



När arbetet blir ett beroende – organisationens roll

Alexandra Ahlroth

Examensarbete

Socionom

01.06.2018

INNEHÅLL

1	Inledning.....	6
2	Bakgrund.....	7
2.1	Arbetets betydelse.....	7
2.2	Arbetsförhållanden i dagens Finland	8
2.3	Beroende problematik	9
2.3.1	<i>Arbetsnarkomani</i>	11
2.4	Arbetshälsa	12
3	Syfte och frågeställningar	14
3.1	Avgränsning	14
4	Teoretisk referensram	15
4.1	Den socioekologiska system teorin.....	15
4.2	Omgivningens inverkan på individen	17
5	Metodik	19
5.1	Allmän litteraturöversikt och den systematiska litteraturstudien	19
5.2	Etiska överväganden.....	20
5.3	Urval och datainsamling.....	20
5.3.1	<i>Inklusions och exklusions kriterier av valda artiklar</i>	21
5.3.2	<i>Sökprocessen och datainsamlingen</i>	21
5.4	Analysmetod - Innehållsanalys	23
6	Presentation av materialet	24
7	Resultat och analys	28
7.1	Faktorer inom människan som påverkar arbetsberoendet	28
7.2	Arbetsmiljön/organisationen.....	29
7.3	Strategier för att förebygga arbetsberoende	30
7.4	Sammanfattning av resultaten	31
8	Diskussion	33
8.1	Resultat diskussion	33
8.2	Metod diskussion.....	34
9	Slutsats.....	35
	Källor	36

FIGURER

Figur 1 Beskrivning av arbetshälsan med hjälp av Maslows behovshierarki (Ojala & Ahonen 2005:29)	13
Figur 2 Det socioekologiska systemet (Härkönen 2008:35)	17
Figur 3 Presentation av resultaten	32

TABELLER

Tabell 1 Inklusions och exklusions kriterier.....	21
Tabell 2 Datainsamling.....	22
Tabell 3 Presentation av materialet	27

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Sociala området
Identifikationsnummer:	
Författare:	Alexandra Ahlroth
Arbetets namn:	När arbetet blir ett beroende – organisationens roll
Handledare (Arcada):	Bettina Brantberg-Ahlfors
Uppdragsgivare:	Positive Attitude Development-projektet (PAD)
<p>Sammandrag:</p> <p>Dagens arbetsmarknad är väldigt dynamisk och okontrollerbar, och arbetskulturen sätter höga krav på lönsamhet, effektivitet, vinst och anpassningsförmåga. På grund av detta är många människor i riskzon till att bli beroende av sitt arbete. Arbetsberoende har väckt ett stort intresse bland forskare vilket har lett till att det kontinuerligt publiceras nya forskningar kring ämnet. Mitt syfte är att identifiera riskfaktorer och skyddsfaktorer i förhållande till arbetsberoende. Metoden som används i examensarbetet är en allmän litteraturoversikt som innehåller strukturen av den systematiska litteraturstudien för att försäkra trovärdigheten och objektiviteten i studien. Materialet består av 17 systematiskt utvalda vetenskapliga artiklar och artiklarna analyseras med hjälp av en innehållsanalys. I resultaten presenteras faktorer som påverkar arbetstagaren med arbetsberoende och hur dessa faktorer kan anses vara risk- eller skyddsfaktorer. Resultaten påvisar att många faktorer kan vara både en risk- och skyddsfaktor beroende på faktorns karaktär. Organisationer måste koncentrera sig på att ha strukturer och en arbetskultur som förebygger och minskar arbetsberoende. Resultaten presenteras med hjälp av en socioekologisk system modell för att illustrera hur olika faktorer är i växelverkan med varandra och påverkas genom olika system.</p>	
Nyckelord:	arbetsnarkomani, arbetsberoende, organisation, litteraturstudie, socioekologisk system teori
Sidantal:	39
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	4.6.2018

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme	Social Services
Identifications number:	
Author	Alexandra Ahlroth
Arbetets namn:	När arbetet blir ett beroende – organisationens roll
Supervisor (Arcada):	Bettina Brantberg-Ahlfors
Commissioned by:	Positive Attitude Development-projektet (PAD)
Abstract:	
<p>Today's labor market is very dynamic and uncontrollable, and the working culture places high demands on efficiency, profitability and adaptability. Because of this, many people are in the danger zone to become addicted to their work. Work addiction has attracted a great interest among researchers, which has led to the publication of new research on the subject continuously. My purpose is to identify risk factors and protection factors in relation to work dependency. The method used in the thesis work is a general literature review that contains the structure of the systematic literature study to ensure the credibility and objectivity of the study. The material consists of 17 systematically selected scientific articles and the articles are analyzed using a content analysis. The results show factors that affect the employee with work dependence and how these factors can be considered as risk or protection factors. The results show that many factors can be both a risk and protection factor depending on the nature of the factor. Organizations must concentrate on having structures and a working culture that prevents and reduces work addiction. The results are presented using a socioeconomic system model to illustrate how different factors interact with each other and are influenced by different systems.</p>	
Keywords:	workaholism, work addiction, organization, literature review, ecological systems theory
Number of pages:	39
Language:	Swedish
Date of acceptance:	4.6.2018

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosionomi
Tunnistenumero:	
Tekijä:	Alexandra Ahlroth
Arbetets namn:	När arbetet blir ett beroende – organisationens roll
Työn ohjaaja (Arcada):	Bettina Brantberg-Ahlfors
Toimeksiantaja:	Positive Attitude Development-projektet (PAD)
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Nykypäivän työmarkkinat ovat hyvin dynaamisia ja hallitsemattomia, ja työkuultuuri asettaa suuria vaatimuksia tehokkuudelle, kannattavuudelle ja sopeutumiskyvylle. Tämän takia monet ihmiset ovat vaaravyöhykkeessä joutua riippuvaisiksi työstään. Työhön liittyvä riippuvuus on herättänyt suurta mielenkiintoa tutkijoiden keskuudessa, mikä on johtanut siihen että uusia tutkimuksia julkaistaan jatkuvasti. Tarkoitukseni on tunnistaa riskitekijät ja suojatekijät suhteessa työriippuvuuteen. Opinnäytetyössä käytetty menetelmä on yleinen kirjallisuuskatsaus, joka sisältää systemaattisen kirjallisuuden rakenteen, jotta varmistetaan tutkimuksen uskottavuus ja objektiivisuus. Aineisto koostuu 17 järjestelmällisesti valituista tieteellisistä artikkeleista ja artikkeleista analysoidaan sisältöanalyysin avulla. Tulokset osoittavat tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijään jolla on työriippuvuutta, ja miten näitä tekijöitä voidaan pitää riski- tai suojatekijöinä. Tulokset osoittavat, että monet tekijät voivat olla sekä riski- että suojatekijä tekijän luonteesta riippuen. Järjestöjen on keskityttävä siihen, että niillä on rakenteita ja työkuultuuria, joka estää ja vähentää työssä esiintyvää riippuvuutta. Tulokset esitetään sosioekonomisella järjestelmämallilla, joka havainnollistaa, miten eri tekijät vaikuttavat toisiinsa ja vaikuttavat eri-alaisten järjestelmien välillä.</p>	
Avainsanat:	työriippuvuus, organisaatio, kirjallisuuskatsaus, ekologinen systeemiteoria
Sivumäärä:	39
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	4.6.2018

1 INLEDNING

Många olika faktorer i dagens samhälle indikerar att arbete kommer att prioriteras allt högre i framtiden. Detta betyder att det finns en större risk för människor att bli beroende av sitt arbete och drabbas av ”workaholism”, arbetsnarkomani. På grund av den kontinuerliga utvecklingen av informationsteknologin finns det möjligheter till att arbeta oberoende tid och rum vilket betyder att det finns högre risk för att arbetet tar mera plats i människans liv. Enligt Jonathan Lazear finns det en stor risk för att vi håller på att utveckla en ny generation av workaholics, arbetsnarkomaner på grund av att föräldrar sätter så stor betoning på goda prestationer och hårt arbetet, vilket kan leda till att barnet får en uppfattning om att livet centrerar kring ens prestationer. (Se Rasmussen 2008:125-126)

Som arbetsgivare vill man att sina arbetstagare är produktiva och jobbar hårt men att de samtidigt njuter av sitt jobb. På grund av den utvecklade teknologin så har det blivit allt vanligare att jobba på distans vilket gör att arbetsgivarna har mindre kontroll över sina arbetstagare och deras välbefinnande. I detta arbete vill jag ta fasta på organisationens roll och reflektera kring eventuella skyddsfaktorer och riskfaktorer som kan bidra till att en person blir arbetsnarkoman. En litteraturstudie ger mig möjlighet att få en överblick av den kunskap som finns gällande det valda ämnet. Resultaten kommer sedan presenteras, analyseras och avslutningsvis kommer konklusioner att göras.

Många organisationer, så väl inom det sociala området och andra branscher, som till exempel Veikkaus (2017), Outotec (2018) och YIT (2018) har nyligen gått eller går igenom samarbetsförhandlingar och är tvungna att spara på utgifterna sätter detta en väldigt stor press på arbetstagarna. Detta kan leda till att människor sätter allt mer tid på att jobba för att få hålla sina arbetsplatser. Det är bevisat att glada och friska arbetstagare är produktivare medan olyckliga och stressade arbetstagare som ofta är sjukskrivna är en väldigt stor kostnad för företagen. I detta examensarbete kommer jag kartlägga riskfaktorer och förebyggande faktorer inom en organisation som kan påverka arbetsnarkomanin. Denna information är väldigt värdefull för arbetstagare, men speciellt för arbetsgivare i alla branscher.

2 BAKGRUND

Examensarbetet inkluderas i Positive Attitude Development-projektet (PAD). Projektets mål är att påverka och ändra attityder mot unga arbetslösa med mentala problem samt sociala problem. På grund av stigmat som medförs av dessa problem är det svårare för unga med dom här problemen att komma in på arbetsmarknaden.

I detta kapitel kommer jag att kort redogöra för arbetets betydelse för människan och hur finländarna upplever arbetsförhållanden på arbetsmarknaden. Dessutom kommer jag även att reflektera kring beroende problematiken och jag kommer även att redogöra för vad arbetsmarknaden är för att ge en så bra grund för läsaren som möjligt.

