

إيمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية

في مجالات مهنية مختلفة

(دراسة مقارنة)

الدكتورة/ فيفر محمد الهادي

مدرس بقسم علم النفس - كلية الآداب - جامعة عين شمس

المخلص

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين إيمان العمل والشعور بالسعادة النفسية، والفروق في إيمان العمل والسعادة النفسية تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، وتكونت العينة من (٩٦) مفردة في بعض المجالات المهنية (الطب - التدريس - الهندسة - الإدارة)، وتضمنت الأدوات مقياس إيمان العمل، ومقياس الشعور بالسعادة النفسية. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية لمتغير إيمان العمل والتمكن البيئي، ووجود فروق دالة إحصائية في إيمان العمل تبعاً لمتغير العمر والمهنة والدخل، كما وُجِدَتْ فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالسعادة النفسية تبعاً لمتغير العمر والدخل في حين لم توجد فروق دالة إحصائية على باقي المتغيرات الديموجرافية.

**Addiction to work and its relationship to the feeling of
psychological happiness in different professional fields
A comparative study**

Vivre Mohamed El Hady

Lecturer of psychology-Faculty of arts – Ain Shams University

Abstract

The aim of the research was to uncover the nature of the relationship between work addiction and psychological happiness, differences in work addiction and psychological happiness according to some demographic variables. The sample consisted of (96) individual in some professional fields (Medicine - Teaching - Engineering - Management) The results revealed a negative correlative relationship between the total degree of the variable of work addiction and environmental empowerment and the existence of statistically significant differences in work dependency according to the variable of age, occupation and income. There were also significant differences in the feeling of psychological happiness according to the variable age and income while there were no statistically significant differences on the rest of the demographic variables

المقدمة:

شغلت ظاهرة إدمان العمل أذهان العديد من الباحثين؛ فبعضهم يراها إيجابيةً ومفيدة لمنظمات العمل (Lambrou 1987, Cantaow 1997, Sprankle&Ebel 1987)، في حين يذهب بعض الباحثين إلى أنها سلبية ومضرة لمنظمات العمل والعاملين فيها (Killinger 1991, Schaet&Fassel 1988)، حيث وصفها الباحثون أنها كإدمان المشروبات الكحولية والمخدرات.

(العنبي: ٢٠٠٢، ٣٦٤)

ويعد إدمان العمل ظاهرة حديثة نسبياً؛ إذ قد بدأت في مطلع السبعينيات من القرن الماضي على يد (Oates 1971)) الذي نشرها في كتابه (الاعتراف بإدمان العمل)، وعلى الرغم من ازدياد الاهتمام بالعمل في وسائل الإعلام على نطاق واسع فإن الدراسات العلمية لا تزال نادرة.

(Naughton;1987,180- 187)

وقد أشار Shifron وآخرون ٢٠٠٢ إلى أن إدمان العمل هو اختيار من قبل صاحبه للتعامل مع مصاعب الحياة، وأن تأثيره ليس على الفرد فقط وإنما يمتد إلى النظام الأسري بأكمله أيضاً.

(Shifron et al.:2011,163)

وتشير بعض الدراسات التي أجريت على مدمني العمل أنهم ذوو إنتاجية عالية وسعداء في حياتهم الشخصية، في حين تشير دراسات أخرى إلى أن الأفراد الذين كانت درجاتهم مرتفعة على مقياس إدمان العمل تزيد عندهم حالة الإصابة بالأمراض النفسية والصحية

(Verboven 2005, Mudrack&Naughton 2001)، وفي الاتجاه نفسه توصل لفيف من الباحثين إلى أن مدمني العمل أشخاص غير أسوياء، وشخصياتهم مضطربة، ولا يشعرون بطعم السعادة (Oates 1971, Schaef&Fassel 1991) (العنبي: ٢٠٠٢، ٣٦٤).

أي إن هناك اختلافاً بين الباحثين في الحكم على ظاهرة إدمان العمل فبعضهم يرى أنها ظاهرة إيجابية تؤدي إلى زيادة الإنتاج وارتفاع الثقة بالنفس، في حين يرى بعضهم الآخر أنها إدمان كأى نوع من أنواع الإدمان، وعلى ذلك فهي ترتبط بأعراض سلبية مثل: اضطرابات النوم، وزيادة الوزن، وارتفاع ضغط الدم، والقلق، والاكتئاب، وفقدان السعادة.

(Weissmann,:2013,19)

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

هذا من جهة، ومن جهة أخرى حدث الاهتمام بموضوع السعادة بوصفه واحداً من التغيرات الأساسية للشخصية بصفته رد فعل للاتجاه العام في بحوث الشخصية وتركيزها على الجوانب السلبية؛ إذ شهد التراث الأكاديمي في السنوات الأخيرة ميلاً واضحاً لدراسة متغيرات مثل: القلق والاكتئاب والسمات المرضية والأضطرابات النفسية على حساب الجوانب الإيجابية للشخصية كالسعادة والرضا عن الحياة والتفاؤل وتحقيق الذات وغيرها.

(العنزي: ٢٠٠١، ٣٥١)

والسعادة ترتبط بمجموعة من المؤشرات السلوكية والتي حددها Ryff&Singer في ٢٠٠٨ ستة عوامل رئيسية وتشمل: الاستقلالية، والتمكن البيئي، والتطور الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة وتقبل الذات.

(Ryff & Singer; 2008, 13)

كما أن الشعور بالسعادة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمجال العمل؛ حيث يعد العمل مجالاً جوهرياً للشعور بالرضا العام عن الحياة.

(أرجايل: ١٩٩٣، ١١)

فهل الإفراط الزائد في العمل يؤدي إلى الشعور بالسعادة؟

• مشكلة البحث وأهميته:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول الرائدة في التصدي لظاهرة إدمان العمل، والتي بدأت تنتشر بشكل مخيف في منظمات العمل؛ إذ قد تبين في استقصاء أعده Gallup Poll أن ٤٤% من الأمريكيين يعتبرون أنفسهم مدمني عمل.

(العنبي: ٢٠٠٢، ٣٦٤)

وقد أشار Sussman وآخرون ٢٠١١ إلى أن هناك ما يقرب من ٢٣% من بين

المحامين والأخصائيين النفسيين بأمريكا قد صنّفوا بأنهم مدمنين على العمل.

(Weissmann, :2013, 19)

ويعتبر كل من Killinger 1991 & Shaef 1990 إدمان العمل مرضاً خطيراً

جداً، ويسمى في اليابان (karoshi) وهو الموت الناتج عن الإفراط الزائد في العمل، وتشير بعض المصادر إلى أن أغلب ضحايا هذا المرض يعملون سنوياً ما بين ٣٠٠٠-٣٥٠٠ ساعة عمل، وما يقارب ١٤ ساعة عمل يومياً طوال الأسبوع دون التمتع بإجازة نهاية الأسبوع.

