

مرور سیستماتیک مطالعات اعتیاد به کار

برانوش نیک بین^۱

اکبر حسن پور^۲

سعید جعفری نیا^۳

حسین عباسیان^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۲/۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۴/۱۲

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

واژگان کلیدی: اعتیاد به کار، مرور سیستماتیک و پریزما

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

E-mail: Beranooshnikbin@yahoo.com

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

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

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

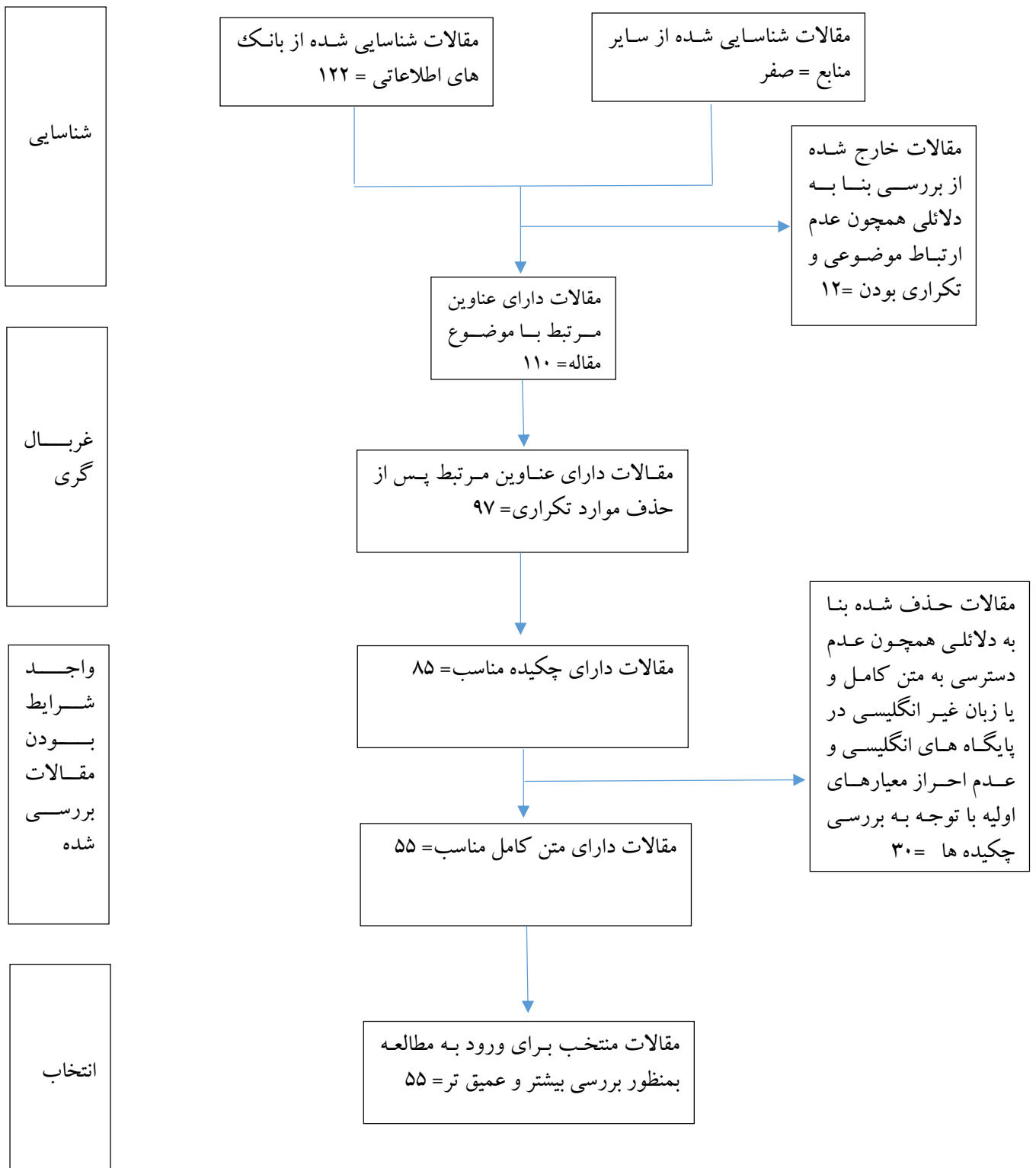
مقدمه

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

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

رویکرد مورد استفاده در بررسی ادبیات تحقیق

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



شکل ۱: نمودار جریان‌ی پریزما برای مطالعه ادبیات موضوع

جدول ۱: مقالات انتخاب شده برای بررسی

عنوان پژوهش	پژوهشگر-سال-نوع تحقیق	ابزار اندازه گیری	جامعه آماری	حجم نمونه و روش نمونه گیری	روایی	پایایی	مولفه های اعتیاد به کار	روش های تحلیل داده ها
مقالات فارسی								
نقش عوامل شخصیتی در شکل گیری اعتیاد به کار (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران)	پرویدی، احمدی، رضا، طهماسبی، جبار باباشاهی، مهدی فتاحی (۱۳۸۹)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	اعضای هیات علمی دانشگاه تهران	۲۳۰ نفر- تصادفی- فرمول جامعه محدود	روایی و محتوا و روایی عملی	الفای کرونباخ		آزمون همبستگی اسپیرمن با اس پی اس اس و مدل معادلات ساختاری با لیزرل
نتیجه	تایید رابطه معنادار ویژگی های شخصیتی همچون وظیفه شناسی، برون گرایی و گشودگی، با اعتیاد به کار عدم تایید رابطه معنادار بین ابعاد شخصیتی روان رنجوری و سازگاری با اعتیاد به کار							
مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: پرستاران شهر تهران)	احمدعلی خائف الهی، عباس نرگسیان، جبار باباشاهی (۱۳۹۱)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر تهران	۳۶۰ نفر- تصادفی ساده - جدول مورگان	روایی و محتوا و روایی صوری	الفای کرونباخ	عجین شدن باکار، تمایل درونی در کار، لذت از کار	آزمون همبستگی اسپیرمن با اس پی اس اس و مدل معادلات ساختاری با لیزرل
نتیجه	تایید رابطه معنادار بین اعتیاد به کار و ابعاد ان یعنی عجین شدن با شغل، تمایل درونی به کار و لذت ازکار با رفتار شهروندی سازمانی							
ارتباط بین مؤلفه های رهبری امنیت مدار و امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه	محمد حسنی، مریم شهودی (۱۳۹۲)- کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)	تمامی کارکنان دانشگاه ارومیه به استثنای کارکنان حراست و خدمات	۲۱۴ نفر- جدول مورگان	روایی و محتوا و روایی صوری	الفای کرونباخ	عجین شدن باکار، احساس اشتیاق به کار، لذت از کار	تحلیل مانوا، تحلیل رگرسیون چندگانه و رگرسیون خطی با اس
نتیجه	تایید رابطه معنادار رهبری امنیت مدار و امنیت روانی با اعتیاد به کار							
