

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري لدى العاملين الإداريين

إعداد/

د/ صفاء بيري شحاتة بيري
(مدرس علم النفس بكلية الدراسات الإنسانية)
جامعة الأزهر

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري لدى العاملين الإداريين والفروق في المتغيرات محل الدراسة تبعاً للنوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات- عشرة سنوات فأكثر)، تكونت العينة من (٤٠٠) عامل إداري تراوحت أعمارهم ما بين (٣٠: ٦٠) عاماً بمتوسط عمري (٠٨, ٥٠) وإنحراف معياري (٦١١, ٩)، استخدم المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقاييس كلاً من (إدمان العمل- التهكم التنظيمي- الهناء الذاتي الوظيفي- التوافق الأسري) من إعداد/ الباحثة وتم التحقق من الخصائص السيكومترية لتلك المقاييس، وقد أشارت النتائج إلى ما يلي: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠١) بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس التهكم التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠١) و (٠, ٠٥) بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس الهناء الذاتي الوظيفي، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس التوافق الأسري، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠١) على مقياس إدمان العمل تبعاً للنوع لصالح الذكور ووفقاً لنوع العمل لصالح الحكومي وتبعاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من عشرة سنوات فأكثر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠١) على مقياس التهكم التنظيمي تبعاً للنوع ولنوع العمل ولسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠١) على مقياس الهناء الذاتي الوظيفي تبعاً للنوع ولنوع العمل ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التوافق الأسري تبعاً للنوع ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لنوع العمل ولسنوات الخبرة، وأنه يمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال التهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: إدمان العمل- التهكم التنظيمي- الهناء الذاتي الوظيفي - التوافق الأسري.

Workaholism and its relationship to organizational cynicism, job subjective Well-Being and family adjustment among administrative workers.

Abstract

The aim of the current research is to identify the nature of the relationship between workaholism, organizational cynicism, job subjective Well-Being ,family adjustment among administrative workers, and the differences in the variables under study according to gender (males - females), type of work (governmental - private) and years of experience (less than ten years - ten years and more). The sample consisted of (400) administrative workers whose ages ranged between(30:60)years,and applied the scales of (workaholism - Organizational cynicism -job subjective Well-Being- family adjustment) prepared by the researcher, and the results indicated the following: There is a positive correlation with statistical significance at the level of significance (0 ,01) between the scores of the sample members on the workaholism scale and organizational cynicism scale, and the existence of a negative correlation with statistical significance at the level of significance (0 ,01) and (0, 05) between the scores of the sample members on the workaholism scale and the job subjective Well-Being scale, , There are statistically significant differences at the level of significance (0 ,01) on the workaholism scale according to gender , the type of work and years of experience.

Key Words: Workaholism- Organizational cynicism-Job Subjective Well-Being-Family Adjustment.

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناؤ الذاتى الوظيفى والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

إعداد/

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق
(مدرس علم النفس بكلية الدراسات الإنسانية)
جامعة الأزهر

مقدمة :

يحتل العمل جزءاً كبيراً من الحياة اليومية لكل عامل؛ فيعد مصدر المكانة الاجتماعية، كما يساعد فى تحديد ماهية كل فرد ويؤثر على الصحة النفسية والجسمية للفرد؛ ونظراً لذلك تعد دوافع الفرد للعمل جزء هام للدراسة لدى العديد من الباحثين (Smith, 2007, P. 1).

فغالباً ما ينجز العمال الجادون الكثير لكنهم يأخذون وقتاً لعلاقاتهم وللراحة ويأخذون إجازات منتظمة ويبقون بالمنزل عندما يمرضون يختارون التوازن فى كل الأشياء بما فى ذلك العمل، ولكن من ناحية أخرى يعمل أفراد بجد أيضاً ولكن مع استبعاد معظم الأشياء الأخرى فى الحياة فالعلاقات تتدهور هؤلاء الأفراد يطلق عليهم مدمنى العمل (Langmead, 2010).

حيث أن إدمان العمل ظاهرة حديثة نسبياً ظهرت فى بداية السبعينيات من القرن الماضى على يد العالم (Oates 1971) الذى نشرها فى كتابه "الاعتراف بإدمان العمل Confession of Workaholism"، وقد شغلت ظاهرة إدمان العمل أذهان العديد من الباحثين؛ فبعضهم يراها إيجابية فى حين يذهب البعض الآخر إلى أنها مضرّة لمنظمات الأعمال والعاملين فيها.

إن إهمال هذه الظاهرة فى أى مجتمع يعد خطأ فادحاً ويكفيها أن مكتشفها Oates قد ساوى بينه وبين الإدمان على المشروبات الكحولية، وتكمن الخطورة فى عدم الوعى بهذه الظاهرة دون إدراك لكل ما يترتب عليها من سلبيات تهدد حياة العاملين وسلامتهم.

فيحذر (Robinson, et al.; 2016) من مغبة الوقوع في إدمان العمل فهو وإدمان المشروبات الكحولية سواء ؛ فيدمر حياة الفرد الشخصية ويؤدي إلى التفكك الأسرى ويسبب الكثير من المشكلات الصحية التي قد تصل إلى حالة الوفاة، حيث أنه في اليابان يسمى (Koroshi) وهو الموت الناتج عن الإفراط الزائد في العمل، حيث أن أغلب ضحايا هذا المرض يعملون سنوياً ما بين (٣٠٠٠ : ٣٥٠٠) ساعة عمل وما يقارب (١٤) ساعة عمل يومياً طوال الاسبوع دون التمتع بإجازة نهاية الاسبوع.

فيشهد البعض بأن المنظمات تعمل كأداة لتعزز المصالح الذاتية للنخبة على حساب الآخرين وهذا الإدراك عاجلاً أم أجلاً سيولد إعتقاد لدى العاملين بأن المنظمة تفتقد للمصادقية وأن مبادئ الصدق والعدالة يضحى بها من أجل تحقيق المصالح الذاتية للنخبة مصحوبة بمشاعر سلبية من اليأس والإحباط ينتج عنها حالة تدمير وشكوى ومثل هكذا مواقف غير المفضلة يطلق عليها في أدبيات السلوك التنظيمي التهكم التنظيمي(العطوى, ٢٠١٢، ص٨).

فتأثير التهكم التنظيمي يظهر في زيادة مستويات النية في ترك العمل وإنخفاض في مستويات الرضا والالتزام ،فمن الأهمية دراسة العلاقة بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي لدى العاملين لما له العديد من الآثار على بيئة العمل.

فالهناء الوظيفي عاملاً مهماً لتحديد أداء المؤسسات على المدى البعيد؛فتوصل الباحثون إلى أنه يتأثر بمتطلبات الوظيفة وموارد الوظيفة(Chou & Martin, 2012,P. 503).

وتظهر أهمية دراسة الهناء الذاتي في مجال العمل في ضوء أن العمل جزء حيوى في حياة الفرد، ويشغل جزءاً كبيراً من التأثير في هئائه الذاتي (Zheng, et al. ; , 2015).

ويشير (kun, et al ; 2017) إلى أن تمتع الموظفين بمستوى مرتفع من الهناء الذاتي يلعب دوراً في معدلات الغياب عن العمل والصراع في مكان العمل والتعاون بين الأفراد والأداء الشخصى وبشكل عام التأثير في النجاح التنظيمي ومن الضروري تقييم الهناء الذاتي المرتبط بالعمل من وقت لآخر والعمل على تحسينه من أجل تعزيز الموارد

الشخصية للعاملين وتعزيز إحساسهم بالفخر لأدوارهم في المؤسسة وإكتسابهم لخبرات إيجابية في العمل.

وينعكس شعور العاملين بالهناء الذاتى على زيادة دافعيتهم للعمل وأدائهم لدورهم وهذا ما أشار إليه (Demir & Erdirençelebi (2019 من وجود علاقة بين الحالة النفسية للفرد وأدائه في عمله.

ومن خلال ما سبق نلاحظ الآثار السلبية الناتجة عن إدمان العمل والتي تؤثر على إنتاجية العامل وبالتالي الإضرار بأهداف المنظمة ككل؛ فكان لابد من دراسة ظاهرة إدمان العمل فى علاقتها ببعض المتغيرات محل البحث.

مشكلة البحث:

على الرغم من التطورات التكنولوجية الهائلة فى السنوات الأخيرة والاتجاه نحو رقمنة المصالح الإدارية بالمؤسسات المختلفة بدلاً من الإعتماد على العاملين، فإن حاجة المؤسسات إلى العنصر البشرى تعاضمت لأنه يمتلك القدرة على التطوير والإبتكار والمهارات المتميزة للتكيف مع التغييرات ومواجهة التحديات والمشكلات التى تواجه المؤسسات والعمل على الارتقاء بأدائها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ومن ثم ينبغى الاهتمام بتنميته وبناء قدراته وتوفير مناخ عمل ملائم من شأنه تدعيم الولاء والرضا الوظيفى والشعور بالمسئولية تجاه المنظمة بالشكل الذى يعظم من إنتاجيته ويعظم من القدرة التنافسية للمنظمة ويضمن لها البقاء والإستمرار، الأمر الذى يفرض ضرورة البحث عن آليات لتعزيز وضمان الصحة النفسية له وذلك لضمان أدائه للأدوار المنوطة به بكفاءة وفعالية.

فالموارد البشرية من أهم الموارد فى المنظمات ومصدراً لقدرتها التنافسية إذ يعول عليها تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسى لهذا النجاح مما يفرض على إدارة المنظمات الاهتمام بها وتهيئة المناخ التنظيمى السليم لها، فيبلغ عدد

الأفراد الذين على قوة العمل بمصر وفقاً لتقرير النشرة المعلوماتية لشهر يوليو/ ٢٠٢١م الصادر عن الجهاز المركزى للتعبيئة والإحصاء حوالى(٢, ٢٨) مليون عامل.

(<https://www.capmas.gov.eg>).

فلاحظ أن هذا العدد لا بد من دراسة بيئة عمله وما ينتابها من ظواهر من شأنها أن تؤثر على صحته الجسدية وتعيق إنتاجيته وهنائه الذاتى وتوافقه الأسرى، وجاء اختيار العاملين بوظائف إدارية لأن إدمان العمل فى حدود علم الباحثة- لم يتم دراسته على تلك الفئة فى الدراسات التى تمت فى البيئة العربية.

فأشار Taylor, et al.;(2019) و(Serrano et al.;, 2016) إلى أن علاقة الأفراد بوظائفهم من العلاقات المعقدة؛ فهناك من الموظفين من ينظر لعمله على أنه "شر لا بد منه" تنحصر أهميته فى أنه مصدر الحصول على الأموال ، وعلى الجانب الآخر هناك من هو غارق تماماً فى عمله غير قادر على عزل نفسه عن العمل ذهنياً حتى وإن ابتعد عنه جسدياً رغم ما لذلك من تداعيات وعواقب سلبية عديدة على علاقاته الاجتماعية وسعادته الشخصية وصحته البدنية، وهذا ما يطلق عليه مصطلح "إدمان العمل".

وجاء فى دراسة(Harpaz & Snir(2016) إلى أن نحو(١٠,٠٠٠) عامل يابانى يموتون سنوياً بسبب هذا المرض، وأن الذكور أكثر فرصة للإصابة من الإناث.

واختلفت نظرة الباحثين لإدمان العمل فمنهم من ينظر لها على أنها ظاهرة ايجابية مثل (cantarow(1979) وأن من سمات شخصيتهم أنهم يتصفون بالإبداع وأنهم ذوى انتاجية عالية ومخلصون ومتفانون فى عملهم ،ومنهم من ينظر له على أنه ظاهرة غير صحية ويرتبط بالعديد من الأمراض النفسية والجسدية وتأثيره سلبى على منظمات الأعمال مثل دراسة (Piotrowski & Jovanovich (2006).

وأشار مرزوق(٢٠١٨) إلى إرتفاع درجة أبعاد إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس حيث أشار(٧٠%) من عينة الدراسة أنهم يقضون قدراً كبيراً من وقت فراغهم فى أنشطة متعلقة بالعمل الجماعى ،ويشعرون بالملل والقلق أثناء العطلات خاصة عندما

لا يجيدون عملاً منتجاً يقومون به، وأن لديهم شعور داخلي يدفعهم للعمل بجد ويستمتعون بعملهم لدرجة أن بعضهم يجد صعوبة في التوقف عن العمل، وأشارت نتائج دراسة (Taris, et al; (2012) إلى أن الأفراد ذوي الدرجة المرتفعة على مقياس إدمان العمل أكثر عرضة للإصابة بالأمراض النفسية والجسدية.

فالعمل يعد أكثر من مجرد وسيلة للعيش والبقاء؛ فهو يمنح الفرد هويته الشخصية وتحقيقه لذاته وصورته الاجتماعية (Al-Rubaish, et al.;, 2011, P. 1)، فكان من الأهمية دراسة إدمان العمل ودوره في الحد من ظاهرة التهكم التنظيمي لدى العاملين الإداريين.

حيث أشار (Akhigbe & Sunday (2017) إلى أن يمكن للموظفين المتهمين بالتأثير على المنظمة بأكملها وإعاقة المنظمة من الوصول إلى أهدافها.

وأشارت أيضاً نتائج دراسة (Ajala (2013) إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل والتوازن بين حياة العمل والحياة العادية وهناء العاملين.

فمع تعميم طرق العمل الجديدة (مثل العمل عن بُعد) أصبحت الحدود بين الأسرة والعمل غير واضحة بشكل متزايد، ونتيجة لذلك تعمق القلق العام بشأن العمل الإضافي، حيث أشارت نتائج دراسة (Bakker, et al. ; (2013) ودراسة (Kanbur(2014) إلى وجود علاقة ارتباطية بين إدمان العمل وصراع العمل مع الأسرة، وأشارت أيضاً نتائج دراسة (Aziz & Tahir (2019) ودراسة (Babic, et al.;(2019) إلى أن إدمان العمل يرتبط إيجابياً بصراع العمل مع الأسرة لدى العاملين بالمنظمات الحكومية.

ويلاحظ مما سبق أهمية دراسة ظاهرة إدمان العمل وعلاقتها بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري، وأن الدراسات التي تمت بالبيئة المصرية تتسم بالندرة في حدود علم الباحثة- والدراسات السابقة التي تناولت تلك الظاهرة هناك تباين في نتائجها وأجريت في بيئات أجنبية الأمر الذي دعا الباحثة إلى القيام بهذا البحث لسد هذه الفجوة البحثية.

ويمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات الآتية:

- ١- ما طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي لدى العاملين الإداريين؟
- ٢- ما طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والهناء الذاتي الوظيفي لدى العاملين الإداريين؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين؟
- ٤- هل توجد فروق في إدمان العمل تبعاً لإختلاف النوع (ذكور - إناث) ونوع العمل (حكومي - خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر)؟
- ٥- هل توجد فروق في التهكم التنظيمي تبعاً لإختلاف النوع (ذكور - إناث) ونوع العمل (حكومي - خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر)؟
- ٦- هل توجد فروق في الهناء الذاتي الوظيفي تبعاً لإختلاف النوع (ذكور - إناث) ونوع العمل (حكومي - خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر)؟
- ٧- هل توجد فروق في التوافق الأسرى تبعاً لإختلاف النوع (ذكور - إناث) ونوع العمل (حكومي - خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر)؟
- ٨- هل يمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال التهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى؟

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلى محاولة الكشف عن :

- ١- طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين.
- ٢- الفروق في إدمان العمل والتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى تبعاً لإختلاف النوع (ذكور - إناث) ونوع العمل (حكومي - خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).
- ٣- التنبؤ بإدمان العمل من خلال التهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى.

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي :

أ- الأهمية النظرية :

١- يمكن لهذا البحث أن يسهم في فتح آفاق بحثية جديدة في مجال علم النفس الإيجابي وعلم النفس التنظيمي.

٢- يشكل موضوع البحث الحالي أهمية في محاولة دراسة العلاقة بين إيمان العمل وبعض المتغيرات النفسية والتنظيمية لدى العاملين الإداريين وهو موضوع لم يحظ بالكثير من البحث والدراسة (في حدود إطلاع الباحثة).

٣- تنبع أهمية البحث من زيادة الوقت الذي يستغرقه الفرد في التفكير في العمل وما ينتج عنه العديد من الآثار السلبية على صحته النفسية والجسدية وبالتالي تتضح ضرورة الرصد لها.

٤- استئارة جهود جميع الجهات المعنية من الباحثين في المجالات النفسية والاجتماعية والإدارية للبحث والدراسة عن ظاهرة إيمان العمل وأثرها على شخصية الفرد نفسياً واجتماعياً.

٥- تنبع أهمية البحث من أهمية العينة التي يجرى عليها وهي العاملين في الفئات العمرية من (٣٠ : ٦٠) عاماً مما يتيح مجالاً واسعاً لتعميم نتائج البحث.

ب- الأهمية التطبيقية :

١- قد تساعد النتائج في تنظيم دورات توعية لإستغلال ظاهرة إيمان العمل في جوانب إيجابية.

٢- قد تفيد نتائج البحث في إعداد برامج إرشادية للتخفيف من خطر إيمان العمل على الفرد.

٣- إثراء المكتبة النفسية بمرجعية نظرية لظاهرة إيمان العمل وآثارها الإيجابية والسلبية على الفرد والمجتمع.

٤- إثراء المكتبة النفسية بعدة مقاييس (مقياس إدمان العمل – مقياس التهكم التنظيمي – مقياس الهناء الذاتي الوظيفي – مقياس التوافق الأسرى).

التحديد الإجرائي لمصطلحات البحث:

إدمان العمل Workaholism: هو رغبة العامل الإداري المفرطة في قضاء وقت كبير في أنشطة العمل والاستمتاع بها، والتفكير فيه عندما لا يكون في العمل نتيجة وازع داخلي، والعمل دون الحاجة إلى متطلبات تنظيمية أو اقتصادية على حساب جوانب حياته الأخرى. **ويتحدد إجرائياً بأنه:** "مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد من مقياس إدمان العمل المستخدم في البحث الحالي".

التهكم التنظيمي Organization Cynicism: تجاه سلبي يكونه العامل نحو سياسات وممارسات منظمته وذلك لاعتقاده بأنها تفتقد الشفافية والعدالة والنزاهة والاستقامة مما يترتب عليه شعوره باليأس وعدم الرضا والغضب وفقدان الثقة بالقيادة والشكوى من المنظمة والنقد الحاد لها وخيبة الأمل ومما يترتب عليه سلوكيات غير أخلاقية بين العاملين". **ويتحدد إجرائياً بأنه:** "مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد من مقياس التهكم التنظيمي المستخدم في البحث الحالي".

الهناء الذاتي الوظيفي Job Subjective well-being : وهو تقييم العاملين الإداريين عن مدى رضاهم عن حياتهم الوظيفية وامتلاك علاقات جيدة مع زملاء العمل والشعور باستمرار النمو والتطور الشخصي. **ويتحدد إجرائياً بأنه:** "مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد من مقياس الهناء الذاتي الوظيفي المستخدم في البحث الحالي".

التوافق الأسرى Family Adjustment: وهو قدرة العاملين الإداريين على الإنسجام مع الأسرة وإقامة العلاقات والتفاعل مع أدوارهم الاجتماعية ومشاركة الأسرة جميع المشاعر والاجتماعات المختلفة بالرغم من كثرة التفكير بالأعمال الوظيفية لديهم" **ويتحدد إجرائياً** بمجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد من مقياس التوافق الأسرى المستخدم في البحث الحالي".

العاملين الإداريين: Administrative workers هم الأفراد (ذكور وإناث) العاملين بوظائف إدارية بقطاعات مختلفة (الشركات التجارية – مصالح حكومية-مدارس حكومية) من التعليم العالي، وتتراوح أعمارهم ما بين (٣٠ : ٦٠) عاماً، ومتزوجون ولديهم أولاد. وتم اختيار العينة الحالية من القطاع الحكومي والخاص بالرغم من اختلاف ساعات العمل في كل مجال؛ لأن إدمان العمل غير مرتبط بالساعات التي يقضيها العامل بالعمل.

حدود البحث:

- ١- **الحدود المنهجية:** تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن.
- ٢- **الحدود البشرية:** تكونت عينة البحث الأساسية من (٤٠٠) مشارك تم إختيارهم بطريقة عشوائية وتراوحت أعمارهم ما بين (٣٠ : ٦٠) عاماً بمتوسط عمري (٠٨, ٥٠) وإنحراف معياري (٩, ٦١١)؛ (٢٠٠) ذكور و(٢٠٠) إناث، كما تم تقسيم العينة من حيث نوع العمل (٢٠٠) عمل حكومي و(٢٠٠) عمل خاص، كما تم تقسيمها من حيث سنوات الخبرة إلى (٢٠٠) أقل من عشرة سنوات و(٢٠٠) عشرة سنوات فأكثر، وقد كان جميع أفراد العينة من مستوى تعليمي عالي ومتزوجون ولديهم أطفال.
- ٣- **الحدود المكانية:** تم تطبيق أدوات البحث في (إدارة الشؤون الاجتماعية بطما-مجمع مدارس الخطبة-الوحدة المحلية بأم دومة-شركة المشروعات البترولية والاستشارات الفنية بتروجيت-الشركة المتحدة للأنظمة التحكم -شركة المنصورة للدواجن-شركة ساندوز للأدوية – شركة مكة سنتر).
- ٤- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق أدوات البحث على العينة في عام ٢٠٢١م.

الإطار النظري :

أولاً : المفاهيم الأساسية للبحث:

إدمان العمل : Workaholism

مشتق في الأصل من كلمة "إدمان الكحول" ويُنظر إليه على أنه نوع من الإدمان يشبه القمار والجنس، ويرجع الفضل في ظهور مصطلح إدمان العمل إلى العالم

Oates (1971) والذى عرف مدمن العمل بأنه شخص لديه حاجة مفرطة للعمل بدرجة تخلق اضطراباً فى صحته الجسدية وسعادته الشخصية وعلاقاته وأدائه الاجتماعى؛ حيث أشارت دراسته إلى أن مدمنى العمل لا يشعرون بالسعادة وشخصياتهم مضطربة (Koseoglu & Kolac , 2020).

فى حين تعرف (1997) Miceli , et al .: إدمان العمل بأنه: قيام الأشخاص بقضاء قدراً كبيراً من الوقت فى أنشطة العمل على حساب الإلتزامات الأسرية، والتفكير باستمرار فى العمل عندما لا يكونوا فى العمل، ويحققون فى وظائفهم فوق المتوقع منهم. ويعرفه (2008) Schaufeli,et al.: العمل بصورة تفوق متطلبات الوصف الوظيفى للفرد وبذله للمزيد من الجهد بصورة تفوق توقعات من يعمل معهم أو يعمل لديهم.

وينظر إليه كلا من (2016) Harpaz & Snir على أنه: نوع من الاستثمار فى العمل الشاق ولا يكون مصدره دوافع خارجية أو شغف بالعمل ولكن إدمان العمل. كذلك عرفه بركات (٢٠١٨) بأنه: الإفراط فى الاستغراق فى العمل نتيجة لشعور داخلى قوى يدفع الفرد على القيام بذلك، والشعور بالاستمتاع بالعمل واستبعاد لمعظم أنشطة الحياة.

ويمكن وصفه بأنه: القلق المفرط بشأن العمل مدفوعاً برغبة قوية لا يمكن السيطرة عليها فى العمل وإنفاق الكثير من الطاقة والجهد على العمل الذى يضعف العلاقات الخاصة والهوايات والصحة (Koseoglu & Kolac , 2020).

ومما سبق تعرفه الباحثه بأنه: "رغبة العامل الإدارى المفرطة فى قضاء وقت كبير فى أنشطة العمل والاستمتاع بها، والتفكير فيه عندما لا يكون فى العمل نتيجة وازع داخلى، والعمل دون الحاجة إلى متطلبات تنظيمية أو اقتصادية على حساب جوانب حياته الأخرى.

ونلاحظ أن التعريفات السابقة لمصطلح إدمان العمل لم تعتمد على محك عدد ساعات العمل كمعيار لتحديد المصطلح حيث يرون أن ساعات العمل الطويلة لا تميز بالضرورة مدمنى العمل، فالعمل لساعات طويلة هو نمط سلوكى من المحتمل أن يكون ناتجاً عن مواقف معينة مثل: يميل الأشخاص الذين لديهم مستوى عالٍ من الإنخراط فى العمل إلى العمل لساعات طويلة وبالتالي فهم أكثر ميلاً إلى المعاناة من إدمان العمل، Clark (2016).

أبعاد إدمان العمل : ذكر (Giannini & Loscalzo (2019 أن عدد من الباحثين قد استندوا لأحدث مقاييس لإدمان العمل لتحديد الأبعاد الثلاثة التالية:

١- الإفراط فى العمل **Working excessively**: يشير لقضاء الفرد جُل وقته فى العمل، وممارسته لأكثر من عمل فى نفس الوقت لشعوره بأنه فى سباق ضد عقارب الساعة لإنجاز عمله.

٢- الدافعية للعمل **Driven to work**: تشير إلى رغبة داخلية راسخة لدى الفرد تشعره بالتزام شديد نحو العمل لدرجة شعوره بالذنب والقلق حال التوقف عن العمل.

٣- الوسواس القهرى للعمل **Obsessive-Compulsive for Work**: يشير إلى شعور الفرد بالاحتياج المستمر للعمل حتى وإن كان غير قادر على ذلك بديناً نتيجة لعدم قدرته على التفكير فى شئ آخر غير العمل.

ويعد التصنيف الذى قدمه (Spence & Robbins (1992 أكثر استخداماً فى الدراسات السابقة لذلك استعانت به الباحثة فى البحث الحالى لإعداد مقياس إدمان العمل، ويضم :

• **الاستمتاع بالعمل**: ويعبر عن درجة إحساس الفرد بالمتعة والفرحة أثناء العمل وعند التفكير فى العمل، **الإفراط فى العمل**: ويشير إلى قيام الفرد باستثمار معظم وقته فى أنشطه مرتبطة بالعمل، **العمل بشكل قهرى**: ويعبر عن شعور الفرد بالالتزام بالعمل حتى عندما لا يكون العمل ممتعاً.

أسباب إدمان العمل: من العوامل التي يُفترض أنها تحفز إدمان العمل وتحافظ عليه المشاكل المالية أو ضغوط من قبل منظماتهم أو مشرفهم (Bakker, et al; , 2013). وقد يرتبط بالحاجات النفسية الداخلية كالاستقلالية الذاتية والكفاءة، فعندما يشعر الفرد بأنه غير كفاء سيحاول جاهداً أن يشعر بالكفاءة من خلال العمل، فيكون إدمان العمل مرتبطاً بحاجات المرء غير المشبعة (Gillet, et al.; , 2017).

ويرتبط أيضاً بالسلوك الخارجى مثل: تجنب النقد من الأفراد من حولهم؛ فيمتلك الأشخاص معايير عالية وأهداف عمل طموحة ويحاولون دائماً إكمال أفضل أعمالهم مع تجنب رؤسائهم أو زملائهم فى العمل لتجنب أى انتقاد (Koseoglu & Kolac , 2020)، ويرتبط إدمان العمل بالشخصية الوسواسية فأشارت نتائج دراسة (2001) Mudrak & Naughton إلى وجود علاقة ارتباطية بين الوسواس القهرى وإدمان العمل.