(المرجع السابق، ٣٦٧)

ويعتقد Cherrington ١٩٨٠ أن إدمان العمل ما هو إلا التزام غير عقلاني يفضي إلى الإفراط الزائد في العمل، ويضيف Woititz ١٩٨٧ أن مدمن العمل لا يفكر في أي شيء غير العمل، فالعائلة والأصدقاء مصيرهم النسيان نتيجة الانشغال في العمل.

(العنبي: ٢٠٠٤، ١٢٩)

وذهب Robinson إلى أبعد من ذلك ليقول: إن إدمان العمل يقود إلى حياة غير مرتبة وصراعات عائلية ومشكلات صحية حقيقية وقد يؤدي إلى الوفاة.

(Robinson.;2000,34)

يتضح مما سبق أن إدمان العمل يؤثر على شتى مناحي الحياة؛ سواء أكان على المستوى الشخصي أم العائلي أم الاجتماعي أم الصحي؛ مما يؤثر بدوره على شعور الفرد بالرضا العام عن حياته؛ ومن ثم الشعور بالسعادة وبالتالي يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية ؟
 - ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدمان العمل بين المهن المختلفة ؟
 - ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية تبعا للمتغيرات (عدد سنوات الخبرة- النوع - مستوى الدخل - العمر- المهنة)؟
- الأهداف:-

يهدف البحث إلى الكشف عن :

- ١- طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية.
- ٢- الفروق في إدمان العمل بين المجالات المهنية المختلفة (الطبي-التعليمي-الهندسي-الإداري)
- ٣- الفروق في إدمان العمل تبعا للمتغيرات الديموغرافية التالية: العمر-عدد سنوات الخبرة- الحالة الاجتماعية- النوع - مستوى الدخل.
- ٤- الفروق في الشعور بالسعادة النفسية تبعا للمتغيرات الديموغرافية التالية العمر- عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية- النوع - مستوى الدخل.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: إدمان العمل

• التعريف:

عرّف Oates ١٩٧١ (١٩٧١) إدمان العمل بأنه: (حالة يكون فيها الشخص بحاجة إلى الإفراط في العمل مما يخلق حالة من الاضطراب في الصحة الشخصية والشعور بالسعادة ويعد مُنبئاً بنمط أ للشخصية)

(Professional Safety;2015,64)

في حين عرفه Flowers&Robinson ٢٠٠١ بأنه (اضطراب قهري وقائل يرتبط بفرض مطالب على الذات وعمل زائد بصورة قهرية وعدم القدرة على تنظيم عادات العمل وتساهل زائد في علاقات وأنشطة الحياة الرئيسية.

(Robinson.;2001,397)

وقد اهتم تعريف Selinger ٢٠٠٧ بتأثير إدمان العمل على حياة الشخص؛ فأشار إلى أن مدمن العمل (هو ذلك الشخص الذي يعمل على حساب أسرته وحياته الشخصية)

(Selinger:2007,71)

• أعراض إدمان العمل :

- هناك علامات وأعراض ترتبط بإدمان العمل، ولا تكون كل تلك الأعراض موجودة في حالة شخص معين وهي كالتالي :
- يعمل ٥٠ % أو أكثر فوق معيار ٤٠ ساعة عمل أسبوعياً.
 - يعمل حتى حين يصير مريضاً.
 - يتحدث دوماً عن العمل.
 - يشعر بالملل والتوتر وعدم الاستقرار حين يكون في إجازة.
 - يحصل على كل الإثباتات النفسية والانفعالية تقريباً من العمل.
 - يشعر شعوراً غامضاً بالذنب حين يكون بعيداً عن العمل.
 - يستخدم تبرير (أنا أعمل ذلك من أجلكم).
 - الاعتقاد أن الآخرين غير أكفاء.
 - يشعر بزملة أعراض الموت المبكر (الإنذار - المقاومة - الإنهاك)

فالعامل يزود مدمنيه بالشعور بالكفاءة وبذلك يزيد من تقديرهم لذواتهم، كما أن ضحية إدمان العمل يكون لديه افتناع دائم بأن الآخرين غير أكفاء، ولديه اعتقاد صارم بأنه لا يوجد شخص يمكنه أن يؤدي العمل بالكفاءة نفسها التي يؤديه هو بها.

(برونو: ١٩٩٣، ٤٦٦، ٤٦٧)

ومن خلال مسح الدراسات السابقة تبيّنت للباحثة ندرّة الدراسات التي تناولت إدمان العمل وبخاصة في البيئة العربية، وربما يرجع ذلك إلى اعتقاد الباحثين أن هذه الظاهرة ترتبط أكثر بالمجتمعات الأجنبية أكثر من ارتباطها بالمجتمعات العربية، ولذلك قد تكون محاولة من الباحثة لتقصي هذه الظاهرة في مجتمعنا العربي، وسوف تلقي الباحثة بعض الضوء على الدراسات التي تمت في هذا الصدد :

قام العتيبي بدراستين الدراسة الأولى عن (علاقة إدمان العمل بالمغريات الشخصية والشكاوى الصحية لدى شاغلي الوظائف الإشرافية وشاغلتيها في القطاع الحكومي بالكويت ٢٠٠٢) حيث تكونت عينة الدراسة من (٦٦٩) فرداً، بواقع (٣٦٩) من شاغلي الوظائف الإشرافية و(٢٧٣) من شاغلتيها في قطاع الخدمة بالكويت، وأشارت النتائج أن شاغلي الوظائف الإشرافية أكثر إصابة بإدمان العمل من شاغلتيها، والنساء والرجال غير المتزوجين أكثر إدماناً للعمل من النساء والرجال المتزوجين، وأن المرأة أو الرجل المتزوج الذي لديه أطفال أقل إدماناً للعمل من المرأة والرجل المتزوج وعنده أطفال، وهناك علاقة موجبة بين إدمان العمل والشكاوى الصحية لدى شاغلي وشاغلتي الوظائف الإشرافية.

(العتيبي: ٢٠٠٢)

كما قام بدراسة ثانية عن (إدمان العمل وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية والشكاوى الصحية لدى شاغلي الوظائف القيادية في القطاع الحكومي في دولة الكويت ٢٠٠٤) حاولت هذه الدراسة تحديد مدى انتشار ظاهرة إدمان العمل بين شاغلي الوظائف القيادية، وعلاقة أنواع إدمان العمل بضغط العمل، والكمال في العمل، والتفويض، واحترام الذات والشكاوى الصحية. وقد تكونت العينة من (١٣٧) قيادياً من وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين في قطاع الخدمة المدنية، وأكدت النتائج خطأ الاعتقاد السائد في مجتمعاتنا العربية الذي مفاده أن إدمان العمل خاصية تميز المدير الياباني أو الغربي أو الأمريكي؛ إذ كشفت النتائج أن هذه الظاهرة منتشرة بين غالبية شاغلي الوظائف القيادية بنسبة (٩٣ %).