2.1 Arbetets betydelse

Tidigare sågs det ner på människor som arbetade och dessa människor ansågs stå på utkanten av samhället. Idag är det ändrats, i stort sätt på grund av att vi idag definierar oss själva och andra enligt vårt arbete. (Rasmussen 2008:10)

Rasmussen (2008:13-14) konstaterar att teknologi blivit en avgörande faktor vad gäller arbetstakten allt sedan datorn blev en norm på arbetsplatsen. Tid är lika med pengar. Arbetsprocesser optimeras och för att företag ska kunna behålla sin konkurrenskraft bör kostnaderna vara så låga som möjligt och arbetet allt mer effektivt. Tankesättet ”det som är sparat är förtjänat” syns kraftigt på arbetsmarknaden men lika så i våra vardagliga liv. Detta leder ofta till multitasking vilket betyder att man koncentrerar sig på många olika saker som i sin tur ökar risken för misstag.

Dagens arbetsmarknad är väldigt okontrollerbar och detta kan leda till anställningsotrygghet bland arbetstagare. Organisationer är uppbyggda och strukturerade på andra sätt än tidigare, arbetsmiljön kräver diverse olika ledarskapsstilar och arbetsuppgifterna utförs på nya sätt. Tidigare kunde unga lita på att de får en fast anställning och en förutsägbar arbetskarriär. Idag är det ovanligt att man stannar på samma företag på grund av att de flesta arbetsplatserna präglas av nerskärningar och företagssammanslagningar vilket ofta leder till att många avskedas. Dagens arbetskultur sätter höga krav på lönsamhet, effektivitet, vinst och anpassningsförmåga då den globala marknaden förändras i allt

snabbare tak. Alla dessa förändringar sätter stor press på arbetstagarna och anställningstryggheten minskar. (Giddens 2007:572-573)

Arbetet tar upp en stor del av livet och i det moderna samhället är det viktigt för självkänslan att ha ett arbete. Arbetet utgör en stabiliserande och strukturerande faktor i människans psykologiska situation. Arbetet bidrar till människans liv med pengar, ökad aktivitetsnivå, variation i vardagen, tidsmässig struktur, sociala kontakter och förstärkt personlig identitet. Lönen hjälper människan att uppfylla och tillfredsställa sina vardagliga behov. Aktivitetsnivån stiger på grund av att arbetet ger människan möjlighet att utöva olika färdigheter och variation i tillvaron då människan ofta utför andra uppgifter på arbetsplatsen än hemma. Arbetet hjälper ofta människan att strukturera vardagen. Arbetsplatsen är en arena där det finns möjligheter att skapa nya kontakter och vänner medan arbetet i sig hjälper att förstärka den sociala identiteten. Speciellt för män kan arbetet vara starkt kopplat med självkänslan då många män anser att det är viktigt att kunna bidra ekonomiskt till hushållet och familjen. (Giddens 2007: 573-575)

Arbetsmiljön har en stor inverkan på hälsan och välbefinnandet. I arbetsmiljön kan det finnas både friskfaktorer och riskfaktorer. Friskfaktorerna är positiva faktorer som anses vara hälsofrämjande medan riskfaktorer är potentiella risker i arbetsmiljön som kan vara skadliga för hälsan. (Rostila & Toivanen 2012:327)

2.2 Arbetsförhållanden i dagens Finland

Osäkerheten bland finländska arbetstagare har under de senaste tio åren ökat. Var fjärde arbetsplats har minskat på anställda under de senaste tre åren, var femte arbetstagare känner ett hot *för* (mot?!) att bli uppsagd och var fjärde arbetstagare är rädd för permitteringar. Dessa siffror är högre än någonsin tidigare. Dock har detta resulterat i att uppskattningen för arbetet har ökat och olika delområden på arbetsplatsen värderas högre än tidigare. Arbetstagarna uppskattar sociala relationerna som uppstår på arbetsplatsen och de upplever även att en arbetsmiljö som är öppen, uppmuntrande och trygg är viktig. Arbetstagarna har allt högre utbildning och utvecklingsmöjligheterna för arbetstagarna har ökat, arbetsuppgifterna har blivit mångsidigare och möjligheten att påverka det egna arbetet har ökat. (Sutela & Lehto 2014:229-231)

Enligt Sutela och Lehto (2014:229-231) har teknologins utveckling möjliggjort att allt fler kan arbeta oberoende tid och rum och därför är det naturligt att andelen människor som väljer att arbeta på distans har ökat drastiskt. Denna utveckling har gett arbetstagarna mera frihet och flexibilitet, det går idag att läsa arbetsrelaterad e-post via mobilen var som helst och det är enklare att planera resten av livet då det inte finns lika strikta gränser gällande tid och rum. Dock finns det risker som medförs med denna typ av utveckling. Den vanligaste risken är att skillnaden mellan arbete och fritid blir väldigt oklar. (Sutela & Lehto 2014:229-231)

2.3 Beroende problematik

Många människor i dagens samhälle kan anses vara beroende till någonting som till exempel kaffe, choklad eller Coca-Cola. Ordet *beroende* är ofta anslutet till en substans, oftast alkohol eller droger. Dagens samhälle karaktäriserar även individer som deltar i repetitiva beteendemönster som beroende. På grund av att termen beroende används väldigt ofta i den vardagliga konversationen har det blivit svårare att definiera termens innebörd och definition. Samma sak berör ordet *missbruk*. (Smith 2015:3, Johansson & Wirbing 2008:21) Vetenskapligt sett anses en individ vara beroende då hen oavbrutet strävar efter en känsla eller aktivitet, oberoende om det handlar om en substans eller ett beteende som till exempel spelande eller sex, trots eventuella konsekvenser för ens hälsa och välbefinnande. Ett beroende kan även definieras som ett tillstånd där individen är vanemässigt eller tvångsmässigt upptagen med eller involverad i någonting. (Smith 2015:3-4)

Johansson och Wirbing (2008:25-26) redogör för en skillnad mellan begreppen missbruk och beroende. De anser att ett beroende är allvarigare än ett missbruk på grund av att ett missbruk kan variera i mängd och intensitet medan ett beroende är mera permanent. ~~En~~ En person med missbruksproblem kräver ofta mindre stödinsatser för att bli av med missbruket. Dock kan även ett missbruk vara väldigt komplext och skadligt för individen.

I forskning framgår det att ett beroendeframkallande beteende eller ett missbruksbeteende förekommer delvis som ett resultat av en nervtransmissionsprocess som sker i hjärnans belöningssystem. Oberoende om det är frågan om ett beroende för en substans eller ett beteende, även kallad processberoende, så ändras hjärnans kemiska uppbyggnad och min-

nessystem. En individ som är beroende stimulerar och överbelastar hjärnans belönings-system för att uppnå ett tillfredställande rus, på engelska *high*, som oftast orsakas av frisättning av dopamin i hjärnan. De vanligaste orsakerna för att en individ börjar använda substanser eller blir beroende av ett beteende är för att må bra och känna njutning, för att känns sig bättre i till exempel stressiga situationer, för att prestera bättre. Både substansberoendet och processberoendet ger ett rus vilket betyder att ett kontinuerligt beteende eller användning kan spåra ur och försök att sluta kan orsaka abstinensbesvär som till exempel ångest, irritation och oro. Detta leder ofta till att beteendet eller användningen blir ett sätt att överleva och samma mönster fortsätter oberoende konsekvenserna. För att utvärdera beroendet ser man ofta på vilka konsekvenser det har på vardagslivet. (Smith 2015:5-6, 15)

Enligt Engs (2012, se Smith 2015:9) och Johansson och Wirbing (2008:28-30) är de vanligaste kännetecknen och egenskaperna hos en individ som är beroende:

- Individen blir besatt av ett objekt, en aktivitet eller en substans.
- Individen söker sig till eller engagerar sig i objektet, aktiviteten eller substansen trots att beteendet orsakar skada (psykiska och sociala problem)
- Individen engagerar sig tvångsmässigt till aktiviteten och upprepar den oberoende om individen vill det eller inte, och har svårigheter att sluta.
- Abstinensbesvär då aktiviteten inte utförs.
- Individen har tappat förmågan att kontrollera när, hur mycket och hur länge hen fortsätter det beroendeframkallande beteendet.
- Förnekande av problemen som orsakas på grund av beteendet.
- Individen försöker gömma beteendet efter att familjen eller vänner uttryckt sin oro.
- Individen känner sig deprimerad.
- Känsla av lågt självförtroende och ångest då det uppstår en känsla av att man inte har kontroll över omgivningen.

Processberoenden innefattar ofta motion, handtvättning, kärlek, pengar, självdestruktivt beteende, sex, shopping, videospel eller arbete. Individer som njuter av dessa aktiviteter utan att få negativa konsekvenser anses inte som beroende. Till skillnad från substansberoende, saknar processberoenden överenskomna, identifierade kriterier och de är svårare

att identifiera. Konsekvenserna av ett processberoende är av mer subtil natur i jämförelse med substansberoende. (Smith 2015:11,14)

2.3.1 Arbetsnarkomani

Arbetsnarkomani kan enligt Rasmussen (2008:22-24) ses som både ett fysiskt och mentalt beroende och har samma mönster som andra beroenden. Arbetsnarkomani kan till en viss mån, lika som andra beroenden, göra så att man så småningom tappar kontakten med verkligheten och koncentrerar sig enbart på det som är centralt i ens liv vilket i detta fall är arbetet.