وتعد القيم المكتسبة والتعزيزات السلوكية بؤادر لإدمان العمل مثل السعادة لأداء العمل والشعور بالذنب والقلق عند عدمه والعمل لساعات طويلة , Brieger, et al. ; (2020).

سمات مدمنى العمل: يعطون الأولوية للعمل قبل حياتهم الشخصية، يقلقون بشأن العمل حتى بالعطلة، صعوبة التوقف عن العمل أثناء الإجازة ،يفحصون رسائل البريد الإلكتروني حتى أثناء الليل وأول شيء بالصباح، أول من يصل للعمل وآخر من يغادر، يشعرون بالضغط ويتخطون استراحات الغداء ويقلقون إذا لم يكونوا على دراية بما يحدث فى العمل، يخبرهم الأصدقاء أو الأقرباء أنهم يعملون كثيراً (<https://clockify.me/workaholism-facts>).

أعراض إدمان العمل : فوفقاً لما قام به عدد من الباحثين النرويجيين بجامعة بيرغن لإعداد مقياس إدمان العمل فى بيرغن (٢٠١٢)، حيث قاموا بإعداد المقياس من خلال دراسة (١٦٤٢٦) فرداً عاملاً فى النرويج بناءً على ستة معايير رئيسية هى: البروز:

وهو الإنشغال بالعمل، تعديل الحالة المزاجية: استخدام العمل كوسيلة لتخفيف الضغط العاطفي، التحمل: القدرة على العمل تدريجياً لساعات أطول، الإنسحاب: الشعور بالضيق في حالة عدم القدرة على العمل، الصراع: التضحية بالعلاقات والالتزامات الاجتماعية بسبب العمل، الإبتكاس: المعاناة من العواقب السلبية نتيجة العمل المفرط (Andreassen, 2014).

النظريات المفسرة لإدمان العمل:

نظرية الإدمان: يمكن تفسير إدمان العمل من خلال النموذج الطبي والنموذج النفسي؛ فيشير النموذج الطبي إلى أن الإدمان يحدث عندما يصبح الفرد مدمناً جسدياً على المواد الكيميائية أو داخلي المنشأ مثل الدوبامين، ولذلك يرى بعض الباحثين أن لو افترضنا أن العمل لساعات طويلة ينتج عنه إفراز الأدرينالين؛ وينتج الأدرينالين مشاعر جسدية ممتعة يصبح بدوره إدماناً ويحفز الشخص على العمل أكثر لإنتاج المزيد ويديم دورة مستمرة من الإدمان، فإدمان العمل هو إدمان فالإعتماد الجسدي على مادة ما عندما تغيب فإن الأشخاص المعتمدين عليها يتوقون إليها وقد تظهر عليهم أعراض متلازمة الإنسحاب وهكذا إدمان العمل له نفس أعراض الإدمان على المواد المخدرة والكحوليات (Bakker, et al. ; , 2013).

ويشير النموذج النفسي للإدمان إلى أن بالرغم من المساوئ العلنية له يعتقد الناس أنهم لا يستطيعون العمل بدون دورات السلوك المتكررة هذه ويظهر الإعتماد النفسي، وهذا يعني أن مدمني العمل يدركون درجة معينة من الفائدة -على سبيل المثال المكانة في العمل الدائم- على الرغم من الآثار الجانبية السلبية مثل التعب (Hu, 2018).

وتفيد نظرية الإدمان بحقيقة أنه ليس من السهل عزل وقياس المواد الكيميائية المسببة لإدمان العمل على عكس المادة المسببة للإدمان على المخدرات والكحول، بالإضافة إلى ذلك لا يبدو أن إدمان العمل محاط بالجريمة وحياة الشوارع وثقافات المدمن التي تميز أنواع الإدمان الأخرى (Andreassen & Pallesen, 2016).

نظرية السمات : تشير إلى أن إدمان العمل سمة شخصية وتتفاقم بسبب المنبهات البيئية ، ومرتبطة إيجابياً بالقهرية فأشارت بعض تعاريف إدمان العمل بأن الأفراد ملتزمون للغاية بالعمل ويخصصون قدراً كبيراً من الوقت له، ويتضح من خلال المشاركة العالية في العمل والإكراه على العمل والميل إليه والتفكير فيه في أى وقت وفى أى مكان (Clark, et al.; ,2021).

النظرية المعرفية: وفقاً لتلك النظرية يُفترض أن الأفراد لديهم إدراكات وأفكار يعبر عنها على أنها تصريحات ذاتية لفظية مثل "أنا فاشل" ؛ "إذا عملت بجد فلن أفضل" ؛ "يجب أن أعمل بجد"؛ وهكذا فتلك الأفكار بمرور الوقت يختصرها الفرد إلى "العمل يساوى الجدارة" فبذلك يحافظ الفرد على مستويات عالية من إدمان العمل؛ لذلك إذا كان لدى العامل صورة ذاتية متدنية ولديه اعتقاد بأن العمل الجاد يجعل الشخص ناجحاً فيُظهر بعد ذلك سلوكاً مدمناً على العمل، وإذا كان العامل يعتقد أنه يتمتع بفاعلية إيجابية أفضل في العمل أكثر من الخارج فيعطى الأولوية للعمل (Clark, et al.;,2021).

نظرية النظم الأسرية: ترى أن السلوك يحدث فى سياق العلاقات والديناميات الشخصية مع وجود مشكلة داخل الأسرة وبالتالي فإدمان العمل يعتبر مشكلة عائلية نشأة من ديناميات غير سوية، وتتضمن حدوداً غير واضحة بين الوالدين والطفل والحماية الزائدة التى يعبر الشخص عن حمايته لعائلته من خلال الإفراط فى العمل، الأسرة بدورها تمكن الإدمان بتخفيف التوتر ويصمت الأطفال عند وصول العامل للمنزل، ويشير بعض الباحثين إلى أن الأسرة مركزية فى حياة الفرد وهناك أوقات يكون فيها العمل لساعات طويلة مساوياً لرعاية الأسرة وهو مسئولية عالية؛ وبالتالي يمكن أن يتطور هذا إلى إدمان العمل (Koseoglu & Kolac , 2020).

نظرية التعلم: التعلم الاجتماعى هو الأكثر صلة بإدمان العمل ،فتفسر إدمان العمل باستخدام مبادئ التعلم، فوفقاً للنظرية إذا كانت ظروف إدمان العمل موجودة فقد يتسبب ذلك فى أن يصبح أى شخص مدمن عمل، فيظهر سلوك مدمنى العمل ويتعزز إذا أدت

السلوكيات المماثلة إلى نتائج إيجابية؛ مثل: مدح المشرفين وزيادة الراتب، فترى سلوك مدمن العمل إذا لاحظ العامل ورأى الفوائد فى سلوكيات الآخرين مثل أفراد الأسرة والمديرين والقادة مما يؤدي إلى نتائج إيجابية يمكن أن يتأثر سلوك مدمن العمل فيقوم بتقليد تلك السلوكيات للوصول لتلك الفوائد (Koseoglu & Kolac , 2020).

ومما سبق ترى الباحثة أن نظرية التعلم توفر تفسيراً ممكناً لظاهرة إدمان العمل من خلال أن الفرد العامل يتعلم من بيئة العمل وظروفها السلوكيات التي تلاقى الاستحسان من رؤسائه فيقوم بتقليد السلوكيات التي يحصل منها على حوافز، وبالتالي يصبح الفرد مدمن عمل، وقد تم تبني نظرية التعلم فى هذا البحث.

الآثار المترتبة على إدمان العمل:

تشير الدراسات إلى أن إدمان العمل له العديد من الآثار فيؤثر سلباً على جودة الحياة والرفاهية، فيعاني مدمنوا العمل من الصراع بين العمل والأسرة وتدهور العلاقات الاجتماعية فيعمل على المزيد من القطيعة الزوجية والشعور بالفشل كونهم غير فعالين فى حل المشكلات الأسرية، فالأطفال من الآباء مدمنى العمل لديهم مستوى أعلى من الاضطرابات النفسية كالاكتئاب مقارنة بالآباء غير المدمنين على العمل (2013 Bakker, et al.,).

يعانى أيضاً مدمنى العمل من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية-إنخفاض احترام الذات- إنخفاض الكفاءة الذاتية-إنخفاض الرضا عن الحياة -مشاكل النوم والتعب-الإكتئاب النفسى-القلق-عدم الرضا الوظيفى-الاحتراق الوظيفى-ضعف الأداء الوظيفى وضعف التركيز وإنخفاض الانتاجية والإرهاق(Salanova ,et al.,, 2016).

وقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن مدمنى العمل معرضون للإصابة بعدد من الأمراض الجسدية نتيجة لقلة النشاط البدنى مثل: إرتفاع ضغط الدم، وخطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية، والسكتة الدماغية وخطر الإصابة بمرض السكرى، وآلام الظهر والرقبة (De Bloom, et al., , 2014).

وأشارت دراسة (Richter 2021) إلى أن مدمنى العمل يسيئوا استخدام المواد مثل التدخين واستهلاك الكحول، وأشارت دراسة (Attridge, 2019) إلى أن نقص الدعم الاجتماعى أو الأصدقاء فى العمل يسهم فى تدهور الصحة العقلية للعمال حيث يواجه بعض العمال أيضاً فى مكان العمل التئمر أو المضايقة.

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة أن النتائج المترتبة على إدمان العمل سلبية فقد وجد أنه مرتبط بإنخفاض الرفاهية النفسية والسعادة فى الحياة وما يرتبط به من تدنى مستوى الأداء الوظيفى وبالتالي إنخفاض الانتاجية داخل المنظمة مما يضر بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وبالتالي الخسارة المادية، ويترتب على المشاكل الصحية النفسية والجسدية أخذ العامل لإجازة مرضية قد تطول فيتربط عليه تراكم العبء الوظيفى على باقى العاملين بالمنظمة، كل ذلك يدفعنا إلى المزيد من الدراسة المتعمقة لتلك الظاهرة ووصولاً إلى النتائج التى قد تسهم فى الحد من الآثار السلبية المترتبة عليها وتحسين بيئة العمل.

الفرق بين إدمان العمل وبعض المتغيرات الوظيفية الأخرى:

❖ الفرق بين إدمان العمل والاستغراق الوظيفى **Job Involvement**:

الاستغراق الوظيفى هو: "درجة الارتباط النفسى بالعمل، بحيث يكون منهمكاً فيه بجديه، حيث أن العامل الذى يكون منهمكاً واندماجه عالياً فى عمله يؤدى مختلف الفعاليات والأنشطة التى يتضمنها عمله بجد ونشاط واندفاع إذ يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً" (عبدالفتاح ، ٢٠١٨)، بينما ينظر إلى إدمان العمل على أنه: "نوع من الاستثمار فى العمل الشاق ولا يكون مصدره دوافع خارجية أو شغف بالعمل ولكن إدمان العمل (Harpaz & Snir , 2012).

ومما سبق ترى الباحثة أن الاستغراق الوظيفى يختلف عن إدمان العمل من حيث كونه يرتبط بمتغيرات إيجابية تعمل على زيادة شعور العامل بالرضا الوظيفى ويجعله أكثر التزاماً نحو عمله ومنظّمته ويقال من معدلات الغياب والتأخير ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية.

❖ الفرق بين إدمان العمل والإنخراط في العمل Job engagement :

تم إثبات التمييز بين إدمان العمل والإنخراط في العمل من حيث علاقتهما بمختلف مؤشرات رفاهية الموظفين والأداء الوظيفي فمثلاً يرتبط إدمان العمل بإرتفاع مستوى اعتلال الصحة وإنخفاض الرضا الوظيفي وتدهور العلاقات الأسرية وضعف الأداء الوظيفي، في حين يرتبط الإنخراط في العمل بالرفاهية المستقبلية أى إنخفاض سوء الحالة المرضية والرضا الوظيفي والأسرى العالى والأداء الوظيفي المتفوق (2019, Kovalchuk, et al. ;).

❖ الفرق بين إدمان العمل والإحتراق الوظيفي:

يقصد بالإحتراق الوظيفي شعور الفرد بالاجهاد العاطفى وتبدل المشاعر وضعف الانجاز الشخصى نتيجة ما يتعرض له من تجارب شخصية وأخرى مرتبطة بالعمل وتتكون أبعاده من الإجهاد الانفعالى -تبدل المشاعر- نقص الشعور بالانجاز(مرزوق، ٢٠١٨).

بينما يقصد بإدمان العمل شعور الفرد بالدافعية نحو العمل نتيجة وازع داخلى والتفكير بشكل مستمر فى العمل حتى عندما لا يكون الشخص فى العمل والعمل بشكل يفوق المتوقع رغم العواقب السلبية المحتملة (Clark, et al.; , 2018)، وهناك عدد من الدراسات التى استخدمت ظاهرة إدمان العمل لتقليل شعور العاملين بالإحتراق الوظيفي مثل دراسة ; Burke et al. (2008) ؛ دراسة ; Schaufeli et al. (2009) ودراسة مرزوق (٢٠١٨).

الوقاية من إدمان العمل :

تبدأ بزيادة وعى الأكاديميين وأصحاب العمل والعمال وجميع أفراد المجتمع بتلك الظاهرة ،وينبغى تطبيق برامج الفحص بانتظام فى مكان العمل لتشخيص مدمنى العمل المحتملين فيجب أن يخضع مدمنوا العمل أو مدمنوا العمل المحتملون للعلاج ومتابعتهم بانتظام (Attridge, 2019).

وفى الواقع يجب العثور على العوامل التى تسهم فى ظهور إدمان العمل وتعديلها قدر الإمكان خاصة وأن بعض العوامل ربما لا يمكن تعديلها بسهولة.

اقترح (Schaufeli, et al ; 2009) إبراز أهمية التوازن بين "العمل والأسرة والحياة الشخصية" مما يجعل أصحاب العمل يغلقون مكان العمل خلال الأعياد والمناسبات الوطنية من أجل تعزيز الحاجة إلى الترفيه والمصالح الشخصية، ويمكن تطبيق التقييم الدورى لمكان العمل لفحص سعادة العمال ورضاهم الوظيفى واحتياجاتهم والتى يمكن استخدامها لمعالجة المواقف قبل أن تزداد سوءاً.

طرق علاج إدمان العمل: ذكر (Andreassen 2014) أنه يجب إكمال التقييم السريرى لعلاج إدمان العمل، بعد ذلك من بين الأساليب العلاجية المستخدمة لإدمان العمل "العلاج السلوكى المعرفى".

وهناك طريقة علاجية تسمى "مدمن عمل مجهول" وهو برنامج يتكون من (١٢) خطوة يمكن العثور على هذه الطريقة فى جميع أنحاء العالم على الإنترنت ويمكن للناس الاستفادة من حضور الاجتماعات عبر الإنترنت (Cossin, et al; 2021).

وتشير نتائج دراسة (Hakanen, et al.; 2018) إلى أنه يمكن منع إدمان العمل من خلال وضع تقسيمات ومعايير تنظيمية واضحة مثل: جداول العمل بما فى ذلك فترات الراحة والساعات المحددة التى يجب أن يغادر فيها الموظفون المكتب مع التأكد من أنهم يأخذون إجازة من العمل طويلة ومتكررة بشكل كافٍ.

وتعتبر تقنيات الاسترخاء طريقة مفيدة لتنظيم المشاعر السلبية لتقليل التعب خلال ساعات ما بعد العمل (Aksoy & Yalçinsoy, 2018)، واقترح (Balducci, et al; 2016) استخدام التدخلات السلوكية المعرفية لمساعدة مدمنى العمل على استبدال معتقداتهم غير المنطقية حول العمل بمعتقدات أكثر واقعية.

وتفيد الأنشطة الاجتماعية التي تركز على الاتصال الاجتماعي مثل الذهاب إلى حفلة أو تناول الطعام أو الاتصال بأشخاص آخرين في تقليل الآثار السلبية الناتجة عن إدمان العمل (Bakker, et al., 2013).

التهم التنظيمي: **organizational cynicism**

هو عدم ثقة الموظفين بقادتهم والاعتقاد بأنهم يستغلون مساهمتهم، فالمواقف المتهكمة نحو المنظمة يمكن أن يكون لها آثار سلبية بعيدة المدى على المنظمة والموظفين مثل انخفاض الدافع واللامبالاة واليأس والشك والاحتقار والازدراء وهذا يؤدي إلى سلوكيات غير أخلاقية بين الموظفين أنفسهم (Nair & Kamalanabhan , 2010 ,p.18).
يراه Mahmood & Shahzad (2012) أنه تعبير عن المشاعر السلبية لدى العاملين المتمثلة بعدم الرضا واليأس والإحراج ويمتد إلى الشعور بالخزي عند التفكير في منظماتهم وذلك نتيجة اعتقادهم بأن منظماتهم تفتقر إلى النزاهة وعدم المعاملة الحسنة وتحاول خداعهم.

بينما يعرفه Singh & Dixity (2018) بأنه: الاتجاه السلبي الذي يكونه العاملون حول سياسات منظماتهم أو إجراءاتها أو قواعدها أو عناصر أخرى في المنظمة وينشأ عندما يعتقد العاملون أن منظماتهم تفتقر إلى النزاهة والأمانة والجدارة بالثقة والعدالة والإخلاص.
وينظر إليه الرميدي (٢٠١٩) على أنه: موقف سلبي يكونه الشخص تجاه المنظمة التي يعمل فيها، ويتكون هذا الموقف من: الاعتقاد بافتقار المنظمة للنزاهة والعدالة والموضوعية، والمشاعر السلبية تجاه المنظمة والميل نحو سلوك الاستخفاف والانتقاد تجاهها.
ويعرفه عبد الكريم (٢٠١٩) بأنه: المشاعر التي تنتاب العاملين وتجعلهم يشككون في نزاهة التنظيم وما يؤكد شكوكهم ويزيد قناعتهم هو سعيها لتحقيق المصالح الذاتية على حساب الآخرين ويتولد لديهم شعور بعدم الرضا واليأس والإحراج والكراهية عند التفكير في منظماتهم.

ويراه العامرى (٢٠٢٠) بأنه: المواقف والسلوكيات السلبية للموظفين نتيجة الاعتقاد بأن الجامعة تفتقد النزاهة والصدق والعدالة مما يترتب عليه شعورهم بالإحباط واليأس وإنعدام الثقة بالجامعة وقياداتها وممارستها وقراراتها.

ويعرفه كلاً من فاضل ومحمد (٢٠٢٠) بأنه: انعكاس للمشاعر السلبية تجاه السياسات والإجراءات التى تتخذها المنظمة، وهو حالة سلوكية يمكن أن تتغير بمرور الوقت ويمكن تقليصه عن طريق إزالة مسبباته من خلال تبنى الأنماط القيادية التى تؤثر إيجاباً على أداء الموظفين ويجعلهم يشعرون بالطمأنينة تجاه المنظمة.

وتعرفه الباحثة بأنه: "تجاه سلبي يكونه العامل نحو سياسات وممارسات منظمته وذلك لاعتقاده بأنها تفتقد الشفافية والعدالة والنزاهة والاستقامة مما يترتب عليه شعوره باليأس وعدم الرضا والغضب وفقدان الثقة بالقادة والشكوى من المنظمة والنقد الحاد لها وخيبة الأمل ومما يترتب عليه سلوكيات غير أخلاقية بين العاملين".

أهمية وخصائص التهكم التنظيمي: يساعد المنظمة فى جهود التغيير وتحديد أسباب المشاكل فمعرفة حالات التهكم تجاه التغيير يمكنها من إيجاد إستراتيجية تغيير ناجحة، وهو موقف وليس سمة، ولا يرتبط بمهنة أو مجال عمل بشكل ثابت، ويعمل المتهكمون كجهاز حماية وسيطرة على حالات الاحتيال وتغليب المصلحة الذاتية(القتلاوى وحسين , ٢٠١٤، ص ١٢).

أنواع التهكم: أشارت دراسة(Dean et al. ; 1998) ودراسة Çınara,et al (2014); إلى أن أنواع التهكم هى:

تهكم وظيفى Employee cynicism: وهو الذى يستهدف الإدارة العليا وغيرها فى مكان العمل ويكون ناتجاً عن الاعتقاد بخرق العقد النفسى بين العاملين والمنظمة.

تهكم اجتماعى Social cynicism: ويحدث نتيجة لخرق العقد النفسى بين الفرد والمجتمع.

تهكم العمل: work cynicism: ناتج عن عدم التأقلم بين العامل والعمل الذى يقوم به.

تهكم الخدمة المدنية **civil servant cynicism**: والناتج عن عدم رضا الفرد عن الخدمات المقدمة له.

تهكم التغيير التنظيمي **organizational change cynicism**: وهو رد فعل سلبي بسبب فشل جهود التغيير.

تهكم شخصي **personality cynicism**: النوع الوحيد من أنواع التهكم الذي يعد سمة فطرية مستمرة ؛ ويعكس النظرة السلبية لسلوك الفرد ويتميز بضعف الترابط بين الأفراد.

التهكم التنظيمي **organizational cynicism**: وهو عبارة عن مجموعة المواقف أو الأفكار السلبية التي يكونها الموظف تجاه منظمته بشكل عام، وهو ما يعتمد عليه البحث الحالي.

أبعاد التهكم التنظيمي:

يعطى النموذج الثلاثي للتهكم الباحثين القدرة على تمييز بنية التهكم التنظيمي من العديد من المفاهيم الأخرى مثل الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام.
(Eaton, 2000 , P. 113).

وفيما يلي تفصيل لتلك الأبعاد ، وهى:

١- البعد الإدراكي **The cognitive dimension**: يشير إلى الاعتقاد بأن المنظمة تفتقر إلى النزاهة والميل للخيانة وعدم وجود المبادئ التي تحكم سلوكها مثل العدل والأمانة والإخلاص والتضحية بالمبادئ وسيادة المصلحة الذاتية لذا فالمتهمون يشعرون بالاحتمار والإدانة والميل نحو عدم الايمان بصدق الافعال) (Beduk, et al.; ,P. 2015).

كما يتضمن هذا البعد اعتقاد العاملين بعدم الشفافية فى اتخاذ القرار وشعورهم بأن هناك دوافع خفية وراء القرارات (Durrah, et al .,P. 2019).

٢- **البُعد العاطفى The Emotional dimension**: ويتكون من الأفكار والمعتقدات وردود الفعل العاطفية القوية نحو المنظمة، وغالباً ما تكون ردود الفعل تلك غير موضوعية، ويرتبط هذا البُعد بالشعور السلبى وعدم الإحترام والعصبية والتوتر (Beduk, et al.; 2015).

فيمثل فى الإحباط وخيبة الأمل أو التشاؤم والغضب عندما يعتقدون أن التوقعات بشأن الصدق عميقة الجذور والإنصاف والعدالة والرغبة فى معاملتهم باحترام وكرامة وليس الحد من قبل المنظمة (Tucker & Turner, 2013 ,P. 108).
وأضاف (Fernandez, et al.; 2018) أن الأشخاص ذوى المستوى التهكمى المرتفع يشعرون بالغضب والاشمئزاز والخجل عندما يفكرون بالمنظمة.

٣- **البُعد السلوكى The behavioral dimension** : يشير إلى الأفعال السلبية العلنية أو السرية تجاه المنظمة ،وتتصف تلك الأفعال بالعدائية والذم وفقدان الإيمان والثقة بالقيادة وهذه السلوكيات هى نتيجة طبيعية مترتبة على المعتقدات والعواطف السلبية المتهمكه تجاه المنظمه ،وقد تشمل أيضاً عناصر أخرى مثل: الشكوى من المنظمة والنقد الحاد لها والاستخفاف بقراراتها وإجراءاتها والحط من قيمتها وأهميتها والتفسيرات السلبية للمواقف فى المنظمة والتنبؤات الساخرة حول عمل المنظمة فى المستقبل ،إضافة إلى اللامبالاه وعدم الاهتمام بالعمل والانفصال وعدم المشاركة والتكهن بأحداث متشائمة، ويمكن أن يستخدم الأفراد المتهمكون أيضاً السلوك غير اللفظى الذى يكون مفهوماً للطرف الآخر مثل: النظر والتحديق والإيماءات الهادفة والابتسامات الساخرة وتعابير وحركة الرأس، كما يستخدم الموظفون المتهمكون الفكاهة للتعبير عن سلوك ساخر (Erarslan, et al; , 2018).

خصائص الشخصية التهكمية: النظر للآخرين على أنهم أنانيون كذابون وغير مباليين، التشكيك فى دوافع الآخرين والحذر وعدم الشعور بالثقة فى طبيعة العلاقات الإنسانية،

يتمتعون من مطالب الآخرين، غير ودودين ولا يقدمون المساعدة للآخرين (العطوى، ٢٠١٢).

وترى الباحثة أن المتهم من خلال ما يميزه من حس الفكاهة فهو صوت الضمير الذى يمنع تقديم المنافع الذاتية على المنافع العامة فى المنظمة ويسلط الضوء على المصالح الذاتية والسلوكيات الأخرى التى تنتقص من الرسالة الحقيقية للمنظمة، وهو أفضل محلل.

أسباب التهكم التنظيمي: تتمثل أسبابه فى عوامل بيئية: مثل الرواتب المرتفعة للمدراء التنفيذيين، عملية التسريح القاسية للعاملين وعدم الشعور بالمسئولية من قبل المدراء والإدارة العليا، وعوامل تنظيمية: مثل عدم كفاية الاتصالات، محدودية التعبير من قبل العاملين، المعاملة الفظة بين الأفراد والاستخدام الفاضل للتقنيات المتاحة، وعوامل تعود إلى خصائص العمل: مثل غموض دور العاملين والصراع على العمل (بنى، ٢٠١٤، ص ١١٤).

بينما أشارت نتائج دراسة الكعبى (٢٠١٧) إلى أن من مسببات التهكم التنظيمي الشعور بالإهمال من قبل المنظمة وفقدان المعنى من العمل، عدم المشاركة الصادقة فى عمليات صنع القرار، إنعدام الدعم الحقيقى من قبل الإدارة والأحداث اليومية فى مكان العمل.

الهناؤ الذاتى الوظيفى: Job Subjective well-being

يعتبر Warr (1987) أول من تبنى نموذج الهناؤ الوجدانى فى سياق العمل ويصنّف المشاعر المرتبطة بالعمل إلى بعدين هما السعادة والاستثارة، وطرح نموذجاً للهناؤ المرتبط بالوظيفة سماه "نموذج الفيتامين" "Vitamin Model" ويرى هذا النموذج أن الصحة النفسية تتأثر بخصائص البيئة مثل خصائص الوظيفة بشكل يشبه التأثير غير الخطى للفيتامينات على صحتنا الجسمية.

وقد عرفه Warr عن طريق السعادة والاستثارة، وباستخدام هذين البعدين وصف محتوى وحدة الانفعالات المرتبطة بالوظيفة والهناؤ الانفعالى على ثلاثة محاور: ١-

سعيد – غير سعيد، ٢- القلق – الرضا، ٣- الإحباط – الحماسة، وفيما بعد أطلق على المحور الثانى اسم: القلق – الراحة (Warr, 2012).

ويرى كلاً من عبد الخالق وعيد(٢٠١١) أنه: أحد أنماط السلوك الإيجابي وأنه مفهوم يتكون من أربعة أبعاد هي: الرضا عن الحياة – حب الحياة – التفاؤل- الأمل.