(العتيبي: ٢٠٠٤)

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

ومن الدراسات التي اهتمت بتناول علاقة إدمان العمل ببعض المتغيرات النفسية (كالاحترق والشعور بالسعادة وصراع الأدوار) دراسة Schaufeli 2009 عن علاقة إدمان العمل بالاحترق والشعور بالسعادة لدى الأطباء المبتدئين، وأجريت الدراسة على (2115) من الأطباء في هولندا، وافترضت الدراسة أن صراع الدور هو متغير وسيط في هذه العلاقة، وأشارت النتائج إلى صحة الفرض (العلاقة بين إدمان العمل ومطالب الوظيفة (المهنية والعقلية والانفعالية) من جهة والاحترق (الإجهاد العاطفي وانخفاض الإنجاز) والرضا المهني والسعادة من جهة أخرى.

(Schaufeli,;2009,155-172)

ودراسة Libano et al 2010 عن صدق مقياس إدمان العمل وتسعى إلى فهم إدمان العمل بوصفه بناءً سلبياً وتحاول قياسه وتقييمه على عينة من الموظفين الهولنديين (2164) والإسبانيين (550)، وقد أشارت نتائج التحليل العاملي عن وجود عاملين مهمين هما: العمل بشكل مفرط، والعمل بشكل إلزامي وقهري، كما كانت هناك ارتباطات سلبية بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية والاجتماعية.

(Libano ,;2010 ,143-150)

في حين سعت دراسة Sriniva 2010 إلى فحص العلاقة بين بيئة العمل والسعادة الزوجية، وتكونت العينة من (130) من العاملين (بشركة برمجيات) مقسمين إلى (65) من العاملين بشركة برمجيات و(65) من العاملين بشركة بعيدة عن مجال البرمجيات تراوحت أعمارهم من 25-55 سنة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ودالة بين ضغوط بيئة العمل والسعادة الزوجية لدى العاملين بشركة البرمجيات.

(Srinivasan. :2010 ,105- 108)

وقد اهتمت دراسة Baruch 2013 بتناول العلاقة بين الشعور بالسعادة والرضا عن العمل لدى موظفي مركز الطب النفسي بالجامعة، واعتمد الباحث على مقياس الرضا عن العمل واستبيان الرضا عن الحياة، وتضمنت العينة (450) مفردة: 63% منهم ذكور والباقي من الإناث، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى السعادة عند الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين عن الإداريين والأطباء النفسيين والمرضى.

(Baruch:2013 ,442-444)

ومن الدراسات التي اهتمت بالعلاقة بين العمل والأسرة دراسة Mateusz ,Hauk 2013 عن دور الضغوط العامة والمهنية في العلاقة بين إدمان العمل والصراعات بين الأسرة والعمل، تكونت العينة من (178) من الموظفين، واعتمد الباحثون على مقياس

الضغوط ومقياس الضغوط المهنية، ومقياس الصراع بين العمل والأسرة، وأشارت النتائج إلى أن الضغوط العامة وسيط مهم في العلاقة بين إيمان العمل والصراع بين الأسرة والعمل. (Hauk,.,:2013,383-393)

ثانيا : السعادة

• التعريف :

السعادة في المعجم اللغوية هي ضد الشقاوة : يقال يوم سعد ويوم نحس، ومن سعد يسعد سعادة فهو سعيد. (منظور:ب.ت)

وتعرف في معجم علم النفس والطب النفسي بأنها حال من المرح والهناء والإشباع تنشأ من إشباع الدوافع لكنها تسمو إلى مستوى الرضا النفسي، وهي بذلك وجدان يصاحب تحقيق الذات ككل. (كفاي: ١٩٩١)

كما يعرف أرجايل السعادة بأنها الشعور باعتدال المزاج من الناحية الانفعالية، ومن الناحية المعرفية التأملية السعادة هي الشعور بالرضا والإشباع وطمأنينة النفس والشعور بالبهجة واللذة والاستمتاع.

(أرجايل: ١٩٩٣، ٢)

وفي الاتجاه نفسه يعرف عويد السعادة أنها حالة من التوازن الداخلي يسودها عدد من المشاعر الإيجابية كالرضا والابتهاج والسرور، والتي ترتبط بالجوانب الأساسية للحياة مثل الأسرة والعمل والعلاقات الاجتماعية.

(عويد: ٢٠٠١، ٣٥٤)

في حيث اتجهت تعريفات أخرى إلى تناول محددات داخلية للسعادة كتعريف مروة حمدي محمد بأن السعادة حالة معرفية يعبر عنها الفرد بإيجابية تجاه مواقف الحياة المختلفة، ولها محددات داخلية كشعور الفرد بالضبط الداخلي والقدرة على تحقيق الذات، وخارجية كتوفر الحاجات الأساسية للمعيشة الإنسانية، وينتج عنها قدرته على الاستمتاع بكل من وقت العمل والفراغ.

(محمد : ٢٠١٠، ٤١٦)

• نظريات السعادة:

تناول عدد من النظريات في علم النفس تفسير السعادة منها :

• نظرية ماسلو للحاجات :

يؤكد ماسلو أن إشباع الحاجات الأساسية الحيوية والاجتماعية والنفسية، ومواجهة التحديات بأقصى حدود القدرة يعد مصدرا مباشرا للشعور بالسعادة والبهجة، وهو ما يطلق عليه قمة الخبرة، مما يعني قدرا أكبر من السعادة لدى من هم بالمستويات الأعلى من الهرم. (العنزي : ٢٠٠١)

• النظرية التأويلية للسعادة :

من منظور النظرية التأويلية فإن التأمل السلبي للذات يمكن أن يكون ضاراً جداً بالسعادة، بحيث إن التركيز على كل ما هو سلبي من الممكن أن يسبب انحراف مسار النظرة الإيجابية للذات، والذي بدوره يقلل من نظرة الفرد واستبصاره بسعادته، وبالطريقة نفسها وجد أن الأفراد السعداء أقل عرضة للانشغال في التأمل الذاتي، وأن يحللوا ويفكروا في أفكارهم الشخصية أو مشاعرهم، أو نتائج أفعالهم بطريقة سلبية. (Elliott., : 2008 , 130)

• نظرية اللذة والألم:

ترى هذه النظرية أن للفرد احتياجات وأهدافاً، وأن عدم وجودهما يعني نقصاً ما في حياته. فالفكرة أن اللذة والألم (السعادة والتعاسة) مرتبطان ببعض -إلى حد ما - فالسعادة عادة ما يسبقها كرب. وهناك أسباب أخرى لارتباط السعادة والتعاسة معا منها أن الأشخاص الذين يشعرون بمتعة كبيرة هم أنفسهم الذين يشعرون بوجدانيات سالبة مكثفة. (Diener, :1984,542- 575)

• نظرية من القمة إلى القاع ومن القاع إلى القمة :

تمثل السعادة مجموعة من السعادات الصغيرة، وطبقاً لهذا المفهوم حينما يحكم الفرد على حياته بأنها سعيدة يعبر عن وجهة نظر مشرقة ونظرة متفائلة لتراكم الخبرات الإيجابية في حياته أي إن الحياة السعيدة هي مجرد تجميع لحظات سعيدة.