بررسی رابطه اعتیاد به کار با ابعاد	آزاده عسگری، ابوالقاسم نوری	آزمون خطر اعتیاد به کار یا WART توسط	کارکنان یک شرکت خدماتی در	۱۰۰ نفر- فرمول کوکران	روایی و محتوا و روایی	الفای کرونباخ		همبستگی پیرسون و رگرسیون

سلامت عمومی در کارکنان یک شرکت صنعتی در اصفهان	(۱۳۹۰) - کمی	رایبسنون در سال ۱۹۹۶	استان اصفهان	صوری			چندگانه با اس پی اس اس
نتیجه تایید رابطه مثبت اعتیاد به کار با افزایش اضطراب، افسردگی، علائم جسمی و در مجموع کاهش سلامت عمومی							
ارتباط بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری استادان تربیت بدنی دانشگاه های ایران	غلامرضا شعبانی، بهار، علی تلخابی (۱۳۹۰) - کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	استادان تربیت بدنی دانشگاههای تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۱۶۳ نفر - تصادفی ساده - کرجسی و مورگان	روایی صوری	الفای کروباخ	همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس
نتیجه تایید رابطه معنادار اعتیاد به کار با کیفیت زندگی کاری استادان							
بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی افراد و اعتیاد به کار کارکنان یک سازمان دولتی	ناصر پورصادق، اصغر جهانگیر، سعید بروشکی (۱۳۹۰) - کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	کارکنان یک سازمان دولتی	۸۸ نفر - جدول مورگان	محتوا و روایی صوری	الفای کروباخ	همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس
نتیجه تایید رابطه معنادار بین ویژگی های شخصیتی (خود باوری، خود شیفتگی و کانون کنترل) کارکنان و اعتیاد به کار آنها							
تاثیر اعتیاد به کار و کمال گرایی بر استرس و مهارت های اجتماعی پرستاران	مسلم عباسی، شهریار درگاهی، محمدرضا رحمتی، مریم محمدی، ذبیح پیرانی (۱۳۹۶) - کمی	پرسشنامه خطر ابتلا به اعتیاد به کار توسط رایبسنون در سال ۱۹۹۹	تمام پرستاران بیمارستان ها، کلینیک ها و مطب های شهر اراک	۲۲۰ نفر - نمونه گیری خوشه ای	محتوا و روایی صوری	الفای کروباخ	همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با اس پی اس اس
نتیجه تایید رابطه معنادار کمال گرایی خویشتن مدار، کمال گرایی دیگر مدار، کمال گرایی کلی، تمایل وسواسی به کار، کنترل، خودارزشی و متغیر اعتیاد به کار کلی با مهارت های اجتماعی پرستاران							
اعتیاد به کار چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان ها	آرین قلی پور، عباس نرگسیان، رضا طهماسبی (۱۳۸۷) - کمی	پرسشنامه اسپنس و رایبنز (۱۹۹۲)	پریشان زن و مرد شاغل در بیمارستان های تهران	۴۹۳ نفر - تصادفی ساده - فرمول جامعه نامحدود	اعتبار سازه با نظرات متخصصان و اعتباری با	الفای کروباخ	آزمون اسپیرمن برای همبستگی بین متغیرها و مدل معادلات ساختاری

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

تئوری‌های زیربنایی تبیین گر اعتیاد به کار

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

^۱ the Dutch Work Addiction Scale

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

تئوری سرایت - توسعه

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

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

۱ Spillover

۲ crossover

۳ spillover-cross-over model

۴ The mood as input approach

۵ Stop rules

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

۱ mood state

۲ stop rules