ويعرفه (Eryilmaz (2011 بأنه: تقييم للمشاعر الإيجابية والسلبية والرضا عن الحياة؛ فإذا تعرض الأفراد كثيراً للمشاعر الإيجابية ونادراً للمشاعر السلبية يشعرون بالرضا عن حياتهم وعندئذ يتولد لديهم شعور عالٍ بالهناء الذاتي.

بينما ينظر له دياب (٢٠١٣) على أنه: تقييم الأفراد لحياتهم وتتضمن المشاعر وأحكام الأفعال الانفعالية وردودها تجاه أحداث الحياة والرضا عنها.

بينما ذكر صبحى وآخرين(٢٠١٨) أنه: مصطلح متعدد الأبعاد يعكس تقييم الأفراد لأنفسهم ولنوعية حياتهم وهو يتضمن ستة أبعاد هي: تقبل الذات - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الاستقلالية - التحكم فى البيئة - الهدف من الحياة - النمو الشخصى.

وتعرفه عثمان(٢٠٢٠): بأنه التقييم المعرفى والوجدانى لنوعية الحياة، ويتضمن التقييم المعرفى إصدار أحكام تدل على رضاه عن حياته، أما التقييم الوجدانى يقصد به التقييم الإيجابى لنوعية ما يمر به الفرد من مشاعر وإنفعالات فى حياته، ويظهر ذلك فى إرتفاع مستوى المشاعر والإنفعالات الإيجابية وإنخفاض مستوى الإنفعالات والمشاعر السلبية.

وعرفه حسن (٢٠٢٠) بأنه: تقييم المعلم الذاتى لجوانب حياته المهنية ويتضمن مدى إدراكه لمهنته أنها ذات معنى وإمكانية اكتشاف قيمة ومعنى لحياته من خلال العمل والإنفعالات الإيجابية التى يشعر بها والعلاقات الاجتماعية.

ويعرفه طلب وآخرين (٢٠٢١) بأنه: عبارة عن مجموعة من التقييمات المعرفية والوجدانية الإيجابية وليس غياب الوجدان السالب شرطاً، لأننا نعيش فى حياة واقعية بعيدة عن العالم المثل الذى تتجلى فيه المشاعر الإيجابية وتخفى فيه المشاعر السلبية.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

ومن خلال ما سبق تعرفه الباحثه بأنه: تقييم العاملين الإداريين عن مدى رضاهم عن حياتهم الوظيفية وامتلاك علاقات جيدة مع زملاء العمل والشعور باستمرار النمو والتطور الشخصي.

وأشارت القرني (٢٠١٨) إلى أنه يمكن توظيف مفهوم الهناء الذاتي في مجالات بعينها وليس دراسته بشكل عام؛ فالهناء حالة نسبية يختلف الشعور بها من مجال لآخر لدى الفرد نفسه؛ وعلى سبيل المثال قد يشعر الفرد بالهناء الذاتي في مجال معين كالمجال المهني ويكون راضياً عن حياته المهنية ولديه إنفعالات إيجابية في مهنته ولكنه يشعر بالتعاسة والشقاء في مجال آخر.

مكونات الهناء الذاتي:

يتكون من ثلاثة أبعاد تتمثل في الانفعال الإيجابي- الانفعال السلبي- الرضا عن الحياة، ويعكس سيطرة الأفكار والمشاعر الإيجابية حول حياة الفرد، ومن ثم يهتم بأسباب تقييم الناس لحياتهم بشكل إيجابي؛ فيركز على المشاعر الإيجابية طويلة المدى، ويعكس جانب الانفعال الإيجابي الحالات المزاجية الإيجابية للفرد، مثل الحماس والنشاط، أما جانب الانفعال السلبي فيعكس حالات الفرد المزاجية السلبية مثل الغضب والذنب والخوف والعصبية، أما الرضا عن الحياة فيمكن وصفه بأنه تقييم الفرد المعرفي لحياته ككل (الوظيفة، والزواج، والصحة، وما إلى ذلك)، ويعد خاصية مكملة للجانب الانفعالي (Cenkseven & Sari, 2009 ,P. 1224).

وهذا الذي اتفق عليه أيضاً كلاً من Tamannaefar & Motaghedifard (2014) و (2020) Das,et al.; والقرالة (٢٠٢١) على أن الهناء الذاتي هو تقييم الفرد المعرفي والوجداني لنوعية حياته ويتضمن ثلاثة أبعاد.

الفرق بين الهناء الذاتي وبعض المصطلحات النفسية الأخرى:

بالرغم من وجود عديد من البحوث التي تناولت مصطلح الهناء الذاتي إلا أنه يتداخل مع عدد من المصطلحات الأخرى مثل: (السعادة الذاتية- الوجود الشخصي- جودة الحياة)

وقد يرجع ذلك إلى شيوع استعماله وعدم تحديده ويظهر هذا التداخل جلياً في الدراسات التي ترجمت مصطلح Well-Bing بعدة معانٍ فمنهم من ترجمه على أنه الرفاه، الطمأنينه، السعادة النفسية، التمتع الذاتي، الارتياح، طيب الوجود، طيب الحال (سعيد، ٢٠٠٩).

وفي البحث الحال تم ترجمته على أنه الهناء.

الفرق بين الهناء الذاتي والهناء النفسى:

يذكر (Ziskis 2010) أنه على الرغم من أن البعض لا يفرق بينهما إلا أنهما مختلفان؛ حيث ظهر مصطلح الهناء الذاتي عام ١٩٥٠م في محاولات العلماء لتقدير نوعية الحياة لدى الفرد، ويهتم بالكيفية التي يرى بها الناس أنفسهم ويتضمن تقييمات الأفراد المعرفية والمزاجية لحياتهم في حين مصطلح الهناء النفسى يرجع ظهوره إلى عام ١٩٨٠م، حيث ظهر من خلال الكتابات المبكرة لعلم النفس الكلينى وعلم النفس النمو وتركز على قدرة الفرد على تحقيق حياة ذات معنى وإدراك الذات لمواجهة تحديات الحياة (شاهين، ٢٠١٤).

فالهناء النفسى يقصد به الرضا عن الحياة بشكل عام، بينما الهناء الذاتى الوظيفى تقييم العاملين المعرفى والوجدانى عن بيئة العمل.

التوافق الأسرى: Family adjustment

وهو تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل أسرة تقدره وتحبه مع شعوره بدوره الحيوى داخل الأسرة واحترامها له وأن يكون أسلوب التفاهم هو الأسلوب السائد فى أسرته، وما توفره له أسرته من إشباع لحاجاته وحل مشكلاته الخاصة وتساوده فى تحقيق أكبر قدر من الثقة بالنفس وفهم ذاته وأن تحسن الظن به وتتقبله وتساوده فى إقامة علاقة التواد (شقيير، ٢٠٠٣).

ويراه (شمسى، ٢٠٠٩، ص ٤٤) على أنه: قدرة أفراد الأسرة على الانسجام معاً وإحساسهم بالسعادة والراحة فى نطاق الحياة الأسرية، وإقامة علاقات اجتماعية متبادلة

مع الآخرين تتسم بالحب والعطاء من ناحية والعمل المنتج الذى يجعل الفرد شخصاً فعالاً فى محيطه الاجتماعى من ناحية أخرى.

ويعرفه (Carlson, et al.; (2014 بأنه: قدرة أفراد الأسرة على مواجهة الصعوبات والتفاعل والانسجام فيما بينهم وشعورهم بالسعادة والراحة والقدرة على التفاهم وتحمل المسؤولية وإقامة العلاقات والتفاعل مع أدوارهم الاجتماعية. ويراه (Alam (2017 على أنه: قدرة الفرد على إقامة علاقات أسرية قائمة على الحب والإحترام والتعاون والمساندة بينه وبين أفراد أسرته بشكل يحقق لهم حياة أسرية مشبعة وسوية.

فى حين يعرفه (Singh,et al.; (2017 بأنه: قدرة أفراد الأسرة على التواءم مع بعضهم بعضاً ومع مطالب تكوين الأسرة ومواجهة الصعوبات الأسرية والتعبير عن انفعالاتهم ومشاعرهم وكذلك إشباع حاجاتهم المختلفة.

وتعرفه سليمان والنصراوي (٢٠٢٠) بأنه: قدرة كل فرد من أفراد الأسرة على إقامة علاقات ايجابية فيما بينهم، وإظهار العديد من المشاعر الإيجابية والانسجام والشعور بالرضا والسعادة والإحترام والتعاون فيما بينهم.

وتعرفه حجازى وآخرين (٢٠٢٠) بأنه:توافر التفاهم والإحترام والود والثقة والصلات العاطفية والتواصل الفكرى بين أفراد الأسرة بما يحقق الإنسجام والإحساس بالسعادة والراحة وإقامة علاقات اجتماعية تتسم بالحب والعطاء والإنجاز بينهم.

ومن خلال ما سبق تعرفه الباحثه بأنه:"قدرة العاملين الإداريين على الإنسجام مع الأسرة وإقامة العلاقات والتفاعل مع أدوارهم الاجتماعية ومشاركة الأسرة جميع المشاعر والاجتماعات المختلفة بالرغم من كثرة التفكير بالأعمال الوظيفية لديهم".

مظاهر التوافق الأسرى: يظهر لدى الفرد من خلال **التوافق الشخصى:** وهو قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعه وإرضائها الإرضاء المتزن بحيث تتسم حياته بالخلو من الصراعات والتوترات المصاحبة لمشاعر القلق ،**والتوافق مع أفراد الأسرة:**

ويدل على مدى تمتع أفراد الأسرة بعلاقات إيجابية وسوية تقوم على التفاهم والمشاركة بينهم والإحترام والثقة المتبادلة والمساواة بين أفراد الأسرة والاستقرار والتماسك الأسرى، والتوافق الإجتماعى: ويدل على قدرة أفراد الأسرة على التوافق مع مجتمعهم ومع البيئة (على وآخرين، ٢٠٠٤).

وترى الباحثة أن التوافق الأسرى يظهر لدى العامل من خلال مشاركته لأفراد أسرته كل ما يمرون به من مواقف حياتيه مختلفة، ومن خلال توفير الوقت الكافى للنقاشات العائليه والتنزه، وإمامه بكل ما يحيط بأبنائه من مشاكل دراسية ونفسية واجتماعية.

العوامل المؤثرة على التوافق الأسرى: من العوامل التى تساعد الفرد على التوافق الأسرى إشباع الحاجات الفسيولوجية والحاجات الشخصية وتقبل الفرد لذاته كماهى وإكتساب العادات والممارسات السليمة التى تساعده على إشباع حاجاته، ومرونة الفرد وقدرته على الإستجابة للمؤثرات المحيطة به من ظروف وتغيرات تطراً على حياته بشكل ملائم يمكنه من التوافق معها ومسايرة الفرد للبيئة الأسرية والثقافية والاجتماعية التى يعيش ضمنها (نديم ، ٢٠٠٤).

العوامل الاجتماعية: حيث تتأثر العلاقات الأسرية تبعاً للأحداث الاجتماعية المحيطة بالأسرة وبالفرد المنتمى إليها ، ومن ذلك تأثير العادات والتقاليد السائدة فى البيئة المحيطة.

العوامل الشخصية: المتعلقة بالأفراد كالسمات المزاجية وحتى الصفات المرتبطة بالوراثة التى تحدد ردود الفعل الانفعالية وأيضاً الصراع الداخلى الناتج عن إختلاف السمات المزاجية، كما تشمل الإستجابات المكتسبة عن طريق الفرد فى وضع اجتماعى خاص.

العوامل المادية: تحدد العوامل المادية المعاملات الواقعية اليومية بين أفراد الأسرة وتشكل عاملاً مهماً فى الكثير من الأسر.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

العامل الدينى: ويقصد به تمتع الأسرة بالقيم، والفضائل الروحية، والدينية، حيث يساعد ذلك على تماسك الأسرة فكرياً ومعنوياً (شمسى، ٢٠٠٩، ٣٤-٣٥).

كما ذكر كفافى (٢٠٠٩) والكندرى (١٩٩٢) أن التوافق الأسرى يتضمن إشباع حاجات الفرد الأساسية فى الأسرة، وجود أهداف مشتركة للأسرة، والقدرة على الإسهام فى خدمة المجتمع والنهوض به، تفاهم وإتفاق بين الوالدين حول علاقتهما مع الأبناء، والإهتمام بتوفير الرعاية والإهتمام لهم دون تفرقة بينهم، مشاركة الأبناء للأسرة فى إدراك احتياجاتها، الإكتفاء والإستقرار الإقتصادى، التجارب الناجحة فى مواجهة الصعوبات التى تتعرض لها الأسرة، توفر الصحة والقدرة الجسمية التى تهيب لكل أفراد الأسرة القيام بمسئولياتهم، وتحقيق إشباع العلاقات الأسرية، أساليب التنشئة الاجتماعية الوالدية.

بينما يشير Carlson, et al.; (2014) إلى أن من أهم العوامل التى تعيق التوافق الأسرى للفرد ما يحدث داخل الأسرة وبين أفرادها من تفاعلات ومشكلات تؤثر عليهم جميعاً على حد سواء وخاصة فى سلوكياتهم النفسية والعقلية والاجتماعية وضعف الروابط الأسرية بين أفراد الأسرة وعدم الاستقرار الأسرى والخلافات الأسرية التى تنمى عند أفراد الأسرة الجانب السلبي باتجاه عواطفهم وصحتهم النفسية والتى قد تؤثر سلباً على توافقهم الأسرى.

وترى الباحثة أن عمل الفرد جزء أساسى من توافقه النفسى والذى بدوره يوفر له النواحي المادية اللازمة لتلبية متطلبات واحتياجات أسرته التى تساعد على تحقيق الاستقرار الإقتصادى، فإذا حدث ما يعيق تلك العملية أثر بالتالى على توافق الأسرة واستقرارها، فبالتالى نلاحظ أهمية تحقيق التوافق فى بيئة عمل الفرد والعمل على الكشف عن العوامل التى قد تعيق ذلك التوافق.

ثانياً دراسات سابقة:

أولاً : محور الدراسات السابقة التي تناولت إدمان العمل وعلاقته ببعض المتغيرات :

هدفت دراسة(Burke, et al; 2008) الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والعمل الإضافي والرضا عن العمل والهناء الذاتي بين الأساتذة فى تركيا، تم جمع البيانات من (٤٠٦) أساتذ باستخدام استبيان على شبكة الإنترنت وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين إدمان العمل والرضا عن العمل الإضافي والهناء الذاتي بين العاملين بالجامعة، وأنه يمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال العمل الإضافي والرضا عن العمل والهناء الذاتي.

واستهدفت دراسة(schaufeli, et al. ; 2009) بحث طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي والهناء الذاتي فى ظل الدور الوسيط لصراع الدور؛ وتوصلت نتائجها إلى أن صراع الدور يتوسط العلاقة بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي والهناء الذاتي.

وكشفت دراسة(Shimazu & Schaufeli(2009) معرفة هل إدمان العمل جيد أم سىء لهناء الموظف؟ حيث ركزت على إظهار العلاقة بين إدمان العمل والإنخراط فى العمل والهناء، فى عينة مكونة من(٧٧٦) موظفًا يابانيًا، تم استخدام استبيانات: إدمان العمل-الإنخراط فى العمل-الهناء، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل والضغط النفسى والشكاوى الجسدية، ويرتبط سلباً بالرضا عن الحياة (الرضا الوظيفي والأسرة) والأداء الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين الإنخراط فى العمل وإعتلال الصحة ومرتبطة إيجابياً بالرضا عن الحياة والأداء الوظيفي.

وأجرى العتيبي(٢٠١٠) دراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين إدمان العمل والمتغيرات الشخصية والشكاوى الصحية لدى شاغلي الوظائف الاشرافية وشاغلاتها، تكونت العينة من (٦٦٩) فرداً، وتم استخدام مقياس إدمان العمل(Robinson, et al, 1992) ومقياس الشكاوى الصحية ترجمة(العتيبي،

(١٩٩٧)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل والشكاوى الصحية لدى شاغلي/ وشاغلات الوظائف الإشرافية، وأن شاغلي الوظائف الإشرافية أكثر إصابة بإدمان العمل من شاغلات الوظائف الإشرافية، والنساء أو الرجال غير المتزوجين أكثر إدماناً للعمل من النساء أو الرجال المتزوجين، المرأة أو الرجل المتزوج الذي لديه عدد من الأطفال أقل إدماناً للعمل من المرأة أو الرجل المتزوج وليس عنده أطفال.

وتناولت دراسة (Taris, et al.; (2012) الكشف عن طبيعة الارتباطات بين الخصائص الديموجرافية والمهنية وإدمان العمل وأسفرت نتائجها عن ارتفاع إدمان العمل لدى العاملون في قطاعات الزراعة والبناء والاتصالات والاستشارات والتجارة، بالإضافة إلى المهنيين ذوي سنوات الخبرة العالية، وإنخفاضه لدى العاملون في الإدارة العامة وقطاعات الخدمات والمرضات والأخصائيين الاجتماعيين والمسعفين.

وبحثت دراسة (Aziz & Vitiello (2015) طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والأصالة والرفاهية الذاتية، تم تقديم استبيان يحتوي على ثلاثة مقاييس تقرير ذاتي لمتغيرات الدراسة لعينة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في إحدى الجامعات، وقد أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين إدمان العمل والرفاهية الذاتية، بينما ترتبط الأصالة به بشكل إيجابي.

وهدفت دراسة (Jenaabadi ,et al.;(2016) فحص العلاقة بين إدمان العمل والتوتر والإحترق الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية بزاهدان، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت العينة من (٣٥٠) معلماً، واستخدمت استبيانات: إدمان العمل، والإجهد المهني، والإحترق الوظيفي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن متوسط درجات المعلمين في إدمان العمل والتوتر والإحترق الوظيفي أعلى من المتوسط، وأن مكونات إدمان العمل يمكن أن تتنبأ بالإجهد المهني للمعلمين والإحترق الوظيفي.

وأجرى كيم جو كيونغ وكيم يونغ جون (٢٠١٧) دراسة للتعرف على الآثار الوسيطة لإدمان العمل على التهكم التنظيمي بين أعضاء المنظمات العامة والصراع

التنظيمي، تكونت العينة من (٢٦٥) عضواً من المنظمات العامة في كوريا، وأشارت النتائج إلى أن إدمان العمل له تأثير إيجابي على السخرية التنظيمية وتأثير سلبي على الصراع التنظيمي، وإدمان العمل الموجه نحو الإنجاز يؤثر سلباً على السخرية التنظيمية ويؤثر إيجابياً على الصراع التنظيمي، وأن التهكم بين أعضاء المنظمة والناجمة عن إدمان العمل الموجه نحو الإنجاز قد يغير تأثير إدمان العمل على النزاعات التنظيمية واتجاهها من خلال تأثيرات الوساطة.

وتناولت دراسة مرزوق (٢٠١٨) التعرف على أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على عينه مكونه من (٢٨٥) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، وتم جمع البيانات بقائمة استقصاء، وأظهرت نتائج البحث أن (٨, ٩%) من التباين في الاحتراق الوظيفي يرجع إلى إدمان العمل، ووجود علاقة ارتباطية بين إدمان العمل والاحتراق الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في إدراك أبعاد إدمان العمل وفقاً لنوع العمل والعمر والدرجة العلمية ومدة الخبرة والحالة الاجتماعية وعدد الأطفال.

كما أجرى (Kunecka & Hundert (2019) دراسة هدفت إلى تقييم مدى انتشار إدمان العمل بين الممرضات البولنديات، شملت العينة (٩٧٥) ممرضة بولندية، تم تطبيق استبيان تقييم إدمان العمل متعدد الأبعاد، وأشارت النتائج إلى أن هناك مخاطر عالية لإدمان العمل في عينة الدراسة، وأن ما يقرب من (٦٠%) من العينة يعانون من إدمان العمل و(٤٠%) من العينة قد يصابون به، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدمان العمل تبعاً للعمر والأقدمية الوظيفية لصالح الممرضات اللاتي تبلغ أعمارهن (٤٦) عاماً أو أكثر والأقدمية الوظيفية الأكبر.

وهدفت دراسة (Dudek & Szpitalak (2019 إلى معرفة الفروق بين الجنسين في خمسة عوامل لإدمان العمل والمتغيرات المتعلقة بالعمل من الكمالية وإعاقة الذات، تكونت العينة من (٣١٤) مشارك، تم تطبيق اختبار مخاطر إدمان العمل واختبار

الكمالية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدمان العمل تبعاً للنوع لصالح الإناث حيث كانت النساء أعلى بشكل ملحوظ في المتوسط في إدمان العمل من الرجال.

وهدفت دراسة Demirel & Erdirençelebi (2019) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإرهاق والإدمان على العمل من خلال الصراع بين العمل والحياة الأسرية، تم تطبيق استبيان على (٢٠٧) أكاديمي من جامعة حكومية، وتوصلت إلى أن ٢٣٪ من الصراع بين العمل والأسرة كان مرتبطاً بإدمان العمل؛ و ٣٢٪ من الإرهاق كان مرتبطاً بإدمان العمل.

ويبحث دراسة العباسي وآخرين (٢٠٢٠) العلاقة بين إدمان العمل وكلاً من صراع العمل مع الأسرة والاستنزاف العاطفي، تكونت العينة من (٢٩٣) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم الدلتا، تم جمع البيانات من خلال الاستقصاء، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل وكلاً من صراع العمل مع الأسرة والاستنزاف العاطفي.

وأجرى كلا من Shin & Shin (2020) دراسة للكشف عن طبيعة إنعدام الأمن الوظيفي على إدمان العمل لدى عمال الفنادق والصراع بين العمل والأسرة في صناعة الفنادق كوريا، تكونت العينة من (٣٣١) مشاركاً، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إنعدام الأمن الوظيفي وإدمان العمل، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل والصراع بين العمل والأسرة.

وهدفت دراسة عبد الرازق (٢٠٢٠) إلى معرفة طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية، والفروق في إدمان العمل والسعادة النفسية تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، وتكونت العينة من (٩٦) مفردة في بعض المجالات المهنية (الطب- التدريس- الهندسة- الإدارة) ، وتضمنت الأدوات مقياس إدمان العمل، ومقياس الشعور بالسعادة النفسية، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين

الدرجة الكلية لمتغير إدمان العمل والتمكن البيئي، ووجود فروق دالة إحصائياً في إدمان العمل تبعاً لمتغير النوع لصالح الذكور أكثر تعرضاً لإدمان العمل.

وأجرى Zhang, et al.;(2020) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين إدمان العمل والهناء الذاتي، تكونت العينة من (3513) موظفاً تم تطبيق أدوات الدراسة عليهم عبر الإنترنت وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين إدمان العمل والهناء الذاتي وأن الهناء الذاتي يتنبأ بشكل إيجابي بإدمان العمل.

وأجرى أيضاً (Schaufeli, et al. ; (2020) دراسة بهدف التعرف على العلاقة بين كثافة العمل وإدمان العمل والإرهاق والشكاوى العضلية المبلغ عنها ذاتياً، تكونت العينة من (398) موظف، أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كثافة العمل وإدمان العمل، وأن إدمان العمل بدوره كان مرتبطاً إيجابياً أيضاً بإرهاق الموظفين والشكاوى العضلية.

كما قام Yang, et al ; (2020) بإجراء دراسة بهدف معرفة العلاقة بين إدمان العمل والاكتئاب والتعب المزمن بين العمال الصينيين الذكور في هونغ كونغ، تم إجراء دراسة سكانية بين العمال الذكور في هونغ كونغ (ن = 1,352) مشاركون، تم تطبيق مقاييس: إدمان العمل والتعب المزمن وأعراض الاكتئاب، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدمان العمل والاكتئاب من خلال إجهاد التوازن بين العمل والحياة والتعب المزمن على التوالي، تم تصنيف ما يصل إلى 5, 30 ٪ من المشاركين على أنهم يعانون من إرهاق مزمن محتمل، بينما تم تصنيف 4, 8 ٪ من المشاركين على أنهم يعانون من الاكتئاب المحتمل.

وأجرى (Balducci, et al ;(2020) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير إدمان العمل على عبء العمل اليومي والإرهاق العاطفي وعلى الأداء الوظيفي على المدى الطويل، تكونت العينة من (102) عاملاً كان معظمهم من رواد الأعمال والمديرين والأفراد العاملين لحسابهم الخاص، والذين تمت متابعتهم لمدة عشرة أيام عمل متتالية،

أسفرت الدراسة عن أن إدمان العمل سيؤدى على المدى الطويل إلى إنخفاض فى الأداء الوظيفى.

وهدفت دراسة Shimazu ,et al; (2020) الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والإنخراط فى العمل ورفاهية الطفل، تكونت العينة من (٢٠٨) عائلة، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل والصراع بين العمل والأسرة، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين إدمان العمل والرفاهية، وكانت رفاهية الآباء والأمهات بدورها مرتبطة بشكل سلبى بالمشاكل العاطفية والسلوكية لأطفالهم، وتشير النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين إدمان عمل الوالدين وانخراطهم فى العمل والمشاكل العاطفية والسلوكية لأطفالهم، وتشير إلى أن تقليل إدمان العمل وتحسين الانخراط فى العمل قد لا يؤدى فقط إلى تحسين سعادة الموظفين بل يقلل أيضاً من مشاكل الطفل العاطفية والسلوكية.

وهدفت دراسة Charkhabi(2021) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدمان العمل ومشاكل الصحة العقلية والبدنية، تكونت العينة من (١٨٧) عاملاً فرنسيًا باستخدام منصة Witty Fit البرمجية عبر الإنترنت، تم تطبيق مقاييس: محتوى الوظيفة-اختبار مخاطر إدمان العمل- مقياس القلق- مقياس الاكتئاب، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مخاطر إدمان العمل ومشاكل الصحة العقلية والبدنية، حيث أوضحت أن الأفراد ذوى الدرجات المرتفعة فى إدمان العمل أكثر عرضة للإصابة بالاكتئاب ويعانون من اضطراب فى النوم مقارنة بالعاملين الذين يعانون من إنخفاض مخاطر إدمان العمل، كما أن النساء معرضات لخطر إدمان العمل ضعف ما يقرب من الرجال.

وأجرى Gordon & Shi (2021) دراسة بهدف التعرف على الرفاهية والنجاح الوظيفى الشخصى لمدمنى العمل، كان المشاركون من مديرى الضيافة فى صناعات الفنادق والخدمات الغذائية وشركات الطيران والسياحة فى الولايات المتحدة، وأظهرت النتائج أن تجربة التعافى لمديرى الضيافة من إدمان العمل لها علاقة إيجابية بالرفاهية

والنجاح الوظيفي الذاتي، تم العثور على العلاقة الإيجابية بين تجربة التعافى والرضا الوظيفي لتكون أقوى بالنسبة للأشخاص الذين يتمتعون بدرجة عالية من إدمان العمل.

ثانياً: محور الدراسات السابقة التي تناولت التهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى:

تناولت دراسة (Ajala (2013) جودة حياة العمل وهناء العاملين وتكونت العينة من (٢٦٤) موظفاً من منظمات صناعية وأظهرت النتائج أن تأثير المتغيرات (الرضا الوظيفي، الصراع بين العمل والأسرة والدعم الوظيفي) أسهم بشكل دال في هناء الموظفين.