(Kozma.&Stones;1980,906-912)

وعلى النقيض من ذلك هناك نظرية (من القاع إلى القمة) التي تشير إلى أن الملامح العامة للشخصية تؤثر على طريقة تفاعل الفرد مع الأحداث، فسمات الشخصية تجعل الناس

يعيشون خبرات الحياة بطريقة ايجابية، ومن السمات الشخصية المرتبطة بالسعادة: الثقة بالنفس والاتساق الانفعالي ووجهة الضبط وتقدير الذات العالي.

(عبد الخالق: ٢٠٠١، ٣٣٧-٣٤٩)

• السعادة والعمل :

من مصادر الشعور بالسعادة علاقات العمل؛ حيث يعتبر الرضا عن العمل من أهم جوانب الشعور بالرضا فيزيد الرضا عن العمل عند من يتمتعون بشعبية في بيئة العمل، والذين ينتمون إلى مجموعة عمل صغيرة ومتجانسة ومن تتاح لهم فرصة أكبر للتفاعل الاجتماعي في أثناء العمل مع الرؤساء والمرؤوسين، فالتقدير من جانب المشرفين والتشجيع على المشاركة في اتخاذ القرارات يجعل المرؤوسين أكثر سعادة.

ويُعدُّ الرضا عن العمل مجالاً من مجالات مختلفة للشعور بالرضا، وينقسم إلى عدة مجالات فرعية:

- ١- الرضا الداخلي عن العمل: فالعاملون يكونون أكثر سعادة في الأعمال الأكثر تنوعاً واستقلالية، والنجاح يولد متعة أكبر في أداء العمل ودافعا للمضي فيه مما يؤدي إلى مزيد من الاستمتاع ومزيد من الاندماج في العمل.
- ٢- الأجر: يعد من أهم مصادر الشعور بالرضا عن العمل.
- ٣- زملاء العمل: يمثل الدعم الاجتماعي الذي توفره جماعة العمل مصدراً أساسياً ضد أخطار خارجية من المشرف أو من أي جهة أخرى ويقلل من تأثير المشقة.
- ٤- الإشراف: يأتي الرضا عن الرؤساء في العمل في المرتبة الثانية بعد زملاء العمل. أما المشرفون الذين يحظون بقدر أكبر من الاحترام فيكون مرؤوسوهم أكثر شعوراً بالرضا عن العمل كما تقل بينهم معدلات التغيب.
- ٥- فرص الترقى: يحمل الترقى فائدتين؛ الأولى: زيادة الأجر. والثانية: تحسن المكانة الاجتماعية.
- ٦- الأداء في العمل: زيادة الإنتاج تؤدي إلى مزيد من الرضا عن العمل، وأيضاً الرضا عن العمل يؤدي إلى تقليل السلوك المعوق للإنتاج.
- ٧- الفروق بين المهن: الرضا عن العمل يزيد لدى شاغلي المهن الأكثر مهارة والتي توفر مكانة اجتماعية أعلى مثل أساتذة الجامعات والعلماء ورجال الدين والأطباء وغيرهم.
- ٨- أي إن الرضا عن جوانب العمل يعد جانباً مهماً من جوانب الشعور أو عدم الشعور بالسعادة، ولذلك تشير الدراسات إلى أنه كلما انخفض معدل الرضا عن العمل زادت

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

معدلات القلق والاكتئاب والأعراض الجسمية النفسية المختلفة مثل: القولون العصبي، وأمراض القلب واعتلال الصحة النفسية.

(أرجايل: ١٩٩٣، ٩-١١)

وقد أجريت دراسات عديدة على متغير السعادة على عينات مختلفة: الطلاب – الموظفين – الأطباء؛ مع ربطها بعدد من المتغيرات النفسية، وتلقي الباحثة الضوء على بعض هذه الدراسات:

قام أحمد عبد الخالق وآخرون ٢٠٠٣ بدراسة عن معدلات السعادة لدى عينات عمرية مختلفة من المجتمع الكويتي، واعتمد الباحثون على قائمة أكسفورد للسعادة إعداد: أرجايل، وتكونت العينة من (١٤٢٠) مواطناً كويتياً مقسمين ثلاث مجموعات: طلاب المدارس الثانوية، وطلاب الجامعة، والموظفين من الجنسين، وأشارت النتائج إلى أن متوسط عينة الذكور أعلى في مقياس السعادة من عينة الإناث، ومتوسط عينة الموظفين الذكور أعلى في السعادة من طلبة الثانوي وطالبات الجامعة والموظفات. (عبد الخالق: ٢٠٠٣)

كما قدمت عبير عبد الرحمن ٢٠١٢ دراسة بعنوان: السعادة لدى الأطباء والاختصاصيين النفسيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بولاية الخرطوم: سعت من خلالها إلى قياس السعادة لدى الأطباء والاختصاصيين النفسيين وأطباء بعض الأمراض المزمنة (الكلية والسرطان والقلب)، وقد بلغ حجم العينة (٢٢٠) منهم (٨٣) ذكور و(١٣٧) إناث، تراوحت أعمارهم من (٢٠-٤٩) سنة، وتضمنت الأدوات مقياس السعادة وأسفرت النتائج عما يلي:

- ارتفاع السعادة لدى الأطباء والاختصاصيين النفسيين وأطباء الأمراض المزمنة على جميع أبعاد السعادة عدا البعد المادي وبعد الإحباط.
- كلما تقدم الطبيب والاختصاصي النفسي في العمر زاد إدراكه الداخلي للسعادة.
- المتزوجون أكثر سعادة من العزاب والمطلقون والأرامل والمتزوجون المنجبون أكثر سعادة من المتزوجين غير المنجبين.

(WWW.dspace.uofk.edu)

ومن الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين السعادة والعمل دراسة Dulin وآخرين ٢٠١٢ عن العمل التطوعي والشعور بالسعادة لدى عينة من البالغين في نيوزيلندا، وتم عمل دراسة طولية من عام ٢٠٠٨ من إدارة مكاتب العمل والتقاعد، وأشارت نتائج الانحدار المتعدد أن كمية النشاط والعمل التطوعي في الأسبوع يعد مُنبئاً بالشعور بالسعادة.

(Dulin, ,:2012,617- 624)

كما قام GERAEDTS ٢٠١٣ بدراسة عن تقديم برامج مساعدة من خلال شبكة الإنترنت للموظفين الذين يعانون من الاكتئاب وتكون برنامج المساعدة من ست جلسات أسبوعية، وتكونت العينة من (٢٠٠) موظف من الشركات الوطنية والدولية بهولندا، ومن المؤشرات التي تم الاعتماد عليها: الغياب عن العمل، والاحتراق، والقلق، ونوعية الحياة ونقص الإنتاج في خلال فترات متعددة ٨ أسابيع، و٦ أشهر، و١٢ شهر.

(Geraedts:2013,1-10)

دراسة Wang et all ٢٠١٤ عن الشعور بالسعادة والترفيه في عدة دول، واستخدم الباحثون مسح في (٣٣) دولة ووجدت الدراسة أن أنشطة الترويح لها دور في (العمر - المهنة - عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - النوع - مستوى الدخل).

