (تمرکز کامل آگاهی روی فعالیت) فقدان خودآگاهی، تمرکز کامل، حس کنترل و تحریف زمان است (باکر و همکاران، ۲۰۱۱: ۴۴۵).

یکی از صحنه‌های بروز خودشیفتگی، سازمان‌ها هستند. افراد خودشیفته می‌توانند مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را هنگام کار نمایان کنند. افراد خودشیفته سعی دارند در زمان کار، توانایی‌های خود را به رخ کشیده و تصمیم‌های موفق خود را جلوه دهند: از این رو زمان زیادی را صرف کار خود می‌کنند (جمشیدی کهساری، ۱۳۸۷: ۴۶).

اعتیاد به کار

اصطلاح اعتیاد به کار^۴ یا کار شیفتگی نخستین بار در سال ۱۹۷۱ توسط وین اوتس^۵ در کتابش، با عنوان: اعترافات یک معتاد به کار عنوان شد. این واژه در دهه ۱۹۹۰ میلادی کاربرد بسیار گسترده‌ای یافت (پائول و همکاران^۶، ۱۹۹۴: ۱۲).

اوتس اعتیاد به کار را نوعی خو گرفتن به چیزی می‌داند. وی معتاد به کار را شخصی می‌داند که نیاز فراوانی به کار دارد که اختلال‌ها و تعارض‌های زیادی را در سلامت جسمانی، شادی و شغف شخصی، روابط بین فردی و روحیه اجتماعی بودن، به وجود می‌آورد (اوتس^۷، ۱۹۷۱).

اعتیاد به کار، اعتیادی است که برای شخص می‌تواند لذت‌بخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند که در دسته اختلال‌های 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

-
1. Jackson & Eklund
 2. Makkangas et al
 3. Bakker et al
 4. Workaholism
 5. Wayne Oates
 - 6 . Paul et al
 7. Oates

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 (بورک و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۶۴). 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 (مانند تشویق سازمان‌ها برای کار زیاد افراد). در شرایطی که بسیاری، اعتیاد به الکل یا مواد مخدر را به شدت بد می‌دانند، اعتیاد به کار یا عادت به پرکاری، مانند یک بیماری نهفته و موزی می‌تواند زندگی شخصی یا خانوادگی فرد معتاد را از هم بپاشد (پائول و همکاران^۱، ۱۹۹۴: ۱۲).

اعتیاد به کار در فرهنگ‌عامه مترادف است با سخت‌کوشی و شدید کار کردن، که این تعریف نمی‌تواند درست باشد زیرا افراد پرکار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدودده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به طور کامل در کنار خانواده و دوستان حاضر باشند و در برنامه‌های آنان شرکت کنند (ایوان و همکاران^۲، ۲۰۰۶: ۳۹۷). ولی ماهیت اعتیاد این‌گونه نیست و اعتقاد بر این است که افراد معتاد به کار بسیار بیشتر از شرح وظایفی که از آنان انتظار می‌رود، کار می‌کنند و نسبت به کاری که از آنها انتظار می‌رود تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند به نحوی که زندگی خارج از محیط شغلی‌شان را نادیده می‌گیرند. بنابراین باید گفت که مشهودترین ویژگی افراد معتاد به کار این است که فراتر و بیشتر از چیزی که الزامی است کار می‌کنند (اسکات و همکاران^۳، ۱۹۹۷: بیولنز و پولمنز^۴، ۲۰۰۴: ۴۶۱).

افراد معتاد به کار برای بهتر بودن و کسب رضایت در هر حالتی به کار روی می‌آورند و لذت و خوشی خود را در آنجا جستجو می‌کنند (عسکری و نوری، ۱۳۹۰: ۳۲). معتادان به کار، انگیزه درونی شدیدی به کار کردن دارند که نمی‌توانند در برابر آن مقاومت کنند. این انگیزه مستقل از شرایط محیطی مثل شرایط مالی، جو سازمان، فشار سرپرست، ارتقای شغلی و یا فرار از خانواده است (اسکافیل و شیمیزو^۵، ۲۰۰۹: ۴۹۶). بسیاری از محققان، اعتیاد به کار را با چهره‌ای اعتیاد گونه می‌شناسند و زیربنای تئوریکی آن را مشابه اعتیادهای دیگر، مثل اعتیاد به الکل در نظر می‌گیرند. این دیدگاه نسبت به اعتیاد به کار در تحقیقات رایینسون منعکس شده است که می‌گوید همانند اعتیاد به الکل، پیش‌رونده است و در واقع تلاشی است ناهشیار برای رفع نیازهای روانی که ریشه آن‌ها در خانواده است و می‌تواند منجر به زندگی‌های بدون سرپرست، اختلال در روابط خانوادگی، مشکلات شدید جسمی و حتی مرگ شود (پیوتروسکی و ویدانویچ^۶، ۲۰۰۸: ۱۰۳).

1. Paul et al
2. Evan et al
3. Scott et al
4. Buelens & poelmans
5. Schaufeli & Shimazu
6. Piotrowski & Vodanovich

اسپنس و رابینز نخستین تعریف دانشگاهی و عملی از واژه اعتیاد به کار را ارائه کردند. از دیدگاه آنها، اعتیاد به کار از یک سری از نگرش‌ها و برداشت‌های افراد نشأت گرفته است. آنها معتاد به کار را شخصی قلمداد می‌کنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق‌العاده‌ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می‌برد (اسپنس و رابینز^۱، ۱۹۹۲: ۱۶۵).

مک میلان و دیگران نیز اعتیاد به کار را این‌گونه تعریف می‌کنند که مقاومت فردی در رها کردن خود از کاری که همه وقت، نسبت به آن درگیر است (مک میلان، ۲۰۰۱: ۱۷۵).

ویژگی مشترک افراد معتاد به کار

تحقیقاتی که در زمینه اعتیاد به کار توسط اسکات و دیگران انجام شد سه ویژگی مشترک در آنها کشف شد.

۱. اینکه آنها زمان بسیار زیادی را صرف فعالیت‌هایی که به آنها سپرده شده می‌نمایند. در واقع آنها شدیداً کار می‌کنند.
۲. ویژگی دوم مشترک آنها این است که به سختی از کار جدا می‌شوند و حتی زمانی که سر کار نیستند به کار فکر می‌کنند در واقع آنها به‌گونه‌ای دچار وسواس هستند.
۳. ویژگی آخر اینکه آنها فراتر از وظایف شغلی مورد نظر سازمانشان عمل می‌کنند. این ویژگی در حقیقت به تصریح ویژگی اول و دوم می‌پردازد و جلوه‌ای است از کار کردن شدید همراه با وسواس و اجبار است (اسکات و همکاران، ۱۹۹۷: ۲۹۳)؛ بنابراین مطابق با تحلیل مفهومی در پژوهش شوفلی و همکاران اعتیاد به کار با تمایل به کار کردن شدید (بعد رفتاری) و داشتن وسواس کاری (بعد شناختی) که خود را به شکل اجبار نشان می‌دهد، تعریف می‌شود (اسکافیل و همکاران، ۲۰۰۲: ۷۵). این تعریف با پژوهش‌های علمی که بیان می‌کنند که اعتیاد به کار دو مؤلفه کلیدی دارد که شامل اشتیاق درونی نسبت به کار و صرف زمان بر روی کار حتی بیشتر از کارهای مهم در زندگی است، هماهنگ است (نوتن^۲، ۱۹۸۷: ۱۸۱ و اسکافیل و شیمیزو، ۲۰۰۹: ۴۹۷).

رویکردها و ابعاد اعتیاد به کار

عموماً این‌طور فرض می‌شود که ساختاردهی به 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.

1. Spence & Robbins
2. Naughton

اسکات و همکارانش سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارت‌اند از:

۱. کشش افراطی (وسواسی)

۲. کمال‌گرایی

۳. توفیق طلبی (موفقیت طلبی) (اسکات و همکاران، ۱۹۹۷: ۲۹۳).