وبحثت دراسة (Jalali & heidari (2016) التحقق من العلاقة بين السعادة والهناء الذاتي والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في مدينة رامهورموز بایران، تكونت العينة من (٣٣٠) مفردة، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين السعادة والهناء الذاتي والإبداع والأداء الوظيفي؛ كما أشارت إلى أن الهناء الذاتي أقوى أداءه يمكن أن تتنبأ بالأداء الوظيفي.

وأجرت خريبه (٢٠١٦) دراسة بهدف التعرف على درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق، ومدى اختلافه تبعاً لكلا من النوع والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة، ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بإعداد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي، ثم قامت بتطبيقه على عينة قوامها (١٠٩) مفردة، وأشارت أهم النتائج إلى ارتفاع الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى عينة البحث، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكونه الوجداني باختلاف النوع، بينما يختلف المكون المعرفي تبعاً للنوع لصالح الذكور، عدم اختلاف الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكونه المعرفي باختلاف الدرجة الوظيفية، بينما يختلف المكون الوجداني تبعاً للدرجة الوظيفية وذلك لصالح فئة الدرجة الوظيفية الأدنى، عدم وجود فروق في الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي باختلاف عدد سنوات الخبرة.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

وهدفت دراسة مزعل(٢٠١٨) إلى معرفة الأثر بين أبعاد التهكم التنظيمي المتمثل ب(تهكم الاعتقاد, تهكم سلوكي, تهكم عاطفي) ورأس المال الاجتماعي بالمصارف العراقية، بلغت عينة الدراسة(٣١٥) فرداً، اعتمدت الدراسة على الاستبانة، توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة تأثير مباشر بين التهكم التنظيمي وأبعاده على رأس المال الاجتماعي وأبعادهما في عينة الدراسة مما يدل على عدم ثقة الموظفين برؤسائهم في العمل وإنعدام التعاون والشعور بالإحباط لدى الموظفين, أوصت الدراسة إعتتماد مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك لخلق حالة من التحفيز لدى العاملين للسلوك الذي يؤهلهم لبلوغ المناصب العليا.

وهدفت دراسة ريان وعبد الجليل(٢٠١٨) إلى إختبار العلاقة بين السخرية التنظيمية للموظفين وسلوكيات العمل العكسي التي أظهرها الموظفون في العمل، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٣٢٧) من العاملين بجامعة أسيوط، تم جمع البيانات من خلال الاستبيان الذي تم إعداده بناءً على مقياس السخرية التنظيمية لـ Brandes وآخرون (١٩٩٩) ومقياس سلوكيات العمل، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السخرية التنظيمي وسلوكيات العمل العكسي.

وهدفت دراسة(Braun,et al.; 2019): الكشف عن تأثير اليقظة العقلية والصحة المهنية والهناء الذاتي على كفاءة وجودة التعامل بين المعلم والطالب لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة، تكونت العينة من(٥٨) معلم، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه بين اليقظة العقلية وإنخفاض مستويات الاجهاد الوظيفي والارهاق المهني وأعراض الاكتئاب.

وأجرت عثمان(٢٠٢٠)دراسة هدفت إلى التعرف على الدور الوسيط لكل من رأس المال النفسي والامتنان في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية، وتكونت عينة الدراسة من(٣٠٠) معلماً ومعلمة، وتم استخدام مقاييس: رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي

من إعداد الباحثة، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من رأس المال النفسى والامتنان وجودة حياة العمل والهناء الذاتى لدى المعلمين ، يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسى على الهناء الذاتى والامتنان، يوجد تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتى والامتنان.

واستهدفت دراسة سعد(٢٠٢٠) اختبار العلاقة بين التهكم التنظيمى والفخر التنظيمى والأداء الوظيفى للعاملين بالتمريض فى المستشفيات التعليمية، وتم استخدام أسلوب الاستقصاء على عينة بلغت(٢٥٦) مفردة ، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد التهكم التنظيمى والفخر التنظيمى، حيث كلما زاد مستوى التهكم التنظيمى لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية انخفض مستوى الفخر التنظيمى للعاملين بالتمريض بتلك المستشفيات، وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التهكم التنظيمى وبين مستوى الأداء الوظيفى.

وأجرى دراسة(2020) Helvaci & Başaran لمعرفة العلاقة بين إدمان العمل ومستويات التهكم التنظيمى للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من(٣٦٧) معلماً، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفى الارتباطى، تم استخدام "مقياس إدمان العمل" الذى أعده روبنسون(١٩٩٢) ومقياس التهكم التنظيمى"، توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الذين شاركوا فى البحث كانوا مدمنى عمل جزئياً وليسوا متهكمين تجاه مؤسساتهم وتوجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدمان العمل لدى المعلمين ومستويات السخرية التنظيمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات إدمان العمل والتهكم التنظيمى لدى المعلمين تبعاً لأقدمية المعلمين والنوع ونوع المدرسة وسنة الخدمة ومستوى المدرسة.

وهدف دراسة مناع(٢٠٢٠) إلى التعرف على العوامل المؤثرة على التهكم التنظيمى لدى العاملين بالشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات، واستخدمت فى جمع البيانات قائمة استقصاء، وتم إجراء البحث على عينة حجمها(٤٠٠) مفردة، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير معنوى موجب لكل من انتهاك العقد النفسى ومدركات

السياسة التنظيمية ومدة الخدمة والمستوى التعليمي على التهكم التنظيمي وإلى وجود تأثير معنوي عكسي لكل من العدالة الإجرائية المدركة واستقلالية الوظيفي، ولم يثبت وجود ذلك التأثير المعنوي للنوع والعمر على التهكم التنظيمي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة إتضح ما يلي:

أنها قد هدفت معظمها إلى معرفة مدى انتشار إدمان العمل لدى العاملين الأكاديميين مثل دراسة خريبه (٢٠١٦) أو المعلمين مثل دراسة (Jalali & Heidari, 2012) والمرضات مثل دراسة (Taris, et al.; 2012) ودراسة (Burke, et al.; 2008) ودراسة (Aziz & Vitiello 2015) ودراسة سعد (٢٠٢٠) ،وتناولت بعض الدراسات إدمان العمل في علاقته ببعض المتغيرات الأخرى مثل دراسة (Jenaabadi ,et al.; 2016)، ودراسة مرزوق (٢٠١٨) ،وبالنسبة لأحجام العينات المشاركة في تلك الدراسات فقد تراوحت ما بين (٥٨ – ٣٥٢ ، ١) مشاركاً؛ يلاحظ أن معظم الدراسات التي تم عرضها قد استخدمت الإستبيان مثل دراسة ريان وعبد الجليل (٢٠١٨) ودراسة سعد (٢٠٢٠) ودراسة مناع (٢٠٢٠)، ونلاحظ أنه تم استخدام مقياس إدمان العمل من إعداد (Robinson, et al.; 1992) في العديد من الدراسات الحديثة مثل دراسة (Başaran & Helvaci 2020)، واستخدمت الدراسات المنهج الوصفي مثل دراسة (Jenaabadi ,et al.; 2016)، وأشارت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي والتعب المزمن وبعض المشاكل الصحية مثل دراسة عبد الرازق (Yang, et al 2020) ودراسة (Zhang ,et al.; 2020) ودراسة (Yang, et al 2020)؛ فبالرغم من حداثة المصطلح إلا أن معظم الدراسات السابقة التي تناولته كانت في مجال علم الإدارة وقليل منها من منظور نفسي، كذلك لاحظت الباحثة ندرة الدراسات السابقة التي جمعت بين المتغيرات محل البحث، وقد استفادت الباحثة منها في إختيار

وتحديد عينة البحث الحالي حيث تكونت من (٤٠٠) مشارك من الذكور والإناث من الفئة العمرية (٣٠ : ٦٠) عاماً من المستوى التعليمي العالي ومتزوجون ولديهم أطفال، وإلى تحديد المتغيرات التي تحتاج إلى بناء المزيد من الأدوات لها؛ حيث أن مصطلح إدمان العمل- في حدود علم الباحثة- لا يوجد له مقياس يمكن استخدامه في البحث الحالي، لذلك قامت الباحثة بتصميمه، وقامت الباحثة أيضاً بتصميم مقاييس المتغيرات موضع البحث وذلك لربطها بموضوع البحث الحالي، واستفادة الباحثة منها في تحديد المنهج المستخدم في البحث الحالي وهو المنهج الوصفي، واستخدمت الباحثة نتائج الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث ومنهجها وصياغة الفروض وكذلك في مناقشة وتفسير نتائج البحث الحالي.

فروض البحث:

يمكن صياغة فروض البحث على النحو الآتي :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس إدمان العمل ودرجات مقياس التهكم التنظيمي لدى عينة البحث الحالي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس إدمان العمل ودرجات مقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى عينة البحث الحالي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس إدمان العمل ودرجات مقياس التوافق الأسرى لدى عينة البحث الحالي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس إدمان العمل باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس التهكم التنظيمي باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس الهناء الذاتي الوظيفي باختلاف النوع (ذكور-إناث) ونوع العمل (حكومي-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس التوافق الأسرى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).

• يمكن التنبؤ بإدمان العمل لدى أفراد عينة البحث من خلال متغيرات البحث التالية (التهكم التنظيمي، الهناء الذاتي الوظيفي، التوافق الأسرى).

إجراءات البحث:

أولاً منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن باعتباره أنسب المناهج لاستخلاص النتائج وتحليلها.

ثانياً عينة البحث:

أ- عينة تحديد مستوى الكفاءة السيكومترية للمقاييس: تكونت من (١٤٠) مشارك مقسمين وفقاً للنوع إلى (٧٠) ذكور و (٧٠) إناث، وتبعاً لنوع العمل (٧٠) حكومي و (٧٠) خاص، ووفقاً لسنوات الخبرة (٧٠) أقل من عشرة سنوات و (٧٠) عشرة سنوات فأكثر.

ب- عينة البحث الأساسية: تم إختيار عينة بطريقة عشوائية قوامها (٤٠٠) مشارك تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠ : ٦٠) عاماً بمتوسط عمري (٠٨ , ٥٠) وإنحراف معياري (٦١١, ٩)، مقسمه وفقاً للنوع إلى (٢٠٠) ذكر و (٢٠٠) أنثى، وتبعاً لنوع العمل (٢٠٠) عمل حكومي و (٢٠٠) عمل خاص، ومن حيث سنوات الخبرة إلى (٢٠٠) ممن تتراوح سنوات الخبرة أقل من عشرة سنوات و (٢٠٠) سنوات الخبرة عشرة سنوات فأكثر، وقد تم ضبط العينة بحيث تم اختيارها من المتزوجون ولديهم أطفال ومن التعليم العالي.

تجانس العينة: قامت الباحثة بإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة من حيث السن كما يتضح في جدول (١):

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناؤ الذاتى الوظيفى والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

جدول (١) دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة الأساسية من حيث السن (ن=٤٠٠)

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعيارى	كا	مستوى الدلالة	درجة حرية	حدود الدلالة	
						٠,٠٥	٠,٠١
السن	٥٠,٠٨	٩,٦١١	٤٠,٢	غيردالة	٣٣	٥٦,٩	٥١,٨

يتضح من جدول (١) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة من حيث السن مما يشير إلى تجانس أفراد العينة.

جدول (٢) توزيع عينة البحث الأساسية وفقاً لأماكن العمل (ن=٤٠٠)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
أماكن العمل	إدارة الشؤون الاجتماعية بطما	٧٠	١٧.٥ %
	مجمع مدارس الخطبة	١٠	٢.٥ %
	الوحدة المحلية بأم دومة	٤٠	١٠ %
	شركة المشروعات البترولية بتروجيت	٨٠	٢٠ %
	الشركة المتحدة للأنظمة التحكم	٢٠	٥ %
	شركة المنصورة للذواجن	٨٠	٢٠ %
	شركة ساندوز للأدوية	٥٠	١٢.٥ %
	شركة مكة سنتر	٥٠	١٢.٥ %
	الاجملى	٤٠٠	١٠٠ %

ثالثاً: أدوات البحث:

مبررات إعداد مقاييس البحث الحالى: توفير أدوات سيكومترية مستمدة من المتغير المستقل الخاص بالبحث الحالى؛ وندرة-فى حدود علم الباحثة-أدوات من البيئة العربية وخاصة البيئة المصرية تتناسب مع أهداف البحث وتراعى طبيعة أفراد عينته وخصائصها السيكولوجية.

وقد اشتملت أدوات البحث على ما يلى:

١- مقياس إدمان العمل Workaholism Scale (إعداد/الباحثة)

وسوف نعرض فيما يلى خطوات إعداد هذا المقياس:

تحديد هدف المقياس وهو قياس إدمان العمل لدى العاملين الإداريين، وقامت الباحثة بالإطلاع على التراث السيكولوجى والدراسات والبحوث السابقة (فى حدود المتاحة) التى تناولت مفهوم إدمان العمل ومكوناته وصفات مدمنى العمل، وبعض المقاييس (فى حدود المتاحة) التى تقيس إدمان العمل لتحديد تعريفه وأبعاده وعباراته؛ ومنها: اختبار مخاطر

إدمان العمل إعداد (1999) Robinson، ومقياس إدمان العمل إعداد (1992) Spence & Robbins، ومقياس إدمان العمل إعداد (Schaufeli, et al.; (2008) ومقياس ببيرق لإدمان العمل (2012).

وصف المقياس: تكون المقياس في صورته النهائية من (36) عبارة، تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع إدمان العمل، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض إدمان العمل، وفيما يلي تعريف أبعاد المقياس:

البُعد الأول الاستمتاع بالعمل: شعور العامل الإداري بالمتعة والفرحة أثناء العمل وقلقه وحزنه عند أخذ إجازة أو الغياب المرضى، **البُعد الثاني الإفراط في العمل:** قضاء العامل الإداري الكثير من الوقت في أنشطة العمل، **البُعد الثالث العمل بشكل قهري:** شعور العامل الإداري بالرغبة في العمل والتفكير فيه حتى في غير أوقاته.

تم وضع مفتاح التصحيح للمقياس على أساس اختيار أحد البدائل من ثلاثة بدائل الإجابة على كل عبارة وهي (موافق-أحياناً-غير موافق)، وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه كما يلي (3 - 2 - 1) وهي أرقام (1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21 - 22 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33 - 34 - 35 - 36) بينما تحسب الدرجة (1 - 2 - 3) للعبارات السالبة وهي أرقام (6 - 10 - 15 - 16 - 17 - 18 - 26 - 33) وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (108) وأقل درجة (36).

الخصائص السيكومترية للمقياس: قامت الباحثة بإيجاد معاملات الصدق والثبات والاتساق الداخلي لمقياس إدمان العمل وذلك على عينة قوامها (140) مشارك مماثلة لعينة البحث الأساسية.

أولاً: الصدق: 1- الصدق العاملي: قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي التحققى لبنود المقياس بتحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة قوامها (140) مشارك، وأسفرت نتائج التحليل العاملي عن ثلاث عوامل الجذر الكامن لهما

إدمان العمل وعلاقته بالتهمك التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

أكبر من الواحد الصحيح على محك كايزر ثم قامت الباحثة بتدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax ويوضح جدول (٣) التشبعات الخاصة بهذه العوامل بعد التدوير.

جدول (٣) التشبعات الخاصة بأبعاد مقياس إدمان العمل (ن = ١٤٠)

البُعد الثالث			البُعد الثاني			البُعد الأول		
الشيوع	التشبعات	العبرة	الشيوع	التشبعات	العبرة	الشيوع	التشبعات	العبرة
٠,٤٦	٠,٦٦	٣	٠,٥١	٠,٥٧	٢	٠,٤٥	٠,٦٦	١
٠,٣٨	٠,٥٤	٦	٠,٤٧	٠,٥٧	٥	٠,٤٩	٠,٦٥	٤
٠,٣٥	٠,٥٤	٩	٠,٤٦	٠,٥٣	٨	٠,٤٨	٠,٦٣	٧
٠,٣٨	٠,٥٤	١٢	٠,٣٩	٠,٤٨	١١	٠,٤٤	٠,٦٣	١٠
٠,٣٨	٠,٥٤	١٥	٠,٤٦	٠,٤٨	١٤	٠,٤٧	٠,٦٢	١٣
٠,٤٣٦	٠,٥٤	١٨	٠,٤٣	٠,٤٨	١٧	٠,٣٩	٠,٦٢	١٦
٠,٣٢	٠,٥٠	٢١	٠,٣١	٠,٤٥	٢٠	٠,٤١	٠,٦١	١٩
٠,٣٩	٠,٤٨	٢٤	٠,٤١	٠,٤٥	٢٣	٠,٤٧	٠,٦٠	٢٢
٠,٣٩	٠,٤١	٢٧	٠,٣٧	٠,٤٤	٢٦	٠,٣٩	٠,٦٠	٢٥
٠,٤٥	٠,٣٤	٣٠	٠,٣٨	٠,٤٢	٢٩	٠,٣٨	٠,٥٩	٢٨
٠,٤٥	٠,٣٤	٣٣	٠,٤٧	٠,٤١	٣٢	٠,٤٥	٠,٥٦	٣١
٠,٣٩	٠,٣٣	٣٦	٠,٤٢	٠,٣٧	٣٥	٠,٣٧	٠,٥٦	٣٤
٣٣,٥٩%			٣٤,٨٨%			٣٠,٨٧%		نسبة التباين
١,٦٥			١,٧٥			١١,١١		الجزر الكامن
			١٤,٥١					التباين الكلى

يتضح من جدول (٣) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث أن قيمة كل منها أكبر من (٠,٣٠) على محك جيلفورد، وتم استخلاص ثلاثة عوامل الجذر الكامن لكل منهم أكبر من الواحد الصحيح، وقد فسرت العوامل (١٤,٥١) أي أنها تفسر ما يقرب من (١٥%) من التباين الكلى فى المقياس، وتفصيلها على النحو التالى:

العامل الأول: وتشبعته به (١٢) عبارة، تراوحت قيم التشبعات من (٠,٥٦ : ٠,٦٦) على العبارات أرقام (١ - ٤ - ٧ - ١٠ - ١٣ - ١٦ - ١٩ - ٢٢ - ٢٥ - ٢٨ - ٣١ - ٣٤) والجذر الكامن لهذا العامل هو (١١,١١) وشكل (٣٠,٨٧%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس ويفحص مضمون العبارات تبين أنها تدل على شعور العامل بالمتعة والفرحة أثناء العمل أمكن تسميته (الاستمتاع بالعمل).

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

العامل الثاني: وتشبعت به (١٢) عبارة، تراوحت قيم التشبعت من (٠,٤١ : ٠,٥٧) على العبارات أرقام (٢- ٥ - ٨ - ١١ - ١٤ - ١٧ - ٢٠ - ٢٣ - ٢٦ - ٢٩ - ٣٢ - ٣٥) والجذر الكامن لهذا العامل هو (٧٥, ١) وشكل (٨٨, ٣٤%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس وبفحص مضمون العبارات تبين أنها تدل على قيام الفرد باستثمار معظم وقته فى أنشطة مرتبطة بالعمل أمكن تسميته **(الإفراط فى العمل)**.

العامل الثالث: وتشبعت به (١٢) عبارة، تراوحت قيم التشبعت من (٠,٣٣ : ٠,٦٦) على العبارات أرقام (٣- ٦ - ٩ - ١٢ - ١٥ - ١٨ - ٢١ - ٢٤ - ٢٧ - ٣٠ - ٣٣ - ٣٦) والجذر الكامن لهذا العامل هو (٦٥, ١) وشكل (٥٩, ٣٣%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس وبفحص مضمون العبارات تبين أنها تدل على شعور الفرد بالالتزام بالعمل حتى عندما لا يكون العمل ممتعاً أمكن تسميته **(العمل بشكل قهرى)**.

٢-الصدق التمييزى: قامت الباحثة بإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الارباعى الاعلى ومتوسط درجات الارباعى الادنى لكل بعد من أبعاد المقياس حيث بلغ عدد المرتفعين (٤٠) مشارك وعدد المنخفضين (٤٠)مشارك، كما يتضح فى الجدول التالى:

جدول(٤)معاملات الصدق التمييزى لمقياس إدمان العمل (ن= ١٤٠)

مستوى الدلالة	ت	الارباعى الادنى (ن=٤٠)		الارباعى الاعلى (ن=٤٠)		الأبعاد
		٢٤	٢٥	١٤	١٥	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٣٣,٧٣	٢, ٣	٢٧, ٣٥	٠, ٦٥	٣٥, ٤٤	الاستمتاع بالعمل
دالة عند مستوى ٠,٠١	٣٨,٠٤	٢, ١١	٢٧, ٦١	٠, ٤٤	٣٥, ٨٤	الإفراط فى العمل
دالة عند مستوى ٠,٠١	٤١, ٤٤	٢, ١٧	٢٦, ٩١	٠, ١٩	٣٥, ٩٦	العمل بشكل قهرى
دالة عند مستوى ٠,٠١	٨٠, ٠٨	٣, ٠٧	٨١, ٨٧	٠, ٧٦	١٠٧, ٢٤	الدرجة الكلية

علماً بأن ت= ٣٢, ٢ عند مستوى دلالة ٠,٠١ ت= ٦٤, ١ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من جدول(٤) أن قيمة(ت)دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين المستويين المرتفع والمنخفض مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: الثبات:

١-بطريقة ألفا-كرونباخ:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ وذلك على عينة قوامها (١٤٠) مشارك، وذلك كما يتضح في جدول (٥):

جدول (٥) معاملات ثبات مقياس إدمان العمل بطريقة ألفا - كرونباخ(ن=١٤٠)

الأبعاد	الإستمتاع بالعمل	الإفراط في العمل	العمل بشكل قهرى	الدرجة الكلية
معامل الثبات	٠,٨١	٠,٧٨	٠,٨٣	٠,٩٢

يتضح من جدول(٥) ارتفاع قيم معاملات الثبات فقد تراوحت بين(٠,٧٨ : ٠,٩٢) مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته استخدامه بالبحث الحالى.

٢-بطريقة التجزئة النصفية:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك على عينة قوامها(١٤٠) مشارك، وذلك كما يتضح في جدول (٦):

جدول (٦) معاملات ثبات مقياس إدمان العمل بطريقة التجزئة النصفية(ن=١٤٠)

الأبعاد	معامل ثبات النصف الأول	معامل ثبات النصف الثانى	معامل الثبات بعداستخدام معادلة التصحيح لسبيرمان- براون	معامل جتمان
الإستمتاع بالعمل	٠,٨٩	٠,٥٩	٠,٨٦	٠,٨٥
الإفراط في العمل	٠,٨٢	٠,٦٠	٠,٥٧	٠,٧٣
العمل بشكل قهرى	٠,٧٨	٠,٦١	٠,٧٩	٠,٨٤
الدرجة الكلية	٠,٩٣	٠,٨٦	٠,٧١	٠,٩٢

يتضح من جدول (٦) ارتفاع قيم معاملات الثبات مما يدل على ثبات المقياس.

ثالثاً الاتساق الداخلى:قامت الباحثة بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد المنتميه إليه وبين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية على عينة قوامها(١٤٠) مشارك كما يتضح في جدول (٧)و(٨):

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من مقياس إدمان العمل والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن = ١٤٠)

البعد الثالث العمل بشكل قهري		البعد الثاني الإفراط في العمل		البعد الأول الاستمتاع بالعمل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٧	٣	**٠,٥٨	٢	**٠,٣٢	١
**٠,٦٨	٦	**٠,٦٧	٥	**٠,٦٢	٤
**٠,٦٠	٩	**٠,٦٢	٨	**٠,٥٦	٧
**٠,٦٥	١٢	**٠,٥٦	١١	**٠,٦٠	١٠
**٠,٦٠	١٥	**٠,٥٩	١٤	**٠,٦١	١٣
**٠,٦٢	١٨	**٠,٦٢	١٧	**٠,٦٥	١٦
**٠,٣٣	٢١	**٠,٤٠	٢٠	**٠,٦٤	١٩
**٠,٥٢	٢٤	**٠,٤٦	٢٣	**٠,٥١	٢٢
**٠,٦٣	٢٧	**٠,٣٤	٢٦	**٠,٣٩	٢٥
**٠,٦٠	٣٠	**٠,٦٥	٢٩	**٠,٦٠	٢٨
**٠,٦٥	٣٣	**٠,٦١	٣٢	**٠,٦١	٣١
**٠,٦٥	٣٦	**٠,٦٢	٣٥	**٠,٦٧	٣٤

**دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) * دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (٠,٣٢ : ٠,٦٨) وجميعها معاملات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى ارتباط تلك العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين أبعاد إدمان العمل والدرجة الكلية (ن = ١٤٠)

الأبعاد	الاستمتاع بالعمل	الإفراط في العمل	العمل بشكل قهري
معاملات الارتباط	٠,٩٢	٠,٩٢	٠,٩٤

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس وترابط مكوناته.

٢- مقياس التهكم التنظيمي: Organizational Cynicism Scale (إعداد/الباحثة)

وسوف نعرض فيما يلي خطوات إعداد هذا المقياس:
تحديد هدف المقياس وهو قياس التهكم التنظيمي لدى العاملين الإداريين، وقامت الباحثة بالإطلاع على التراث السيكولوجي والدراسات والبحوث السابقة (في حدود

المتاح)التي تناولت مفهوم التهكم التنظيمى وأبعاده ،وبعض المقاييس(فى حدود المتاحة)التي تقيس التهكم التنظيمى لتحديد تعريفه وأبعاده وعباراته؛ومنها: مقياس التهكم التنظيمى إعداد(1998) .; Dean, et al ، ومقياس التهكم التنظيمى لأبو زعيتر(٢٠١٩)،ومقياس التهكم التنظيمى إعداد عبدالكريم (٢٠١٩)،ومقياس التهكم التنظيمى إعداد مصطفى(٢٠٢٠).

وصف المقياس: تكون المقياس فى صورته النهائية من(٤٥)عبارة ،تدل الدرجة المرتفعة على إرتفاع التهكم التنظيمى،بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى إنخفاض التهكم التنظيمى،وفىما يلى تعريف أبعاد المقياس: **الأول:البُعد الإدراكى:** وهو "اعتقاد العاملين بأن منظماتهم تفتقر إلى العدالة والأمانة فيما تصدره من قرارات وأن هناك دوافع خفية وراء قراراتها مما ينتج عنه مشاعر سلبية تجاهها بما يتفق مع المقياس المستخدم فى البحث الحالى"،**الثانى:البُعد العاطفى:** وهو "ردود الفعل العاطفية السلبية تجاه المنظمة مثل الاحباط والتشاؤم والغضب والتوتر والكراهية والخجل عند التفكير بها بما يتفق مع المقياس المستخدم فى البحث الحالى"،**الثالث:البُعد السلوكى:**وهو الافعال السلبية تجاه المنظمة مثل الشكوى منها والنقد الحاد لها والاستخفاف بقراراتها وإجراءاتها والتفسيرات السلبية للمواقف فى المنظمة والتشاؤم لمستقبلها،وكذلك السلوك غير اللفظى مثل النظر والتحديق والابتسامات الساخره والفكاهة وبما يتفق مع المقياس المستخدم فى البحث الحالى".