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة النفسية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر - عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - النوع - مستوى الدخل).

• خصائص عينة البحث

تكونت عينة البحث من (٩٦) مفردة، موزعةً على مهن مختلفة من الذكور والإناث وتم اختيار عينة البحث بصورة عشوائية منظمة، وفيما يلي وصف لخصائص العينة:

١- تصنيف العينة وفقاً للفئات العمرية: جدول (١)

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
٣٠%	٢٩	٢٠-٣٠
٢٧%	٢٦	٣١-٤٠
٢٤%	٢٣	٤١-٥٠
١٩%	١٨	٥١-٦٠
١٠٠	٩٦	المجموع الكلي

يتضح من جدول (١) أن ٣٠% من أفراد العينة يتركزون في الفئة العمرية من ٢٠-٣٠ سنة وأن النسبة الأقل تتوزع في المدى العمري من ٥١-٦٠ سنة.

٢- تصنيف العينة وفقاً للفئات المهنية: جدول (٢)

النسبة المئوية	العدد	الفئات المهنية
٣٥%	٣٤	مهن تعليمية
٣٥%	٣٤	مهن طبية

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

مهن هندسية	١٥	١٦%
مهن إدارية	١٣	١٤%
المجموع الكلي	٩٦	١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن المهن التعليمية (المدرسين وأساتذة الجامعات) والمهن الطبية (الأطباء والصيدالدة) يحتلون ٧٠% من أفراد العينة بينما النسبة الأقل توجد في (الوظائف الإدارية: محاسبين وموظفين).

٣- تصنيف العينة وفق سنوات الخبرة:

جدول (٣)

م	سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
١	١-١٠	٤٥	٤٧%
٢	١١-٢٠	٢٤	٢٥%
٣	٢١-٣٠	٢٠	٢١%
٤	٣١-٤٠	٧	٧%
	المجموع الكلي	٩٦	١٠٠

يشير جدول (٣) أن النسبة الكبرى من عينة البحث لديها من سنوات الخبرة من (١-١٠)

سنة وأن النسبة الأقل من العينة لديها من سنوات الخبرة من (٣١-٤٠) سنة.

٤- تصنيف العينة وفق الحالة الاجتماعية: جدول (٤)

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	١٧	١٨%
متزوج	٧٧	٨٠%
مطلق	٢	٢%
العدد الكلي	٩٦	١٠٠

يشير جدول (٤) إلى أن ٨٠% من عينة البحث من المتزوجين وأن النسبة الأقل من

غير المتزوجين والمطلقين.

٥- تصنيف العينة وفق النوع: جدول (٥)

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٥٣	٥٥%

أنثى	٤٣	%٤٥
العدد الكلي	٩٦	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن هناك تقارب بين عدد الذكور والاناث في عينة البحث

٦- تصنيف العينة وفق عدد الأبناء: جدول (٦)

عدد الأبناء	العدد	النسبة المئوية
بدون	٢٨	%٢٩
١	١٣	%١٤
٢	٢٧	%٢٨
٣	١٩	%٢٠
٤	٧	%٧
٥	٢	%٢
العدد الكلي	٩٦	١٠٠

يتضح من جدول (٦) أن معظم أفراد العينة إما أنهم بدون أولاد أو لهم اثنان من

الأبناء أو ثلاثة وأن النسبة الأقل لها أربع أو خمس أبناء.

٧- تصنيف العينة وفقاً لمستوى الدخل :

جدول (٧)

مستوى الدخل	العدد	النسبة المئوية
منخفض	٧	%٧
متوسط	٧٧	%٨٠
مرتفع	١٢	%١٣
العدد الكلي	٩٦	١٠٠

يشير الجدول السابق أن ٨٠% من أفراد العينة من ذوي الدخل المتوسط وهي النسبة الكبرى.

• أدوات البحث

اعتمدت الباحثة على:

مقياس إيمان العمل : إعداد / Aziz S. Wuensch K.Urich B. ٢٠١٣، وقامت

الباحثة بترجمة المقياس وتقنيته على البيئة العربية، ويتكون من خمس أبعاد و ٢٩ فقرة

كالتالي:

١. الصراع بين العمل والحياة : Work–Life Conflict

يتكون البعد من (١١) فقرة (٦،١٢،١٤، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩)، وتدور عباراته حول الصراع بين أنشطة العمل والحياة من حيث صعوبة تكوين الصداقات والاحتفاظ بها، والتعارض بين أنشطة العمل ومطالبه وأنشطة الحياة الاجتماعية وصعوبة الاستمتاع بالإجازات، والشعور بالضغط والأرق في نطاق العمل.

٢. إتقان العمل : Work Perfectionism

يتكون البعد من (٥) فقرات (١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢) وتدور عباراته حول فحص العمل كثيرا للتأكد من إنجازة على أكمل وجه، والشعور بالعصبية والقلق تجاه العمل وأهدافه.

٣. إدمان العمل : Work Addiction

يتضمن البعد (٥) فقرات (٧، ٨، ٩، ١١، ١٣) وتدور عباراته حول العمل لساعات إضافية وفي عطلة نهاية الأسبوع، والتفكير الدائم في العمل.

٤. فقدان المتعة : Unpleasantness

يتكون من (٤) فقرات (١٠، ١٥، ١٦، ١٧) وتدور عباراته حول انصاف الفرد بعدم الصبر والتسرع والعدوانية وسيطرته على الآخرين.

٥. أعراض الانسحاب : Withdrawal Sypoms

يتكون من (٤) فقرات (٢، ٣، ٤، ٥) وتتضمن عباراته شعور الفرد بالذنب والملل وعدم الراحة وعدم القدرة على الاسترخاء في حالة البعد عن العمل. والمقياس من مقياس التقدير الذاتي والاستجابة على مقياس خماسي من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة والدرجات من (٥-١) بحيث تشير الدرجات المرتفعة على المقياس إلى مستوى مرتفع من إدمان العمل.

• ثبات وصدق المقياس:

تضمنت عينة التقنين (١٨٨) من العاملين في مجالات مهنية مختلفة (الطب، التعليم، المحاماة) ٦٦% من النساء و٣٤% من الرجال، تراوح السن من ٢٥- أكثر من ٤٠ سنة، وتم حساب الثبات حيث وصل معامل ثبات ألفا كرونباخ إلى (٠.٩٣٤)، كما تم حساب الصدق بأكثر من طريقة منها صدق المحتوى والصدق التمييزي.