Individer som är beroende av sitt arbete är alla olika och beter sig på olika sätt. Ändå går det att hitta sex utmärkande drag hos arbetsnarkomaner. Det kan vara svårt att skilja på dem på grund av att de överlappar och påverkar varandra. Enligt Rasmussen (2008:29-30) är dessa sex utmärkande drag:

- Flera olika beroenden
- Problem med självkänslan
- Ett behov av bekräftelse
- Besatthet
- Oförmåga att slappna av
- Förnekande

Det är normalt att arbetsnarkomaner är beroende av andra saker förutom arbetet. Då stressen blir hög är det vanligt att arbetsnarkomanen använder sig av till exempel alkohol eller cigaretter för att försöka slappna av. Då arbetet tar över livet betyder det att självkänslan kan gå upp och ner enligt jobbet. Många arbetsnarkomaner har orealistiska bilder av sig själv och tenderar därför att lova mera än vad de i verkligheten kan ge. Den växlande självkänslan beror ofta på svårigheter att acceptera sig själv, sina svagheter och styrkor. Paradoxen med arbetsnarkomani är att en individ kan känna sig väldigt självsäker i förhållande till sin förmåga att utgöra sitt arbete samtidigt som självkänslan är väldigt låg. Detta kan bero på att arbetsnarkomaner bryr sig väldigt mycket om vad andra människor

tycker om dem och kräver ständig bekräftelse från andra runt omkring sig. En arbetsnarkoman lever på reaktionerna som det utförda arbetet ger och bedömer sig själv på basen av dessa reaktioner. (Rasmussen 2008:29-31)

En arbetsnarkoman är besatt av sitt arbete och det finns ständigt ett behov av att arbeta. Då andra människor skulle vara nöjda med att ha slutfört ett projekt är arbetsnarkomanen redan och söker efter nya uppgifter att arbeta med. Besattheten gör det svårt att slappna av och individer som varit arbetsnarkomaner länge kan känna ångest och rastlöshet då de inte jobbar. Oförmågan att slappna av är ett av de allvarligaste symptomen på grund av att det resulterar till att kroppen och psyket inte hinner återhämta sig. Arbetsnarkomaner har en tendens att förneka sitt beroende. Förnekandet fungerar som en typ av skyddsmur, den skyddar individen från att acceptera verkligheten och därmed ändra sina levnadsvanor. (Rasmussen 2008:33-36)

2.4 Arbetshälsa

Individens arbetshälsa kan reflekteras mot Maslows behovshierarki. I denna hierarki eller pyramid är människans fysiologiska grundbehov, som till exempel behov av näring och sömn, lägst ner i pyramiden. De sätter grunden för människans hälsa och fysiska välmående. Det fysiska välmåendet sätter grunden för arbetshälsan. Behoven på den andra nivån handlar om trygghet. Även i arbetslivet behövs det trygghet, både fysisk och psykisk trygghet. Fysisk och psykisk trygghet i arbetet omfattar arbetsmiljön och arbetsverktygen samt trygg atmosfär där arbetstagarna vet vad som ska göras för att lyckas. Trygghet i arbetet innebär också säkerhet över att arbetet kommer att fortsätta i framtiden. (Ojala & Ahonen 2005:28-29)

Hierarkins tredje nivå behandlar individens behov av närhet samt behovet av att höra till en grupp som till exempel en arbetsgemenskap. Socialt välmående stöder individens engagemang till arbetet och hjälper att orka med arbetet. Till socialt välmående hör relationerna på arbetsplatsen och utanför arbetsplatsen. Fjärde nivån handlar om uppskattning. Uppskattning i arbetslivet grundar sig på färdigheter och professionell kunskap och det ger trygghet på dagens arbetsmarknad på grund av att man väljs till olika arbetsuppgifter och arbetsgrupper på basen av kunskap och färdigheter. Den femte nivån behov syftar på självförverkligandet och omfattar behov som utveckling av det egna jaget, sin kunskap

och att nå utsatta mål. Det är möjligt att sätta en till nivå på behovshierarkin, andlighet och inre driv. Hit hör individens egna värderingar, motiv och inre energi. De styr individens entusiasm och engagemang för olika saker. Denna nivå handlar i stort sätt om psykiskt välmående. Samhällsstrukturerna har ändrats och människans anses ta mer och mer ansvar för sig själv och sin hälsa. Samma har hänt på arbetsplatserna. Det psykiska välmående är grunden för allt, om det brister så kan det lätt leda till ohälsa på andra områden som till exempel fysisk ohälsa och försämrade relationer med närmiljön. (Ojala & Ahonen 2005:30)



Figur 1 Beskrivning av arbetshälsan med hjälp av Maslows behovshierarki (Ojala & Ahonen 2005:29)

3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med denna studie är att genom en systematisk litteraturstudie se vilken roll organisationen har i förhållande till arbetsnarkomani samt att se hur faktorer inom organisationen kan påverka beroendet. Därför kommer studien att koncentrera sig på att kartlägga riskfaktorer och skyddsfaktorer inom en organisation i relation till arbetsnarkomani.

Frågeställningar:

- Vad kan anses som skyddsfaktorer inom en organisation i förhållande till arbetsnarkomani?
- Vad kan anses som riskfaktorer inom en organisation i förhållande till arbetsnarkomani?

3.1 Avgränsning

För att kunna få så mycket väsentligt information om det valda ämnet kommer jag att koncentrera mig på vetenskapliga artiklar som handlar specifikt om arbetsnarkomani och organisationer.

4 TEORETISK REFERENS RAM

I detta kapitel presenteras centrala teorier för arbetet. Först kommer jag att redogöra för Urie Bronfenbrenners socioekologiska system teori. Då studien handlar om hur organisationer kan påverka ett beroende är det naturligt att ta fram teorier som behandlar hur individens omgivning påverkar individens utveckling och beteende.

I detta kapitel presenteras även Ron Borlands (2013) teori om varför vissa beteendemönster är svårare att ändra än andra. På grund av studiens syfte presenteras Borlands syn på hur omgivningen påverkar individens beteende.

4.1 Den socioekologiska system teorin

Urie Bronfenbrenner anses vara en av världens mest uppskattade teoretiker inom utvecklingspsykologin. Han utvecklade den socioekologiska systemteorin (*ecological systems theory*) och koncentrerade sig på individens utveckling i samband med sin omgivning. Denna teori lämpar sig även för att förklara människans socialisation i samhället på grund av att man då ser på socialisationen som ett resultat av processen. Det är viktigt att förstå att Bronfenbrenners teori inte är specifik för just lärande, uppfostring eller psykisk utveckling. Teorin handlar om människans utveckling och går därför att tillämpa på olika plan. (Härkönen 2008:21-23)

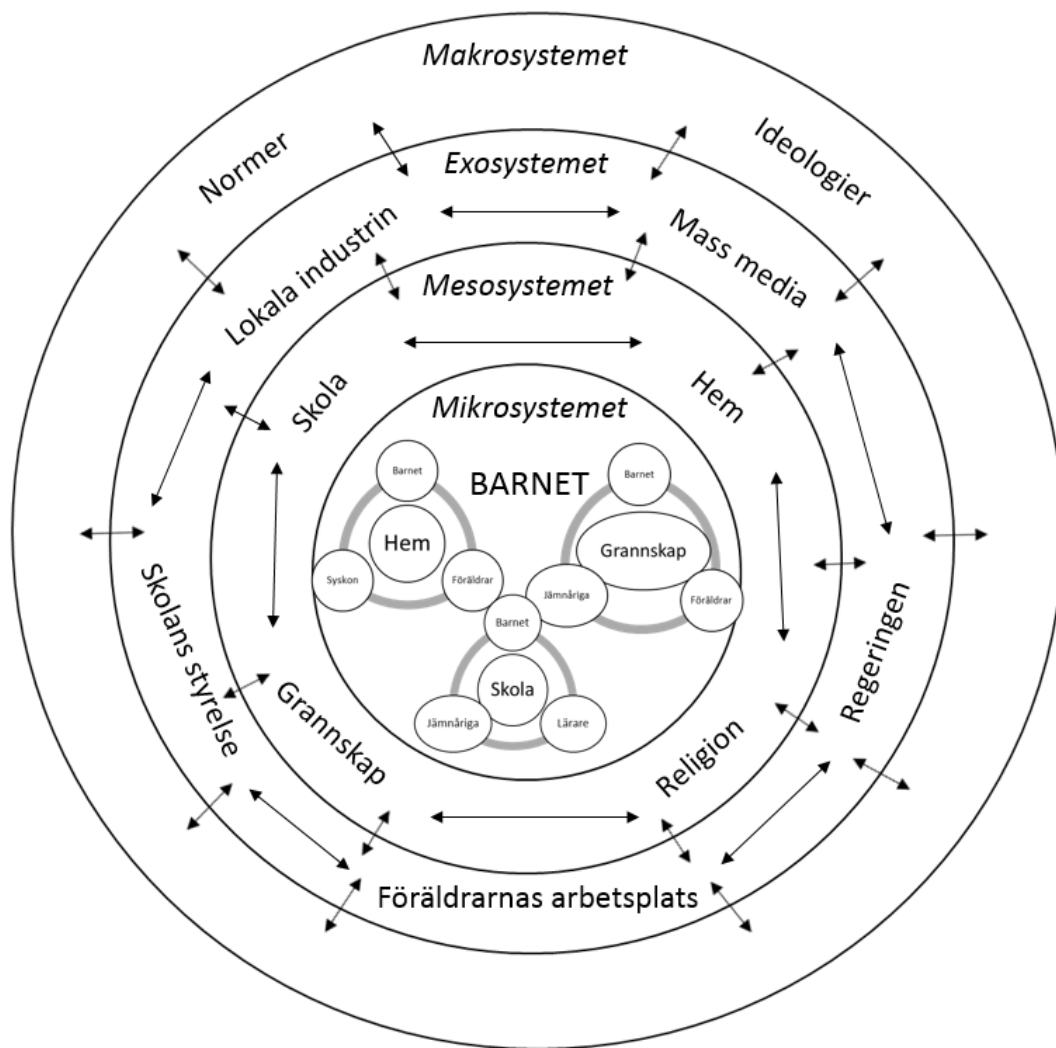
Bronfenbrenner (se Härkönen 2008:25) var inte så intresserad av effekterna av något fenomen, istället studerade han processerna som leder till dessa effekter. Han beskriver begreppet utveckling som en serie av processer som gör att individens och omgivningens egenskaper är i växelverkan för att skapa stabilitet och förändring i individens egenskaper under livets gång. Socioekologiska teorin är en systemteori vilket betyder att det är möjligt att granska flera omgivningsfaktorer och flera relationer, roller, funktioner och processer.