تم وضع مفتاح التصحيح للمقياس على أساس اختيار أحد البدائل من ثلاثة بدائل الإجابة على كل عبارة وهى(موافق-أحياناً-غير موافق)،وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه كما يلى(٣ - ٢ - ١) وهى أرقام(١- ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ١٠ - ١٤ - ١٥ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٦ - ٣٧ - ٣٨ - ٣٩ - ٤١ - ٤٢ - ٤٣ - ٤٤ - ٤٥)،بينما تحسب الدرجة (١ - ٢ - ٣)للعبارات السالبة وهى أرقام(٧ - ٨ - ٩ - ١١ - ١٢ - ١٣ -

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

١٦ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٧ - ٣٤ - ٣٥ - ٤٠) وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (١٣٥) وأقل درجة (٤٥).

الخصائص السيكومترية للمقياس: قامت الباحثة بإيجاد معاملات الصدق والثبات والاتساق الداخلي للمقياس وذلك على عينة قوامها (١٤٠) مشارك مماثلة لعينة البحث الأساسية.

أولاً: الصدق: ١- الصدق العاملي: قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي التحققي لبنود المقياس بتحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة قوامها (١٤٠) مشارك، وأسفرت نتائج التحليل العاملي عن ثلاث عوامل الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح على محك كايزر ثم قامت الباحثة بتدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax ويوضح جدول (٩) التشبعات الخاصة بهذه العوامل بعد التدوير.

جدول (٩) التشبعات الخاصة بأبعاد مقياس التهكم التنظيمي (ن = ١٤٠)

البُعد الثالث			البُعد الثاني			البُعد الأول			
الشيوع	التشبعات	رقم العبارة	الشيوع	التشبعات	رقم العبارة	الشيوع	التشبعات	رقم العبارة	
٠,٩٣	٠,٩٤	٣	٠,٩٢	٠,٩٥	٢	٠,٨٧	٠,٩٣	١	
٠,٩٣	٠,٩٤	٦	٠,٩١	٠,٩٠	٥	٠,٨٧	٠,٩٣	٤	
٠,٩٣	٠,٩٤	٩	٠,٩٣	٠,٨٩	٨	٠,٨٧	٠,٩٣	٧	
٠,٨٩	٠,٩١	١٢	٠,٧٧	٠,٨٥	١١	٠,٨٧	٠,٩٣	١٠	
٠,٩٥	٠,٨٦	١٥	٠,٨٥	٠,٨١	١٤	٠,٨٧	٠,٩٣	١٣	
٠,٧٦	٠,٨١	١٨	٠,٦٢	٠,٧٦	١٧	٠,٨٥	٠,٩٠	١٦	
٠,٨٢	٠,٦٥	٢١	٠,٥٣	٠,٧٢	٢٠	٠,٧٧	٠,٨٤	١٩	
٠,٨٢	٠,٦٥	٢٤	٠,٧٢	٠,٦٨	٢٣	٠,٧١	٠,٨٣	٢٢	
٠,٧٨	٠,٦٣	٢٧	٠,٥٢	٠,٦٦	٢٦	٠,٧٤	٠,٨١	٢٥	
٠,٧٨	٠,٦٣	٣٠	٠,٨٠	٠,٦٤	٢٩	٠,٦٦	٠,٨١	٢٨	
٠,٧٨	٠,٦٣	٣٣	٠,٣٧	٠,٥٩	٣٢	٠,٦٩	٠,٨٠	٣١	
٠,٨٦	٠,٦٠	٣٦	٠,٧٨	٠,٥٦	٣٥	٠,٧٨	٠,٨٠	٣٤	
٠,٨٦	٠,٦٠	٣٩	٠,٢٢	٠,٤٧	٣٨	٠,٧٠	٠,٨٠	٣٧	
٠,٨٥	٠,٣٤	٤٢	٠,٩٥	٠,٤٤	٤١	٠,٧٩	٠,٧٩	٤٠	
٠,٨٤	٠,٣٤	٤٥	٠,٨١	٠,٣١	٤٤	٠,٧٩	٠,٧٩	٤٣	
						٠,٦٨	٠,٨١	٤٦	
٣١,٣%			٢٦,٢٤%			٤١,٨١%			نسبة التباين
٥,٥٣			٩,١١			١٨,٨١			الجذر الكامن
			٣٣,٤٥						التباين الكلي

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

يتضح من جدول(٩) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث أن قيمة كل منها أكبر من ٣٠,٠ على محك جيلفورد. وتم استخلاص ثلاثة عوامل الجذر الكامن لكل منهم أكبر من الواحد الصحيح، وقد فسرت العوامل(٤٥, ٣٣) أى أنها تفسر ما يقرب من(٣٣%) من التباين الكلى فى المقياس، وتفصيلها على النحو التالى:

العامل الأول: وتشبعت به(١٦) عبارة، تراوحت قيم التشبعات من(٧٩, ٠ : ٩٣, ٠) على العبارات أرقام(١ - ٤ - ٧ - ١٠ - ١٣ - ١٦ - ١٩ - ٢٢ - ٢٥ - ٢٨ - ٣١ - ٣٤ - ٣٧ - ٤٠ - ٤٣ - ٤٦) والجذر الكامن لهذا العامل هو(٨١, ١٨) وشكل(٨١, ٤١%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس ومن مضمون التشبعات الداله للعامل أمكن تسميته(البُعد الإدراكي).

العامل الثانى: وتشبعت به(١٥) عبارة، تراوحت قيم التشبعات من(٣١, ٠ : ٩٥, ٠) على العبارات أرقام(٢ - ٥ - ٨ - ١١ - ١٤ - ١٧ - ٢٠ - ٢٣ - ٢٦ - ٢٩ - ٣٢ - ٣٥ - ٣٨ - ٤١ - ٤٤) والجذر الكامن لهذا العامل هو(١١, ٩) وشكل(٢٤, ٢٦%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس ومن مضمون التشبعات الداله للعامل أمكن تسميته(البُعد العاطفى).

العامل الثالث: وتشبعت به(١٥) عبارة، تراوحت قيم التشبعات من(٣٤, ٠ : ٩٤, ٠) على العبارات أرقام(٣ - ٦ - ٩ - ١٢ - ١٥ - ١٨ - ٢١ - ٢٤ - ٢٧ - ٣٠ - ٣٣ - ٣٦ - ٣٩ - ٤٢ - ٤٥) والجذر الكامن لهذا العامل هو(٥٣, ٥) وشكل(٣, ٣١%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس ومن مضمون التشبعات الداله للعامل أمكن تسميته(البُعد السلوكى).

٢- **الصدق التمييزى:** قامت الباحثة بإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الارباعى الاعلى ومتوسط درجات الارباعى الادنى لكل بُعد من أبعاد المقياس حيث بلغ عدد المرتفعين (٤٠) والمنخفضين(٤٠)، كما يتضح فى الجدول التالى:

جدول (١٠) معاملات الصدق التمييزى لمقياس التهكم التنظيمى (ن = ١٤٠)

مستوى الدلالة	ت	الارباعى الادنى (ن = ٤٠)		الارباعى الاعلى (ن = ٤٠)		الأبعاد
		٢٤	٢٢	١٤	١٢	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٣٣,٨٦	٤,٤٤	١٩,٧٨	٣,٠١	٣٧,٩٨	الإدراكي
دالة عند مستوى ٠,٠١	٢٦,٩٢	٥,٣٤	٢٠,٦٥	١,٧٧	٣٥,٨٢	العاطفى
دالة عند مستوى ٠,٠١	٢٨,٠٢	٥,٩٩	٢١,٣	٢,٠٦	٣٩,٠٨	السلوكى
دالة عند مستوى ٠,٠١	٢٩,٠٥	١٥,٧٢	٦١,٥٣	٦,٩٩	١١,٥٧	الدرجة الكلية

ت = ١,٦٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

ت = ٢,٣٢ عند مستوى دلالة ٠,٠١

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين المستويين المرتفع والمنخفض مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: الثبات:

١- بطريقة ألفا- كرونباخ:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ، وذلك على عينة قوامها (١٤٠) مشارك، وذلك كما يتضح في جدول (١١):

جدول (١١) معاملات ثبات مقياس التهكم التنظيمي بطريقة ألفا-كرونباخ (ن= ١٤٠)

الأبعاد	البعد الإدراكي	البعد العاطفي	البعد السلوكي	الدرجة الكلية
معامل الثبات	٠,٩٥	٠,٧٣	٠,٩١	٠,٩٥

يتضح من جدول (١١) ارتفاع قيم معاملات الثبات فقد تراوحت بين (٠,٧٣ : ٠,٩٥) مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته استخدامه بالبحث الحالي.

٢- بطريقة التجزئة النصفية:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك على عينة قوامها (١٤٠) مشارك، وذلك كما يتضح في جدول (١٢):

جدول (١٢) معاملات ثبات مقياس التهكم التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية (ن= ١٤٠)

الأبعاد	معامل ثبات النصف الأول	معامل ثبات النصف الثاني	معامل الثبات بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان- براون	معامل جتمان
الإدراكي	٠,٧٨	٠,٧٥	٠,٧١	٠,٩٤
العاطفي	٠,٩٥	٠,٨٤	٠,٥٧	٠,٨٣
السلوكي	٠,٦٩	٠,٦١	٠,٩٤	٠,٩٢
الدرجة الكلية	٠,٩٣	٠,٨٦	٠,٨٧	٠,٩٥

يتضح من جدول (١٢) أن المقياس حصل على معامل جتمان (٠,٩٥) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع للأبعاد والدرجة الكلية ويسمح للباحثة باستخدامه في البحث الحالي.

إيمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

ثالثاً الاتساق الداخلى: قامت الباحثة بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتميه إليه وبين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية على عينة قوامها (١٤٠) مشارك كما يتضح فى جدول (١٣) و(١٤):

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من مقياس التهكم التنظيمي والدرجة الكلية للبعد المنتميه إليه(ن=١٤٠)

البعد الثالث السلوكي		البعد الثاني العاطفي		البعد الأول الإدراكي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٨٥	٣	**٠,٨٣	٢	**٠,٧٥	١
**٠,٨٥	٦	**٠,٧٩	٥	**٠,٨٥	٤
**٠,٧٩	٩	**٠,٧٦	٨	**٠,٨٦	٧
**٠,٧٩	١٢	**٠,٧٩	١١	**٠,٨٦	١٠
**٠,٣٦	١٥	**٠,١٧	١٤	**٠,٨١	١٣
**٠,٣١	١٨	**٠,٣٥	١٧	**٠,٨٠	١٦
**٠,٦٧	٢١	**٠,٣١	٢٠	**٠,٤٥	١٩
**٠,١٨	٢٤	**٠,٤٩	٢٣	**٠,١٨	٢٢
**٠,٦٤	٢٧	**٠,١٧	٢٦	**٠,٢٧	٢٥
**٠,٥٧	٣٠	**٠,٣٩	٢٩	**٠,٦٥	٢٨
*٠,٥٤	٣٣	**٠,٣٩	٣٢	*٠,٥٥	٣١
**٠,٤٢	٣٦	**٠,٤٤	٣٥	**٠,٣٤	٣٤
**٠,٧٩	٣٩	**٠,٦٨	٣٨	**٠,٤٠	٣٧
**٠,٨٧	٤٢	**٠,٨٢	٤١	**٠,٤٦	٤٠
**٠,٨٧	٤٥	**٠,٨٣	٤٤	**٠,٧٦	٤٣
				٠,٠٨	٤٦

**دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) * دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة بالبعد الذى تنتمى إليه تراوحت بين (٠,١٧ : ٠,٨٧) وجميعها معاملات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى ارتباط تلك العبارات بالبعد الذى تنتمى إليه، ما عدا العبارة رقم (٤٦) فى البعد الأول فهى غير دالة فلذا قامت الباحثة باستبعادها.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التهكم التنظيمي والدرجة الكلية (ن = ١٤٠)

الأبعاد	البعد الإدراكي	البعد العاطفي	البعد السلوكي
معامل الارتباط	٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٩٩

يتضح من جدول (١٤) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠,٩٧ : ٠,٩٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس وترابط مكوناته.

٣- مقياس الهناء الذاتي الوظيفي: Job Subjective Well-Being Scale (إعداد/الباحثة)

وسوف نعرض فيما يلي خطوات إعداد هذا المقياس:

تحديد هدف المقياس وهو قياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى العاملين الإداريين، حيث قامت الباحثة بالإطلاع على التراث السيكولوجي والدراسات والبحوث السابقة (في حدود المتاح) التي تناولت مفهوم الهناء الذاتي، وبعض المقاييس (في حدود المتاح) التي تقيس الهناء الذاتي لتحديد أبعاده وعباراته ووضع تعريفاً اصطلاحياً له، ومنها: مقياس الهناء الذاتي للحربي والشوربجي (٢٠١٢)، ومقياس سعادة الموظف داخل المنظمات إعداد Renshaw, et al.; (2015)، واستيبان الهناء الذاتي للمعلم إعداد (Demo & Paschoal (2016)، ومقياس الهناء الذاتي في العمل إعداد (Kun, et al.; (2017)، ومقياس الهناء الذاتي إعداد الخطيب (٢٠١٧)، ومقياس الهناء الذاتي المهني الذي أعده طلب وأخريين (٢٠٢١).

وصف المقياس: تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٦) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد (١٢) للبعد الأول و(١٢) للبعد الثاني و(١٢) للبعد الثالث، تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الشعور بالهناء الذاتي الوظيفي لدى العاملين الإداريين، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى الشعور بالهناء الذاتي الوظيفي لديهم، وفيما يلي تعريف أبعاد المقياس:

البُعد الأول: الرضا الوظيفي: وهو "شعور العامل الإداري بالرضا والسعادة عن ظروف عمله المختلفة وتفائله بوجوده داخل منظمته بما يتفق مع المقياس المستخدم في البحث الحالي، **البُعد الثاني: الترابط الوظيفي:** وهو "قدرة العامل الإداري على إقامة علاقات اجتماعية مع زملائه ورؤسائه بالعمل وقضاء الوقت معهم خارج أوقات العمل بما يتفق مع المقياس المستخدم في البحث الحالي"، **البُعد الثالث: الامتنان الوظيفي:** وهو "شعور العامل الإداري بالتقدير لعمله وزملائه ورؤسائه وأن وظيفته مصدر سعادته وبما يتفق مع المقياس المستخدم في البحث الحالي". تم وضع مفتاح التصحيح للمقياس على أساس اختيار أحد البدائل من ثلاثة بدائل الإجابة على كل عبارة وهي (موافق-أحياناً-غير موافق)، وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه كما يلي (٣ - ٢ - ١) وهي أرقام (١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦)، بينما تحسب الدرجة (١-٢-٣) للعبارات السالبة وهي أرقام (٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥) وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (١٠٨) وأقل درجة (٣٦).

الخصائص السيكومترية للمقياس: قامت الباحثة بإيجاد معاملات الصدق والثبات والاتساق الداخلي لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي على عينة قوامها (١٤٠) مشارك مماثلة لعينة البحث الأساسية.

أولاً: الصدق: ١- الصدق العاملي: قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي التحققي لبنود مقياس الهناء الذاتي الوظيفي بتحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة قوامها (١٤٠) مشارك وذلك لإعطاء معنى سيكولوجياً للعوامل المستخرجة، وأسفرت نتائج التحليل العاملي عن ثلاث عوامل الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح على محك كاييزر ثم قامت الباحثة بتدوير المحاور بطريقة فاريماكس Varimax ويوضح الجدول التالي التشبعات الخاصة بهذه العوامل بعد التدوير.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

جدول (١٥) التشعبات الخاصة بأبعاد مقياس الهناء الذاتى الوظيفى (ن = ١٤٠)

البعد الثالث			البعد الثانى			البعد الأول			
الشيوع	التشعبات	العبرة	الشيوع	التشعبات	العبرة	الشيوع	التشعبات	العبرة	
٠,٨٥	٠,٨٧	٣	٠,٨٨	٠,٩٣	٢	٠,٩٠	٠,٩٥	١	
٠,٨٣	٠,٨٦	٦	٠,٩٦	٠,٩٠	٥	٠,٩٠	٠,٩٥	٤	
٠,٧٨	٠,٨٥	٩	٠,٩٥	٠,٨٩	٨	٠,٩٠	٠,٩٥	٧	
٠,٧٣	٠,٧٨	١٢	٠,٨٥	٠,٨٧	١١	٠,٩٠	٠,٩٥	١٠	
٠,٦٥	٠,٧٧	١٥	٠,٥٢	٠,٧٢	١٤	٠,٩٠	٠,٩٤	١٣	
٠,٦٨	٠,٦٩	١٨	٠,٨٢	٠,٦٤	١٧	٠,٩٠	٠,٩٣	١٦	
٠,٧٦	٠,٦٥	٢١	٠,٤٧	٠,٦٢	٢٠	٠,٧٨	٠,٨٦	١٩	
٠,٢٩	٠,٤٩	٢٤	٠,٧٦	٠,٥٩	٢٣	٠,٧٩	٠,٨٤	٢٢	
٠,٧٠	٠,٤٣	٢٧	٠,٧٦	٠,٥٩	٢٦	٠,٧٠	٠,٨٣	٢٥	
٠,٦٩	٠,٤٣	٣٠	٠,٢٨	٠,٥٢	٢٩	٠,٧٦	٠,٨٣	٢٨	
٠,٨٠	٠,٣٧	٣٣	٠,٧٩	٠,٥١	٣٢	٠,٧١	٠,٨٠	٣١	
٠,٨٢	٠,٣١	٣٦	٠,٨١	٠,٤٧	٣٥	٠,٦٨	٠,٧٩	٣٤	
			٠,٦٨	٠,٧١	٣٨	٠,٧١	٠,٨٤	٣٧	
٢٨,٠١%			٢٩,٥٠%			٤١,٧٦%			نسبة التباين
٣,٩٣			٧,٣٨			١٥,٠٣			الجذر الكامن
٢٦,٣٤									التباين الكلى

يتضح من جدول (١٥) أن جميع التشعبات دالة إحصائياً حيث أن قيمة كل منها أكبر من ٣٠,٠ على محك جيفورد. وتم استخلاص ثلاثة عوامل الجذر الكامن لكل منهم أكبر من الواحد الصحيح، وقد فسرت العوامل (٢٦,٣٤) أى أنها تفسر ما يقرب من (٢٦%) من التباين الكلى فى المقياس، وتفصيلها على النحو التالى:

العامل الأول: وتشبعت به (١٣) عبارة، تراوحت قيم التشعبات من (٠,٧٩ : ٠,٩٥)، على العبارات أرقام (١ - ٤ - ٧ - ١٠ - ١٣ - ١٦ - ١٩ - ٢٢ - ٢٥ - ٢٨ - ٣١ - ٣٤ - ٣٧) والجذر الكامن لهذا العامل هو (١٥,٠٣) وشكل (٤١,٧٦%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس ومن مضمون التشعبات الداله للعامل أمكن تسميته **(الرضا الوظيفى)**.

العامل الثانى: وتشبعت به (١٣) عبارة، تراوحت قيم التشعبات من (٠,٤٧ : ٠,٩٣)، على العبارات أرقام (٢ - ٥ - ٨ - ١١ - ١٤ - ١٧ - ٢٠ - ٢٣ - ٢٦ - ٢٩ - ٣٢ - ٣٥ - ٣٨) والجذر

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

الكامن لهذا العامل هو (٧, ٣٨) وشكل (٢٩, ٥٠%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس

ومن مضمون التشبعات الداله للعامل أمكن تسميته (الترابط الوظيفي).

العامل الثالث: وتشبعته به (١٢) عبارة، تراوحت قيم التشبعات من (٠, ٣١ : ٠, ٨٧) على العبارات

أرقام (٣-٦-٩-١٢-١٥-١٨-٢١-٢٤-٢٧-٣٠-٣٣-٣٦) والجذر الكامن

لهذا العامل هو (٣, ٩٣) وشكل (٢٨, ٠١%) من نسبة التباين الكلى لعبارات المقياس ومن

مضمون التشبعات الداله للعامل أمكن تسميته (الامتنان الوظيفي).

٢-الصدق التمييزي: قامت الباحثة بإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الارباعي الأعلى

ومتوسط درجات الارباعي الأدنى لكل بُعد من أبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي حيث بلغ عدد

المشاركين الواقعين فى الارباعي الأعلى (٤٠) (مشارك والواقعين فى الارباعي الأدنى (٤٠)

مشارك كما يتضح فى الجدول التالى:

جدول (١٦) معاملات الصدق التمييزي لمقياس الهناء الذاتى الوظيفي (ن = ١٤٠)

مستوى الدلالة	ت	الارباعي الادنى (ن = ٤٠)		الارباعي الاعلى (ن = ٤٠)		الأبعاد
		٢٤	٢٤	١٤	١٤	
دالة عند مستوى ٠,٠١	١٦,٠٤	٣,٨٩	١٧	٠,٣٧	٣٥,٢	الرضا الوظيفي
دالة عند مستوى ٠,٠١	٤٨,٠٤	٣,٧٥	١٧,٠٤	٠,٣٧	٣٥,٢	الترابط الوظيفي
دالة عند مستوى ٠,٠١	٥١,٧	٣,٦٧	١٧,٠٢	٠,٠١	٣٦	الامتنان الوظيفي
دالة عند مستوى ٠,٠١	٤٧,٩٦	١١,٤	٥١,٣٩	٠,٧٥	١٠٦,٣	الدرجة الكلية

علماً بأن ت = ٢,٣٢ عند مستوى دلالة ٠,٠١ ت = ١,٦٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يشير إلى

قدرة المقياس على التمييز بين المستويين المرتفع والمنخفض مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: الثبات: ١- بطريقة ألفا- كرونباخ: قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة

ألفا-كرونباخ، وذلك على عينة قوامها (١٤٠) مشارك، وذلك كما يتضح فى جدول (١٧):

جدول (١٧) معاملات ثبات مقياس الهناء الذاتى الوظيفي بطريقة ألفا- كرونباخ (ن = ١٤٠)

الأبعاد	الرضا الوظيفي	الترابط الوظيفي	الامتنان الوظيفي	الدرجة الكلية
معامل الثبات	٠,٩٧	٠,٩٥	٠,٧٥	٠,٩٣

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

يتضح من جدول (١٧) أن معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية تراوحت بين (٠,٧٥ : ٠,٩٧) وجميعها قيم معاملات داله إحصائياً مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته استخدامه.

٢- **بطريقة التجزئة النصفية:** قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك على عينة قوامها (١٤٠) مشارك، وذلك كما يتضح في جدول (١٨):

جدول (١٨) معاملات ثبات مقياس الهناء الذاتى الوظيفى بطريقة التجزئة النصفية

(ن = ١٤٠)

الأبعاد	معامل ثبات النصف الأول	معامل ثبات النصف الثانى	معامل الثبات بعداستخدام معادلة التصحيح لسبيرمان- براون	معامل جتمان
الرضا الوظيفى	٠,٨٩	٠,٥٩	٠,٨٦	٠,٩٤
الترابط الوظيفى	٠,٨٢	٠,٦٠	٠,٥٧	٠,٨٨
الامتنان الوظيفى	٠,٧٨	٠,٦١	٠,٧٩	٠,٨٩
الدرجة الكلية	٠,٩٣	٠,٨٦	٠,٧١	٠,٨٣

يتضح من جدول (١٨) أن قد حصل المقياس على معامل ثبات كلى قدر ب(٠,٧١) وكذلك بلغ معامل جتمان (٠,٨٣) وهذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع للأبعاد والدرجة الكلية، مما يسمح للباحثة استخدام المقياس فى البحث الحالى.

ثالثاً الاتساق الداخلى: قامت الباحثة بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه وبين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية على عينة قوامها (١٤٠) مشارك كما يتضح فى جدول (١٩) و(٢٠):

جدول (١٩) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من مقياس الهناء الذاتى الوظيفى والدرجة

الكلية للبعد المنتميه إليه (ن = ١٤٠)

الْبُعد الأول الرضا الوظيفى		الْبُعد الثانى الترابط الوظيفى		الْبُعد الثالث الامتنان الوظيفى	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٧١	٢	**٠,٧٣	٣	**٠,٧٩
٤	**٠,٧٨	٥	**٠,٧٥	٦	**٠,٧٥

إيمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

**،٥٤	٩	**،٥٩	٨	**،٦٨	٧
**،٦٤	١٢	**،٦١	١١	**،٦٠	١٠
**،٦٠	١٥	**،٥٣	١٤	**،٦٨	١٣
**،٥٣	١٨	**،٥٠	١٧	**،٦٤	١٦
**،٧٠	٢١	**،٦٤	٢٠	**،٥٨	١٩
**،٧٤	٢٤	**،٧٦	٢٣	**،٦١	٢٢
**،٧٤	٢٧	**،٧٩	٢٦	**،٧٤	٢٥
**،٨١	٣٠	**،٧٧	٢٩	**،٧٣	٢٨
**،٧٣	٣٣	*،٧٧	٣٢	**،٦٦	٣١
**،٧٥	٣٦	**،٦٩	٣٥	**،٧٦	٣٤
		٠،١١	٣٨	٠،١٠	٣٧

**دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) * دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة بالبُعد الذى تنتمى إليه تراوحت ما بين (٠,٥٠ : ٠,٨١) وجميعها معاملات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى ارتباط تلك العبارات بالبُعد الذى تنتمى إليه، ما عدا العبارتين رقم (٣٧) فى البُعد الأول و (٣٨) فى البُعد الثانى فهما غير دالتين، ولذا قامت الباحثة بإستبعادهما.

جدول (٢٠) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الهناء الذاتى الوظيفى والدرجة الكلية (n=١٤٠)

الأبعاد	الرضا الوظيفى	الترابط الوظيفى	الامتنان الوظيفى
معامل الارتباط	**،٩٩	**،٩٨	**،٩٧

**دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) * دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يتضح من جدول (٢٠) أن قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمقياس وترابط مكوناته.

٤- مقياس التوافق الأسرى Family Adjustment Scale (إعداد/الباحثة)

وسوف نعرض فيما يلى خطوات إعداد هذا المقياس:

تحديد هدف المقياس وهو قياس التوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين، وقامت الباحثة بالإطلاع على التراث السيكولوجى والدراسات والبحوث السابقة (فى حدود المتاح) التى تناولت مفهوم التوافق الأسرى ومكوناته ومظاهره، وبعض المقاييس (فى حدود المتاح) التى تقيس التوافق الأسرى لوضع تعريفه وتحديد أبعاده وعباراته، ومنها:

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

مقياس التوافق الأسرى من إعداد المعمورى (٢٠١٣)، ومقياس التوافق الأسرى إعداد المعمورى وخنجر (٢٠١٩)، ومقياس التوافق الأسرى الذى أعده كلا من سليمان والنصراوين (٢٠٢٠).

وصف المقياس: تكون المقياس فى صورته النهائية من (٣٠) عبارة، تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الشعور بالتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى الشعور بالتوافق الأسرى لديهم، ويتكون من درجة كلية.

ويعرف التوافق الأسرى بأنه: قدرة العاملين الإداريين على الإنسجام مع الأسرة وإقامة العلاقات والتفاعل مع أدوارهم الاجتماعية ومشاركة الأسرة جميع المشاعر والاجتماعات المختلفة بالرغم من كثرة التفكير بالأعمال الوظيفية لديهم وبما يتفق مع المقياس المستخدم فى البحث الحالى".