(Aziz,Uhrich B,:2013)

صدق وثبات مقياس إدمان العمل في البحث الحالي:

١- صدق الاتساق الداخلي: - جدول (٨)

البُعد	الفقرة	قيمة الارتباط	البُعد	الفقرة	قيمة الارتباط	البُعد	الفقرة	قيمة الارتباط
أولاً: الصراع بين العمل والحياة	1	.751(**)	ثالثاً: إدمان العمل	1	.496(**)	ثانياً: إتقان العمل	1	.665(**)
	2	.768(**)		2	.633(**)		2	.648(**)
	3	.673(**)		3	.546(**)		3	.599(**)
	4	.669(**)		4	.648(**)		4	.728(**)
				5	.442(**)		5	.603(**)
					.723(**)			
					.651(**)			
					.713(**)			
					.696(**)			
					.604(**)			
					.558(**)			
خامساً: أعراض الانسحاب			رابعاً: فقدان المتعة	1	.630(**)			
				2	.654(**)			
				3	.562(**)			
				4	.730(**)			

**القيمة دالة عند مستوى ٠.٠١ *القيمة دالة عند مستوى ٠.٠٥

يوضح الجدول السابق ما يلي:

- ١- إن جميع فقرات الاختبار داله عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يدل على درجة عالية من الثقة.
- ٢- يتكون الاختبار بعد حساب صدق الاختبار بطريقة الاتساق الداخلي من ٢٩ فقرة حيث لم يتم حذف أي فقرات لعدم دلالة ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد.

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

- أما عن حساب الارتباط بين مجموع درجات الأبعاد والدرجة الكلية للاختبار فالجدول الآتي يوضح قيمة الارتباط ودلالته: -

جدول (٩)

الأبعاد	قيمة الارتباط
أولاً: الصراع بين العمل والحياة	.895(**)
ثانياً: إتقان العمل	.638(**)
ثالثاً: إدمان العمل	.517(**)
رابعاً: فقدان المتعة	.374(**)
خامساً: أعراض الانسحاب	.655(**)

** القيمة دالة عند مستوى ٠.٠١ * القيمة دالة عند مستوى ٠.٠٥

٢- ثبات التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات التجزئة النصفية من خلال حساب الارتباط بين نصفي الاختبار وتصحيح القيمة الناتجة عن الارتباط بمعادلة سبيرمان براون ليعادل ثبات الاختبار ككل.

جدول (١٠)

الأبعاد	معامل الثبات قبل المعالجة	معامل الثبات بعد المعالجة
أولاً: الصراع بين العمل	.٥٦٨	.٧٢٦
ثانياً: إتقان العمل.	.٥٠١	.٦٧٤
ثالثاً: إدمان العمل.	.٥٤٢	.٧١٠
رابعاً: فقدان المتعة.	.٤٣٢	.٦٠٣
خامساً: أعراض الانسحاب.	.٥٨٨	.٧٤١
الدرجة الكلية.	.٤٣٢	.٦٠٤

يتبين من خلال الجدول (١٠) ارتفاع معامل ثبات الاختبار حيث تراوح معامل ثبات التجزئة النصفية للاختبار بعد معالجة القيمة بمعادلة سبيرمان براون ما بين ٠.٦٠ وحتى ٠.٧٤، وهو ما يشير إلى ثبات مرتفع للدرجات الناتجة عن تطبيق الاختبار.

٣ - معامل ثبات ألفا كرونباخ: -

تم حساب معامل ثبات ألفا باستخدام برنامج spss وذلك لكل بعد من الأبعاد الخمسة المكونة للاختبار بالإضافة إلى حساب معامل ثبات الاختبار ككل. وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١١)

الأبعاد	معامل الثبات
أولاً: الصراع بين العمل والحياة.	.٨٣٤
ثانياً: إتقان العمل.	.٦٥٢
ثالثاً: إدمان العمل.	.٦٦٦
رابعاً: فقدان المتعة.	.٥٢٩
خامساً: أعراض الانسحاب.	.٦٧١
الدرجة الكلية.	.٨٥٠

ينتضح من خلال جدول (١١) ارتفاع معامل ثبات ألفا سواء للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الثبات من ٥٢ إلى ٨٣. كما يبين الجدول ارتفاع معامل ثبات الاختبار ككل والذي بلغ ٨٥.

٢- مقياس السعادة:

وهو من إعداد Springer & Hauser (2006) حيث قامت Ryff (1989) بإعداد مقياس للسعادة النفسية يتكون من (١٢٠) عبارة موزعة على ست أبعاد بواقع (٢٠) عبارة لكل بعد، ثم ظهرت صور عديدة من هذا المقياس منها الصورة الحالية والتي تتكون من (٥٤) عبارة بواقع (٩) عبارات لكل بعد من أبعاد السعادة الستة وهي: الاستقلال الذاتي، والتمكن البيئي، والتطور الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات. وهي نوع من التقرير الذاتي يجيب عنها الأفراد في ضوء مقياس سداسي التدرج (أرفض بشدة، أرفض بدرجة متوسطة، أرفض بدرجة قليلة، أوافق بدرجة قليلة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بشدة) وتعطى الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦) في حالة العبارات الموجبة والعكس في حالة العبارات السالبة، وتدل الدرجة المرتفعة على تمتع الفرد بدرجة مرتفعة من السعادة النفسية. وفيما يلي وصف لأبعاد المقياس:

١- الاستقلالية : **Autonomy**

ويشير إلى استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار ومقاومته الضغوط الاجتماعية وضبط وتنظيم السلوك الشخصي في أثناء التفاعل مع الآخرين.

٢- التمكن البيئي : **Environmental Mastery**

وهو قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الأنشطة والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية.

٣- التطور الشخصي : **Personal Growth**

وهو قدرة الفرد على تنمية وتطوير وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة والشعور بالتفاؤل.

٤- العلاقات الإيجابية مع الآخرين : **Positive Relations with others**

أي قدرة الفرد على تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس من الود والتعاطف والثقة المتبادلة والتفهم والتأثير والأخذ والعطاء.

٥- الحياة الهادفة : **Purpose in Life**

وهي قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته مع المثابرة والإصرار على تحقيق أهدافه.

٦- تقبل الذات : **Self Acceptance**

ويشير إلى القدرة على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية، وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وأخرى سلبية.

وقام (أبو هاشم، ٢٠١٠) بتعريب هذا المقياس وعرض الترجمة والنسخة الأجنبية على أربعة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في اللغة الإنجليزية وعلم النفس، وتم تعديل صياغة بعض البنود، وللتحقق من صدق وثبات المقياس، تم اتباع الخطوات الآتية:

أ- حساب الاتساق الداخلي: وتم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بطريقتين: الطريقة الأولى: حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية على العامل الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة، وانحصرت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٣١٦) : (٠.٦٧٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، الطريقة الثانية: حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للعامل والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك معاملات الارتباط بين العوامل وبعضها، وانحصرت قيم معاملات الارتباط بين العوامل وبعضها بين (٠.٢٦٢) :

: (٠.٧٤٩)، ومعاملات ارتباط العوامل بالدرجة الكلية بين (٠.٥٥١ : ٠.٨٦١)،
وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١).