یکی دیگر از شناخته شده‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری اعتیاد به کار که به‌طور گسترده به کار گرفته می‌شود، ثلاثی اعتیاد به کار اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲) است که کار بر اساس میزان و درجه به سه مؤلفه زیر مشخص می‌شود و در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

۱) عجین شدن با کار: این جنبه بیانگر این است که افراد با کار خود خو گرفته‌اند. آن‌ها شغل خود را جذاب، چالش برانگیز، متنوع و خلاقیت‌مدار می‌دانند و بسیار به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغل و پذیرش مسؤلیت‌های کاری جدید تمایل دارند. عجین شدن با کار موجب می‌شود که اوقات بسیار کمی وجود داشته باشد که افراد معتاد به کار، مشغول کار نباشند.

۲) تمایل درونی در کار: افرادی که اعتیاد به کار دارند اغلب فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند، فکر می‌کنند و تمایل و شیفتگی قوی به کار خود دارند که نمی‌توانند آن را متوقف یا حتی کنترل کنند. در واقع افرادی که اعتیاد به کار دارند در خارج از محیط کار خود نیز به کار فکر می‌کنند و وقتی مشغول به کار نیستند احساس گناه می‌کنند. انجام اضافه کار و حضور تا دیر وقت در محیط کار، از شاخص‌های تمایل درونی به کار در افراد مذکور است.

۳) لذت از کار: افرادی که اعتیاد به کار دارند علاقه و اشتیاق شدیدی به کارشان دارند که می‌توان آن را در اختصاص دادن وقت و انرژی زیاد به کار مشاهده نمود. آنان انجام کار لذت می‌برند و احساس مثبتی دارند که همین امر موجب درگیر شدن هر چه بیشتر آنان با کار می‌شود (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷: ۹۳).

با توجه به نظرات متعدد در زمینه اعتیاد کاری می‌توان سه رویکرد دیگر را نیز نام برد.

رویکرد مثبت به اعتیاد به کار: از عشق به کار نشأت می‌گیرد (کانترو^۱، ۱۹۷۹: ۵۶). و یک تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت است (مکلوتس^۲، ۱۹۸۰). این رویکرد باعث ایجاد رفتارهای کاری مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمانی و بروز رفتار شهروندی در سازمان می‌شود.

رویکرد منفی به اعتیاد به کار: به عنوان تعهد غیر منطقی به کار بیش از حد (چرینگتون^۳، ۱۹۸۰) و به عنوان یک اعتیاد مطرح است (اوتس، ۱۹۷۱: کلینگر^۴، ۱۹۹۱).

1. Cantarow
2. Machlowitz
3. Cherrington
4. Killinger

رویکرد نوع‌شناسی

وجود انواع مختلفی از معتادان به کار وسواسی و درگیر شغل (نوتن، ۱۹۸۷: ۱۸۱). معتاد به کار و معتاد به کار مشتاق (اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲: ۱۶۵). معتاد به کار وسواسی، کمال‌گرا، توفیق طلب (اسکات و همکاران، ۱۹۹۷).

از آنجایی که رفتارهای فرد معتاد به کار مخرب است، عواقیبی بر جسم و روان و روابط فرد برجای می‌گذارد (اسکافیل و همکاران، ۲۰۰۹: ۳۲۰). این افراد چون فرصت کمی برای استراحت دارند. به مرور زمان از لحاظ شناختی و هیجانی فرسوده می‌شوند و همان‌طور که گفته شد چون دائماً در فکر کار هستند (حتی زمانی که در محیط کار نیستند) دچار برانگیختگی سمپاتیک می‌شوند و از لحاظ هیجانی آشفته می‌شوند (تاریس و همکاران^۱، ۲۰۰۵: ۴۷). و در نتیجه سطوح بالای از اختلالات روانی و شکایات جسمانی را گزارش می‌دهند (اسکافیل و همکاران، ۲۰۰۲: ۷۵ و اسپنس و رایبیز، ۱۹۹۲: ۱۶۵). تحقیقات زیادی به بررسی پیامدهای اعتیاد به کار پرداخته‌اند که نشان می‌دهند افراد معتاد به کار دچار مسائلی مانند تعارض کار خانواده (بورک، ۱۹۹۹a: ۲۵۴ و ۲۰۰۷)، رضایت زناشویی پایین (تاریس و همکاران، ۲۰۰۵: ۴۷ و بورک، ۱۹۹۹c: ۱۶۵) و روابط بین فردی معیوب هستند (روگلبرگ^۲، ۲۰۰۷) به علاوه اینکه رضایت شغلی (بورک، ۱۹۹۹b: ۲۳۰) و عملکرد شغلی آن‌ها نیز پایین است (اسکافیل و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۹۷).

با در نظر گرفتن پیامدهای اعتیاد به کار که برخی از این پیامدها مثبت و برخی منفی است خالی از فایده نیست که به این مسئله بپردازیم که اعتیاد به کار بر روی رضایت از زندگی چه اثری می‌گذارد.

رضایت از زندگی

رضایت از زندگی مفهومی کلی است، رضایت از زندگی ارزیابی فرد را از جنبه‌های گوناگون زندگی‌اش توصیف می‌کند. به بیان دیگر، می‌توان گفت رضایت از زندگی بازتاب توازن میان آرزوهای شخص و وضعیت کنونی اوست.

رضایت از زندگی به صورت سطحی از آگاهی فردی یا به عبارت بهتر به صورت ارزیابی شناختی از کیفیت زندگی تعریف شده است که ممکن است یک ارزیابی کلی و جامع را به همان خوبی ارزیابی در حوزه‌های اختصاصی زندگی (خانواده، خود، و ...) منعکس کند (هدی و ورینگ^۳، ۱۹۹۲).

رضایت از زندگی در افراد می‌تواند به وسیله دسترسی‌های فردی به منابع کلیدی و مهم زندگی آن‌ها ایجاد شود و این منابع را همان منابع مادی، اجتماعی یا ویژگی‌های شخصی که افراد به آن متعلق هستند، تعریف کرده که می‌تواند به عنوان منابع اصلی در پیشبرد و حفظ بهزیستی افراد معرفی شود زیرا

1. Taris et al
2. Rogelberg
3. Heady & Wearing

این منابع می‌توانند به آن‌ها در رسیدن به اهداف شخصی‌شان و برآورده کردن نیازهای اساسی جسمی و روان‌شناختی کمک کنند (بیشاپ و مارتین^۱، ۲۰۰۶: ۴۵۶).

محققان مختلف نشان داده‌اند که رضایت از زندگی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روانی است (پاوت و دینر^۲، ۱۹۹۸: ۳۴۵). رضایت از زندگی از سایر حوزه‌های روان‌شناختی مانند عاطفه مثبت و منفی، عزت‌نفس و خوش‌بینی متمایز است (لوکاس و همکاران^۳، ۱۹۹۶: ۶۲۳). نتایج مطالعات متنوعی حاکی از ارتباط گسترده رضایت از زندگی با تعدادی از رفتارها و حالات روان‌شناختی مهم از جمله افسردگی و امید است. به علاوه رضایت از زندگی به مثابه نشانه‌ای بارز از سازگاری موفقیت‌آمیز فرد با تغییر در موقعیت‌های گوناگون زندگی مورد توجه قرار می‌گیرد (دینر و همکاران^۴، ۱۹۹۹: ۲۸۲).

شواهد تجربی حاکی از آن است که بعد زمانی رضایت از زندگی مهم است (کارنیول^۵، ۱۹۹۶: ۶۹۶). رضایت از گذشته و رضایت از حال و رضایت از آینده سه بعد متمایز رضایت از زندگی است. سایر متغیرهای روان‌شناختی مرتبط با رضایت از زندگی مانند امید و خوش‌بینی نیز به سوی دیدگاه زمانی آینده مدار حرکت کرده‌اند (شایرینک و کاور^۶، ۱۹۸۵: ۲۴۰). لازاروس، کانر و فوکلمن به چندین مسیر اشاره کرده‌اند که دیدگاه امیدوارانه و خوش‌بینانه موجب فراخوانی هیجان‌های مثبت می‌شود و کیفیت مقابله با منابع استرس را بهبود می‌بخشد (لازاروس و همکاران، ۱۹۸۰: ۲۱۰).

رضایت از زندگی به یک فرآیند قضاوتی _ شناختی اشاره دارد، و در آن افراد به‌طور کلی، کیفیت زندگی خود را بر اساس مجموعه‌ای از ملاک‌ها ارزشیابی می‌کنند (دینر و همکاران، ۱۹۸۵: ۷۲).