تم وضع مفتاح التصحيح للمقياس على أساس اختيار أحد البدائل من ثلاثة بدائل الإجابة على كل عبارة وهى (موافق - أحياناً - غير موافق)، وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه كما يلي (٣ - ٢ - ١) وهى أرقام (١-٤-٥-٧-١٠-١١-١٢-١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٨-٢٠-٢١ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٨)، بينما تحسب الدرجة (١ - ٢ - ٣) للعبارات السالبة وهى أرقام (٢ - ٣ - ٦ - ٨ - ٩ - ١٣ - ١٧ - ١٩ - ٢٢ - ٢٧ - ٢٩ - ٣٠) وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (٩٠) وأقل درجة (٣٠).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الصدق والثبات والاتساق الداخلى لمقياس التوافق الأسرى على عينة قوامها (١٤٠) مشارك مماثلة لعينة البحث الأساسية.

أولاً: الصدق:

١-الصدق التلازمي: قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياس والدرجة الكلية لمقياس التوافق النفسى(إعداد/زينب شقير، ٢٠٠٣)كمحك خارجى وذلك على عينة قوامها(١٤٠)مشارك ، وقد بلغ معامل الارتباط(٠,٩١, ٠) وهو معامل مرتفع ويدل على صدق المقياس.

٢-الصدق التمييزى:

قامت الباحثة بإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات الارباعى الاعلى ومتوسط درجات الارباعى الأدنى على مقياس التوافق الأسرى، حيث بلغ عدد المشاركين الواقعين فى الإرباعى الأعلى(٤٠)مشارك وعدد الواقعين فى الارباعى الأدنى(٤٠)كما يتضح فى جدول التالى:

جدول(٢١)معاملات الصدق التمييزى لمقياس التوافق الأسرى(ن = ١٤٠)

الأبعاد	الارباعى الاعلى (ن = ٤٠)		الارباعى الادنى (ن = ٤٠)		ت	مستوى الدلالة
	١٦	١٤	٢٦	٢٤		
التوافق الأسرى	٧٩,٥٢	٢,٣٤	٣٥,٨	٢,٨٨	١١٧,٣٢	دالة عند مستوى ٠,٠١

علماً بأن ت= ٢,٣٢ عند مستوى دلالة ٠,٠١ ت= ١,٦٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن قيمة(ت)دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين المستويين المرتفع والمنخفض مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً الثبات:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا-كرونباخ وبلغت قيمة معامل الثبات(٠,٩٥, ٠)؛ كما قامت الباحثة بحساب معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية وقد بلغ معامل ثبات النصف الأول(٠,٩٠, ٠) ومعامل ثبات النصف الثانى(٠,٩١, ٠) وباستخدام معادلة التصحيح لسبيرمان براون بلغ معامل الثبات(٠,٩٤, ٠) وباستخدام معامل جتمان بلغ

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

معامل الثبات (٠,٩٥) وهو معامل ثبات مرتفع يسمح للباحثة باستخدام المقياس فى البحث الحالى.

ثالثاً الاتساق الداخلى:

قامت الباحثة بايجاد معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس التوافق الأسرى والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة قوامها (١٤٠) مشارك، كما يتضح فى الجدول التالى:

جدول (٢٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من مقياس التوافق الأسرى والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٤٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٥٥**	١١	٠,٧٨**	٢١	٠,٥٦**
٢	٠,٥٤**	١٢	٠,٧٨**	٢٢	٠,٥٩**
٣	٠,٦١**	١٣	٠,٧٥**	٢٣	٠,٢٦**
٤	٠,٨٠**	١٤	٠,٧٧**	٢٤	٠,٧٦**
٥	٠,٦٧**	١٥	٠,٢٦**	٢٥	٠,٨٣**
٦	٠,٥٨**	١٦	٠,٧٥**	٢٦	٠,٥٨**
٧	٠,٧٦**	١٧	٠,٧٤**	٢٧	٠,٨٢**
٨	٠,٧١**	١٨	٠,٧٩**	٢٨	٠,٨١**
٩	٠,٦٦**	١٩	٠,٧٩**	٢٩	٠,٧٩**
١٠	٠,٧٤**	٢٠	٠,٦١**	٣٠	٠,٦٩**

**دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) * دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يتضح من جدول (٢٢) أن قيم معاملات الارتباط قد تراوحت ما بين (٠,٢٦) إلى (٠,٨٣)، وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمقياس وترابط مكوناته.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

الفرض الأول وينص على أنه:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس إدمان العمل ودرجات مقياس التهكم التنظيمى لدى عينة البحث الحالى.

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناؤ الذاتى الوظيفى والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين أبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدمان العمل وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التهكم التنظيمى لدى عينة البحث كما يتضح فى جدول(٢٣):

جدول(٢٣) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس إدمان العمل والدرجة الكلية وأبعاد مقياس التهكم التنظيمى والدرجة الكلية لدى عينة البحث(ن=٤٠٠)

الدرجة الكلية	التهكم التنظيمى			إدمان العمل
	السلوكى	العاطفى	الإدراكى	
**٠,٥٠	**٠,٥٥	**٠,٣٥	**٠,٥٤	الإستمتاع بالعمل
**٠,٥٣	**٠,٥٧	**٠,٣٩	**٠,٥٨	الإفراط فى العمل
**٠,٤٩	**٠,٥٤	**٠,٣٤	**٠,٥٤	العمل بشكل قهرى
**٠,٥٤	**٠,٥٩	**٠,٣٨	**٠,٥٩	الدرجة الكلية

علماً بأن(**)مستوى دلالة(٠,٠١) $r=٠,١٣$ (*)مستوى دلالة(٠,٠٥) $r=٠,٠٩$

إتضح من جدول (٢٣) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين أبعاد والدرجة الكلية لمقياس إدمان العمل وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التهكم التنظيمى لدى عينة البحث، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٣٤ - ٠,٥٩).

مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيرها :

وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة كيم جو كيونغ وكيم يونغ جون(٢٠١٧) من أن إدمان العمل له تأثير إيجابى على السخرية التنظيمية.

فقد أشارت نتائج دراسة مزعل (٢٠١٨) على عدم ثقة الموظفين برؤسائهم فى العمل وانعدام التعاون والشعور بالإحباط لدى الموظفين. وأشارت دراسة العامرى(٢٠٢٠) ودراسة أبو زعيتر (٢٠١٩) ودراسة (Fernandez, et al ; 2018) إلى أن مستوى التهكم التنظيمى متوسطاً لدى العاملين الإداريين. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Helvaci & Başaran ٢٠٢٠) إلى أن المعلمين الذين شاركوا فى البحث كانوا مدمنى عمل جزئياً وليسوا متهمكين تجاه مؤسساتهم وتوجد

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدمان العمل لدى المعلمين ومستويات السخرية التنظيمية في هذا السياق لوحظ أن مستويات السخرية التنظيمية لدى المعلمين تزداد بمستوى منخفض مع زيادة مستويات إدمان العمل لديهم.

وأشار السويسي وصلاح الدين (٢٠٢٠) إلى أن إدمان العمل له عواقب سلبية بالنسبة للفرد والسخرية التنظيمية.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن العامل الإداري الذي يعاني من إدمان العمل يهتم بما يصدر من قرارات من الإدارة ويولي لها اهتمام فهو منشغل في العمل من أجل تلبية رغبته في العمل والقرارات التي تصدر من الإدارة العليا جزء لا يتجزأ من عمله وبالتالي قد يعتقد بعدم شفافية بعض سياسات المنظمة ويحلل مضمونها ومن الوارد أن يتبادل الحديث ونظرات الضجر مع زملائه بعمله ويشعر بالإحباط عند ذكر منظمته بمكان ما.

الفرض الثاني وينص على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس إدمان العمل ودرجات مقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى عينة البحث الحالي. وللتحقق من صحته استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مقياس إدمان العمل ومقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى عينة البحث كما يتضح في جدول (٢٤):

جدول (٢٤) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس إدمان العمل والدرجة الكلية وأبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي والدرجة الكلية لدى عينة البحث (ن=٤٠٠)

الدرجة الكلية	الهناء الذاتي الوظيفي			إدمان العمل
	الإمتنان الوظيفي	الإرتباط الوظيفي	الرضا الوظيفي	
*٠, ١٢-	**٠, ١٥-	*٠, ١٠-	*٠, ١١-	الإستمتاع بالعمل
*٠, ١٠-	*٠, ١٢-	*٠, ١٠-	**٠, ١١-	الإفراط في العمل
*٠, ١٠-	*٠, ١١-	*٠, ١٠-	*٠, ١٠-	العمل بشكل قهري
*٠, ١٠-	*٠, ١٢-	*٠, ١١-	*٠, ١٢-	الدرجة الكلية

علماً بأن (**مستوى دلالة (٠,٠١) = ر=٠,١٣) (*مستوى دلالة (٠,٠٥) = ر=٠,١٠)

إتضح من جدول (٢٤) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) و(٠,٠٥) بين الاستمتاع بالعمل كأحد أبعاد مقياس إدمان العمل وأبعاد

مقياس الهناء الذاتي الوظيفي والدرجة الكلية لدى عينة البحث حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (-, ١٠ , ٠ - - ٠ , ١٥ , ٠)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠ , ٠٥) بين الإفراط في العمل كأحد أبعاد مقياس إدمان العمل وأبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي والدرجة الكلية لدى عينة البحث حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (-, ١٠ , ٠ - - ٠ , ١٢ , ٠)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠ , ٠٥) بين العمل بشكل إجباري كأحد أبعاد مقياس إدمان العمل وأبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي والدرجة الكلية لدى عينة البحث حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (-, ١٠ , ٠ - - ٠ , ١١ , ٠)، كما إتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠ , ٠٥) بين الدرجة الكلية لمقياس إدمان العمل وأبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي والدرجة الكلية لدى عينة البحث حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (-, ١٠ , ٠ - - ٠ , ١٢ , ٠).

مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

تتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Burke, et al (٢٠٠٨) ودراسة (Aziz & Vitiello 2015); ودراسة (Shimazu ,et al; (2020) من وجود علاقة ارتباطية سالبة بين إدمان العمل والهناء الذاتي بين العاملين.

وتتفق تلك النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (Shimazu & (2009) و Schaufeli؛ إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل والضغط النفسى والشكاوى الجسدية ويرتبط سلباً بالرضا عن الحياة (الرضا الوظيفي والأسرة) والأداء الوظيفي.

وهذا ما أوضحته أيضاً نتائج دراسة (Charkhabi (2021 من أن الأفراد ذوى الدرجات المرتفعة فى إدمان العمل أكثر عرضة للإصابة بالاكتئاب ويعانون من اضطراب فى النوم مقارنة بالعاملين الذين يعانون من انخفاض مخاطر إدمان العمل.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن إدمان العمل يسبب القلق والضغوط النفسية في المنظمات المختلفة فيمكن أن يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم والعديد من المشاكل جسدية والتوتر والقلق والإجهاد المهني وإنخفاض مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وبالتالي ينخفض الهناء الذاتي الوظيفي لدى العاملين.

وهذا ما أشار إليه (Salanova ,et al.; ,2016) من أن مدمنى العمل يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية، إنخفاض الرضا عن الحياة ومشاكل النوم والتعب، الإكتئاب النفسى، الاحتراق الوظيفي، ضعف التركيز وإنخفاض الانتاجية.

كما أشار (Lyubomirsky (2001 إلى ضرورة التعرف على أسباب الهناء الذاتي والمتغيرات المرتبطة به لأهمية في حياة الفرد ويمثل الهناء الذاتي نقطة رئيسية لالتقاء كثير من متغيرات علم النفس الايجابي.

بيئة العمل التي تسمح بإشباع حاجات الموظفين الشخصية وتسمح بالتأثير التفاعلى الإيجابي بينهم سوف تؤدي إلى الهناء الذاتي الوظيفي (Ajala, 2013: 46).

وترى الباحثة أن إدمان العمل وإرتباطه السلبي بالهناء الذاتي الوظيفي يترتب عليه تدنى مستوى الأداء الوظيفي وبالتالي إنخفاض الانتاجية داخل المنظمة مما يضر بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وبالتالي الخسارة المادية، ويترتب على المشاكل الصحية النفسية والجسدية أخذ العامل لإجازة مرضية قد تطول فيتربط عليه تراكم العبء الوظيفي على باقى العاملين بالمنظمة، كل ذلك يدفعنا إلى المزيد من الدراسة المتعمقة لتلك الظاهرة ووصولاً إلى النتائج التي قد تسهم فى الحد من الآثار السلبية المترتبة عليها وتحسين بيئة العمل.

فالفرد يسعى فى جميع المجتمعات على حد سواء إلى الهناء الذاتى بوصفه الهدف الأسمى للحياة لارتباطه بالحالة المزاجية الإيجابية للفرد والرضا عن الحياة وجودتها وتحقيق الذات والتفائل فى المستقبل(الخطيب، ٢٠١٧).

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

كما يُعد الهناء الذاتي مؤشراً عاماً لصحة الفرد الانفعالية والاجتماعية والنفسية من خلال مجموعة من العوامل التي تحدد درجة الهناء الذاتي للفرد، منها التوازن في الحالة الوجدانية العامة والتقييمات المعرفية للحياة بشكل عام مباحها ومنغصاتها ونوع الحياة التي يعيشها الفرد والعلاقات الاجتماعية والسمات الشخصية (الحربى، ٢٠١٠).

الفرض الثالث وينص على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس إدمان العمل ودرجات مقياس التوافق الأسرى لدى عينة البحث الحالي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين مقياس إدمان العمل ومقياس التوافق الأسرى لدى عينة البحث كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢٥) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس إدمان العمل والدرجة الكلية والدرجة

الكلية لمقياس التوافق الأسرى (ن = ٤٠٠)

الدرجة الكلية	العمل بشكل قهرى	الافراط فى العمل	الاستمتاع بالعمل	إدمان العمل التوافق الأسرى
٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٥	٠,٠١	الدرجة الكلية

علمًا بأن (**مستوى دلالة (٠,٠١) = ر = ٠,١٣) (*مستوى دلالة (٠,٠٥) = ر = ٠,١٠)

إتضح من جدول (٢٥) عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمقياس إدمان العمل وكذلك الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق الأسرى لدى عينة البحث حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٠١ - ٠,٠٥) وبالتالي عدم تحقق صحة الفرض.

مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

وتختلف تلك النتيجة عن ما توصلت إليه الدراسات السابقة من أن إدمان العمل يؤثر على أفراد عائلاتهم وأصدقائهم حيث يشير أفراد عائلة مدمنى العمل إلى مشاعر الوحدة وتدنى إحترام الذات والهجر والعزلة والشعور بعدم الحب وبالتالي يسبب ضعف التواصل لدى مدمنى العمل مشاكل عائلية (Aziz, et al ; , 2014).

فقد أشارت دراسة (2009) Halbesleben إلى إمكانية أن الاندماج في العمل قد تكون له تضمينات سالبة في صورة تداخل بين العمل والحياة الأسرية. وتختلف أيضاً تلك النتيجة عن نتائج دراسة Shimazu ,et al; (2020) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل والصراع بين العمل والأسرة. وذكر (2019) Dordoni ,et al; أن إدمان العمل يؤثر على العلاقات الاجتماعية في حياة الفرد.

وتفسر الباحثة ذلك بأنه بالرغم من أن سلوك العمل المفرط لدى مدمني العمل إلى جانب عدم قدرتهم على الانفصال عن العمل نفسياً وعدم قدرتهم على الاستمتاع بالحياة خارج العمل فمن الممكن أن يرجع سوء التوافق الأسري لدى العاملين الإداريين إلى أسباب أخرى مع إدمان العمل مثل زيادة الأعباء الأسرية والاقتصادية. فهؤلاء الأفراد لا يقضون جلاً وقتهم في العمل فحسب؛ إنما يفقدون بذلك الوقت المفترض قضائه في إنجاز المتطلبات الشخصية والأسرية وهو ما يخلق حالة من عدم التوازن بين العمل والأسرة وبالتالي إنخفاض التوافق الأسري لدى العامل (Salanova ,et al.;, 2016).

فقد أشار (1996) Porter أنه بمرور الوقت تبدأ الخطوط الفاصلة بين مجالات حياة مدمني العمل في التلاشي ويُنْتِج عدد من الآثار الضارة على مستوى الفرد والأسرة والمنظمة.

وتشير الدراسات إلى أن إدمان العمل له العديد من الآثار فيؤثر سلباً على جودة الحياة والرفاهية، فيعاني مدمنوا العمل من الصراع بين العمل والأسرة وتدهور العلاقات الاجتماعية فيعمل على المزيد من القطيعة الزوجية والشعور بالفشل كونهم غير فعالين في حل المشكلات الأسرية، فالأطفال من الآباء مدمني العمل لديهم مستوى أعلى من الاضطرابات النفسية كالاكتئاب مقارنة بالآباء غير المدمنين على العمل (2013) (Bakker, et al.;).

الفرض الرابع وينص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس إدمان العمل باختلاف النوع (ذكور-إناث) ونوع العمل (حكومي- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإيجاد الفروق بين درجات الأفراد عينة البحث على مقياس إدمان العمل باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات-عشرة سنوات فأكثر) والتفاعل بينهما باستخدام تحليل التباين (2x2x2) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢٦) تحليل التباين (2x2x2) لمعرفة الفروق بين العاملين الإداريين على مقياس إدمان العمل باختلاف (النوع- نوع العمل - سنوات الخبرة) (ن=٤٠٠)

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية لمقياس إدمان العمل	النوع (ذكور- إناث) أ	٣٨١٨١, ١٦	١	٣٨١٨١, ١٦	٩, ٣٣٥٣	دالة عند ٠, ٠١
	نوع العمل (حكومي- خاص) ب	٧٧٨, ٤١	١	٧٧٨, ٤١	٣٧, ٦٨	دالة عند ٠, ٠١
	سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-عشرة سنوات فأكثر) ج	١١٨, ٨١	١	١١٨, ٨١	٤٣, ١٠	دالة عند ٠, ٠١
	أ × ب	٢, ٥٦	١	٢, ٥٦	٢٢٥, ٠	غير دالة
	أ × ج	٠, ٦١	١	٠, ٦١	٠٤, ٠١	غير دالة
	ب × ج	١٥١, ٢٩	١	١٥١, ٢٩	٢٩, ١٣	دالة عند ٠, ٠١
	أ × ب × ج	٣٦٨, ٦٤	١	٣٦٨, ٦٤	٣٨٢, ٣٢	دالة عند ٠, ٠١
	الخطأ	٤٤٦٢, ٥٦	٣٩٢	١١, ٣٨٤		
اجمالي	٤٤٠٦٣, ٥٩	٤٠٠				

علمًا بأن مستوى دلالة (٠, ٠١) ف=٦, ٦٤ مستوى دلالة (٠, ٠٥) ف=٣, ٨٤

إتضح من جدول (٢٦) تحقق صحة الفرض بوجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠, ٠١ بين درجات عينة البحث على مقياس إدمان العمل باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات-عشرة سنوات فأكثر)، والتفاعل بينهما، وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق في اتجاه الذكور حيث وجد المتوسط الحسابي

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

للذكور (٨٢ , ١٠٦) وانحراف معياري قدره (٦٢ , ٢٠) والمتوسط الحسابي للإناث (٤٦ , ١٠١) وانحراف معياري قدره (٦٦ , ١٩)، كما بينت النتائج وجود فروق على المقياس تبعاً لنوع العمل لصالح الحكومي حيث وجد المتوسط الحسابي للعمل الحكومي (٥٦ , ١٠٤) وانحراف معياري قدره (٦٦ , ٢١) والمتوسط الحسابي للعمل الخاص (٣ , ٨٣) وانحراف معياري قدره (٥ , ١٧)، وجد أيضاً فروق على المقياس تبعاً لسنوات الخبرة لصالح عشرة سنوات فأكثر حيث وجد المتوسط الحسابي لأقل من عشرة سنوات (٨٢ , ٨٩) وانحراف معياري قدره (٧٤ , ١٧) والمتوسط الحسابي لعشرة سنوات فأكثر (٠٨ , ١٠٤) وانحراف معياري قدره (٢٦ , ٢١)، ووجود أثر تفاعل دال إحصائياً بين كلا من (نوع العمل وسنوات الخبرة) و(النوع ونوع العمل وسنوات الخبرة).



شكل (١) منحنى بياني يوضح التفاعل بين نوع العمل وسنوات الخبرة في إيمان العمل.

مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:

بالنسبة لمتغير النوع تتفق نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة عبد الرازق (٢٠٢٠) ودراسة (Harpaz & Snir, 2016) ودراسة العتيبي (٢٠١٠) من وجود فروق داله إحصائياً في إيمان العمل تبعاً لمتغير النوع لصالح الذكور.

وتختلف عن ما أشارت إليه نتائج دراسة مرزوق (٢٠١٨) ودراسة (Metin, 2010) ودراسة (Helvaci & Başaran, 2020) من أنه لا توجد فروق في إيمان العمل تبعاً للنوع، وتختلف عن ما أسفرت عنه نتائج

دراسة(Charkhabi(2021) ودراسة(Dudek & Szpitalak(2019) من أن النساء أكثر إدماناً للعمل من الرجال.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بزيادة الأعباء والالتزامات الأسرية لدى المرأة العاملة عن الرجل، فالمرأة المتزوجة تتركس وقتها للزوج وتربية الأطفال إذ تقضى الكثير من وقتها بتأدية واجباتها العائلية وتنشغل كثيراً بزوجها وأطفالها فتحاول جاهدة الموازنة بين الأمور العائلية والعمل على قدر المستطاع، على عكس الرجل الذى قد يأخذ العمل كحيلة دفاعية للهروب من مشاكل الأسرة بحجة أنه يوفر لهم النواحي المادية من العمل وأنه يعمل لأجلهم.

بالنسبة لمتغير نوع العمل تختلف النتيجة الحالية عن نتيجة دراسة مرزوق (٢٠١٨) ودراسة(Metin, 2010) من أنه لا توجد فروق معنوية فى إدمان العمل وفقاً لنوع العمل، فقد أشارت دراسة Helvaci & Başaran (2020) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات إدمان العمل تبعاً لنوع المدرسة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن طبيعة العمل الحكومى الذى يتضمن عدد ساعات أقل وروتين العمل الذى يجعل الموظف على دراية تامة بمتطلبات عمله حيث أن قواعد العمل وأساسياته واضحة أمامه وتحكمه القوانين العامة المنظمة للعمل فهى المحاسب الأول والأخير له كل ذلك يجعله إذا أتاحت له الظروف البيئية التى تساعد على ظهور إدمان العمل فيتعلم الموظف تدريجياً الإدمان عليه، فنراه نادراً ما يأخذ اجازة ويفكر فى العمل حتى وهو فى المنزل مع أسرته؛ دائماً ما يفحص رسائله الالكترونية لمتابعة سير العمل، فتقل تدريجياً التفاعلات الاجتماعية فى حياته، على عكس العامل بالقطاع الخاص نراه نظراً لساعات العمل الطويلة التى قد تصل فى بعض الأحيان من (١٤ : ١٦) ساعة يومياً ينتظر موعد اجازته بفارغ الصبر ليأخذ راحة من ضغط العمل اليومى، فهو يقوم بعمله ويحاول جاهداً إتقانه لإرضاء رئيسه المباشر حتى يحصل على نقاط عالية فى تقييمه الشهرى لا لأجل العمل فى حد ذاته.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة تتفق نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة (Kunecka & Hundert 2019) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى إيمان العمل تبعاً للأقدمية الوظيفية لصالح الممرضات اللآتى تبلغ أعمارهن (٤٦) عاماً أو أكثر والأقدمية الوظيفية الأكبر، وتختلف هذه النتيجة عن نتيجته دراسة (Helvacı 2020) & Başaran من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات إيمان العمل تبعاً لأقدمية المعلمين وسنة الخدمة.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن متغير الخبرة له دور أساسى فى ظهور إيمان العمل لدى العاملين الإداريين فالعامل ذوى الخبرة الأكثر من عشرة سنوات قد ارتبط بالبيئة الوظيفية وقواعد وقوانين العمل وقضائه به معظم ساعات يومه على مدار سنوات عديدة فينتج عن ذلك إيمان العمل بالعودة فأصبح العمل جزءاً أساسياً من حياته.

الفرض الخامس وينص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس التهكم التنظيمى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومى-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإيجاد الفروق بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التهكم الوظيفى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومى- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر)، والتفاعل بينهما باستخدام تحليل التباين (٢×٢×٢) كما هو موضح فى جدول (٢٧):

جدول (٢٧) تحليل التباين (٢×٢×٢) لمعرفة الفروق بين العاملين الإداريين على مقياس التهكم التنظيمى باختلاف (النوع- نوع العمل - سنوات الخبرة) (ن=٤٠٠)

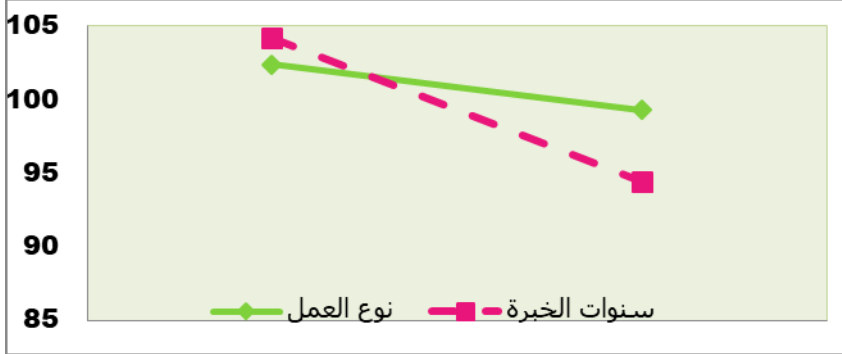
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
النوع (ذكور- إناث)	٥٧٢٨٨ , ٤	١	٥٧٢٨٨ , ٤	٤٠٧ , ٥٣	دالة عند ٠,٠١
نوع العمل (حكومى- خاص) ب	٦٦٣٤ , ١	١	٦٦٣٤ , ١	٤٦ , ٨٤	دالة عند ٠,٠١
سنوات الخبرة	١٢٢١ , ٥	١	١٢٢١ , ٥	٨ , ٦٢٥	دالة عند ٠,٠١

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

					(أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر) ج
٠,٠١ عند	٢٥٧, ٢	٣٦٤٢٣, ٧	١	٣٦٤٢٣, ٧	أ × ب
٠,٠١ عند	٣٥, ٨٤	٥٠٧٦, ٥٦	١	٥٠٧٦, ٥٦	أ × ج
٠,٠١ عند	٨٢, ٤٤	١١٦٧٤, ٨	١	١١٦٧٤, ٨	ب × ج
٠,٠١ عند	٢٥, ١٢٥	٣٥٥٨, ١٢	١	٣٥٥٨, ١٢	أ × ب × ج
		١٤١, ٦١٧	٣٩٢	٥٥٥١٣, ٧	الخطأ
			٤٠٠	,٠٩ ١٧٧٣٩	اجمالي

علمًا بأن مستوى دلالة (٠,٠١) $F=٦,٦٤$ مستوى دلالة (٠,٠٥) $F=٣,٨٤$ يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات الأفراد عينة البحث على مقياس التهكم الوظيفي بإختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات-عشرة سنوات فأكثر)، والتفاعل بينهما، وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وجد أن الفروق في اتجاه الذكور حيث وجد المتوسط الحسابي للذكور (٧, ١١٧) وانحراف معياري قدره (٩٤, ١٧) والمتوسط الحسابي للإناث (١, ٨٤) وانحراف معياري قدره (٩٤, ١٥)، كما بينت النتائج وجود فروق على المقياس تبعاً لنوع العمل لصالح الحكومي حيث وجد المتوسط الحسابي للعمل الحكومي (٤, ١٠٢) وانحراف معياري قدره (١٨, ٢٤) والمتوسط الحسابي للعمل الخاص (٣, ٩٩) وانحراف معياري قدره (١٨, ١٤)، وجد أيضاً فروق على المقياس تبعاً لسنوات الخبرة لصالح أقل من عشرة سنوات حيث وجد المتوسط الحسابي لأقل من عشرة سنوات (٢, ١٠٤) وانحراف معياري قدره (٢٤, ٨) والمتوسط الحسابي لعشرة سنوات فأكثر (٤, ٩٤) وانحراف معياري قدره (٨٦, ٢١)، ووجود أثر تفاعل دال إحصائياً بين كلا من (النوع ونوع العمل) و(النوع وسنوات الخبرة) و(نوع العمل وسنوات الخبرة) و(النوع ونوع العمل وسنوات الخبرة).

