



تألیف شیخ و تعارض های آن در زندگی

علی بن شیخ، صغری طاهر خانی

سرشناسه	مصیحی، علی، ۱۳۵۷ -
عنوان و نام پدیدآور	کارشیفتگی و تعارض‌های آن با زندگی / علی فصیحی، صغری طاهرخانی.
مشخصات نشر	تهران: علی فصیحی، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۷۳ ص. ۲۱×۱۴ س.م.
شابک	۱۱۰۰۰۰ ریال: ۹۷۸-۶۰۰-۰۴-۸۳۷۱-۵
وضعیت فهرست نویسی	آریا
ادداشت	کتابنامه: ص. ۶۸ - ۷۳.
موضوع	اعتقاد به کار
موضوع	Workaholism
موضوع	خودشیفتگی
موضوع	Narcissism
شماره افزه	طاهرخانی، صغری، ۱۳۶۱ -
زده بندی ملگه	۵/۵۶۹RC / الف ۶ ف ۶ ۱۳۹۶
زده بندی	۲۳۲/۱۵۵
شماره کتابشناسی ملی	۴۸۴۱۰۷

نام کتاب	کارشیفتگی و تعارض‌های آن در زندگی
نویسنده	علی فصیحی، صغری طاهرخانی
ناشر	انتشارات سوغرا
نوبت چاپ	اول - ۱۳۹۶
شمارگان	۱۰۰۰
قیمت	۱۰۰۰ تومان
شابک	۹۷۸ - ۶۰۰ - ۰۴ - ۸۳۷۱ - ۵
دفتر انتشارات: تهران تلفن تماس: ۰۹۱۲۶۷۹۳۱۶۴-۰۹۱۲۶۷۹۳۱۶۴ adv@28@gmail.com-sogra.taheri@yahoo.com هرگونه نسخه‌برداری و تکثیر از کل کتاب یا بخشی از آن ممنوع است و پیگرد قانونی دارد. کلیه حقوق چاپ و نشر برای مولف محفوظ می‌باشد.	

با رشد هر چه بیشتر دانش، فهم ما از خود و دنیای اطرافمان گسترش می یابد و جهان را پیچیده تر استنباط می کنیم. کار و خانواده، دو جنبه مهم زندگی هر فرد را تشکیل می دهند. سلامت همه جانبه هر فردی تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه می باشد. وجود ناهمخوانی و تعارض بین این دو حیطه، اغلب پیامدهای ناگواری را در پی دارد. خانواده، سازمان و جامعه می نماید. امروزه اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی شخصی و خانوادگی از جمله اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را بوجود می آورد که به صورت متقابل یا چندگانه یکدیگر را تشدید می کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسانها، خانواده ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می دهند به گونه ای که عدم تعادل بین کار و زندگی به یکی از بزرگترین چالشهای قرن حاضر تبدیل شده است.

گرین هاوس و بیوتل^۱ تعارض کار و خانواده را شکلی از تعارض بین نقشی تعریف می کند که در آن، فشار نقشها در حوزه های مختلف کار و خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می شود.^۲ این پدیده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فرد بین خواسته های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی اش ناهمخوانی احساس می کند که این امر به نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر گشته و در نهایت، افت چشمگیر ملاکهای سلامتی فردی و سازمانی را به دنبال می آورد. بنابراین تعارض میان کار و خانواده، وقتی به وجود می آید که کارکنان دریافته اند که آنها در محیط کار و خانواده با یکدیگر تداخل دارد و برای یکدیگر مزاحمت ایجاد می کنند^۳؛ اما به دلیل پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع تعادل بین کار و زندگی، این امر در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می آید.^۴ براساس پژوهش دانشگاه تورنتو در سال ۲۰۰۴ حدود ۵۰ درصد مردم معمولاً مسائل شغلی شان وارد زندگی شخصی شان می شود و

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.

- WFC

Joshi, Sunil, et al.

Joshi, Sunil, et al.

معمولاً در خارج از محیط کاری خود به مسائل کاری شان فکر می کنند. در سالهای اخیر مردم در سراسر دنیا در حال تجربه فشار کاری زیاد هستند که گریبان همه مشاغل از کارگران در هر رده تا مدیران ارشد مؤسسات را گرفته است. عوامل زیادی از جمله تمایلات شخصی، فشار الزامات خانوادگی و اجتماعی و افزایش سرعت پی شینی کرده اند که تکنولوژی در این میان نقش برجسته ایفا می کنند. جوشی و همکاران در ۳۰ تا ۴۰ سالینده، تعادل بین کار و زندگی به مهمترین موضوع محیطهای کار در آمریکا تبدیل خواهد شد و لازم است سازما نهایی این کشور در این زمینه برنامه های انبردنی داشته باشند تا بتوانند از عوارض عدم تعادل در کار و زندگی در امان بمانند. امرره شاید برای هر کسی تعادل در کار و زندگی معنی خاصی داشته باشد و شاید فردا برای دیگران بهومی دیگر؛ ولی آنچه مهم است، این که لازم است همه افراد، سازمانها، عوام و این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزشهای خود بایند. چرا که بی توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می شود که نتیجه زیانباری در پی خواهد داشت.