برخی از محققان چهار نوع رضایت از زندگی را برمی‌شمارند.

۱. رضایت ناشی از داشتن (Having) که متأثر از میزان برخورداری افراد از امکانات است.

۲. رضایت ناشی از ارتباط (Relation) که معطوف است به روابط اجتماعی.

۳. رضایت ناشی از بودن (Being) که پنداشت فرد نسبت به خویشتن و تعریف از کیستی خود بوده و دلالت بر معناداری و کنترل بر زندگی خود در مقابل از خود بیگانگی دارد.

۴. رضایت ناشی از اقدام و عمل (Action) که بیشتر معطوف است به گذراندن زمان آزاد در قالب اوقات فراغت می‌شود (غفاری و امیدی، ۱۳۸۸).

در نگاه به متغیر رضایت از زندگی دو رویکرد نظری وجود دارد: در رویکرد نخست، رضایت از زندگی به مثابه یک سازه چند بعدی در نظر گرفته می‌شود و رویکرد دوم به رضایت از زندگی به مثابه یک متغیر بسیط می‌نگرد.

1. Bi shop & Martin
2. Pavot & Dienner
3. Lucas et al
4. Diener et al
5. Karniol
6. Scheier & Carver

- ۱) رضایت از زندگی به مثابه یک سازه: در این نگاه رضایت از زندگی سازه‌ای است که دارای ابعادی چند است، البته در این رویکرد نیز تنوعی حاکم است.
- ۱-۱) در برخی موارد ابعاد رضایت از زندگی عبارت‌اند از: رضایت از زندگی خانوادگی، رضایت از مسکن، رضایت از شغل و رضایت از تندرستی (ناییبی، ۱۳۷۵).
- ۲-۱) در اثری دیگر ابعاد رضایت از زندگی عبارت‌اند از: رضایت از خود، رضایت از دوستان، رضایت از خانواده، رضایت از محیط زندگی، رضایت از محیط کار (عظیمی، ۱۳۸۲: ۸۴-۹۲).
- ۳-۱) در اثر دیگری ابعاد رضایت از زندگی از جنس رضایت نیست: مثلاً رغبت به زندگی، تناسب میان اهداف دست یافته با آرزوها، شاد بودن و نگاه مثبت داشتن، ثبات قدم و شکیبایی و تصور از خود به لحاظ زیستی، روانی و اجتماعی (آدامز^۱، ۱۹۶۹: ۴۷۰).
- ۴-۱) در پژوهشی دیگر رضایت از زندگی دارای شش بعد است که عبارت‌اند از: رضایت از زندگی خانوادگی (رضایت از همسر و فرزند)، رضایت از شغل، رضایت از روابط اجتماعی (همکاران و همسایگان)، رضایت از درآمد، رضایت از تحصیلات، رضایت از تسهیلات مهم خانواده (علیخواه، ۱۳۸۳).
- ۲) رضایت از زندگی به مثابه یک متغیر بسیط: در این نگاه رضایت از زندگی فاقد ابعاد است و اگر در تحقیقات از گوی‌های متعددی برای سنجش آن استفاده شده قصد محقق ارتقای سطح سنجش آن از ترتیبی به فاصله‌ای بوده، هر چند در برخی از تحقیقات برای سنجش از یک گویه استفاده شده است:
- ۱-۲) در یک اثر تحقیقی برای سنجش رضایت از زندگی مستقیماً از خود فرد خواسته می‌شود که میزان رضایت از زندگی را در قالب یک طیف چند گزینه‌ای لیکرت علامت بزند: (آیا به‌طور کلی از زندگی راضی هستید؟) (محسنی، ۱۳۷۹).
- ۲-۲) در پژوهشی دیگر، رضایت فرد از کل زندگی را بازتاب مجموع رضایت وی در زمینه‌های گوناگون همچون درآمد، مسکن، شغل، فعالیت‌های فراغت، زندگی خانوادگی و مانند آن‌ها می‌داند (انگلهارت^۲، ۱۳۷۳).
- ۳-۲) تحقیق دیگری که در ذیل این رویکرد قرار دارد در سنجش خوشبختی ذهنی است. در این اثر محقق هیچ تعریف خاصی را برای خوشبختی ذهنی ارائه نمی‌کند تا پاسخگو در یک گستره وسیع و کلی به ارزیابی میزان خوشبختی خود بپردازد. در اینجا رضایت شخصی از طریق یک گویه آورده شده و از پاسخگویان پرسیده شده که (شما به عنوان یک شخص چقدر از خودتان راضی هستید (دیش^۳، ۲۰۰۰).

1. Adams
2. Englehart
3. Dish

پیشینه تجربی

تحقیقات مختلفی در زمینه پدیده اعتیاد به کار و رضایت از زندگی در کشورهای مختلف و ایران صورت گرفته که نشان از توجه ویژه به این پدیده در میان اندیشمندان علوم رفتاری و روان‌شناسی کار است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم.

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 آن‌هم برای مردان و هم برای زنان است (بورک، ۲۰۰۷: ۲۵۷).

پوتر در تحقیقی با عنوان نمایی از اعتیاد به کار میان مدیران تکنولوژی برتر با استفاده از ترکیبی از مدل‌های سنجش اعتیاد به کار که در گذشته مورد آزمون قرار گرفته است روی یک نمونه ۱۴ نفری از تیم مدیران چند ملیتی نتیجه به این شرح است که در برخی از آن‌ها میزان اعتیاد به کار در سطح متعادلی بوده اما در برخی نیز کاملاً مخالف پیش‌نیازهای اعتیاد به کار بوده است (پوتر، ۲۰۰۶: ۴۴۰).

بورک و همکاران در پژوهشی که انجام دادند به بررسی اعتیاد به کار میان روان‌شناسان استرالیا از نظر تفاوت جنسیت پرداخته‌اند نمونه آن‌ها از ۶۵۸ روان‌شناس عضو انجمن روان‌شناسی استرالیا صورت گرفت که برای پژوهش خود از مدل اسپنس و رایبیز و سه مؤلفه دیگر (رفتارهای کاری، کار کردن و رفاه) استفاده کرده‌اند. نتایج پژوهش نشان دهنده این است که مردان در بعد عجین شدن در کار و اشتیاق امتیاز بالاتری کسب کرده‌اند (بورک و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۶۳).

در پژوهشی دیگر تحت عنوان بررسی رابطه جو سازمانی، نوع حرف و اعتیاد به کار از جانستون و جانسون که از مدل اسپنس و رایبیز استفاده کرده‌اند. نمونه آماری آن‌ها ۱۵۱ کارمند بخش دولتی و خصوصی بود و از نتایج چنین استنباط شده است که میزان اثر هر یک از ابعاد مانند فشار کاری، درگیری شغلی، پیوند با همکاران و حمایت سرپرست متفاوت بوده است (جانستون و جانسون^۱، ۲۰۰۵، ص ۱۸۱).

مک میلان و دیگران نیز به بررسی اعتیاد به کار پرداخته‌اند آن‌ها در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه اعتیاد به کار بر روابط شخصی از مدل اسپنس و رایبیز استفاده کرده‌اند. نمونه آماری آن‌ها ۱۰۵ کارمند از صنایع مختلف بوده است نتایج چنین آمده است. نبود رابطه بین اعتیاد به کار و رضایت پایین روابط بین شخصی (مک میلان و همکاران^۲، ۲۰۰۴: ۱۷۱).

1. Johnstone & Johnson
2. Mc Millan et al

مام و بلاس با توزیع ۷۶۲ پرسشنامه در اوهایو دریافتند که چنانچه درآمد اضافه‌تر به افراد پرداخته شود به صورت 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 (ماتومن و بلز، ۲۰۰۱: ۱۱۳۷).