ب- صدق المقياس: تحقق مترجم المقياس من الصدق العملي للمقياس باستخدام التحليل
العامل التوكيدي بطريقة الاحتمال الأقصى والتي أسفرت عن تشبع جميع العوامل
الفرعية على عامل واحد بجذر كامن (٢.٩٥) ويفسر (٥٦.٩٠%) من التباين الكلي،
وكانت $\lambda^2 = ١٠٥٥$ وذلك يؤكد وجود مطابقة جيدة للبيانات مع النموذج المكون من
سنة عوامل فرعية للسعادة وكانت تشعباتها على الترتيب: ٠.٤١٥، ٠.٦١١، ٠.٧٠٧،
٠.٦٦٨، ٠.٨٨٨، ٠.٨١٦.

ثبات المقياس: تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات كل عامل على حدة فكانت على
الترتيب هي: ٠.٧٤٥، ٠.٧٨٣، ٠.٧٠١، ٠.٦٩٧، ٠.٦١٨، ٠.٦٥٦، وجميعها قيم
مرتفعة مما يؤكد تمتع جميع عبارات المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات، وكانت قيمة
معامل ألفا للمقياس ككل (٠.٨٤٨). (أبو هاشم: ٢٠١٢).

• الثبات والصدق في البحث الحالي

١- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاختبار من خلال حساب الارتباط بين درجة الفقرة
والدرجة الكلية للبعد وكذلك حساب الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من الأبعاد الستة
المكونة للاختبار والدرجة الكلية للاختبار ككل.
والجدول الآتي يبين قيمة الارتباط ومستوى الدلالة لكل فقرة والدرجة الكلية لكل بُعد:

جدول (١٢)

البعد	الفقرة	قيمة الارتباط	البعد	الفقرة	قيمة الارتباط	البعد	الفقرة	قيمة الارتباط
أولاً	1	.498(**)	ثانياً	1	.671(**)	التطور	1	.642(**)
	2	.651(**)		2	.535(**)		2	.644(**)
	3	.415(**)		3	.620(**)		3	.733(**)
الاستقلال	4	.269(**)	4	.608(**)	4		.328(**)	
	5	.596(**)	5	.614(**)	5		.493(**)	
	6	.620(**)	6	.385(**)	6		.585(**)	
	7	.471(**)	7	.547(**)	7		.732(**)	
	8	.242(*)	8	.610(**)	8		.560(**)	
	9	.696(**)	9	.521(**)	9		.338(**)	
ثالثاً			رابعاً			خامساً		
الذاتي								

إدماج العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

البُعد	الفقرة	قيمة الارتباط	البُعد	الفقرة	قيمة الارتباط	البُعد	الفقرة	قيمة الارتباط
أولاً: الاستقلال الذاتي	1	.498(**)	ثالثاً: التطور الشخصي.	1	.671(**)	خامساً: الحياة الهادفة	1	.642(**)
	2	.651(**)		2	.535(**)		2	.644(**)
	3	.415(**)		3	.620(**)		3	.733(**)
	4	.269(**)		4	.608(**)		4	.328(**)
	5	.596(**)		5	.614(**)		5	.493(**)
	6	.620(**)		6	.385(**)		6	.585(**)
	7	.471(**)		7	.547(**)		7	.732(**)
	8	.242(*)		8	.610(**)		8	.560(**)
	9	.696(**)		9	.521(**)		9	.338(**)
ثانياً: التمكّن البيئي	1	.375(**)	رابعاً: العلاقات الإيجابية	1	.542(**)	سادساً: تقبل الذات	1	.209(*)
	2	.593(**)		2	.754(**)		2	.716(**)
	3	.587(**)		3	.465(**)		3	.776(**)
	4	.726(**)		4	.350(**)		4	.569(**)
	5	.432(**)		5	.669(**)		5	.454(**)
	6	.521(**)		6	.662(**)		6	.230(*)
	7	.478(**)		7	.548(**)		7	.793(**)
	8	.711(**)		8	.667(**)		8	.743(**)
	9	.563(**)		9	.690(**)		9	.692(**)

**القيمة دالة عند مستوى ٠.٠١ *القيمة دالة عند مستوى ٠.٠٥

توضح الجداول السابق ما يلي:

- ١- إن جميع فقرات الاختبار دالة عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يدل على درجة عالية من الثقة وذلك عدا ثلاث فقرات جاء ارتباطها بالدرجة الكلية للبُعد دالاً عند مستوى ٠.٠٥
- ٢- يتكون الاختبار بعد حساب صدق الاختبار بطريقة الاتساق الداخلي من ٥٤ فقرة حيث لم يتم حذف فقرات لعدم دلالة ارتباطها بالدرجة الكلية للبُعد.
- أما عن حساب الارتباط بين مجموع درجات الأبعاد والدرجة الكلية للاختبار فالجدول الآتي يوضح قيمة الارتباط ودلالته:

جدول (١٣)

الأبعاد	قيمة الارتباط
أولاً: الاستقلال الذاتي.	.636(**)

ثانيا: التمكن البيئي.	.831(**)
ثالثا: التطور الشخصي.	.790(**)
رابعا: العلاقات الإيجابية.	.846(**)
خامسا: الحياة الهادفة.	.845(**)
سادسا: تقبل الذات.	.865(**)

**القيمة دالة عند مستوى ٠.٠١ *القيمة دالة عند مستوى ٠.٠٥

٢- ثبات التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات التجزئة النصفية من خلال حساب الارتباط بين نصفي الاختبار وتصحيح القيمة الناتجة عن الارتباط بمعادلة سبيرمان براون ليعادل ثبات الاختبار ككل.

جدول (١٤).

الأبعاد	معامل الثبات قبل المعالجة	معامل الثبات بعد المعالجة
أولا: الاستقلال الذاتي.	.٤٣٧	.٦١٠
ثانيا: التمكن البيئي.	.٥٩٢	.٧٤٥
ثالثا: التطور الشخصي.	.٥٣٦	.٧٠٠
رابعا: العلاقات الإيجابية.	.٦٢٦	.٧٧٢
خامسا: الحياة الهادفة.	.٥٨٢	.٧٣٨
سادسا: تقبل الذات.	.٧٢٥	.٨٤٢
الدرجة الكلية.	.٩٤٢	.٩٧٠

يتبين من خلال الجدول (١٤) ارتفاع معامل ثبات الاختبار حيث تراوح معامل ثبات التجزئة النصفية للاختبار بعد معالجة القيمة بمعادلة سبيرمان براون ما بين ٠.٦١ وحتى ٠.٩٧، وهو ما يشير إلى ثبات مرتفع للدرجات الناتجة عن تطبيق الاختبار.

٣ - معامل ثبات ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا باستخدام برنامج spss وذلك لكل بعد من الأبعاد الست المكونة للاختبار بالإضافة إلى حساب معامل ثبات الاختبار ككل. وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١٥)

الأبعاد	معامل الثبات
أولاً: الاستقلال الذاتي.	.٦١٥
ثانياً: التمكن البيئي.	.٧٢٤
ثالثاً: التطور الشخصي.	.٧٣٦
رابعاً: العلاقات الإيجابية.	.٧٦٦
خامساً: الحياة الهادفة.	.٧١٩
سادساً: تقبل الذات.	.٧٤٦
الدرجة الكلية	.٩٢٥

يتضح من خلال جدول (١٥) ارتفاع معامل ثبات ألفا سواء للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية؛ حيث تراوحت معاملات الثبات من ٠.٦١ إلى ٠.٧٦. كما يبين الجدول ارتفاع معامل ثبات الاختبار ككل والذي بلغ ٠.٩٢.