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق



شكل (٢) منحني بياني يوضح التفاعل بين نوع العمل وسنوات الخبرة في التهكم التنظيمي.

مناقشة نتائج الفرض الخامس وتفسيرها:

بالنسبة لمتغير النوع تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أبو زعيتر (٢٠١٩) من وجود فروق دلالة إحصائية في التهكم التنظيمي لصالح الذكور، وتختلف عن نتيجة دراسة عبد الكريم (٢٠١٩) في عدم وجود فروق دالة إحصائية في التهكم التنظيمي تعزى للنوع.

وترجع الباحثة النتيجة هذه إلى طبيعة إدراك الرجل للمواقف التي تعتمد على التفكير النقدي والبعد عن العواطف والمشاعر في تحليل ما يمرون به فيلجأون إلى البحث عن الدوافع الحقيقية وراء سياسات المنظمة ويتمتعون بجرأة التهكم من القرارات التي تصدرها المنظمة.

بالنسبة لمتغير نوع العمل تختلف نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة فاروق (٢٠١٨) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في اهتمام العامل بمؤسسته والوفاء والولاء لها. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن رغبة العامل الإداري لمعرفة ما يدور بمنظمتها والكشف عن الدوافع الحقيقية وراء إصدار القرارات المختلفة تجعله يأخذ اتجاه سلبي نحو المنظمة لفقدانه الثقة فيما تصدره من قرارات فيلجأ إلى السخرية المتبادلة ونظرات الضجر مع زملائه وربما يشعر بالاحراج عند ذكر اسم منظمته ككل.

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة تتفق نتيجة البحث الحالى مع ما توصلت إليه دراسة وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة أبو زعيتر (٢٠١٩) إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية فى التهكم تبعاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل، وتختلف عن نتيجة دراسة (٢٠٢٠) Helvaci & Başaran من عدم وجود فروق دالة احصائياً فى السخرية التنظيمية لدى المعلمين تبعاً لأقدمية المعلمين وسنة الخدمة.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن طبيعة نظرة الموظف إلى عمله تختلف باختلاف سنوات الخبرة فكلما أصبح أكثر تمسكاً وحرصاً على البقاء فيه، وتقوى علاقته بمسؤوله المباشر والادارة العليا ككل، بينما فى بداية عمله يكون الموظف حديث العهد وعلاقته سطحية ورسمية بجميع العاملين وقد يكون لديه فهم غير واضح لطبيعة العمل أو المسؤول المباشر والادارة العليا وتكون ثقته بمنظمتة قليلة وغير واعى للقرارات التى تصدرها ويكون مصدوماً لاختلاف واقع العمل عما كان فى مخيلته عنه كل تلك العوامل تجعل العامل الإدارى صاحب سنوات الخبرة الأقل من عشرة سنوات أكثر تهكماً من الأكثر خبرة.

الفرض السادس وينص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس الهناء الذاتى الوظيفى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومى- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإيجاد الفروق بين درجات الأفراد عينة البحث على مقياس الهناء الذاتى الوظيفى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومى -خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر)، والتفاعل بينهما باستخدام تحليل التباين (٢×٢×٢) كما هو موضح فى جدول (٢٨):

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

جدول (٢٨) تحليل التباين (٢×٢×٢) لمعرفة الفروق بين العاملين الإداريين على مقياس

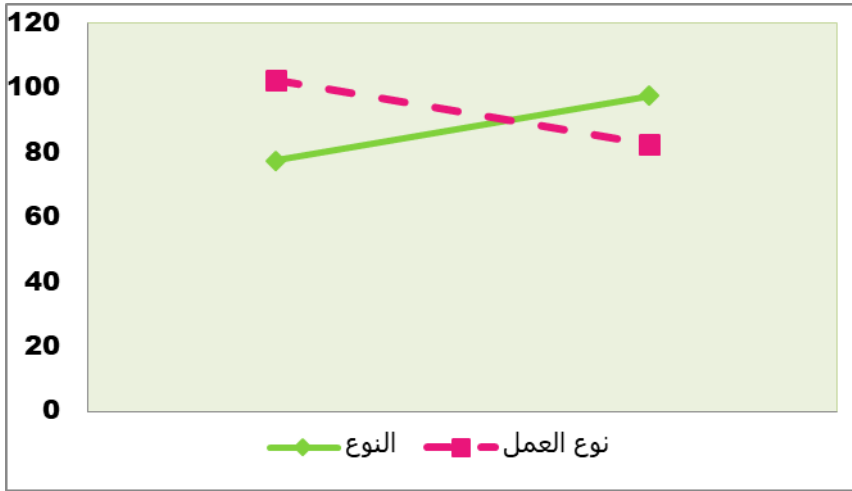
الهناء الذاتى الوظيفى باختلاف (النوع- نوع العمل - سنوات الخبرة) (ن=٤٠٠)

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدرجة الكلية لمقياس الهناء الذاتى الوظيفى
دالة عند ٠,٠١	٤٨, ٥٦	٧٠٣٩, ٢	١	٧٠٣٩, ٢١	النوع (ذكور - اناث) أ	
دالة عند ٠,٠١	٢٤٤, ٦٣	٣٥٤٦, ٨	١	٣٥٤٥٦, ٨	نوع العمل (حكومى - خاص) ب	
دالة عند ٠,٠١	٢١٦, ٢٠٢	٣١٠٨, ٣٦	١	٣١٠٨, ٣٦	سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنة) ج	
دالة عند ٠,٠١	٥٤٨, ٦	٧٩٥٢٤	١	٧٩٥٢٤	أ × ب	
دالة عند ٠,٠١	٨, ٤	١٢١٨, ١	١	١٢١٨, ٠١	أ × ج	
دالة عند ٠,٠١	٢٦, ٠٩	٣٧٨٢, ٢	١	٣٧٨٢, ٢	ب × ج	
دالة عند ٠,٠١	٤٦, ٨٤	٦٧٨٩, ٧	١	٦٧٨٩, ٧	أ × ب × ج	
		١٤٤, ٩٤	٣٩٢	٥٦٨١٦, ٦	الخطأ	
			٤٠٠	١٩٠٦٥٨, ١	اجمالي	

علماً بأن مستوى دلالة (٠,٠١) ف=٦,٦٤ مستوى دلالة (٠,٠٥) ف=٣,٨٤

إتضح من جدول (٢٨) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات الأفراد عينة البحث على مقياس الهناء الذاتى الوظيفى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومى- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر)، والتفاعل بينهما، وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابى والانحراف المعياري وجد أن الفروق فى اتجاه الإناث حيث وجد المتوسط الحسابى للذكور (٢,٧٧) وانحراف معيارى قدره (٠,٦١) والمتوسط الحسابى للإناث (٦,٩٧) وانحراف معيارى قدره (٠,٦١) ، كما بينت النتائج وجود فروق على المقياس تبعاً لنوع العمل لصالح الحكومى حيث وجد المتوسط الحسابى للعمل الحكومى (٥,١٠٢) وانحراف معيارى قدره (٠,٦١) والمتوسط الحسابى للعمل الخاص (٦,٨٢) وانحراف

معياري قدره (٢٨, ٣)، وجد أيضاً فروق على المقياس تبعاً لسنوات الخبرة لصالح عشرة سنوات فأكثر حيث وجد المتوسط الحسابي لأقل من عشرة سنوات (٨٢, ٥) وانحراف معياري قدره (٢٤, ٨) والمتوسط الحسابي لعشرة سنوات فأكثر (١٠١, ٩) وانحراف معياري قدره (٢٤, ٥)، ووجود أثر تفاعل دال إحصائياً بين كلا من (النوع ونوع العمل) و(النوع وسنوات الخبرة) و(نوع العمل وسنوات الخبرة) و(النوع ونوع العمل وسنوات الخبرة).



شكل (٣) منحنى بياني يوضح التفاعل بين النوع ونوع العمل في الهناء الذاتي الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرض السادس وتفسيرها:

بالنسبة لمتغير النوع تتفق نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة Zimmerman (1999) ودراسة Poyrazli, et al; (2012) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهناء الوظيفي لصالح الإناث، وتفسر الباحثه أن هذا ناتج عن طبيعة الإناث الأكثر تحملاً لضغوطات العمل فهن يتصرفن بشكل مختلف عند تعرضهم للضغط النفسي بالعمل، وتسعى الإناث دائماً لاثبات أنهن قادرات على العمل والانجاز والسعى نحو تحقيق المنظمة لأهدافها، ويمتازون بشبكة علاقات اجتماعية

عديدة داخل المنظمة والتفاعل الاجتماعي والمشاركة مع زملاء العمل في المناسبات المختلفة.

بالنسبة لمتغير نوع العمل تختلف نتيجة البحث الحالي عن ما توصلت إليه نتائج دراسة الفيقي(٢٠٢٠) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تبعاً لنوع العمل، وتفسر الباحثه هذه النتيجة بأن العامل بالقطاع الحكومي لديه شعور مرتفع بالهناء الذاتي الوظيفي الناتج من طبيعة العمل الدائم والذي تحكمه قوانين وضعتها الدولة ،على عكس العمل بالقطاع الخاص الذي تحكمه قواعد دائمة التغير وسهولة الاستغناء عن العامل بالقطاع الخاص بأى وقت فتجعل الفرد يعيش في قلق وتوتر وخوف من الاستغناء عنه وبالتالي يقل هنائه الوظيفي.

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة تتفق نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة مصطفى(٢٠١٠) ودراسة Rapti & Karaj (2012) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهناء الوظيفي لصالح سنوات الخبرة الأكثر، وتختلف عن نتيجة دراسة خريبه(٢٠١٦) ودراسة Akpinar, et al.;(2012) التي أشارتا إلى عدم وجود فروق في الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي باختلاف عدد سنوات الخبرة.

وتفسر الباحثه هذه النتيجة بأن عامل الخبرة له دور أساسى في هناء العامل الإدارى فى خلال سنوات عمل السابقة قد تعرف جيداً على توصيفه الوظيفى وتنمى لديه الشعور بالانتماء نحو منظمة العمل وقوية ثقته بإدارتها وتشعبت علاقاته الاجتماعية مع زملاء العمل وتطورت شخصيته الوظيفية وربما ترقى بعدة درجات وظيفية خلال الفترة الماضية ولديه قدرة عالية على الأخذ والعطاء فى العلاقات الإنسانية بالمنظمة ككل.

الفرض السابع وينص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس التوافق الأسرى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومى-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر).

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإيجاد الفروق بين درجات الأفراد عينة البحث على مقياس التوافق الأسرى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ونوع العمل (حكومي-خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر) ، والتفاعل بينهما باستخدام تحليل التباين (٢×٢×٢) كما هو موضح في جدول (٢٩):

جدول (٢٩) تحليل التباين (٢×٢×٢) لمعرفة الفروق بين العاملين الإداريين على

مقياس التوافق الأسرى باختلاف (النوع- نوع العمل - سنوات الخبرة) (ن = ٤٠٠)

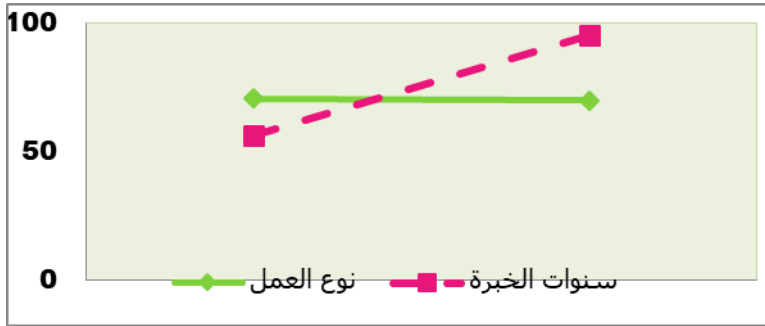
المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التوافق الأسرى	النوع (ذكور - إناث) أ	٩٧, ٠٢	١	٩٧, ٠٢	٠, ٦٣٢	غير دالة
	نوع العمل (حكومي - خاص) ب	٩٩٧٠, ٠٢	١	٩٩٧٠, ٠٢	٦٤, ٩	دالة عند ٠, ٠١
	سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنة) ج	١٠٨٥, ٧	١	١٠٨٥, ٧	٧, ٠٦	دالة عند ٠, ٠١
	أ × ب	٢٤٥٧٠, ٥	١	٢٤٥٧٠, ٥	١٥٩, ٩	دالة عند ٠, ٠١
	أ × ج	٤٦٠٣, ٦	١	٤٦٠٣, ٦	٢٩, ٩٦	دالة عند ٠, ٠١
	ب × ج	١٥٣٦٣, ٦	١	١٥٣٦٣, ٦	٠, ١٠٠١	دالة عند ٠, ٠١
	أ × ب × ج	٣٧, ٨٢	١	٣٧, ٨٢	٠, ٢٤٦	غير دالة
	الخطأ	١٥٣, ٦١	٣٩٢	١٥٣, ٦١		
اجمالي		٤٠٠				

مستوى دلالة (٠, ٠١) ف = ٦, ٦٤ مستوى دلالة (٠, ٠٥) ف = ٣, ٨٤

إتضح من جدول (٢٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الأفراد عينة البحث على مقياس التوافق الأسرى باختلاف النوع (ذكور- إناث) ، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠١) في نوع العمل (حكومي- خاص) وسنوات الخبرة (أقل من عشرة سنوات - عشرة سنوات فأكثر) ، والتفاعل بينهما مما يدل على تحقق صحة الفرض جزئياً، وللكشف عن دلالة الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، تم اكتشاف عدم وجود فروق على مقياس التوافق الأسرى تبعاً للنوع حيث وجد المتوسط الحسابي للذكور (٦٥, ٥) وانحراف معياري قدره (٢٦, ٩) والمتوسط الحسابي للإناث (٦٥, ٥) وانحراف معياري قدره (٢٦, ٧) ، كما بينت النتائج

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

وجود فروق على المقياس تبعاً لنوع العمل لصالح الحكومي حيث وجد المتوسط الحسابي للعمل الحكومي (٨, ٧٠) وانحراف معياري قدره (٥٢, ٨) والمتوسط الحسابي للعمل الخاص (٩, ٦٩) وانحراف معياري قدره (٠٦, ١٤)، وجد أيضاً فروق على المقياس تبعاً لسنوات الخبرة لصالح عشرة سنوات فأكثر حيث وجد المتوسط الحسابي لأقل من عشرة سنوات (٠٦, ٥٦) وانحراف معياري قدره (٨٦, ١٩) والمتوسط الحسابي لعشرة سنوات فأكثر (٢, ٩٥) وانحراف معياري قدره (٢٦, ٩)، ووجود أثر تفاعل دال إحصائياً بين كلا من (النوع ونوع العمل) و(النوع وسنوات الخبرة) و(نوع العمل وسنوات الخبرة).



شكل (٤) منحنى بياني يوضح التفاعل بين نوع العمل وسنوات الخبرة في التوافق الأسرى.

مناقشة نتائج الفرض السابع وتفسيرها:

بالنسبة لمتغير النوع تتفق نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة الجناعي (٢٠١٨) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الأسرى تبعاً للنوع، وتفسر الباحثه هذه النتيجة بأنه يتشارك الوالدين في إدارة الأسرة كلا في مهامه وربما جاءت النتيجة كذلك لشعور كلا منهما بأنه يقوم بالإنزمامته الأسرية على أتم وجه بالرغم من كثرة ضغوطات الحياة الوظيفية.

بالنسبة لمتغير نوع العمل تختلف نتيجة البحث الحالي مع ما توصلت إليه نتائج دراسة الفيقي (٢٠٢٠) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق تبعاً لنوع العمل، وترجع الباحثه هذه النتيجة إلى طبيعة العمل الحكومي الذي يتميز بعدد الساعات الأقل وكثرة الأجازات العارضة والاعتيادية مقارنة بالعمل الخاص، ويتيح ذلك وقتاً

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

للأسرة ومتابعة ما يمرون به من المواقف الحياتية المختلفة، وشعور العامل بالأمان كونه يعمل حكومي دائم ينعكس هذا الأمان والاطمئنان على توافقه مع أسرته فالعامل بالقطاع الخاص دائماً في قلق وتوتر لكونه يعمل شبه مؤقت مرتبط بإرضائه لصاحب العمل على حساب أفراد عائلته.

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة تختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة قروم (٢٠١٨) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق الأسرى تبعاً لسنوات العمل، وتفسر الباحثه هذه النتيجة بأنه العامل مع مرور الوقت قد تفهم لطبيعة العمل ويصبح تفكيره أكثر مهنيًا وأكثر مقدرة على التوفيق بين العائلة والعمل ولديه قدرة عالية على إزالة العوائق التي تعترضه، ويكون متقبلاً للحياة المهنية ويوميهاها مما يؤدي إلى توافق أسرى مرتفع، على عكس ذوى سنوات الخبرة الأقل فيكونوا حديثي العهد في عملهم فلا يجيدون مهارات التأقلم والتوفيق بين الأسرة والعمل.

الفرض الثامن وينص على أنه: يمكن التنبؤ بإدمان العمل لدى أفراد عينة البحث من خلال متغيرات البحث التالية (التهكم التنظيمي، الهناء الذاتي الوظيفي، التوافق الأسرى).

وللتحقق من صحة هذا الفرض ولمعرفة أقوى متغيرات البحث تأثيراً على إدمان العمل تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة Enter على إعتبار أن إدمان العمل متغير مستقل، ومتغيرات البحث (التهكم التنظيمي، الهناء الذاتي الوظيفي، التوافق الأسرى) متغيرات تابعة وذلك كما يتضح في جدول (٣٠):

جدول (٣٠) تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بإدمان العمل من خلال (التهكم التنظيمي، الهناء الذاتي

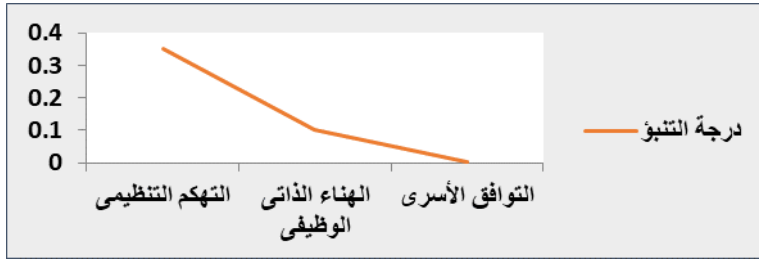
الوظيفي، التوافق الأسرى) (ن=٤٠٠)

متغير تابع	متغير مستقل	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R ²	معامل الانحدار B	قيمة ت	الدلالة
إدمان العمل	التهكم التنظيمي	٠,٥٤	٠,٣٥	٠,٣٤	١٤,٣٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الهناء الذاتي الوظيفي	٠,١٠	٠,١٠	٠,١٢	٥,١٥	دالة عند مستوى ٠,٠١
	التوافق الأسرى	٠,٠٤	٠,٠٠١	٠,٠٣	١,٣٢	غير دالة

علمًا بأن مستوى دلالة (٠,٠١) ت=٣,٥٠ مستوى دلالة (٠,٠٥) ت=١,٦٥

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

إتضح من جدول (٣٠) أن $F = 49, 72$ دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على أن الانحدار ذو دلالة إحصائية ويشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي ووجود علاقة ارتباطية سالبة بينه وبين الهناء الذاتي الوظيفي وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدمان العمل والتوافق الأسرى؛ مما يدل على تحقق الفرض جزئياً، كما يتضح من الجدول أن التهكم التنظيمي أكثر تأثيراً في التنبؤ بإدمان العمل بنسبة مساهمة ايجابية ٣٥% يليه الهناء الذاتي الوظيفي بنسبة مساهمة ١٠%، وتؤكد هذه النتيجة توطيد العلاقة بين متغيرات البحث، ومما سبق ترى الباحثة أنه من خلال الاستعراض النظري يتبين مدى أهمية كل من التهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي لإدمان العمل.



شكل (٥) منحنى بياني يوضح القيم التنبؤية للمتغيرات التي أسهمت في التنبؤ بإدمان العمل. مناقشة نتائج الفرض الثامن وتفسيرها:

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Burke, et al ; 2008) التي أشارت إلى أنه يمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال العمل الإضافي والرضا عن العمل والهناء الذاتي؛ ونتائج دراسة (Zhang , et al ; 2020) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين إدمان العمل والهناء الذاتي وأن الهناء الذاتي يتنبأ بشكل إيجابي بإدمان العمل.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن من صفات مدمنى العمل التهكم من الإدارة فيمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال التهكم التنظيمي فهو من بين المشكلات التي تظهر في مكان العمل وتتنامي لأنها تثير المواقف والسلوكيات السلبية التي تضعف قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها فيلجأ العامل إلى السخرية كوسيلة لمعرفة ما يدور في المنظمة وما هي

القرارات التي من المنتظر فرضها عليهم، ويمكن التنبأ بإدمان العمل من خلال الهناء الذاتي الوظيفي الذي يرتبط سلباً به فالعلاقات مع زملاء العمل والثقة بالرؤساء والمشاركة بأنشطة المنظمة تزيد من هناء العامل وعوامل قوية لتقليل إدمانه، بينما لم يتنبأ التوافق الأسرى بإدمان العمل لأنه من الممكن أن يكون التوافق أو سونه ناتج عن أسباب أخرى غير إدمان العمل.

فتشير الدراسات إلى أن إدمان العمل له العديد من الآثار التي ترتبط ببيئة العمل والحياة الاجتماعية والأسرية والصحة الجسدية والنفسية على المدى الطويل، فيمكن أن يؤثر إدمان العمل سلباً على جودة الحياة والرفاهية، فيعاني مدمنوا العمل من الصراع بين العمل والأسرة وتدهور العلاقات الاجتماعية فيعمل على المزيد من القطيعة الزوجية والشعور بالفشل كونهم غير فعالين في حل المشكلات الأسرية (2013 Bakker, et al.,).

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Jalali & heidari (2016 إلى وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين السعادة والهناء الذاتي والإبداع والأداء الوظيفي ؛ كما أشارت إلى أن الهناء الذاتي أقوى أداه يمكن أن تتنبأ بالأداء الوظيفي.

خلاصة نتائج البحث:

١- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس التهكم التنظيمي.

٢- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) و(٠,٠٥) بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس الهناء الذاتي الوظيفي.

٣- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس إدمان العمل ومقياس التوافق الأسرى.

- ٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) على مقياس إيمان العمل تبعاً للنوع لصالح الذكور ووفقاً لنوع العمل لصالح الحكومي وتبعاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من عشرة سنوات فأكثر.
- ٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) على مقياس التهكم التنظيمي تبعاً للنوع ولنوع العمل ولسنوات الخبرة.
- ٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) على مقياس الهناء الذاتي الوظيفي تبعاً للنوع ولنوع العمل ولسنوات الخبرة.
- ٧- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس التوافق الأسرى تبعاً للنوع ووجود فروق ذات دلالة لإحصائية وفقاً لنوع العمل ولسنوات الخبرة.
- ٨- يمكن التنبؤ بإيمان العمل من خلال التهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي.

توصيات البحث:

فى ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن استخلاص التوصيات الآتية:

- ١- توعية المديرين العاملين بخطورة إيمان العمل على الصحة المهنية.
- ٢- ضرورة عقد اجتماعات دورية مع العاملين لفحص هنائهم الوظيفي.
- ٣- العمل على تخفيف العبء الوظيفي عن العاملين مما يساعد على استثمار العامل المزيد من الوقت مع أسرته.
- ٤- إنشاء وحدات ذات طابع خاص بالمنظمات تكون مهمتها الكشف عن مدمنى العمل.
- ٥- ضرورة تطبيق مبادئ القيادة الملهمة فى الإدارات المختلفة.
- ٦- العمل على زيادة ثقة العاملين بالإدارة العليا لمنظماتهم.
- ٧- ضرورة توفير برامج تدريبية لتنمية رضا العاملين عن وظائفهم.

بحوث مقترحة:

- ١- البروفيل النفسى لمدمنى العمل من رواد الأعمال.
- ٢- برنامج معرفى سلوكى لخفض الآثار السلبية المترتبة على إيمان العمل.
- ٣- الوسواس القهرى لدى مدمنى العمل بالقطاعات البحثية.
- ٤- الهوية التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى العمال الحرفيين.
- ٥- برنامج انتقائى لتحسين الذكاء العاطفى وخفض الاكتئاب لدى مدمنى العمل.

المراجع

أبو زعيتر، هناء. (٢٠١٩). سلوك المواطنة التنظيمية ودورها في الحد من ظاهرة التهكم التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية: دراسة حالة "جامعة الأقصى". (رسالة ماجستير)، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

بركات، محمد. (٢٠١٨). أثر إيمان العمل على رفاهية العاملين بالتطبيق على المستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية. (رسالة ماجستير)، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

بنای، ضياء. (٢٠١٤). علاقة الهيئة الخارجية المدركة والعدالة التنظيمية المدركة وأثرهما في التهكم التنظيمي بحث تحليلي في كليات جامعة كربلاء. (رسالة ماجستير)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.

الجناعي، منى. (٢٠١٨). العلاقة بين التوافق الأسرى وسوء استخدام الانترنت. مجلة بحوث التربية النوعية، ع(٥١)، ١ - ٤١.

حجازى، جولتان وعبيد، عاصم. (٢٠٢٠). إدارة الذات كمتغير وسيط بين التوافق الأسرى والابداع الوظيفي لدى الزوجات العاملات في مقر وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة. مجلة كلية التربية، مج(٧٧) ع(١)، ٤٥٥ - ٤٩٥.

الحربى، نايف. (٢٠١٠). الرضا المهني وعلاقته بالاحترق النفسى فى ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمدينة المنورة ومحافظة ينبع البحر. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٤١٠ - ٤٦٢.

حسن، بن الحسين. (٢٠٢١). الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية كمنبئ بالهناء الذاتى الوظيفي لدى معلمى ومعلمات المرحلة الابتدائية. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ع(١٦)، ٦٩ - ١٠٢.