رضائیان و همکاران در پژوهش خود با نام اعتیاد به کار بستری برای تقویت رفتارهای شهروند سازمانی یا پدیده‌ای منفی برای سازمان‌های دولتی صورت پذیرفت. جامعه آماری کادر درمانی بیمارستان شهید بهشتی کاشان بوده‌اند که بدین منظور ۳۴۰ پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری گردید. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین اعتیاد به کار و رفتار شهروند سازمانی و ابعاد چهارگانه آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد اعتیاد به کار علاوه بر پیامدهای منفی دارای پیامد-های مثبت همچون خلق رفتارهای شهروند سازمانی نیز می‌باشد. این موضوع چالشی بزرگ را در برخورد با این پدیده فراگیر برای مدیران ایجاد می‌کند (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۵).

در تحقیقی که عنایتی و همکاران خود انجام دادند، با عنوان بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و تعهد سازمانی نمونه آماری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان کاشمر بود که ۸۶ پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری شد و نتایج حاصل از این بررسی همبستگی معنادار و مثبت میان اعتیاد به کار و تعهد سازمانی را تأیید می‌کند علاوه بر این با تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که رابطه معنادار و مثبتی بین عجزین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت از کار با تعهد سازمانی وجود دارد (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱).

احمدی و همکاران در پژوهشی با عنوان نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی، چون وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و گشودگی، رابطه مثبتی با اعتیاد به کار دارند، درحالی که بین ابعاد شخصیتی روان رنجوری و سازگاری با اعتیاد به کار رابطه معناداری مشاهده نشد. باید این نکته ذکر شود که جامعه آماری این پژوهش در برگزیده هیأت علمی دانشگاه تهران بوده و برای آن ۲۳۰ پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۶).

لی و همکاران در مطالعه خود با نام پیش بین‌های رضایت از زندگی در پرستاران کره‌ای به بررسی سطح رضایت کاری و فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی در میان پرستاران پرداخت و از نتایج پژوهش مشخص گردید که بین رضایت از زندگی و رضایت کاری رابطه مثبت و بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد (لی و همکاران، ۲۰۰۴: ۶۳۳).

کوووما هانکانن و همکاران یک فراتحلیل در زمینه رضایت از زندگی انجام دادند و دریافتند که رضایت کمتر از زندگی با خطر بالاتر خودکشی همبسته است، حتی وقتی متغیرهایی چون سن، جنس،

وضعیت سلامت پایه و مصرف الکل کنترل شود. مردان ناراضی از زندگی در مقایسه با زنان ناراضی، ۲۵ بار بیشتر در معرض خطر خودکشی قرار دارند (هیوما-هونکانین^۱، ۲۰۰۱: ۴۳۳).

شوارتز و استراک در پژوهش خود نشان داده‌اند که متمایزسازی سه سطح رضایت از زندگی یعنی رضایت از گذشته، حال و آینده برای برآورد تأثیرات این سازه بر سلامت روانی به پیش بینی‌های دقیق‌تر سلامت روانی و مقابله با منابع استرس زندگی منجر می‌شود (شوارتز و استراک^۲، ۱۹۹۱: ۲۷).

امینی و همکاران پژوهشی با عنوان بررسی مقایسه‌ای بین رضایت از زندگی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و سایر بخش‌ها انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر تهران در سال ۱۳۸۹ بود. نتایج پژوهش نشان داد که پرستاران بخش ویژه رضایت از زندگی و تاب‌آوری کمتری از سایر بخش‌ها دارند و فراوانی فرسودگی شغلی پرستاران بخش ویژه به‌طور معناداری بالاتر از سایر بخش‌هاست (امینی و همکاران، ۱۳۹۱: ۹).

دربندی پژوهشی تحت عنوان نقش رضایتمندی شغلی و رضایت از زندگی در فرسودگی شغلی کارکنان مجموعه‌های پتروشیمی فاز ۱ عسلویه انجام داد. شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۳۶۱ کارمند مرد که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و از طریق سه ابزار پرسش‌نامه رضایت از زندگی، پرسش‌نامه رضایت شغلی و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه منفی و معناداری بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی با فرسودگی شغلی وجود دارد (دربندی، ۱۳۹۰).

پرداختچی و همکاران در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کلیه معلمان و مدیران شهرستان تاکستان در سال تحصیلی ۷۸-۱۳۸۸ پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های فردی بیشترین رابطه را بر فرسودگی شغلی دارند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۵).

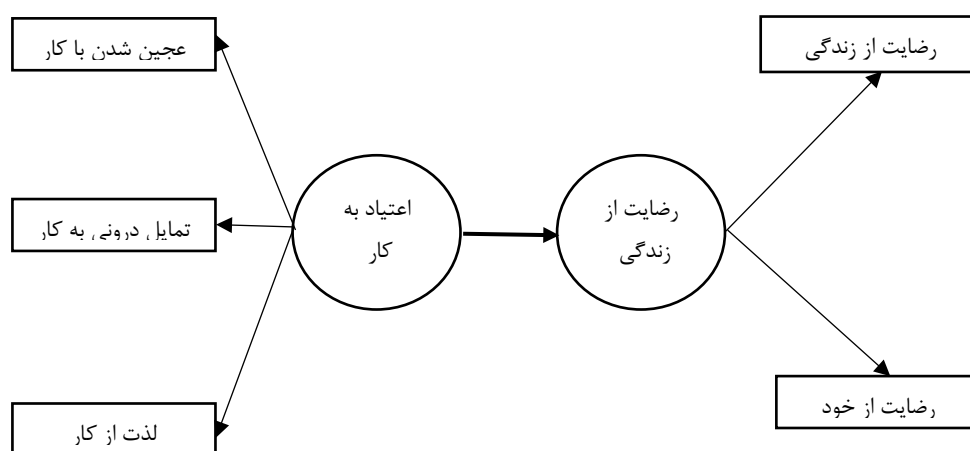
بر این اساس فرضیه‌های پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان نمود:
فرضیه اصلی

اعتیاد به کار با رضایت از زندگی رابطه معناداری دارد.

فرضیه‌های اختصاصی

(۱) بین عجز شدن با کار و رضایت از زندگی خانوادگی رابطه معناداری وجود دارد.

- (۲) بین تمایل درونی به کار و رضایت از زندگی رابطه معناداری وجود دارد.
- (۳) بین لذت از کار و رضایت از زندگی خانوادگی رابطه معناداری وجود دارد.
- (۴) بین عجزین شدن با کار و رضایت از خود رابطه معناداری وجود دارد.
- (۵) بین تمایل درونی به کار و رضایت از خود رابطه معناداری وجود دارد.
- (۶) بین لذت از کار و رضایت از خود رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱: مدل تحلیلی تحقیق

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل زنان شاغل فرهنگی در آموزش و پرورش شهر یزد می‌باشد. تعداد جامعه آماری ۳۴۰ نفر برآورد گردید، سپس با استفاده از جدول مورگان، تعداد نمونه آماری ۱۸۱ برآورد شد. جهت جمع آوری داده‌های لازم از دو پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) و برای رضایت از زندگی از پرسش‌نامه SWLS داینر و همکاران (۱۹۸۵) استفاده شده که براساس مقیاس لیکرت پاسخ داده شد. روش نمونه‌گیری در دسترس بوده و که ۱۹۰ پرسش‌نامه توزیع شد که در نهایت ۱۶۷ پرسش‌نامه برگشت داده شد و تعداد ۱۶۱ قابل قبول بود و در تجزیه و تحلیل از آن‌ها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از روش تحلیل عاملی تاییدی و مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار SMAER PLS استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

جنس: همه پاسخ‌دهندگان از نظر جنس، زن بوده‌اند.

سن: سن ۲۷ نفر از پاسخ‌دهندگان بین ۲۶ تا ۳۵ بود که ۱۶٫۸ درصد افراد را تشکیل می‌دهد، ۱۰۲ نفر از آن‌ها سنی بین ۳۶ تا ۴۵ داشته که درصد آن ۶۳ است و در آخر ۳۲ نفر بالای ۴۶ سال سن داشته که این‌ها ۲۰ درصد را به خود اختصاص داده‌اند.

سابقه کار: افراد کمتر از ۵ سال ۴ نفر بوده‌اند که ۲٫۵ درصد می‌باشند، ۲۳ نفر از پاسخ‌دهندگان سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال دارند که ۱۴٫۳ درصد می‌باشد، افرادی که بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه کار دارند ۶۱ نفر هستند که درصد فراوانی آن‌ها ۳۸ است، و در آخر ۷۳ نفر از پاسخ‌دهندگان که ۴۵ درصد را به خود اختصاص داده‌اند بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند.