Enligt Bronfenbrenner (se Härkönen 2008:26) påverkas utvecklingen och socialisationen av olika omgivningars system som individen är i växelverkan med. Då måste man utgå från att individen är en aktiv aktör som påverkar sin omgivning, att omgivningen sätter

vissa krav på individen och att omgivningen ses som en helhet som består av olika mindre helheter som i sin tur är i relation till varandra; mikro-, meso-, exo- och makrosystem. Det mest centrala i denna teori är att det finns dubbelriktade relationer i varje system och mellan systemen. Det är vanligt att man lägger barnet i centrum, alltså som den aktiva aktören som är i växelverkan med omgivningen. Berk (se Härkönen 2008:27) konstaterar att mikrosystemet är den närmaste omgivningen till barnet och innefattar de strukturer som barnet är i direkt kontakt med, till exempel föräldrar och hemmet. I mikrosystemet är relationerna dubbelriktade vilket innebär att barnet påverkar till exempel sina föräldrar men att också föräldrarna påverkar barnet. I detta system påverkas barnet starkast av dessa relationer.

Mesosystemet utgör kopplingen mellan de olika mikrosystemen, det vill säga att mesosystemet är mikrosystemens system. Här finns olika relationer och processer mellan olika arenor, till exempel mellan skolan och hemmet. Enligt Saarinen (se Härkönen 2008:30) består mesosystemet av de relationer som är gemensamma i barnets mikrosystem. Då man ser på socialisation är det viktigt att de faktorer som påverkar individen i mikrosystemet stöder varandra på grund av att processen kan bli svårare om de olika mikrosystemen, till exempel hem och skola, sätter (Förslag: ställer) olika krav på individen och att det därmed uppstår konflikter.

Exosystemet består av två eller flera systems relationer och processer, där oftast ett av systemen inte innehåller den aktiva individen. Trots att individen inte infinner sig i det systemet påverkas hen ändå av händelserna, till exempel relationen mellan föräldrarnas arbetsplats och barnets hem (se Figur 1). Makrosystemet utgör en helhet för den sociala kontexten som individen befinner sig i. Här uppkommer alla de faktorer som påverkar utvecklingen i de andra systemen, resurser, faror, levnadsvanor, möjligheter och den sociala växelverkans former. Makrosystemet kan alltså ses som en samhällelig kopia (Härkönen 2008:31-32). Enligt Berk (se Härkönen 2008:32) utgör makrosystemet yttersta lagret av barnets miljö. Det finns ingen klar gräns för när den tar slut men den innehåller normer, kulturella värderingar och lagar som påverkar alla de andra systemen.



Figur 2 Det socioekologiska systemet (Härkönen 2008:35)

4.2 Omgivningens inverkan på individen

Ron Borland (2013: 4, 98) har utvecklat en teori, CEOS teori (*Context, Executive, and Operational Systems theory*), som bidrar till en förståelse för varför vissa beteendemönster är svåra att ändra på. Teorin är också en ekologisk systemteori och bildar en ram som redogör för de viktigaste komponenterna i en komplex beteende förändring och för hur de samverkar. Enligt Borland (2013:32) har beteendet många olika funktioner, till exempel som att äta för att överleva eller se på TV för att slappna av, och är en blandning av interna behov och omgivningens villkor. Problematiske beteenden som uppstår i sam-

hället är delvis en funktion av bredare sociala förhållanden som skapar överdrivna indikationer för att dessa beteenden ska inträffa eller uppehållas (Borland 2013:32, Beck 2000:33-35).

Ekologiska modeller är ett av de bästa sätten att se på ett beteende och hur en individ påverkas av sin omgivning. Individen befinner sig i en omgivning som består av en fysisk omgivning som i sin tur innehåller den sociala omgivningen och båda dessa omgivningar påverkar direkt och indirekt på beteendet. Den fysiska omgivningen kan påverka beteendet, till exempel en rökare kommer med mindre sannolikhet att röka om det inte finns någon plats där det är möjligt. Även indikationer om beteendet som finns i omgivningen påverkar om individen engagerar sig i beteendet eller inte. En annan faktor som påverkar beteendet är relationen mellan belöning och kostnad. Belöningen av att förändra beteendet bör vara större än kostnaden. Människorna i individens mikrosystem har ett stort inflytande på beteendet. (Borland 2013:99-100)

Den sociala omgivningen/nätverket har det största inflytande på beteendet. Individens beteende påverkas delvis av att se hur andra beter sig och delvis av sociala normer som hen omgivs av beroende på kontexten. Det finns tre typer av inflytanden den sociala omgivningen har på beteendet: (1) modeller för hur man ska bete sig, (2) förändring av beteendet genom direkta förfrågningar eller önskemål och (3) indirekt inflytande genom icke-verbala gester som hjälper individen att dra egna slutsatser. Målet med att förändra omgivningen är enligt Borland (2013:104) att förändra sociala förhållanden så att de stöder önskvärda beteendemönster istället för de beteendemönster som vi hoppas på att minska. Borland (2013:107) påpekar ändå att lagar bidrar med extra struktur och definitioner över vad som är acceptabelt.

5 METODIK

Metoden som används i detta arbete är en litteraturstudie med element från den systematiska litteraturstudien.

5.1 Allmän litteraturöversikt och den systematiska litteraturstudien

Det finns ett ökat behov för litteraturöversikter på grund av att det hela tiden kommer ny kunskap. I dag finns det många vetenskapliga tidskrifter som ständigt publicerar nya vetenskapliga dokument vilket innebär att det finns ett stort behov för integration och översikt (Backman 2016:73). Jag kommer att använda mig delvis av samma metod som i ett tidigare examensarbete (jmf Ahlroth 2017).

Målsättningen med en litteraturöversikt är att åstadkomma generalisationer, sammanfatta och integrera empirisk forskning. Den allmänna litteraturöversikten kan även användas för att utveckla teorier, söka kausalsamband eller som underlag för utveckling av praktiska tillämpningar (Backman 2016:74). En systematisk litteraturstudie medför att man inom ett utvalt område systematiskt söker, kritiskt granskar och sammanställer litteraturen. Målet med den systematiska litteraturstudien är att med hjälp av tidigare empiriska studier åstadkomma en sammanställning. Litteraturen används som informationskälla, alltså material som analyseras, och bör därför innehålla endast aktuell och relevant forskning. Materialet bör grunda sig på vetenskapliga tidskriftsartiklar eller andra vetenskapliga rapporter. Det finns inga strikta direktiv för hur många studier som bör ingå i en litteraturstudie men målet är att inkludera all relevant forskning inom området. (Forsberg & Wengström 2013:30) På grund av att jag endast har tillgång till artiklar som är gratis så finns det en risk att relevanta studier faller bort. Detta betyder att jag inte kan kalla min studie för en systematisk litteraturstudie.

För att öka objektiviteten och trovärdigheten av min studie kommer jag att följa de olika steg som en systematisk litteraturstudie har. Enligt Forsberg och Wengström (2013:31-32) har en systematisk litteraturstudie flera steg som bör följas. Först måste en problemformulering göras för att beskriva varför studien görs. Sedan måste frågor formuleras som går att besvara och en plan görs upp för litteraturstudien. Därefter bestäms sökord och

en sökstrategi som sedan kommer att ge det urval varifrån litteraturen väljs. Efter det bör urvalet kritiskt utvärderas och kvalitetsbedömas vilket sedan kommer att leda till val av den litteratur som ska ingå. Slutligen analyseras, diskuteras och sammanställs resultatet varefter slutsatser dras.

5.2 Etiska överväganden

Alla artiklar som används i litteraturstudien måste redovisas och det ska även vara möjligt att arkivera alla de använda forskningarna på ett säkert ställe i 10 år. Det är viktigt att försäkra sig om att det inte framkommer fusk i de forskningarna som ingår. Då man gör forskningen måste alla resultat presenteras, inte endast de artiklars resultat som stöder forskarens egna åsikter. (Forsberg & Wengström 2013:69-71)

Resultaten skall placeras i rätt sammanhang och resultaten skall återges på ett fullständigt sätt. Forskningsprocessen kommer att beskrivas detaljerat så att en så hög grad av öppenhet som möjligt kommer att nås (Jacobsen 2012:38). Det är viktigt att välja artiklar som har fått tillstånd från etiska råd eller artiklar som har klart redovisat att etiska överväganden gjorts. Detta är väsentligt för litteraturöversikten på grund av att det inte formar en pålitlig och etiska grund för framtid forskning. (Forsberg & Wengström 2013:70)

Denna studies forskningsprocess kommer att redovisas så detaljerat som möjligt för att skapa en transparent och trovärdig studie. Allt material kommer att granskas för fusk och alla resultat presenteras för att försäkra en etiskt hållbar studie.

5.3 Urval och datainsamling

För att kunna hitta relevant forskning från diverse databaser måste rätt frågor formuleras, avgränsningen för hur gamla arbeten som används i forskningen samt vilket språk forskningarna ska sökas på bör bestämmas. Hur dessa val görs beror på frågeställningarna i arbetet. Därefter väljs passande sökbegrepp och vilka databaser som kommer att användas (Forsberg & Wengström 2013:79). I denna forskning används endast artiklar från 2000 till 2017 och artiklarna söks på svenska, engelska och finska.

Sökorden som kommer att användas är: workaholism OR "work addiction" AND organization. Dessa sökord kommer att sökas i artiklarnas abstrakt. Alla relevanta artiklarna kommer att kvalitetsgranskas.

5.3.1 Inklusions och exklusions kriterier av valda artiklar

För att kunna avgränsa den eventuellt stora mängden sökresultat kommer inklusions och exklusions kriterier att användas för att hitta det mest relevant materialet.

INKLUSION	EXKLUSION
Vetenskaplig artikel tillgänglig i fulltext	Litteraturstudier
Baserad på empirisk forskning	Artiklar som forskar om det medicinska effekterna gällande arbetsnarkomani
Publicerad mellan år 2000-2018	
Arbetsnarkomaner i organisationer	

Tabell Inklusions och exklusions kriterier

5.3.2 Sökprocessen och datainsamlingen

Vid sökningen används samma kriterier och sökord för att kunna nå det bästa sökresultatet. Många provsökningar gjordes först för att hitta de sökord som gav de mest relevanta resultaten och begripligt antal träffar. Sökningen effektiverades med att använda sökoperatorerna AND och OR.