خريبه، إيناس. (٢٠١٦). الهناء الذاتى الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية جامعة الزقازيق فى ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية، مج(٢٧) ع(١٠٥)، ٤١٣ - ٤٤٣.

الخطيب، لبنى. (٢٠١٧). مستوى الهناء الذاتي وعلاقته بالطموح والايثار لدى طلبة جامعة مؤتة. (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، الأردن.

دياب، محمد. (٢٠١٣). علم النفس الإيجابي، المملكة العربية السعودية: دار الزهراء للنشر والطباعة.

الرميدي، بسام. (٢٠١٩). أثر تطبيق نمطى القيادة الموزعة والقيادة الملهممة على التهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، الجزائر، مج (٣) ع (١)، ٣٠٧ - ٣٣٩.

ريان، عادل وعبد الجليل، امانى. (٢٠١٨). السخرية التنظيمية وسلوكيات العمل العكسي: دراسة تجريبية. المجلة الأوروبية للأعمال والإدارة، مج (١٠) ع (٢٧)، www.iiste.org

ISSN 2222- 1905

سعد، بهاء الدين. (٢٠٢٠). الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية. مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ع (٤)، ٤٨٩ - ٥٤٢.

سعيد، هانى. (٢٠٠٩). الهناء الشخصي لدى الصم والمكفوفين والعادين في ضوء بعض المتغيرات الشخصية. (رسالة دكتوراة)، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة المنيا.

سليمان، لى والنصراوين، معين. (٢٠٢٠). مستوى الاتزان الانفعالي وعلاقته بتكوين الصداقات والتوافق الأسرى لدى طلبة المرحلة الاعدادية في بلدة البعينة/المركز القومى للبحوث غزة، مج (٤) ع (٦)، ١٧ - ٣٩.

سويسى، دحمان و وعواص، صلاح الدين. (٢٠٢٠). إدمان العمل "workaholism": قراءة في المفهوم، القياس، والعواقب. مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، مج (١١) ع (٢)، ٤٧ - ٦٦.

شاهين، هيام. (٢٠١٤). النموذج البنائى لعلاقة الرفاهة الذاتية بالوصمة المدركة والحس الفكاهى لدى أمهات الأطفال الذاتويين. مجلة كلية التربية، مج (١٥٨) ع (٣١)، ١٣ - ٥٤.

شقيير، زينب. (٢٠٠٣). مقياس التوافق النفسى . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية.

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

- شمسى، غزلان. (٢٠٠٩). الضغوط النفسية والتوافق الأسرى والزواجى لدى عينة من آباء وأمهات الأطفال المعاقين تبعاً لنوع ودرجة الإعاقة وبعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية. (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- صباحى ، سيد وحافظ، نبيل وعلى، منى. (٢٠١٨). الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية النفسية لدى الشباب الجامعى. مجلة الإرشاد النفسى، ع(٥٦)، ١٣١ - ١٨٥.
- الطائى، نور. (٢٠١٥). تنافس الأشقاء وعلاقته بالتوافق الأسرى. (رسالة ماجستير)، الجامعة المستنصرية، العراق.
- طلب، أحمد، أبو الغيث، خالد، وعبد الرزاق، محمد. (٢٠٢١). الذكاء الروحى وعلاقته بالهناء الذاتى المهنى لدى معلمى الطلاب نوى الاحتياجات التربوية الخاصة فى ضوء بعض المتغيرات. المجلة التربوية، مج(٨٤)، ٢٥ - ١١٣.
- العامرى، عبد العزيز. (٢٠٢٠). العلاقة بين الدعم التنظيمى والاستغراق الوظيفى وأثرهما على التهمك التنظيمى لدى الموظفين الإداريين فى جامعة الحديدة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، كلية الآداب، جامعة زمار، ع(٨)، ٣٣٢ - ٣٨٧.
- العباسى ، إيناس والطبلاوى، أسامه وحسانين، حماده. (٢٠٢٠). تأثير إدمان العمل على الاستنزاف العاطفى بتوسيط صراع العمل مع الأسرة بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم الدلتا. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، مج(٦) ع(٩)، ٤٤١ - ٤٦٨.
- عبد الخالق، أحمد وعيد، عادة. (٢٠١١). حب الحياة وارتباطه بالهناء الشخصى واستقلاله عن الدافعية. مجلة العلوم الاجتماعية، مج(٣٩) ع(٢)، ١٥ - ٣٦.
- عبد الرزاق، فيفر. (٢٠٢٠). إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية فى مجالات مهنية مختلفة: دراسة مقارنة. مجلة الخدمة النفسية، كلية الآداب، جامعة عين شمس، ع(١٣)، ١ - ٤٨.
- عبد الكريم ، أحمد. (٢٠١٩). الشفافية ودورها فى الحد من التهمك التنظيمى لدى العاملين فى الجامعات الأردنية الخاصة. (رسالة ماجستير)، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة آل البيت، الأردن.

إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسرى لدى العاملين الإداريين

عبدالفتاح، محمد. (٢٠١٨). قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي

بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة/المجلة العلمية للدراسات التجارية

والبيئية، مج(٩)ع(٤)، ٤٢٦، -٤٥٠. ٢١٦٠٨، ١٠، JCES.2018.50456

العتيبي، آدم. (٢٠١٠). علاقة إدمان العمل بالمتغيرات الشخصية والشكاوى الصحية لدى شاغلي

الوظائف الإشرافية وشاغلاتها في القطاع الحكومي بالكويت. مجلة دراسات الخليج

والجزيرة العربية، مج(٣٦)ع(١٣)، ٣٦٣ - ٣٨٥.

عثمان، جيهان. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة

حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية/المجلة

التربوية، مج(٧٥)، ٩٩ - ١٧٦.

العزة، سعيد. (٢٠٠٠). الإرشاد الأسرى نظرياته أساليبه العلاجية. عمان: دار الثقافة للنشر

والتوزيع.

العطوى، عامر. (٢٠١٢). تفسير ظاهرة التهكم التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي

لعمليات العقد النفسي والإحترام الداخلى. مجلة الفادسية للعلوم الادارية

والاقتصادية، مج(١٤)ع(٢)، ٨ - ٤٨.

على، صبره وشريت، أشرف. (٢٠٠٤). الصحة النفسية والتوافق النفسى. القاهرة: دار المعرفة

الجامعية.

فاروق، سهام. (٢٠١٨). أثر الأمان الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التزامات العاملين

والتزامات المنظمة كبعدي للعقد النفسى: دراسة مقارنة بين العاملين بالقطاع

الحكومى والقطاع الخاص. (رسالة دكتوراة)، إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة بنها.

فاضل، سعد ومحمد، محمود. (٢٠٢٠). أثر أدوار القيادة بالضيافة فى الحد من ظاهرة التهكم

التنظيمى: دراسة استطلاعية لأراء عينة من الكوادر الوظيفية والتدريسية فى عدد من

الكليات والمعاهد التقنية التابعة لجامعة دهوك التقنية. المجلة العربية للإدارة ،

مج(٤٠)ع(٣)، ٢١ - ٤١.

الفتلاوى، ميثاق وحسين، سحر. (٢٠١٤). دور العقود النفسية فى التهكم التنظيمى. مجلة جامعة

كربلاء للعلوم الادارية والاقتصادية ، مج(٢)ع(١).

د/ صفاء ببيرق شحاتة ببيرق

- الفيفى، سميرة. (٢٠٢٠). صراع الدور وعلاقته بالتوافق المهني للمرأة العاملة. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*, (٥٠), ١٠٢ - ١٣٠.
- القرالة، عبد الناصر. (٢٠٢١). مقدار ما تفسره أبعاد مهارات التعايش في الهناء الذاتى لدى عينة من كبار الضباط المتقاعدين العسكريين فى المملكة الأردنية الهاشمية. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، مج(٤٨)ع(١)، ٢٤٧ - ٢٦٣.
- القرنى، منى. (٢٠١٨). *العلاقة بين التعاطف مع الذات والهناء الذاتى الأكاديمى لدى طالبات جامعة الملك خالد فى مدينة أبها*. (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- قروم، حنان. (٢٠١٨). *النكاء العاطفى وعلاقته بالتوافق الأسرى لدى أستاذات التعليم المتوسط المتزوجات*. (رسالة دكتوراة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- الكعبى، حميد. (٢٠١٦). دور الدعم التنظيمى المدرك فى تقليل التهكم التنظيمى: دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين فى كلية الرافدين الجامعة. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، ع(١١١)، ١٦٢ - ١٧٥.
- كفافي، علاء الدين. (٢٠٠٩). *علم النفس الأسرى*. الإسكندرية: الفتح للطباعة والنشر.
- الكندرى، أحمد. (١٩٩٢). *علم النفس الأسرى*. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- كيم جو كيونغ و كيم يونغ جون. (٢٠١٧). تحليل للأثار الوسيطة للتهكم التنظيمى على العلاقة بين إدمان العمل والصراع التنظيمى بين أعضاء المنظمات العامة. *المجلة الكورية للإدارة العامة*، مج(٥٥)، ١ - ٤.
- <https://hdl.handle.net/10371/117686>
- مانع، فاطمة وبوهاوة، زورة. (٢٠٢١). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفى *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، مج(١١)ع(٢)، ٣٨٩ - ٤٠٨.
- مرزوق، عبدالعزيز. (٢٠١٨). أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفى "دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ". *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، ع(٥)، ٣٢٨ - ٣٦٢.

مزل، محمد.(٢٠١٨). أثر التهكم التنظيمى على رأس المال الاجتماعى بالمصارف

العراقية.مجلة العلوم والتقانة فى العلوم الاقتصادية،مج(١٩)ع(٢)، ٢٠٥ - ٢٢٣.

مصطفى، أبو بكر.(٢٠٢٠). إطار مقترح للعلاقات بين مهارات الذكاء العاطفى لدى المعلمين

والمعلمات ومدركاتهم لسلوكيات الاستقواء والتهكم التنظيمى وأثر ذلك على نيتهم

لترك العمل: دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية. مجلة كلية التجارة للبحوث

العلمية ، ع(٦٨)، ٧ - ٥٧.

منصور، مجيد.(٢٠١٠). درجة الرضا الوظيفى لدى أعضاء الهيئة التدريسية فى جامعة النجاح

الوطنية فى فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة سلسلة العلوم الإنسانية،

مج(١٢)ع(١)، ٧٩٥-٨٣٨.

المعمورى ،لمياء وخنجر، هاشم.(٢٠١٩). الشعور بالذات العامة وعلاقته بالتوافق الأسمى

.مجلة العلوم التربوية والنفسية ،ع(١٣٩)، ٣٣٣ - ٣٦٧.

المعمورى، ناجح.(٢٠١٣). الإنهاك النفسى وعلاقته بالتوافق الأسمى لدى الممرضين العاملين

فى مستشفيات محافظة بابل. مجلة العلوم الإنسانية ،ع(١٤)، ١٧٥ - ١٨٦.

مناع ،يوسف(٢٠٢٠).العوامل المؤثرة على التهكم التنظيمى لدى العاملين بالشركات التابعة

للشركة القابضة للأدوية والكيمويات.المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،ع(٢)، ٣٢٥

- ٣٧٨.

نديم، رزان.(٢٠٠٤). التوافق الأسمى وعلاقته ببعض المهارات الاجتماعية لدى أطفال

الرياض.(رسالة ماجستير)، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

Ajala, E, M. (2013). Quality of work life and workers wellbeing: The industrial social workers approach. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(2), 46 - 56. <https://hdl.handle.net/10520/EJC141146>

Akhigbe ,O. & Sunday, P. (2017). Organizational Trust and Workplace Deviant Behaviour in Higher Institutions in Rivers State. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* ,5 (10), 48 -62. <http://dx.doi.org/10.20431/2349-0349.0510005>

- Akpinar, S. Bayansalduz, M. & Toros, T.(2012).The study on job satisfaction levels of secondary education teachers in respect of some variables. *International Journal of Academic Research*, 4(1), 134 -138.
- Aksoy, C., & Yalçınsoy, A. (2018). Investigation of the Relationship between Job Performance, Burnout and Workaholism. *Journal of Business Research-Turk*, 10 (3), 53-64.
- Alam, M.(2017).Study of impact of family on the adjustment of adolescents. *The International Journal of Indian Psychology*, 4 (4), 191 - 200.
- Al-Rubaish, A., A. Rahim, S., Abumadini, M.,& Wosornu, L.(2011). Academic job satisfaction questionnaire: Construction and validation in Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*,18(1), 1 -7.
- Andreassen, C. & Pallesen, S.(2016). Workaholism: An addiction to work.In Preedy V.R.(Ed.).*Neuropathology of drug addictions and substance misuse, Vol (3)*, 972 –983.
- Andreassen, c. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research .*Journal of Behavior Addiction*, 3(5015), 1-11.
- Andreassen,C., Pallesen,S., & Torsheim, T.(2018).Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes.*International journal of environmental research and public health*,15(1)73 -89.
- Attridge, M.(2019).A Global Perspective on Promoting Workplace Mental Health and the Role of Employee Assistance Programs. *American Journal of Health Promotion* ,33(4),622-629. <https://doi.org/10.1177/0890117119838101c>
- Aziz, S. & Vitiello, K, L. (2015).*The Authentic Workaholic: Moderating Effects and Life Satisfaction Outcomes*, M.A., East Carolina University. <http://hdl.handle.net/10342/4910>
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2014). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 71 -86.

Babic, A. Stinglhamber, F. Barbier, M. & Hansez, I. (2019). Work environment and work-to-family conflict: Examining the mediating role of heavy work investment. *Journal of Management and Organization*.

DOI: 10.1017/jmo.2019.40

Bakker, A. B. Demerouti, E. Oerlemans ,W.& Sonnentag ,S.(2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities, *Journal of Organizational Behavior*, 34(1),87 - 107.

<https://doi.org/10.1002/job.1796>

Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N.(2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63 -80.

Balducci, C. Avanzi, L & Fraccaroli ,F (2016). The Individual “Costs” of Workaholism: An Analysis Based on Multisource and Prospective Data. *Journal of Management*, 44 (7) ,2961-986.

<https://doi.org/10.1177/0149206316658348>

Balducci,C.Alessandri,G.Zaniboni,S.Avanzi,L.Borgogni,L&Fraccaroli,F.(2020).The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress an International Journal of Work, Health & Organisations*, 35(1), 6 – 26.

<https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1735569>

Beduk, A., Cakici, A, B., & Cicekdagi, H, İ.(2015).An organizational evaluation on cynicism and organizational commitment: example of disaster and emergency employees.*International journal of Economics Research*,6 (2), 18 - 31. <https://www.ijeronline.com/documents/volumes/2015/Vol%206%20Iss>

Braun,S. Roeser, R,. W Roeser , Mashburn, A,. Andrew, J & Skinner ,M. (2019).Middle School Teachers’ Mindfulness, Occupational Health and Well-Being, and the Quality of Teacher-Student Interactions Springer February. *Mindfulness*, 10(2),1 - 11.

Brieger, S. Anderer, S. Fröhlich, A. Bärö, A & Meynhardt ,T.(2020). Too Much of a Good Thing? On the Relationship between CSR and Employee Work Addiction. *Journal of Business Ethics*, vol (166), 311 –329.

<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04141-8>

- 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: An International Journal*, 15 (4), 353 - 366. <https://doi.org/10.1108/13527600810914148>
- Cantarow, E. (1979). "Women Workaholics". *Mother Jones*, vol (6), 56 - 58.
- Carlson, G. Case-Pease, J. Daire, A. & Dominguez, V.(2014).Family Adjustment Measure Scale Construction and Validation, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*,47 (2),91 – 101. <https://doi.org/10.1177/0748175614522270>
- Cenkseven-Önder, F., & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. *Educational Sciences: Theory and practice*, 9(3), 1223 -1235.
- Charkhabi, M. (2021).Workaholism leads to Mental and Physical Health Problems: Work Addiction Risk Depends on Occupation. *HSE University*, <https://www.hse.ru/en/news/research/433782660.html>
- Chou, H. Y., & Martin, A. (2012). Predicting nurses' well-being from job demands and resources: a cross-sectional study of emotional labour. *Journal of Nursing Management*,vol (2), 502 -511.
- Çınara , O. Karcioğlub , F. & mran Aslanc , İ.(2014) The relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*,150, 429 – 437. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.045
- Clark, M. (2016). *Workaholism: It's not just long hours on the job new research is leading to a nuanced and dynamic understanding of workaholism*, PhD, American Psychological Association. <https://www.apa.org/science/about/psa/2016/04/workaholism>
- Clark, M. A. Hunter, E. M. & Carlson, D. S.(2021). Hidden costs of anticipated workload for individuals and partners: Exploring the role of daily fluctuations in workaholism. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000284>

- Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S. & Baltes, B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlation and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42 (7), 1836- 1873.
- Cossin, T., Thaon, I., Tchounwou, P. & Lalanne, L. (2021). Workaholism Prevention in Occupational Medicine: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*, 18 (13). Doi: 10.3390/ijerph18137109
- Das, K., Jones-Harrell, C., Fan, Y., Ramaswami, A., Orlove, B. & Botchwey, N. (2020). Understanding subjective well-being: perspectives from psychology and public health. *Public Health Rev* 41, no (25).
<https://doi.org/10.1186/s40985-020-00142->
- De Bloom, J., Radstaak, M. & Geurts, S. (2014). Vacation effects on behavior cognition and emotions of compulsive and non-compulsive workers: Do obsessive workers go “cold turkey”? *Stress Health*, vol (30), 232 – 243. doi: 10.1002/smi.2600.
- Dean, J., Jr., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management*, 23 (2), 341 – 352.
<https://www.jstor.org/stable/259378>
- Demirel, E. & Erdirençelebi, M. (2019). The Relationship of Burnout with Workaholism Mediated by Work-Family Life Conflict: A Study on Female Academicians. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(4), 1300- 1316
- Demo, G. & Paschoal, T. (2016). Well-Beneing at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paideia*, 26(63), 35 - 43.
DOI:10.17263/jlls.668436 Corpus ID: 214003284
- Dordoni, P., Kraus-Hoogeveen, S., Van Der Heijden, B. I., Peters, P., Setti, I., & Fiabane, E. (2019). Live to work or work to live? An age-moderated mediation model on the simultaneous mechanisms prompted by workaholism among healthcare professionals. *Frontiers in psychology*, vol (10), 868 -902.
- Dudek, I. & Szpitalak, M. (2019). Gender differences in workaholism and work-related variables. *Studia Humanistyczne AGH*, 18(4), 59 – 76.
<https://doi.org/dx.doi.org/10.7494/human.2019.18.4.59>
- Durrah, O., Chaudhary, M. & Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations.

- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (7), 1 - 16.
- Eaton, J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*, <https://www.nlc-bnc.ca/obj/s4/f2/dsk2/ftp01/MQ59131.pdf>
- Erarslan, s. kaya, ç. & Altındağ, e.(2018).effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: an empirical study on banking sector.*The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, Vol(23)*, 905 -922.
- Eryilmaz, A. (2011). the relationship between adolescents subjective well-being and postive expecttatations towowards future.*Dusunen Adam the journal of psychaiatry and neurological sciences*, 24 (3).
- Fernandez, J., Moreno, O., Carlos, J. & Lombana, F.(2018).Organizational cynicism-An exploration analysis-case: Workers in the city of Cartagena de Indias (Colombia). *Revista Espacio*, 39 (26), 27 – 42.
- Gillet, N. Morin, A. Cougot, B. & Gagné, M.(2017). Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(4), 559 - 586.
<https://doi.org/10.1111/joop.12185>
- Gordon, S. E., & Shi, X. C. (2021). The well-being and subjective career success of workaholics: An examination of hospitality managers' recovery experience. *International Journal of Hospitality Management*, vol (93), [102804].
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102804>
- Hakanen, J. Peeters, M & Schaufeli, W (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal Occupy Health Psychology*, vol (23), 289 – 301.
- Helvaci, M. & Başaran, O. (2020). The relationship between workaholism levels of teachers and organizational cynicism. *European Journal Education Studies*, 7 (5).
<https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3072>

- Hu,L(2018). A Review of Workaholism and Prospects. *Open Journal of Social Sciences*, vol (6), 318 -334.
<https://doi.org/10.4236/jss.2018.611024>
- Jalali,Z. & Heidari, A.(2016).The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being,Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City.*International Education Studies*,9(6),45-52.<https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/54962>
- Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Abadi, F. S. M., Haghi, R., & Hojatinasab, M. (2016).Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, 8(1), 1 - 35.
Doi : 10.4236/health.2016.81001.
- Kanbur, A.(2014). Is enough as good as a Feast? Examining the Relationship between Workaholism and Work-Family (WFC)/Family-Work (FWC)Conflict.*Management and Administrative Sciences Review*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/>
- Koseoglu, O. & Kolac, N.(2020). *Quality of Life in Employee with Workaholism*, DOI: 10.5772/intechopen.95353
- Kovalchuk, L. Buono, C.Ingusci, E. Maiorano, F. Carlo, E & Madaro, P. A. (2019).Can Work Engagement Be a Resource for Reducing Workaholism's Undesirable Outcomes? A Multiple Mediating Model Including Moderated Mediation Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8). DOI: 10.3390/ijerph16081402
- Kun ,A.,Balogh ,p.,& Karasz ,K.(2017). Development of the work related well-Being Questionnaire based on Seligman PERMA model. *Periodical polytechnic social and management sciences*, 25 (1), 56 – 63.
- Kunecka, D. & Hundert, M. (2019).The extent of workaholism in a group of polish nurses. *The International Journal of Health Planning and Management*, vol (34), 194 – 202.
DOI:10.1002/hpm.2636Corpus
- Langmead,M.(2010).*Understandingworkaholism*,<https://www.focusonthefamily.ca/>
- Loscalzo, Y. & Giannini, M. (2019). What type of worker are you? Work-related Inventory (WI-10): A comprehensive instrument for the measurement of workaholism .*Work*, 62 (3), 383 -392.

- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239 –249. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.239>
- Metin, B. (2010). *The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism*. (MD), Middle East Technical University.
- Miceli, M, P. Scott, K, & Moore, k. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 278 - 314.
- Mudrak, P.E. & Naughton, T.J (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and pre- laminar empirical testing. *International Journal of stress management*, vol (8), 93 -111.
- Nair, P. & Kamalanabhan,T.(2010). The Impact of Cynicism on Ethical intentions of Indian managers: the moderating Role of seniority. *Journal of International Trad*, 1(2), 155 -159. DOI: 10.7763 / IJTEF.2010.V1.28
- Oates, W.E .(1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. *New York: World*.
- Piotrowski, C., & Jovanovich, S.J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development journal*, 24 (4), 84-92.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestion for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 70 - 84.
- Poyrazli,S.Yesilyaprak, B. & Milliogullari, A.(2012). Predictors of life satisfaction among guidance counselors and administrators employed by the Ministry of Education in Turkey. *Eurasian Journal of Educational Research*, 48, 175 -192.
- Rapti, E., & Karaj, T. (2012). The relationship between job satisfaction, demographic and school characteristics among basic education teachers in Albania. *Problems of Education in the 21st Century*, 45, 73 -80.
- Renshaw, T. ,Long, A.,& Cook, C.(2015).Assessing teacher Positive psychological functioning at work: development and validation

- of the teacher subjective well-being questionnaire. *School Psychology quarterly*, 30 (2), 289 – 306.
- Richter, K. (2021). How Workaholism Can Screw Your Life, <https://www.linkedin.com/pulse/how-workaholism-can-screw-your-life-katarzyna-richter>
- Robinson, B. (1999). The work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual of Moter skills*, (88), 199-210.
- Robinson, L. D., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: a two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*, 21(1), 31- 44.
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., Del Líbano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228 -242.
- Schaufeli, W. B. Shimazu, A. & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320 -348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? . *Applied psychology*, 57 (2), 173 - 203.
- Schaufeli, W. Bakker, A. Van der Heijden, F ,M. & Prins, J.T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress* , 23(2), 155 - 172.
- Schaufeli, W. Beer, L & Engelbrecht, G. (2020). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, vol (30), 59 –70. DOI:10.1002/hfm.20821
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401-406.

- Shahzad, A. & Mahmood, Z. (2012). The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior (Evidence from banking sector in Pakistan). *Middle East Journal of Scientific Research*, 12 (5) , 580 – 588.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495 -502. Doi: 10.2486/indhealth.47.495.
- Shimazu, A., Bakker, B., Demerouti, E., Fujiwara, T., Iwata, N., Shimada, K., Takahashi, M., Tokita, M., Watai, I. & Kawakami, N. (2020). Workaholism, Work engagement and Child Well-Being: A Test of the Spillover-Crossover Model. *Int J Environ Res Public Health*, 17(17). doi: 10.3390/ijerph17176213
- Shin, J. & Shin, H. (2020). Impact of Job Insecurity on Hotel Workers' Workaholism and Work-Family Conflict in Korea. *Journal of Environ Res Public Health*, 17(21), 77 - 83. DOI: 10.3390/ijerph17217783
- Singh, S., J. Nizamie, H. & Kumar, N. (2017). Parenting and family adjustment among parents of children and adolescents with intellectual disability and functional psychosis: A comparative study. *Indian Journal of Psychiatric Social Work*, 8(1), 14 - 20.
- Singh, D. & Dixit, V. (2018). *Organizational Cynicism: A Literature Review*. <http://proceeding.conferenceworld.in/ICRTESM-18/5.pdf>.
- Smith, T. W. (2007). Job satisfaction in the United States. *NORC*, University of Chicago.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2016). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
- Spence, J. T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Tahir, S. & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 419 - 435.

- Tamannaefar, R. & Motaghedifard, M. (2014). Subjective well-being and its sub-scales among students: The study of role of creativity and self-efficacy. *Thinking Skills and Creativity, Vol (12)*, 37 -42.
<https://doi.org/10.1016/j.tsc.2013.12.003>
- Taris, T. W., van Beek, I & Schaufeli, W. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports, 110(2)*, 547 -554.
<https://doi.org/10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554>
- Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in Sport: A Mediated Model of Work–Family Conflict and Burnout. *Journal of Sport Management, 33(4)*, 249 -260.
- Tucker, S. & Turner, N. (2013). Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work. *Journal of Safety Research, 45*, 103 -110.
- Warr, P. (2012). *How to Think About and Measure Psychological Well-being*.
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203095249/research-methods-occupational-health-psychology?refId=4184e6d3-dd3e-45b4-bb43-04f88b201b17>
- Yang, X. Qiu, Mason, D. Lau, C. & Lau, J. (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of behavioral addictions, 9(2)*, 483-490. DOI:10.1556/2006.2020.00026
- Zhang, J. Song, C. & Lan, Y. (2020). Workaholism and Subjective Well-being: Examining a Mediation Model. *Journal of Human Resource Management, 8(1)*, 32 - 38. Doi: 10.11648/j.jhrm.201200801.15
- Zheng, x., Zhu, W., Zhao, H., & Zhen, C. (2015). Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development and cross cultural validation. *Journal of Organizational Behavior, vol (36)*, 621 - 644.
- Zimmerman, S. (1999). Self-Esteem, Personal Control, Optimism, Extraversion, and the Subjective Well-Being of Midwestern University Faculty, <https://dx.doi.org/10.32597/dissertations/1570>
<https://clockify.me/workaholism-facts>
<https://www.capmas.gov.eg/>