تحصیلات: ۲۸ نفر یا ۱۷ درصد از افراد دارای مدرک کاردانی و پایین‌تر هستند، ۱۲۴ نفر یا ۷۷ درصد که بیشترین افراد نمونه را تشکیل می‌دهند دارای مدرک کارشناسی هستند و ۹ نفر یا ۶ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند.

آزمون نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن مؤلفه‌های ابعاد الگو از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید و با توجه به اینکه مقدار سطح معناداری در تمامی متغیرها پایین‌تر از مقدار خطای ۰/۰۵ بود، پس فرض صفر (H_0): داده‌ها نرمال هستند (رد شد، یعنی مؤلفه‌های پژوهش همگی غیر نرمال می‌باشند).

در این بخش برای پاسخ به فرضیات تحقیق از تکنیک‌های تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. در این تحقیق به دلیل چند سطحی بودن مدل و عدم نرمال بودن متغیرهای تحقیق برای تأیید مدل و پاسخ به فرضیه‌های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS نسخه ۲ استفاده شده است. روش تخمین PLS ضرایب را به گونه‌ای تعیین می‌کند که مدل حاصل، بیشترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد؛ بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی را پیش‌بینی نماید. روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیونی آن را با PLS نیز معرفی می‌کنند، یکی از روش‌های آماری چند متغیره محسوب می‌شود که به وسیله آن می‌توان علی‌رغم برخی محدودیت‌ها مانند نامعلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود تعداد مشاهدات کم و یا وجود خود همبستگی جدی بین متغیرهای توضیحی: یک یا چند متغیر پاسخ را به طور همزمان در قبال چندین متغیر توضیحی الگوسازی نمود.

یافته‌های استنباطی

نتایج تحلیل عاملی تأییدی دو مرتبه‌ای (مدل‌های اندازه‌گیری)

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا ضروری می‌باشد. این کار از طریق تحلیل عاملی مرتبه تأییدی دو مرتبه‌ای صورت گرفته است.

جدول (۱) شاخص‌های اعتبار همگرا^۱، و پایایی ترکیبی^۲ (CR) و میانگین پاسخ را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی در واقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی بعلاوه واریانس خطا می‌باشد. مقادیر آن بین ۰ تا ۱ می‌باشد و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کمتر از ۰/۶ باشد. به این شاخص نسبت دیلون - گلداشتاين نیز گفته می‌شود (چین و نیستد^۳، ۱۹۹۹: ۳۲۶). علاوه بر روایی سازه که برای بررسی اهمیت نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌ها به کار می‌رود، روایی تشخیصی^۴ نیز در تحقیق حاضر مورد نظر است به این معنا که نشانگرهای هر سازه در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌های به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE^۵) مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند.

جدول (۲) ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق و شاخص اعتبار منفک^۶ را نشان می‌دهد. روی قطر اصلی این ماتریس ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد. طبق این شاخص واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. برای تشخیص این امر ابتدا جذر AVE متغیر مکنون محاسبه و سپس حاصل را با مقادیر همبستگی‌ای که این متغیر مکنون با سایر متغیرهای مکنون داشته مقایسه می‌شود. در نهایت لازم است حاصل جذر AVE از مقادیر سایر همبستگی‌ها بیشتر باشد. اینکار برای سایر متغیرهای مکنون تکرار می‌شود. لازمه تأیید روایی منفک بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوط با باقی متغیرها است (فورنل لارکر^۷، ۱۹۸۱: ۴۵). پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی پیرسون نشان داده شده‌اند. ضریب مثبت نشان دهنده رابطه مثبت و مستقیم و ضریب منفی نشان دهنده

1. Average Variance Extracted
2. Composite Reliability
3. Chin & Newsted
4. Discriminant Validity
5. Average Variance Extracted
6. Discriminant Validity
7. Fornell-Larcker

رابطه منفی و معکوس بین دو متغیر می‌باشد. تمامی ضرایب همبستگی در سطح خطای کمتر از ۱٪ مثبت و معنادار هستند.

شاخص نیکویی برازش مدل (GOF)

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

که در آن \overline{AVE} و $\overline{R^2}$ میانگین AVE و R^2 می‌باشد. بالا بودن شاخص مقدار GOF از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۳۷ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

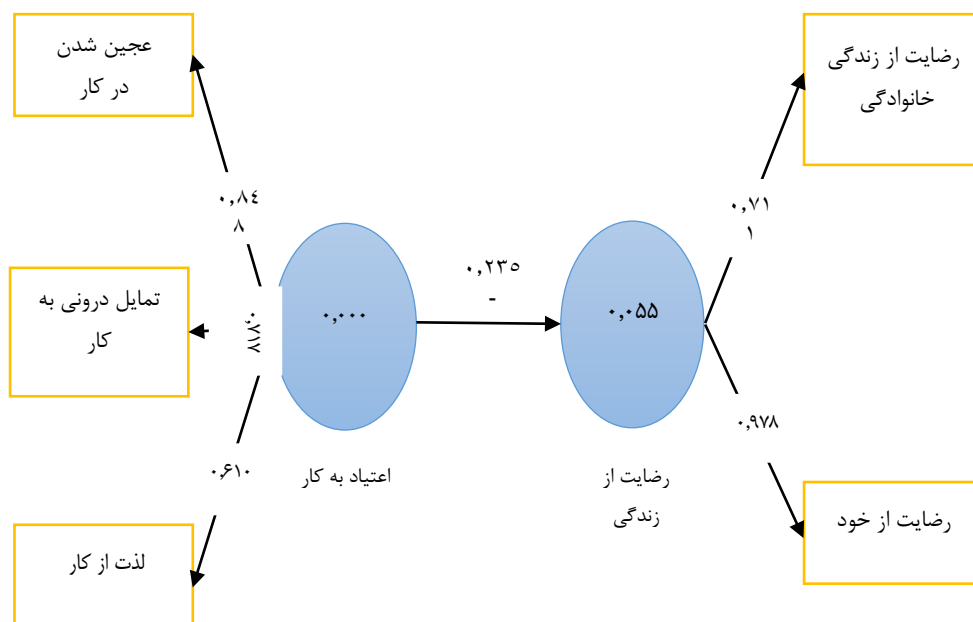
جدول ۱. شاخص روایی، پایایی و توصیفی

متغیر	AVE	CR	GOF
اعتیاد به کار	۰,۵۳	۰,۷۷	
رضایت از زندگی	۰,۷۳	۰,۸۴	۰,۱۸۷

جدول ۲. ماتریس همبستگی و روایی منفک

متغیرهای پنهان	(۱)	(۲)
اعتیاد به کار	۰,۷۲۹	
رضایت از زندگی	-۰,۲۳۷	۰,۸۵۵

شکل ۲، مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. در این مدل متغیر اعتیاد به کار مستقل و متغیر رضایت از زندگی متغیر وابسته است. در این نمودار ضرایب تحت عنوان بارهای عاملی هستند که روابط بین متغیرهای اصلی و ابعاد آن می‌باشند. تمامی مقادیر بارهای عاملی از مقدار قابل قبولی برخوردارند.