Sökorden som användes var: workaholism OR "work addiction" (in Abstract) AND organization (in abstract). Detta gjordes för att det fanns många artiklar som handlade om den medicinska sidan gällande arbetsberoende. Sökningen gjordes 6.4.2018. Ingen specifik avgränsning gjordes gällande bransch eftersom allt relevant material skulle ingå i sökningen. Sökningen gav sammanlagt 245 träffar. Träffarna gallrades igenom på basen av rubrik och av 245 träffar lästes 71 abstrakt igenom. Av dessa 71 abstrakt valdes 20 artiklar till kvalitetsgranskning. 17 artiklar blev valda för analys. Dessa artiklar presenteras närmare i kapitel 7.

DATABAS	SÖKORD	BEGRÄNSINGAR	TRÄFFAR	GENOM-LÄSTA ABSTRAKT	KVALITETS-GRANSKADE	VALDA FÖR ANALYS
ABI/INFORM	ab(workaholism OR "work addiction") AND ab(organization)	Full text, peer reviewed, 01/2000-12/2017	15	15	10	8
EBSCO	ab(workaholism OR "work addiction") AND ab(organization)	Full text, peer reviewed, 01/2000-12/2017	4	4	3	3
EMEALD-Insight	ab(workaholism OR "work addiction") AND ab(organization)	Full text, 01/2000-12/2017	16	16	2	2
ERIC	ab(workaholism OR "work addiction") AND ab(organization)	Full text, peer reviewed, 01/2000-12/2017	1	1	0	0
SAGE Journals	ab(workaholism OR "work addiction") AND ab(organization)	Full text, 01/2000-12/2017	3	3	1	0
Science Direct	workaholism OR "work addiction" AND organization	Full text, 01/2000-12/2017, Research articles	122	20	4	4
Springer Link	workaholism OR "work addiction" AND organization	Full text, 01/2000-12/2017, Article	84	12	0	0
TOTALT			245	71	20	17

Tabell 2 Datainsamling

5.4 Analyismetod - Innehållsanalys

Enligt Forsberg och Wengström (2013:150) är de största utmaningarna med kvalitativ forskning att beskriva, analysera och tolka materialet. Det är ofta frågan om stora mängder av data som måste göras begripligt och förståeligt så att det är möjligt att identifiera mönster i materialet. Då man analyserar kvalitativ data kan olika metoder väljas. Enligt Jacobsen (2007:139-144) är innehållsanalysen ett bra sätt att analysera kvalitativ data på. Innehållsanalysen går ut på att forskaren samlar in och läser sitt material många gånger för att först kunna tematisera och sedan kategorisera materialets innehåll. Dessa kategorier är relevanta för forskarens forskningsfrågor och hjälper forskaren att se likheter och olikheter i det insamlade materialet samt den stora helhetsbilden om det valda forskningsområdet. Jag kommer att använda mig av innehållsanalysen i mitt arbete. Alla valda artiklar kommer att samlas i en tabell där de kortfattat beskrivs.

Kvalitetsgranskningen gjordes på basen av inklusions kriterierna. Därefter granskades artiklarna ännu en gång till för att se att de artiklarnas syfte och resultat var relevanta för denna studie. Dessutom användes sökkriteriet förhandsgranskad (Peer review). Jag inledde innehållsanalysen med att läsa igenom artiklarna många gånger. Därefter använde jag Jacobsens (2007:139-144) tillvägagångssätt, dvs. tematisering och kategorisering för att hitta likheter, olikheter och skapa en ny helhet av det valda forskningsområdet. Min innehållsanalys var induktiv vilket betyder att teman förekommer naturligt av sig själv. Innehållsanalysen gav mig två teman (arbetstagaren och organisationen) och av dessa 2 teman utformades tre kategorier. Resultaten kommer att presenteras enligt dessa kategorier.

6 PRESENTATION AV MATERIALET

I detta kapitel kommer det med hjälp av en tabell redovisas vilka artiklar som valts. I tabellen beskrivs artikelns namn, syfte, metod, urval och resultat. På grund av att det ska vara lätt att få en helhetsbild av materialet finns det kort beskrivet om varje delområde. Artiklarna har märkts med ”*” i källförteckningen för att det ska vara lätt att identifiera vilka källor som hör till materialet. Artiklarna är numrerade för att det ska vara lättare att referera till i resultatpresentationen.

ARTIKEL	SYFTE	URVAL/METOD	RESULTAT
(1) Mäkikangas, Anne; Schaufeli, Wilmar; Tolvanen, Asko & Feldt, Taru. 2013 <i>Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person centered analysis</i>	Att studera förhållandet mellan arbetsengagemang och arbetsberoende i relation till förändringar i arbetet	Data av 463 finska för män analyserades med hjälp av en strukturell ekvationsmetod	Arbetsengagemang och arbetsberoende är självständiga psykiska tillstånd. Förändringar i arbetet påverkar både människor som anses vara arbetsberoende eller engagerade i sitt arbete.
(2) Balducci, Cristian; Cecchin, Monica; Fraccaroli, Franco & Schaufeli, Wilmar B. 2012 <i>Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion</i>	Att undersöka förhållandet mellan arbetsberoende och aggressivt beteende på arbetsplatsen	Hierarkisk regressionsanalys användes för att analyseras två olika sampel (n=574, n=282). Respondenterna var från olika branscher	Arbetsberoende är en viktig faktor i förhållande till aggressivt beteende på arbetsplatsen.
(3) Keller, Anita C.; Spurk, Daniel; Baumeler, Franziska & Hirschi, Andreas. 2016 <i>Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling</i>	Att undersöka om en konkurrenskraftig arbetsmiljö har ett samband med ökat arbetsberoende	Hierarkisk regressionsanalys användes för att analysera data av 812 arbetstagare från Tyskland.	En konkurrenskraftig miljö relaterade positivt till arbetsberoende

<p>(4) Shkoler, Or; Rabenu, Edna; Tziner, Aharon. 2017</p> <p><i>The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors</i></p>	<p>Att undersöka interna och externa faktorer och deras inverkan på arbetsberoendets olika dimensioner</p>	<p>Multivariabla analyser användes för att analysera två sampel av arbetstagare; n=158 och n=349</p>	<p>Interna och externa faktorer påverkar varandra. Till exempel emotionell instabilitet påverkar arbete-familj-konflikten som i sin tur påverkar njutning av arbetet.</p>
<p>(5) Lanzo, Lauren; Aziz, Shahnaz & Wuensch, Karl. 2016</p> <p><i>Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role</i></p>	<p>Att undersöka relationer mellan ohövlighet beteende, stress, arbetsberoende och psykiskt kapital</p>	<p>168 arbetstagare svarade på online-enkäter gällande förnämnda delområden och detso högra poäng t.ex. desto högra stress nivå</p>	<p>Arbetsberoende och stress ökar ohövlighet beteende, Stress ökar arbetsberoende och båda dessa faktorer påverkar psykiskt kapital på ett negativt sätt. Psykiskt kapital förebygger arbetsberoende, stress och ohövlighet beteende.</p>
<p>(6) Burke, Ronald J. & Berge Matthiesen, Stig. 2009</p> <p><i>Workaholism among Norwegian journalists: gender differences</i></p>	<p>Att undersöka könsskillnader gällande tre arbetsberoendets komponenter, arbetsnarkomans arbetsbeteende, arbete och hälsa/välmående</p>	<p>221 journalister svarade på en anonym online-enkät</p> <p>Svaren analyserades med olika mätinstrument, ju högre poäng desto mer benägen</p>	<p>Kvinnor med arbetsberoende tendenser upplever mindre tillfredställelse av arbetet och lägre nivåer av välbefinnande.</p>
<p>(7) Burgess, Zena & Burke, Ronald J. & Oberklaid, Fay. 2006</p> <p><i>Workaholism among Australian psychologists: gender differences</i></p>	<p>Att studera könsskillnader gällande arbetsberoende och andra relaterade variabler</p>	<p>658 australienska psykologer svarade på en enkät, Spence och Robbins mätinstrument användes för att analysera svaren</p>	<p>Kvinnor och män är väldigt olika på många områden. Kvinnor är mera perfektionister och upplever mera stress som leder till sämre arbetstillfredställelse och välbefinnande. Kvinnor har även mera psykosomatiska symptom och får mera tillfredställelse av sociala relationer.</p>
<p>(8) Andreassen, C.; Hetland, J.; Molde, H. & Pallesen, S. 2011</p> <p><i>'Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample</i></p>	<p>Att studera sambandet mellan olika arbetsberoendets komponenter och välbefinnande samt hälsa</p>	<p>661 norska arbetstagare svarade på en online enkät om de förnämde delområden. Ju högre poäng, desto t.ex. mera tillfredställelse jobb.</p>	<p>Njutning var positivt relaterat till arbets- och livstillfredställelse. Driv och otillfredställelse jobb leder till sämre hälsa.</p>
<p>(9) Andreassen, C.; Hetland, J. & Pallesen, S. 2010</p>	<p>Att undersöka korrelationer mellan olika arbetsberoendets komponenter (arbetsengagemang, driv,</p>	<p>661 norska arbetstagare svarade på en online-</p>	<p>Arbetsberoendets komponenter korrelerade signifikant med att tillfredställa</p>