تعیین رابطه بین تعارض کار و زندگی و کیفیت زندگی و نایب رؤسای از طرفی، سازمان بهداشت جهانی نیز کیفیت زندگی را تفسیر شخصی هر فرد از وضعیت زندگی اش در متن فرهنگ و نظام ارزشی که در آن به سر می برد، تعریف کرده است. بر این اساس اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین زندگی شخصی و خانوادگی افراد کیفیت زندگی بسیاری از مردم و خانواده ها را در معرض خطر جدی قرار داده است. بسیاری از مردم بر این باورند که این امر نه تنها باعث عدم تعادل در محیط کار، احساس شادابی کافی نداشته باشند و از کار خود لذت نبرند؛ بلکه روابط بین فردی و زناشویی آنها نیز تحت تأثیر قرار گرفته است. ساعات کار زیاد، روابط تنش آلود بین افراد در محیط کار، عدم توانایی مدیران در ایجاد یک محیط کاری آرام و دوستانه، عدم امنیت شغلی و نیز رقابتهای ناسالم برای به دست آوردن بیشترین مزایا و امکانات دست به دست هم داده و باعث شده که افراد فشار روانی زیادی را در محیط کار احساس و آن را به خانه نیز منتقل کنند.

از طرفی بیماری کارشیفتگی در بین بعضی افراد به نوعی امنیتهای واقعی خانواده را تنش را کرده است کلمه کار شیفتگی و اصطلاح آن در سال ۱۹۹۸ وارد ریشه بیماریهای روانی جامعه گردید. خودشیفتگی به معنای عاشق خود بودن است. رفتار و احساس طبیعی این است که خود را دوست بداریم پس عاشق خود بودن از هنجار و طبیعت خلق آدمی بدور است و یک بیماری شناخته می شود.

www.ketab.ir

۱۰	فصل اول
۱۰	مقدمه
۱۳	تعریف و بحث خود شیفته
۱۳	مفهوم خود شیفته و دیدگاه فروید
۱۴	ضرورت‌های مهم بحث کار شیفتگی
۱۶	فصل دوم
۱۶	اعتیاد به کار یا کار شیفتگی
۱۷	کار شیفت
۱۷	تعارض کار خانواده
۱۸	بهبودی روانشناختی
۱۹	فصل سوم
۱۹	مقدمه
۲۰	واژه شناسی اعتیاد به کار (کار شیفتگی)
۲۲	دیدگاه روان‌شناسانه به اعتیاد به کار
۳۰	فصل چهارم

۳۰	ویژگی افراد خود شیفته
۳۱	پرکار بودن در برابر اعتیاد به کار
۳۲	کار شیفتی چگونه بر ما تاثیر می‌گذارد؟
۳۳	تفاوت میان کار شیفتگی و سخت کار کردن
۳۳	هزینه های پنهان کار شیفتگی
۳۴	مزایا و کوتاهمدت کار شیفتی بر سلامتی
۳۴	اثرات بلندمدت کار شیفتی بر سلامتی
۳۷	فصل پنجم
۳۷	خطرات کار شیفتی. کار که شما می‌توانید انجام دهید
۳۹	تقابل میان کار و خانواده
۴۲	فصل ششم
۴۲	مقدمه
۴۴	خودشیفتگی
۴۴	پیشینه در روانشناسی
۴۵	فرهنگ خودشیفتگی
۴۶	شخصیت چیست؟
۴۸	همه گیر شناسی
۴۸	تشخیص، نشانه ها و علائم
۵۲	معیار های دیگر تشخیص برای اختلال شخصیت خودشیفته
۵۳	خودشیفتگی بیمار

۵۴	ویژگی های افراد خودشیفته
۵۵	انواع تیپ های خودشیفتگی
۵۶	دسته های خودشیفتگی
۵۶	در خودشیفتگی سه گروه اصلی داریم:
۵۶	سبب شناسی
۵۸	نخیز افتراقی
۶۰	فصل هفتم
۶۰	سیر و پیدایش
۶۱	از چه زمانی به دسته ای می‌توانیم در پزشکی باشیم؟
۶۱	درمان
۶۱	رویکرد پویایی
۶۲	درمان شناختی- رفتاری
۶۲	دارو درمانی
۶۶	پیشنهادهایی برای کاستن اعتیاد به کار
۶۸	منابع
۷۳	پیشنهادهای