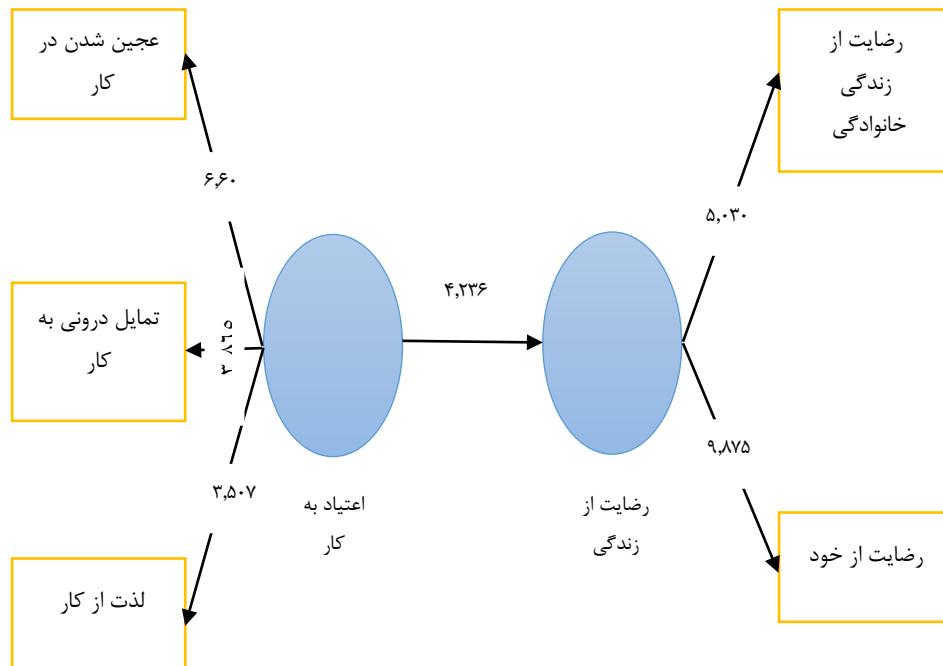


شکل ۲: خروجی نرم افزار PLS برای مدل اندازه گیری بارهای عاملی

جدول ۳. مقدار بارهای عاملی

ابعاد	اعتیاد به کار	رضایت از زندگی
عجین شدن در کار	-/۸۵	
تمایل درونی	-/۷۲	
لذت از کار	-/۶۱	
رضایت از زندگی خانوادگی		۰/۷۱
رضایت از خود		۰/۹۸

شکل ۳، مدل بوت استرپ را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t می آزماید. بر طبق این مدل، ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ می باشد اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد.



شکل ۳: مدل بوت استرپ در حالت قدر مطلق معناداری (t-value)

جدول ۴. مقدار بوت استرپ در حالت قدر مطلق معناداری

ابعاد	اعتیاد به کار	رضایت از زندگی
عجین شدن در کار	۶۶۰۰	
تمایل درونی	۳۸۶۵	
لذت از کار	۳۵۰۷	
رضایت از زندگی خانوادگی		۵۰۳۰
رضایت از خود		۹۸۷۵

بر اساس یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها به این نتیجه می‌توان دست یافت که اعتیاد به کار بر روی رضایت از زندگی دارای رابطه‌ای منفی و معناداری است (جدول ۵).

جدول ۵. جدول تأیید فرضیات

فرضیات	رد/ تایید	ضرایب استاندارد	اثر کل
H ₁ اعتیاد به کار ← رضایت از زندگی	✓	-۰/۲۳	۴/۳۳

جدول ۶. نتایج برآورد ضریب همبستگی پیرسون

رضایت از خود	رضایت از زندگی خانوادگی	
-۰/۰۱	-۰/۲۳	عجین شدن با کار
-۰/۰۳	-۰/۱۸	تمایل درونی به کار
-۰/۰۰۲	-۰/۱۲۵	لذت از کار

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

نتایج جدول ۶ حاکی از آن است که بین ابعاد اعتیاد به کار با یکی از ابعاد رضایت از زندگی رابطه منفی و معنادار وجود دارد به این شرح که بین ابعاد اعتیاد به کار و رضایت از زندگی خانوادگی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معناداری وجود دارد اما بین ابعاد اعتیاد به کار با رضایت از خود این رابطه کم‌رنگ‌تر است.

بحث و نتیجه‌گیری

چنانچه از اهداف مقاله بر می‌آید هدف اصلی بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه بین اعتیاد به کار و رضایت از زندگی معلمان زن می‌باشد. زندگی مدرن علاوه بر پیچیدگی به دلیل سرعت فزاینده، باعث سردرگمی انسان‌ها و برخی اختلالات در زندگی یا هر چیزی که با انسان در ارتباط است می‌شود. شاید بتوان گفت یکی از اختلالات اعتیاد به کار نارضایتی در زندگی باشد که بر فرد اثراتی مخرب و جبران ناپذیری می‌گذارد و باعث می‌شود که این آثار مخرب همراه با افراد به محیط کار کشیده و کارایی و بهره‌وری در حد مطلوب نباشد. حال با توجه به اینکه حرفه معلمی از جمله مشاغل است که در متن جامعه علمی قرار دارد و روزانه اوقات زیادی را با دانش‌آموزان در ارتباط هستند بنابراین در معرض اعتیاد به کار قرار می‌گیرند و این مسئله می‌تواند زندگی معلمان زن را دچار تشویش کند. تاریخ جهان همیشه شاهد نقش بسیار عظیم و انکارناپذیر زنان در حوادث گوناگون است. زنان به عنوان بخش عظیمی از جامعه نقش بسزایی را ایفا می‌کنند. رضایت از زندگی یک شرط اساسی برای رسیدن به اهداف است. وقتی مردم شاد هستند به نظر می‌رسد که تفکرشان بیشتر فراواندیش و خلاق است. می‌توان گفت رضایت از زندگی در افراد شاغل باعث می‌شود از نقاط مثبت و منفی خود آگاه شوند، افراد محیط پیرامون خود را تحت کنترل داشته باشند، توانایی‌های فردی و استعدادهایش شکوفا شوند و در مقابل سختی‌ها و رنج‌ها پایداری و مقاومت کنند. در مقابل افرادی که شاد نیستند و مضطرب می‌باشند، دید تونلی و تفکر خشک را به نمایش می‌گذارند. یکی از ابعاد مهم و حیاتی برای زنان رضایت از زندگی است چون لازمه یک زندگی مفید و مؤثر و رضایت‌بخش فردی است اگر شخص احساس رضایت نداشته باشد ممکن است دچار اختلال و مشکلاتی در زندگی شخصی و کاری شود که می‌تواند بر کار و عملکرد وی تأثیر داشته باشد. باید به این نکته اشاره کرد که مهم‌ترین تفاوت احساسی بین زن و مرد این است که زنان تغییرپذیری بیشتری دارند. زنان ۵۰ درصد بیشتر از مردان دچار اضطراب و روان رنجوری هستند و هیجان منفی بیشتری در زندگی روزمره دارند و در برابر مردان دچار افسردگی می‌شوند. شاید این مهم‌ترین دلیل کم بودن رضایت از زندگی زنان نسبت به مردان باشد.

حال با توجه به اهمیت موضوع به این مهم می‌پردازیم که آیا اعتیاد به کار باعث رضایت از زندگی معلمان زن می‌شود یا خیر؟ در مواردی مشاهده شده است که اعتیاد به کار مثبت ارزیابی شده و در مواردی منفی حال با توجه به یافته‌های پژوهش، فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود یعنی اینکه، اعتیاد به کار، رابطه‌ای منفی و معناداری با رضایت از زندگی دارد: بدین معنا که هرچه اعتیاد به کار معلمان بیشتر شود آن‌ها از زندگی خود رضایت کمتری دارند.

یافته‌های پژوهش حاکی از این است که عجین شدن با کار و رضایت از زندگی خانوادگی با هم رابطه‌ای معناداری دارند اما این رابطه منفی است و هر قدر عجین شدن با کار در افراد بیشتر می‌شود آن‌ها در زندگی خانوادگی دارای مشکلاتی می‌شوند و باعث نارضایتی آن‌ها می‌گردد. بین تمایل درونی به کار و رضایت از زندگی خانوادگی نیز رابطه معنادار و منفی وجود دارد یعنی با افزایش تمایل درونی افراد به کار رضایت از زندگی خانوادگی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. همچنین بین لذت از کار و رضایت از زندگی خانوادگی رابطه منفی و معناداری وجود دارد پس با افزایش لذت از کار در افراد، رضایت از زندگی خانوادگی آن‌ها کاهش پیدا می‌کند.