<i>The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality</i>	njutninga av arbetet), grundbehov och personlighet	enkät och svaren analyserades med hjälp av en regressions analys	grundbehoven och personlighet
(10) Avanzi, L.; Van Dick, R.; Fraccaroli, F. & Sarchielli, G. 2012 <i>The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being</i>	Undersökningens syfte var att identifiera hur överidentifiering till organisationen påverkar välbefinnandet.	Två sampel av italienska arbetstagare (n=195, n=140) svarade på en enkät. Svaren analyserades med hjälp av kurvlinär mediations modell.	Välbefinnandet påverkas positivt då arbetsberoende minskar och identifieringen till organisationen ökar, men om identifieringen ökar för mycket och personen börjar överidentifiera brukar även arbetsberoendet öka.
(11) Burke, Ronald J; Stig Berge Matthiesen; Palllesen, Stale. 2006 <i>Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff</i>	Att undersöka relationer mellan personlighetsdrag (Big Five, effektivt), arbetsberoendets komponenter och arbetslivet.	496 norska sjukskötare svarade på en online-enkät som sedan analyserades med hjälp av en hierarkisk regressions analys	Det finns ett starkt samband mellan personlighetsdrag, arbetsberoende och arbetstillfredsställelse.
(12) Burke, Ronald J. 2002 <i>Do workaholics prefer demanding, aggressive, and results-oriented organizational cultures?</i>	Att studera relationer mellan organisationskulturs referenser och arbetsberoendets komponenter	181 business studeranden svarade på en online-enkät och svaren analyserades med hjälp av en hierarkisk regressions analys	Entusiastiska arbetsnarkomaner har generellt starkare preferenser gällande organisations kulturen än andra typer av arbetsnarkomaner. Studerande som var mer drivna att jobba hade också starkare preferenser gällande organisations kulturen.
(13) Caesens, Gaëtane; Stinglhamber, Florence & Luybaert, Gaylord. 2014 <i>The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support</i>	Att studera samband mellan arbetsberoende och arbetsengagemang och välbefinnandet samt hur arbetsrelaterat socialt stöd påverkar arbetsberoende och arbetsengagemang	343 doktorand studeranden svarade på en online-enkät. Svaren analyserades med hjälp av en hierarkisk regressions analys.	Arbetsengagemang medierar relationen mellan upplevt organisationellt stöd, arbetstillfredsställelse och stress. Arbetsberoende medierar relationen mellan upplevt stöd från kollegor, arbetstillfredsställelse, stress och sömnproblem.
(14) Buelens, Marc & Poelmans, Steven A Y. 2004 <i>Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates</i>	Att testa Spence och Robbins typologier gällande arbetsberoende	5 853 heltidsanställda svarade på en enkät. Svaren analyserades med hjälp av en faktoranalys och klusteraanalys	Resultaten bekräftade Spence och Robbins typologier. Även en ny arbetsberoende typ identifierades.

<p>(15) Burke, Ronald J. 2001</p> <p><i>Workaholism in organizations: The role of organizational values</i></p>	<p>Att studera samband mellan olika arbetsberoende typologier och organisationella värderingar som stöder arbete-privat liv-balansen</p>	<p>530 arbetstagare med magisterutbildning svarade på en enkät och svaren analyserades med hjälp av en korrelations analys</p>	<p>Resultaten visar att det finns ett samband mellan organisationella värderingar som stöder obalans mellan arbete-privat liv och arbetsberoende.</p>
<p>(16) Burke, Ronald J; Koyuncu, Mustafa & Fiksenbaum, Lisa. 2008</p> <p><i>Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey</i></p>	<p>Att studera samband mellan arbetsberoendets komponenter och arbets- och övertidsarbetsstillfredsställelse samt psykiskt välbefinnande</p>	<p>406 turkiska professorer svarade på en online enkät. Svaren analyserades med hjälp av en hierarkisk regressions analys</p>	<p>Att känna njutning och ett driv för att arbetet förutsåg validerande arbetsbeteende medan arbetsnjutning förutsåg arbetstillfredsställelse och psykiskt välbefinnande</p>
<p>(17) Ilona van Beek; Tavis, Toon W; Schaufeli, Wilmar B & Brenninkmeijer, Veerle. 2014</p> <p><i>Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes</i></p>	<p>Att undersöka vilka mål som människor med arbetsberoende eller människor som är engagerade i sitt arbete försöker nå och vilka strategier som används för att nå dessa mål.</p> <p>Syftet var även att se arbetsengagemang och arbetsberoende påverkar arbetstillfredsställelse, omsättningsintentioner och arbetsprestation.</p>	<p>680 arbetstagare i finansbranschen svarade på en enkät. Svaren analyserades med hjälp av en strukturell ekvationsanalys</p>	<p>Arbetsberoende har samband med ett preventivt fokus, medan arbetsengagemang har med ett främjande fokus. Arbetsberoende påverkar negativt på arbetstillfredsställelsen och arbetsprestation medan arbetsengagemang påverkade dessa faktorer positivt.</p>

Tabell 3 Presentation av materialet

7 RESULTAT OCH ANALYS

För att underlätta resultatredovisningen och analysen kommer *artiklarna* i materialet redovisas ~~ih~~enligt numreringen i tabellen i kapitel 7.

7.1 Faktorer inom människan som påverkar arbetsberoendet

Materialet syftade starkt på att det finns faktorer inom människan som påverkar arbetsberoendet. En människa kan anses vara engagerad i sitt arbete eller arbetsberoende. Arbetsengagemang och arbetsberoende anses vara självständiga psykologiska konstruktioner som inte har något samband med varandra (1). Däremot kom det fram att personlighet (3, 7, 11, 9, 5) och värderingar (3) kan förstärka tendensen till arbetsberonde vilket tyder på att det finns ett samband mellan personlighet och arbetsberoende. Forskning bevisar att arbetsberoende korrelerar signifikant med ett behov av att tillfredsställa människans grundbehov (9). Det finns olika typer av arbetsberoenden. Detta påverkas av personlighet och vilken hierarkisk nivå personen befinner sig i organisationen (14).

Män och kvinnor är olika då det gäller arbetsberoende (6, 7). Kvinnor med arbetsberoende tenderar att uppleva mindre tillfredställelse av sitt arbete samt lägre nivåer av välbefinnande. Kvinnor strävar efter perfektion och upplever också mera psykosomatiska symptom av arbetet och arbetsberoendet. Det kom även fram att kvinnor får mera stöd och tillfredställelse av sina vänner än män. Arbetsberoende kan ses som aggressivt beteende på arbetsplatsen på grund av att arbetsberoende påverkar aggressivt beteende (2, 5). Stress kan öka arbetsberoendet och kan leda till ohövligt beteende eftersom arbetsberoende och stress påverkar människans psykiska kapital negativt (5).

Interna och externa faktorer påverkar varandra (4). Faktorer inom människan som emotionell instabilitet påverkar arbete-familj-konflikten som i sin tur påverkar njutningen av arbetet. Individuella skillnader påverkar hur personen upplever situationen men arbetsdrivna människor känner ofta att de konstant måste jobba hårdare och att de inte kan sluta tänka på sitt arbete. Detta påverkar i sin tur livet hemma och relationerna till människorna i arbetstagarens privata liv på grund av att största delen av tiden och energin går till arbetet (4). Arbetsberoendet påverkar arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen negativt

medan arbetsengagemang påverkar arbetstillfredsställelsen och arbetsprestationen positivt (17). Njutning av arbetet är relaterat till arbets- och livstillfredsställelse och psykologiskt välbefinnande medan driv och otillfredsställande jobb leder till sämre hälsa (8, 16). Välbefinnandet påverkas positivt då arbetsberoendet minskar och identifieringen till organisationen ökar men om arbetstagaren börjar överidentifiera sig själv med organisationen så kommer även arbetsberoendet att öka och detta kan leda till att välbefinnandet påverkas negativt. (10)

7.2 Arbetsmiljön/organisationen

Forskning bevisar att arbetsförhållanden och arbetsmiljön påverkar arbetsberoende och arbetsengagemang (1, 14). Detta påverkar även vilken typ av beroende **som** utvecklas (14). En konkurrenskraftig miljö påverkar arbetsberoendet positivt. En konkurrenskraftig miljö kan leda till att arbetstagarna känner att de måste ”outshine” sina kollegor genom att jobba längre timmar och jobba på många olika arbetsuppgifter samtidigt för att nå en bättre arbetsprestation. Detta kan i sin tur leda till stress och osäkerhet. Arbetsberoende är en naturlig reaktion till en konkurrenskraftig miljö. Organisationella faktorer och arbetets karaktär kan även förstärka tendensen till att bli beroende av sitt arbete (3).

En hög nivå av autonomi kan leda till att arbetstagaren sätter mera av sin personliga tid till arbetet vilket påverkar till exempel arbete-familj-konflikten (4). Även en organisationskultur där långa arbetsdagar är normen och människor som gör detta anses vara hjältar kan leda till att arbetstagarna känner press och sätter mera av sin personliga tid till arbetet och riskerar att bli arbetsberoende (4). Upplevt organisationellt stöd och stöd från förmän påverkar positivt på arbetstillfredsställelse och negativt på stress och sömnproblem medan stöd från kollegor kan minska på arbetsberoendet genom att koppla av från jobbet med hjälp av aktiviteter utanför arbetet (13).

Det finns ett samband mellan organisationella värderingar som stöder obalans mellan arbetet och privatlivet och arbetsberoende. Organisationella värderingar som stöder och främjar ett balanserat och hälsosamt liv kommer att hjälpa dem som är arbetsberoende att ändra sina liv (15). En tillfredsställande arbetsmiljö leder till produktiva och friska människor som har lägre risk att bli arbetsberoende (16).

7.3 Strategier för att förebygga arbetsberoende

Det finns många olika strategier som organisationer kan använda för att förebygga arbetsberoende. Organisationer kan minska på arbetsberoende genom att ha ett förbyggande förhållningssätt (2, 5, 11, 13, 15) och använda sig av interventioner (4, 5). Förmän bör vara medvetna om hur externa och interna faktorer påverkar varandra för de kommer i längden att påverka organisationen (4, 5).

En organisation bör ha strukturer som förebygger arbetsberoende. Människor tenderar att jobba mera om det finns för mycket arbete, en osäkerhet gällande arbetet, bristfälliga möjligheter att utveckla sig, dåliga karriärmöjligheter och sämre kontroll (15). Detta innebär att organisationen ser till att alla har en hanterbar mängd arbetsuppgifter, skapar en känsla av kontroll och att arbetstagaren har valmöjligheter, ger uppmärksamhet och belönar arbetstagare, skapar samhörighet inom organisationen, främjar rättvisa och respekt på arbetsplatsen samt skapar meningsfullt och värdefullt arbete till arbetstagarna (11). Tillräckliga resurser på arbetsplatsen samt bra arbetsförhållanden hjälper att förebygga och minska på arbetsberoende (13). Förmän ska kunna identifiera varningssignaler för arbetsberoende (5, 15) och varningssignalerna kan ses i arbetsvanorna, stressnivån och aggressivt samt ohövligt beteende (2, 5). Det är viktigt att ha prestationsstandarder men att inte belöna ett addiktivt beteende (3, 15). Det är även viktigt att värdesätta andra saker, som att till exempel hjälpa kollegor eller att vara produktivt men samtidigt klara av att behålla en balans mellan arbetet och det privata livet och jobba smartare istället för längre (5, 15).