بین عجین شدن با کار و رضایت از خود رابطه‌ای وجود ندارد پس این فرضیه تأیید نمی‌گردد، بین تمایل درونی با کار و رضایت از خود رابطه‌ای معنادار وجود ندارد: همچنین بین لذت از کار و رضایت از خود رابطه‌ای معناداری وجود ندارد. نتایج به دست آمده در این پژوهش با نتایج مطالعات بورک و همکاران (۲۰۰۶) هم‌راستا است آن‌ها به این نتایج دست یافتند که اعتیاد به کار در روابط بین خانواده و کار تأثیری منفی دارد. همچنین رابینسون و پست^۱ (۱۹۹۷) آن‌ها به چنین نتایجی دست یافتند که اعتیاد به کار باعث می‌شود افراد در توانایی حل مشکل ناکام، در برقراری ارتباط با اعضای خانواده ناموفق و همچنین عملکرد کلی خانواده منفی باشد بنابراین با بیان این مسئله که اعتیاد به کار بر روابط خانوادگی و زندگی افراد تأثیر می‌گذارد می‌توان گفت که یکی از دلایل کاهش رضایت از زندگی اعتیاد به کار می‌تواند باشد به عقیده رابینسون (۱۹۹۸) اختصاص دادن زمان به خانواده و مشورت از آن‌ها نیز می‌تواند باعث التیام اثرات منفی اعتیاد به کار گردد (به نقل از زارعی متین و جمشیدی کهساری، ۱۳۸۸). اما نتایج پژوهش‌های این تحقیق با مطالعات فولادپور و همکاران (۱۳۹۴) مخالف است. شاید اینگونه به نظر برسد که اگر اعتیاد به کار تنها بر روی شخص اثر داشته باشد و دیگر ابعاد رضایت را که از دیگران متأثر می‌شود را در نظر نگرفت بتوان گفت اعتیاد به کار چندان باعث نارضایتی فرد از زندگی نمی‌شود. و همچنین ذکر کرد که یکی از ابعاد اعتیاد به کار لذت بردن از کار است که برای شخص می‌تواند رضایت بخش باشد اما زمانی که فرد به صورت اجتماعی زندگی می‌کند و اطرافیانش از او تأثیر می‌پذیرند اعتیاد به کار باعث نارضایتی در افراد و اطرافیانش می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اعتیاد به کار در مشاغل بالاست که در آن‌ها، فرصت‌هایی برای سطوح بالای رضایت شغلی فراهم است، مشاغلی که در آن به افراد اجازه می‌دهد تا ساعات طولانی و متمادی را کار کنند، مشاغلی که در آن معیارهای عینی ارزیابی عملکرد یک فرد دشوار است و مشخص نیست (بورک و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۰۰).

همچنین اعتیاد به کار نیز با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد، یعنی معلمان که ساعات زیادی مشغول به کار بوده و ذهن آن‌ها به طور دائم درگیر مسائل و مشکلات دانش‌آموزان است، به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته

بوده، و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که وقتی معلمان ساعاتی علاوه بر زندگی خود مشغول به رسیدگی به کار دانش‌آموزان هستند، به این دلیل است که نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان خود پایبند و وابستگی عاطفی، هنجاری و مستمر دارند (مک میلان و همکاران، ۲۰۰۳).
با توجه به یافته‌های پژوهش و بنابر شواهد فرضیه‌ای، راهکارهایی در جهت کاهش تأثیرات منفی پدیده اعتیاد به کار و افزایش امکان رضایت از زندگی توصیه می‌شود:

- ۱) با توجه به یافته‌های پژوهش، سازمان‌ها باید حداکثر تلاش خود را صورت دهند تا برای کارکنان برنامه‌های آموزشی با محور مدیریت زمان و مهارت‌های حل مسئله برگزار کنند تا امکان بهره‌برداری افراد از زمان خود فراهم آید.
- ۲) با توجه به نتایج فرضیه تحقیق توصیه می‌شود برای حمایت از وقوع رفتارهای توأم با اعتیاد به کار در محیط سازمانی، به لحاظ حرفه‌ای به این رفتارها پاداش داده شود.
- ۳) از آنجایی که شغل معلمی به شدت مستلزم گذاشتن وقت زیاد برای دانش‌آموزان است، از قابلیت زیادی برای تحقق به اعتیاد به کار برخوردار است زیرا مشغله ذهنی فراوانی را از فرد طلب می‌کند. از این رو سازمان‌ها با بهره‌گیری از حمایت‌های اجتماعی می‌توانند به جلوگیری از تأثیرات مخرب اعتیاد به کار بپردازند.

References

Adams, David L. (1969). Analysis of Life Satisfaction Index, **Journal of Gerontology**, vol 24.

Ahmadi, Parviz, Tahmasebi, Reza; Baba Shahi Jabbar; Fatahi Mahdi; (2010), The Role of Personality Factors in the Formation of Drugs in Work (Case Study: Faculty Members of Tehran University), **Research Transformation Management**, Year 2 No. 3: 67-46.

Aliikh, Fereydoun. (2009), **Measurement of the Basic Concepts of the Social Sciences**, National Plans.

Amini, Fahimeh, Farahsan, Kiumars; Nikodazadeh Khodmirza, Ezatollah, (2012), A Comparative Study on the Life satisfaction bit, resilience and burnout of nurses in special departments and other departments, **Quarterly Journal of Nursing Management**, Vol. 1, No. 4, pp. 17 -9.

Askari, Azadeh, Nouri, Abolghasem. (2011), **Study of Addiction to Work with General Health Dimensions in the Employees of an Industrial Company in Isfahan**, Vol. 8, No. 2, Pages 38-31.

Azimi, Mojgan (2003), The Relationship Between Life and Religion Satisfaction Between Students, **Journal of Social Sciences**, Faculty of

Literature and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad, vol. 1, No. 3: 118-83.

Bakker A, Oerlemans W, Demerouti E, Slot B, Ali D, (2011). Flow and Performance: A study among talented dutch soccer players. **J Appl Sport Psychol.**; Vol. 12 N. (3): 442-450.

Bi shop, A. J; Martin,P; (2006). Happiness and congruence in older adulthood. A Structural model of life satisfaction. **Aging and mental Health**, Vol, 10, pp. 445-453.

Buelens, M., and Poelmans, S.A.Y, (2004). Enriching the spence and Robbins' typology of work holism: Demographic, motivational and organizational correlates, **Organizational Change Management**: 457-470.

Burke RJ, (1999, a). **Workaholism and extra-work satisfaction**. Int J Organ Anal. Vol. 7, pp. 352-364.

Burke RJ, (1999, b). **It's not how hard you work but how you work hard: evaluating workaholism components**. Int J Stress Manage. Vol. 6: 225-240.

Burke RJ, (1999, c). **Are workaholics job satisfied and successful in their careers?** Career Dev Int 4: 277-282.

Burke, R. Burgess, Z and Fullon, B,(2006). Workaholism Among Australian Female Managers and Professionals, **Equal Opportunities International**, vol. 25, N. (3), pp. 200-210.

Burke, R. J, (2007). **Research Companion to Working Time and Work Addiction**, Edward Elgar Publishing.

Burke, R. J., Oberklaid, F., Burgess, Z. (2006). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. **International Journal of Management**, Vol. 21 N. (3), pp . 263-277.

Cantarow, E, (1979). **Women workaholics**, Mother Jones.

Cherrington, D. J, (1980). **The work ethic**, American management association, New York, NY.

Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using PLS, in Rick Hoyle (ed). **Statistical strategies for small samples research**, sage Publications: 307-341.

Darbandi, Mohsen. (2011), **The Role of Job Satisfaction and Life Satisfaction in the Work-related Burnout of Employees of Phase 1**

Petrochemical Complexes in Assaluyeh. master's degree in psychology, Sistan and Baluchestan University.

Diener ED, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin Sh, (1985). **The Satisfaction with Life Scale.** J Pers Assess. Vol, 49 N, (1): 71-75.

Diener, E., E. M. Suh, R. E. Lucas, and H. L. Smith, (1999). Subjective Well-Being, Three Decades of Progress, **Psychological Bulletin**, Vol. 125, No. (2): 276-302.

Dish, William B. (2000). **Student Functioning, Concerns, And Socio-Personal Well – Being**, Social Indicators Research.

Enayati, Gholamreza, Shakari, Gholam Abbas, Tahmasebi, Reza; Ghaffari, Hasan; Shabani, Mehdi. (2012), The Study of the Relationship between Addiction to Work and Organizational Commitment, **Development Management Process**, Volume 25, Issue 1, Year 79: 114-93.

Evan J. Douglas, Robyn J . Morris (2006), Workaholic, or just hard worker?, **Journal: Career Development International**, Vol, 22 , N, 9 , pp. 394-417.

Fooladpour, Hossein, Barzegar, Majid, Sarvaghad, Siroos (2015). **The relationship between addiction to work and satisfaction with life and job satisfaction of nurses in Dr. Gorazi Sirjan Hospital** Second International Management Conference and Development Culture.

Fornell, C., Larcker, D.F., (1981). **Evaluating structural equation models with unobservable**

Ghaffari, Gholamreza and Reza, Omid (2009), **Quality of Life**, Social Development Index, Tehran: Shiraze.

Gholipour, Aryan; Nargesian, Abbas; Tahmasbi, Reza; (2008), Addictive Work: A New Challenge of Human Resource Management Organizations, **Management Knowledge**, Issue 21, No. 81: 110-91.

Headey, B. W. and A. J. Wearing, (1992). **Understanding Happiness**, A Theory of Subjective Well-Being, Melbourne: Longman Cheshire.

Inglehart, Ronald. (1994), **Cultural transformation in the advanced industrial society**, translation of Maryam Chatter, Desert.

Jackson S, Eklund R., (2002). **Assessing flow in physical Activity**, The flow state-2 and dispositional flow scale-2 Jj of sport and exercise psycholog ; vol 24, N. (4): 133-150.

Jamshidi Qassari, Hamza (2009), **Changing; New Human Disease**, Tadbir Monthly, Year 19, Issue 201.

Johnstone, A., and Johnson, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and Workaholism, **New Zealand Journal of psychology**, Vol. 34:181-188.

Karniol R, (1996). The motivational impact of temporal focus: Thinking about the future and the past, **Annual Review of psychology**, vol 47: 593-620.

Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002), Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol 82, N, (6): 1007-1022.

Killinger, B, (1991). **Workaholics: the respectable addicts**. Simon and Schuster, New York, NY.

Koiumaa-Honkanen H, Honkanen R, Viinamaki H, Heikkila K, Kaprio J, koskenvuo M, (2001); Life satisfaction and suicide: A-20Year follow-up study. **American Journal of Psychiatry**, 158(3): 433-439.

Lazarus RS, Kanner AD, Folkman S. Emotions: A Cognitive-phenomenological analysis. In Plutchik R and Kellerman H, (1980). **Emotion: Theory, research and experience**, New York: Academic: 182-217.

Lazarus. S., & Folkman, S. (1984), **Stress** , appraisal and coping, New York Springer Publishing Company.

Lee H. Hwang S. Kim J & Daly B, (2004); Predictor of life satisfaction of Korean nurses. **Nursing and Healthcare Management and Policy Journal**, Vol, 48 N, (6): 632-641.

Lucas RE, Diener E, Suh E, (1996). Discriminant validity of well-being measures , **Journal of personality and Social Psychology**, vol 71: 616-628.

Machlowitz, M, (1980). **Workaholics. living with them, working with them**, addison-wesley publishing company, reading, MA.

Makkangas F, Bakker A, Aunola K, Demerouti E, (2010). Job resources and flow at work: modeling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. **J Occup Organ Psychol**. Vol. 83 N. (3): 795-814.

Maume, Jr., and Bellas, M.L. (2001), The overworked American or the time bind? **American Behavioral Scientist**, Vol. 44: 1137-1156.

Mc Millan, L. H. W. O'Driscoll, M. P., & Burke, R. J, (2001). Workaholism: a review of theory, research and new directions. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.). **International review of industrial and organizational psychology**: 167-190.

Mc Millan, 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: 171-178.

McMillan L. H. W., O'Driscoll M. P., Burke R. J. ; Workaholism: A review of theory, research and new directions; In C. L. Cooper & I. T. Robertson. (Eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, New York: John Willey, 2003.

Mohseni, Manouchehr. (2000), **A Survey on Knowledge, Attitudes and Social-Cultural Behaviors in Iran**, Tehran, Secretariat of the Public Culture Council.

Naibi, Hooshang. (1996), Measuring the degree of happiness of Tehranian household caregivers Master's degree in Sociology, Research Center of the Ministry of Guidance.

Naughton, T. J, (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research, **Career Development Quarterly**, Vol. 6: 180-187.

Oates, W, (1971). **Confessions of a workaholic: the facts about work addiction**, world publishing, New York, NY.

Pardakhtchi, Mohammad Hassan; Ahmadi, Gholamali; Arezomandi, Farideh. (2009), A Study on the Relationship Between Quality of Work Life and Burnout among Teachers and School Teachers in Takestan City, **Journal of Management and Educational Management**, Azad University, Garmsar Branch, Vol. 3, No. 3: 50-25.

Paul A. Herbig and Frederick A. Palumbo, (1994), Karoshi: Salaryman Sudden Death Syndrome, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 9 No. 7: 11-16.

Pavot W, Diener E, Suh E, (1998). The temporal satisfaction with life scale , **Journal of Personality Assessment**, vol 70: 340- 354.

Piotrowski, C., & Vodanovich, S.J, (2008). The workaholism syndrome, **Journal of Instructional Psychology**, Vol, 35 No, 1: 103 – 106.

Porter, G. (2006), Profiles of Workaholism among high-tech managers, **Career Development International**, Vol. 11, No. 5: 440-462.

Rezaiean, Ali; Gharibi, Mojtaba; Erfani Adab, Elham (2013), Addiction to Work: A Burden for Strengthening Citizen's Organizational Behaviors or Negative Phenomena for Governmental Organizations, **Journal of Management of Governmental Organizations**, Year 1, No. 3: 42-35.

Robbinson, B. E., and Post, P. (1994), Validity of the Work Addiction Risk Test, **Perceptual and Motor Skills**, Vol. 78: 337-338.

Rogelberg, G, (2007). **Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology**, Vol. 2: 887 – 888. London: Sage publication.

Schaufeli A, Shimazu W. B. (2009), Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. **Industrial Health**. Vol, 47: 495–502.

Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. (2002) .The measurement of engagement and burnout: a confirmatory factor analytic approach. **J Happiness Stud**. Vol. 3: 71–92.

Schaufeli WB, Shimazu A, Taris TW, (2009). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. **Cross Cult Res**, Vol, 43. N, 4: 320-348.

Schaufeli WB, Taris TW, Bakker AB Dr Jekyll or Mr Hyde, (2006). On the differences between work engagement and workaholism. In: **Research companion to working time and work addiction**, (Ed.): 193–217, Edward Elgar, Cheltenham.

Schaufeli, W.B., Bakker, Arnold . Van der Heijden, Frank, Prins, Jelle, (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict, **Work and Stress**, Vol 23: 155-172.

Scheier MF, Carver CS. (1985), Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies, **Health psychology**, vol 4: 219-247.

Schwartz N, Strack FE, (1991); valuating one's life: A Judgment model of subjective well- being. In. Argyle M, Schwartz N. **Subjective well-being: An interdisciplinary perspective Oxford**, England: Pergamon: 27-48.

Scott, K. S.; Moore, K. S., & Miceli, M. P, (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism, **Human Relations**, Vol. 50 N. (3): 287-314.

Snir, R and Harpaz, I, (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. **Journal of Organizational Change Management**. University of Haifa, Haifa, Israel: 520-536.

Spence, J. T. & Robbins, A. S, (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. **Journal of Personality Assessment**, Vol. 58 N. (1): 160-178.

Taris TW, Schaufeli WB, Verhoeven LC, (2005). **Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: implications for jobs and nonwork conflict**. *Appl Psychol Int Rev*, Vol. 54: 37– 60.

Thimm, J.C. (2010), Personality and early maladaptive schemas: A five-factor model perspective , **Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry**, No (41): 373-380.

variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. Vol, 18 N, (1): 39-50.

Wonnerberg,D, (2007). **The nature of Narcissism within Organizational Leadership**, A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosoph.

Wright, M.O., Crawford E., & Del Castillo D. (2009), Childhood emotional maltreatment and later psychological distress among college students: The mediating role of maladaptive schemas. **Journal of Child Abuse and Neglect**, Vol 33, N (1): 59-68.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000), Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance , **Journal of Occupational Health Psychology**, N, (5): 84-94.