En balans mellan arbetet och det privata livet anses minska på risken för arbetsberoende (2, 5, 10). Interventioner som minskar på stress och främjar arbetsengagemang istället för arbetsberoende kan göras genom att förmännen har regelbundna möten med sina arbetstagare (3, 5). Det är viktigt att lyfta fram arbetsberoende som ett fenomen och se till att alla har information gällande det. Då kan arbetstagarna *själva* reflektera och märka varningssignaler hos dem själv (5). Organisationer bör stöda arbetstagare till att identifiera sig med organisationen för det kan minska på stressen och leda till en positiv anda men det är viktigt att vara medveten om att överidentifiering kan ha sina negativa sidor. Därför är det viktigt att monitorera hur arbetstagarna identifierar sig med organisationen (10). En dialog mellan förmännen och arbetstagarna en central roll när det gäller att

minska på arbetsberoendet och detta stöds av en arbetskultur som tillåter öppen kommunikation (13). Förmän bör jobba på sina ”soft skills” och fostra ett interpersonligt förhållande med sina arbetstagare. Detta kan leda till bättre arbetsprestation och njutning av arbetet. Arbetsdrivna människor med hög autonomi bör ha få typer av interventioner som handlar om arbetsschema (14).

7.4 Sammanfattning av resultaten

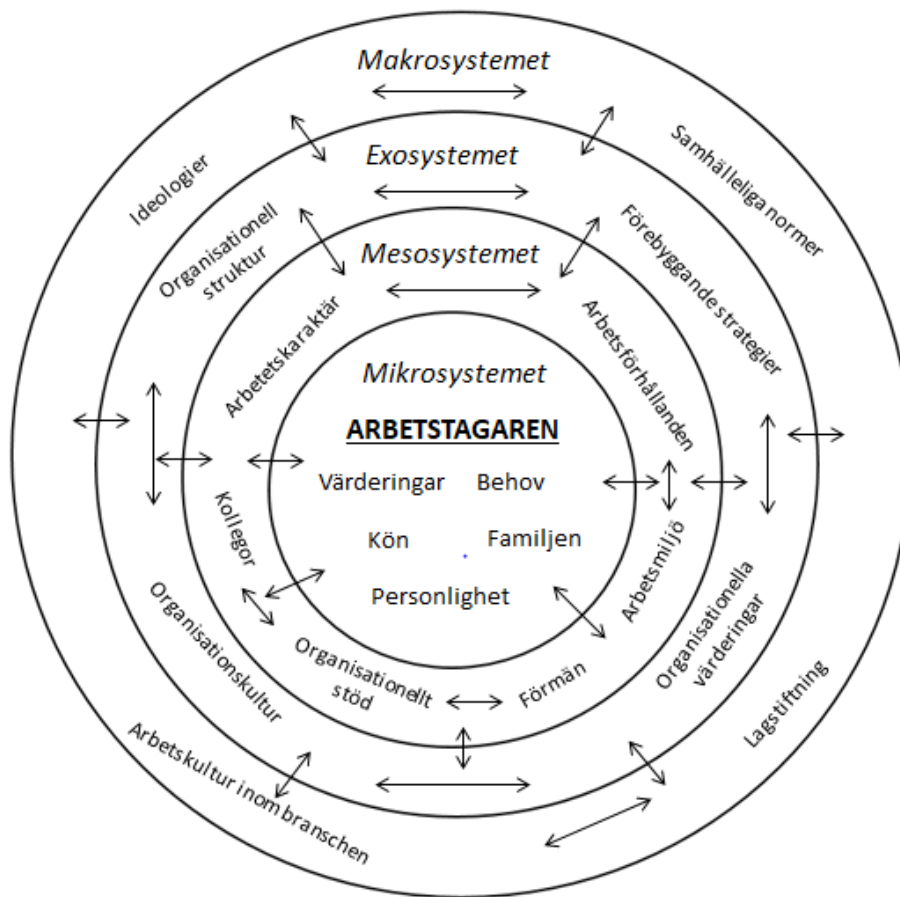
För att sammanfatta resultaten kommer de att presenteras i en socioekologisk systemmodell där arbetstagaren är i centrum. Detta görs för att få en bättre uppfattning om hur olika faktorer inom organisationen påverkar varandra och arbetstagaren och det eventuella arbetsberoende. Den socioekologiska modellen som presenteras innefattar fyra olika system; mikro-, meso-, exo- och makrosystemet. Mikrosystemet tar fram faktorer inom arbetstagaren som påverkar beteendet. Mesosystemet innehåller faktorer som påverkar arbetstagaren direkt. Nästa system är exosystemet och makrosystemet. Dessa system inverkar indirekt på arbetstagaren.

Arbetstagarens beteende påverkas av personlighet, värderingar, kön, behov och familjen. Dessa faktorer finns i mikrosystemet. Både personligheten och värderingarna kan vara en skyddsfaktor eller riskfaktor. Som exempel, om en av värderingarna är att det är viktigt jobba långa timmar och lägga all energi på arbetet så kan det vara en riskfaktor. Könet påverkar enligt materialet på hur arbetsberoendet upplevs. Familjen påverkas om ena föräldern är arbetsberoende på grund av att personen med arbetsberoende ofta använder all sin energi på arbetet vilket betyder att det inte finns tillräckligt med resurser och energi för till exempel hushållsuppgifter.

Mesosystemet innehåller arbetets karaktär, kollegor, förmän, organisationellt stöd, arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Denna undersökning tyder på att arbetsförhållanden och arbetsmiljön påverkar arbetstagaren och arbetsberoendet. Dessa faktorer kan anses som skyddsfaktorer om de stöder ett hälsosamt förhållande till arbetet men om det till exempel inte finns stöd av förmännen, osäkerhet gällande arbetet och en konkurrenskraftig och stressig arbetsmiljö kan de påverka arbetstagaren negativt och öka arbetsberoendet. Samma gäller faktorerna i exosystemet; organisationell struktur, organisations kultur och organisationella värderingar. Om de stöder och uppmuntrar till arbetsengagemang istället

för arbetsberoende så kan de anses vara skyddsfaktorer men om de påverkar arbetstagaren på ett negativt sätt och ökar risken för arbetsberoende så går det att klassa dem som riskfaktorer. Förebyggande strategier är en skyddsfaktor för de förebygger och minskar på eventuellt arbetsberoende.

Makrosystemet innehåller faktorer som är på en samhälllig nivå och är svårare att påverka än faktorerna i mikro-, meso- och exosystemet. Arbetskulturen inom branschen, samhällliga normer, lagstiftning och ideologier kan också vara både en skyddsfaktor och en riskfaktor. För att sammanfatta resultaten kan man säga att alla dessa faktorer har en direkt eller indirekt inverkan på arbetstagaren och den inverkan kan vara både negativ och positiv.



Figur 3 Presentation av resultaten

8 DISKUSSION

I detta kapitel kommer resultaten att diskuteras och reflekteras kring. Även en kort metoddiskussion ingår i detta kapitel.

8.1 Resultat diskussion

Resultaten visar att det finns många olika faktorer inom organisationen och arbetstagaren som påverkar arbetsberoendet och att samma faktor kan vara en riskfaktor och skyddsfaktor beroende på faktorns karaktär. Enligt Giddens (2007:572) sätter dagens arbetskultur hög press på arbetstagarna och resultaten stöder detta. En konkurrenskraftig, osäker och stressig arbetskultur kan leda till arbetsberoende. Även Rostila och Toivanen (2012:327) konstaterar att det finns positiva och negativa faktorer i arbetsmiljön som påverkar arbetstagarens hälsa och välbefinnande. Denna studies resultat är enligt detta. Resultaten visar att arbetsmiljön påverkar arbetsberoendet som i sin tur påverkar välbefinnandet.

Arbetsberoende har samma mönster som andra beroenden och leder i värsta fall till att arbetstagaren så småningom tappar kontakten med verkligheten och koncentrerar sig enbart på arbetet (Rasmussen 2008:22-24). Enligt resultaten i denna studie är det viktigt att behålla en hälsosam balans mellan arbetet och privatlivet för att förebygga arbetsberoende. Arbetsberoendet påverkar även familjerelationerna och andra nära relationer. Familjen och andra sociala relationer kan vara en resurs och ge energi till arbetstagaren men då en person är beroende av sitt arbete drabbas även familjen och andra relationer.

Resultaten presenterades i en socioekologisk modell för att illustrera hur olika faktorer i omgivningen påverkar varandra och hur de är i relation till arbetstagaren med ett arbetsberoende. Detta var inspirerat av Bronfenbrenners socioekologiska system teori (se Härkönen 2008:21-23) och Borlands (2013:4, 98) teori om varför vissa beteendemönster är svårare att ändra än andra. Resultaten visar att om organisationens strukturer, värderingar och kultur stöder ett missbruksbeteende är det väldigt lätt att bli beroende och väldigt svårt att ändra på sitt beteende. Borland (2013:104) påpekar att det är viktigt att förändra omgivningen så att de stöder önskvärda beteendemönster istället för de beteendemönster som vi hoppas på att minska som i detta fall är arbetsberoende. Som resultaten

visar är det viktigt att organisationer har ett förbyggande förhållningssätt till arbetsberoende och att organisationer strävar till att ha en arbetskultur och arbetsmiljö som minskar riskerna för arbetsberoende. Arbetsnarkomaner har en tendens att förneka sitt beroende (Rasmussen 2008:36) och därför är det viktigt att dela information gällande beroende inom organisationerna och att uppmuntra människor som känner sig beroende att tala med sina förmän för att få rätt hjälp.

Problematiskt är det ändå att arbetsberoende är funktionellt från en organisations perspektiv. Trots detta bör organisationer förstå att detta inte är hållbart på i längden. Som resultatet visar påverkar arbetsberoende välbefinnandet och arbetstillfredsställelsen negativt. Organisationer måste identifiera varningssignaler gällande arbetsberoende och förstå hur olika faktorer kan påverka varandra för att kunna minska och förebygga arbetsberoende.

8.2 Metod diskussion

I denna undersökning användes en systematisk litteraturstudie och innehållsanalys som metod. Det är kvalitativa undersökningsmetoder för att kunna tematisera och sammanställa litteratur och forskning. De valda metoderna har både positiva och negativa sidor. Det är viktigt att se till att ha klara inklusions och exklusions kriterier för att få *med* allt relevant material och sedan analysera materialet för att få en fullständig sammanställning av det valda området.

En systematisk litteraturstudie är väldigt tidskrävande på grund av att det valda materialet måste läsas igenom många gånger för att kunna tematisera och kategorisera informationen. I denna undersökning har materialets resultat presenterats på ett nytt och logiskt sätt på grund av en relativt bra kategorisering. Materialet som användes var vetenskapliga artiklar och på grund av detta är det viktigt att även fästa uppmärksamhet på vid de använda metoderna i artiklarna. Analysen av metoderna skulle ha kunnat göras bättre i denna undersökning för att få mera djup och reflektion gällande artiklarnas resultat.

9 SLUTSATS

Dagens arbetsmarknad är väldigt dynamisk och okontrollerbar, och arbetskulturen sätter höga krav på lönsamhet, effektivitet, vinst och anpassningsförmåga. På grund av detta är många människor i riskzonen till att bli beroende av sitt arbete. Detta examensarbete har strävat efter att uppnå en sammanställning av ny och relevant forskning när det gäller arbetsberoende, organisationens roll samt risk- och skyddsfaktorer. Examensarbetet har med hjälp av en allmän litteraturöversikt och den systematiska litteraturstudien granskat ny forskning inom ämnesområdet och därmed försökt sammanställa forskningarnas resultat.

Enligt resultaten finns det faktorer som kan anses som risk- och skyddsfaktorer beroende på faktorns karaktär. Dessutom går det att konstatera att olika faktorer påverkar varandra och är i växelverkan med varandra. Detta är viktigt för organisationer att förstå. Om organisationens struktur och arbetskultur stöder ett beteende som leder till arbetsberoende är det hög risk att många arbetstagare blir beroende av sitt arbete. Ett förebyggande förhållningssätt samt strategier för att minska arbetsberoende bör vara centralt inom organisationen.

Denna examensarbetsprocess har varit väldigt intressant och lärorik. Processen har ökat min kunskap gällande forskningsprocesser och gett mig färdigheter som jag kommer att ha nytta av vid framtida studier. Jag anser även att resultatet av examensarbetet stöder tanken om att arbetsberoende är något organisationer bör fästa mer uppmärksamhet på vid och se till att det finns flera skyddsfaktorer som stöder arbetstagarna till ett hälsosamt förhållningssätt till arbetet.

Vidare forskningsförslag kunde vara en forskning gällande arbetsberoende inom en specifik bransch. Ett annat förslag är att ha en fokus grupp där alla identifierar sig som arbetsberoende och undersöka vilka typer av strategier de upplever att är mest effektiva för att ändra beteendemönster.

KÄLLOR

- Ahlroth, A. En kartläggning av hur företag påverkas efter implementering av hållbar praxis – green supply chain management (GSCM). Examensarbete, Företagsekonomi, LG-13. Tillgänglig: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130281/Ahlroth_Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Hämtad 20.2.2018
- *Andreassen, C.; Hetland, J. & Pallesen, S. 2010, 'The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality', *European Journal Of Personality*, 24, 1, pp. 3-17. Tillgänglig: EBSCO Hämtad 6.4.2018
- *Andreassen, C, Hetland, J, Molde, H, & Pallesen, S 2011, "Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample', *Stress & Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 27, 3, pp. e209-e214. Tillgänglig: EBSCO Hämtad 6.4.2018
- *Avanzi, L.; Van Dick, R.; Fraccaroli, F. & Sarchielli, G. 2012, 'The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being', *Work & Stress*, 26, 3, pp. 289-307 Tillgänglig: EBSCO Hämtad 6.4.2018
- Backman, Jarl. 2016, *Rapporter och uppsatser*. uppl. 3, Lund: Studentlitteratur, 223 s.
- Beck, Ulrich. 2000, *Risksamhället – På väg mot en annan modernitet*. Göteborg: Daidalos AB, 398 s.
- Borland, Ron. 2013, *Addiction Press: Understanding Hard to Maintain Behaviour Change: A Dual Process Approach*. Wiley. Tillgänglig: Ebrary Hämtad 10.2.2017
- *Buelens, M. & Poelmans, S.A.Y. 2004, "Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17, no. 5, pp. 440-458. Tillgänglig: ABI/INFORM Global Hämtad 6.4.2018
- *Burgess, Z.; Burke, R.J. & Oberklaid, F. 2006, Workaholism among Australian psychologists: gender differences, *Equal Opportunities International*, vol. 25, nr. 1, s. 48-59. Tillgänglig: Emerald Insight Hämtad 6.4.2018
- *Burke, R.J. 2001, "Workaholism in organizations: The role of organizational values", *Personnel Review*, vol. 30, no. 5, pp. 637-645 Tillgänglig: ABI/INFORM Global Hämtad 6.4.2018
- *Burke, R.J. 2002, "Do workaholics prefer demanding, aggressive, and results-oriented organizational cultures?", *Career Development International*, vol. 7, no. 4, pp. 211-217. ABI/INFORM Global Hämtad 6.4.2018

- *Burke, Ronald J. & Berge Matthiesen, Stig. 2009, "Workaholism among Norwegian journalists: gender differences", *Equal Opportunities International*, Vol. 28 Issue: 6, pp.452-464. Tillgänglig: Emerald Insight Hämtad 6.4.2018
- *Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in turkey. *Cross Cultural Management*, 15(4), 353-366. Tillgänglig: ABI/INFORM Global Hämtad 6.4.2018
- *Burke, R. J.; Stig, B. M., & Pallesen, S. 2006, Workaholism, organizational life and well-being of norwegian nursing staff. *Career Development International*, vol. 11, nr. 5, s. 463-477. Tillgänglig: ABI/INFORM Global, Hämtad 6.4.2018
- *Caesens, Gaëtane; Stinglhamber, Florence & Luypaert, Gaylord. 2014, The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support, *Career Development International*, vol. 19 nr. 7, s. 813-835. Tillgänglig: ABI/INFORM Global Hämtad 6.4.2018
- Forsberg, Christina & Wengström, Yvonne. 2013, *Att göra systematiska litteraturstudier – Värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*, uppl. 3, Stockholm: Natur & Kultur, 219 s.
- Härkönen, Ulla. 2008, Teorian ja tutkimuskohteen vuorovaikutus – Bronfenbrennerineekologinen systeemitheoria ihmisen kehittymisestä. S. 21–39, i: Niikko, Anneli; Pellikka, Ismo & Savolainen, Erkki. 2008, *Oppimista, opetusta, monitieteisyyttä. Kirjoituksia Kuninkaankartanomäeltä*. Joensuu: Joensuu universitet.
- *Ilona, v. B., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46-62. Tillgänglig: ABI/INFORM Global, Hämtad 26.10.2016
- Jacobsen, Dag I. 2007, *Förståelsen beskrivning och förklaring – en introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur, 316 s.
- Jacobsen, Dag I. 2012, *Förståelsem beskrivning och förklaring – en introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. uppl. 2.1, Lund: Studentlitteratur, 326 s.
- Johansson, Katarina & Wirbing, Peter. 2008, *Riskbruk och missbruk – alcohol – läkemedel – narkotika*, uppl. 3, Stockholm: Natur Kultur, 340 s.
- *Keller, Anita C.; Spurr, Daniel; Baumeler, Franziska & Hirschi, Andreas. 2016, Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling, *Personality and Individual Differences*, vol 96, s. 122-126. Tillgänglig; Science Direct Hämtad 6.4.2018

- *Lanzo, L., Aziz, S., & Wuensch, K. (2016), Workaholism and incivility: Stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 165-183. Tillgänglig: ABIInform Hämtad 6.4.2018
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M., P. 2004, Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17 nr. 5, s. 509-519. Tillgänglig: ABI/INFORM Global, Hämtad 26.10.2016
- *Mäkikangas, Anne; Schaufeli, Wilmar; Tolvanen, Asko & Taru Feldt. 2013, Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal personcentered analysis, *Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume 29, Issue 3, Pages 135-143 Tillgänglig: Science Direct Hämtad 6.4.2018
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy. 2005, *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*, uppl. 2, Juva: WS Bookwell Oy, 282 s.
- Outotec. 2018, Outotec starts employee cooperation negotiations in Finland. Tillgänglig: <https://www.outotec.com/company/media/news/2018/outotec-starts-employee-cooperation-negotiations-in-finland/> Hämtad 20.5.2017
- Rasmussen, Pernille. 2008, *When Work Takes Control : The Psychology and Effects of Work Addiction*. Karnac Books. 153 s. Tillgänglig: Ebrary. Hämtad 26.10.2016
- *Shkoler, Or; Rabenu, Edna; Tziner, Aharon. 2017, The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Journal of work and Organizational Psychology*, vol 33, s. 193-203. Tillgänglig: Science Direct Hämtad 6.4.2018
- Smith, Robert L. 2015, *Treatment Strategies for Substance and Process Addictions*. American Counseling Association. Tillgänglig: Ebrary Hämtad: 9.2.2017
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija. 2014, *Työolojen muutokset 1977-2013*. Helsinki: Tilastokeskus Tillgänglig: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytvmv_197713_2014_12309_net.pdf Hämtad 7.2.2017
- Veikkaus. 2017, *Veikkaus begins cooperation negotiations to improve cost-efficiency*. Tillgänglig: <https://www.veikkaus.fi/fi/yritys#!/article/tiedotteet/yritys/2017/04/11-veikkaus-begins-cooperation-negotiations-to-improve-cost-efficiency> Hämtad 20.5.2018
- YIT. 2018, *YIT concluded cooperation negotiations on the reorganization of the combined company in Finland*. Tillgänglig: <https://www.yitgroup.com/en/news-repository/investor-news/yit-concluded-cooperation-negotiations-on-the-reorganization-of-the-combined-company-in-finland> Hämtad 20.05.2018