نتائج البحث و تفسيرها

الفرض الأول : (توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية)

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل من الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد اختباري إدمان العمل والسعادة النفسية وكذلك الارتباط على أساس الدرجة الكلية للمتغيرين. والجدول (١٦) يبين نمط العلاقة بين متغيري الدراسة على أساس الدرجة الكلية للبعد والمجموع الكلي.

جدول (١٦)

إدمان العمل	الصراع بين العمل والحياة	إتقان العمل	إدمان العمل	فقدان الثقة	أعراض الانسحاب	الدرجة الكلية
الاستقلال الذاتي.	-0.033	-0.027	0.077	0.067	-0.130	-0.020

التمكن البيئي.	-0.279(**)	-0.203(*)	0.053	-0.066	-0.143	-0.235(*)
التطور الشخصي.	-0.121	-0.081	0.155	-0.110	0.069	-0.054
العلاقات الإيجابية.	-0.152	-0.062	0.006	-0.107	-0.095	-0.139
الحياة الهادفة.	-0.095	-0.067	0.175	-0.125	0.002	-0.047
تقبل الذات.	-0.105	-0.072	0.082	-0.025	-0.090	-0.079
الدرجة الكلية	-0.164	-0.106	0.114	-0.079	-0.078	-0.120

**القيمة دالة عند مستوى ٠.٠١ *القيمة دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من خلال جدول (١٦) تحقق الفرض جزئياً حيث وجدت علاقة سالبة (عكسية) ذات دلالة إحصائية بين كل من بُعد الصراع بين العمل والحياة والتمكن البيئي عند مستوى ٠.٠١، وكذلك وجدت علاقة سالبة ذات دلالة بين كل من إتقان العمل والتمكن البيئي عند مستوى دلالة ٠.٠٥، بالإضافة إلى وجود علاقة سالبة ذات دلالة بين الدرجة الكلية لمتغير إدمان العمل وبعد التمكن البيئي عند مستوى ٠.٠٥، في حين لم تسفر معاملات الارتباط بين بقية أبعاد متغيري الدراسة عن أية ارتباطات إحصائية ذات دلالة.

وتشير نتيجة الفرض الأول إلى أنه كلما زاد صراع الفرد بين أنشطة العمل ومتطلباته وأنشطة الحياة الاجتماعية انخفض الشعور بالسعادة النفسية وبخاصة (التمكن البيئي) أي قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف المحيطة به والتحكم فيها وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية، وترى الباحثة أن الصراع بين العمل والحياة يعد من أهم مصادر ضغوط العمل والتي تؤدي دوراً أساسياً في الشعور بالاحتراق النفسي وذلك يتفق مع ما أشار إليه (Schaufeli, 2009) من أن صراع الدور هو متغير وسيط في العلاقة بين إدمان العمل ومطالب الوظيفة من جانب والاحتراق والسعادة من جانب آخر وذلك في دراسته على عينة من الأطباء، كما اتفق معه أيضاً (Libano, 2010) في دراسته على عينة من

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

الموظفين من أن هناك ارتباطاً سلبياً بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية والاجتماعية.

كما اتفقت دراسة (Hauk, 2013) مع نتيجة البحث الحالي حيث أشارت إلى الدور الوسيط للضغوط العامة في العلاقة بين إدمان العمل والصراع بين الأسرة والعمل، وربما ترجع هذه العلاقة العكسية بين الصراع بين العمل والحياة والتمكن البيئي (كبعد من أبعاد السعادة النفسية إلى أن نسبة (٤٧ %) من أفراد العينة لديهم من سنوات الخبرة في الحياة العملية من (١-١٠) سنوات وبالتالي لم يستطيعوا تحقيق التوازن المطلوب بين متطلبات العمل والحياة من جانب والقدرة على التحكم في الظروف البيئية من جانب آخر.

كما أشارت نتيجة الفرض الأول إلى وجود علاقة عكسية سالبة ودالة بين إتقان العمل والتمكن البيئي عند مستوى (٠.٥) أي إنه كلما زادت قدرة الفرد على إنجاز العمل مع ارتفاع شعوره بالقلق تجاه العمل انخفضت قدرته على التمكن البيئي، وكذلك وجدت علاقة ارتباطية عكسية سالبة ودالة بين الدرجة الكلية لإدمان العمل والتمكن البيئي عند مستوى (٠.٥) أي كلما زادت درجة إدمان الفرد على العمل انخفضت قدرته على السيطرة على بيئته، حيث ركز الباحثون في تعريفهم لإدمان العمل على تأثيره على حياة الشخص وبأن الفرد المدمن على العمل هو من يعمل على حساب أسرته وحياته الشخصية، وبأنه تساهل زائد في علاقات وأنشطة الحياة الرئيسية، كما أن إدمان العمل يؤدي إلى حالة من الاضطراب في الشعور بالسعادة والصحة الشخصية، أي إن كل التعريفات تؤكد على تأثيره السلبي في الشعور بالسعادة النفسية وبخاصة القدرة على التحكم والتمكن البيئي.

(Oates1971) (Flowers&Robinson:2001),(Selinger:2007).

الفرض الثاني

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إيمان العمل تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر-المهنة-عدد سنوات الخبرة-الحالة الاجتماعية-النوع-مستوى الدخل) ويتم عرض نتيجة هذا الفرض كالتالي:

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إيمان العمل بين الفئات العمرية المختلفة) وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way anova لتوضيح قيمة الفروق بين كل من الفئات العمرية المختلفة على أساس الدرجة الكلية والأبعاد، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي: جدول (١٧)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الصراع والحياة بين العمل	بين المجموعات	435.54	3	145.18	2.67	غير دال
	داخل المجموعات	5000.61	92	54.35		
	الكلية	5436.15	95			
إتقان العمل	بين المجموعات	19.35	3	6.45	.59	غير دال
	داخل المجموعات	1002.47	92	10.89		
	الكلية	1021.83	95			
إيمان العمل	بين المجموعات	200.77	3	66.92	6.55	دال
	داخل المجموعات	939.22	92	10.20		
	الكلية	1140	95			
فقدان الثقة	بين المجموعات	20.77	3	6.92	1.16	غير دال
	داخل المجموعات	547.84	92	5.95		
	الكلية	568.62	95			
أعراض الاستجاب	بين المجموعات	37.02	3	12.34	1.63	غير دال
	داخل المجموعات	693.21	92	7.53		
	الكلية	730.24	95			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	922.75	3	307.58	1.75	غير دال
	داخل المجموعات	16088.20	92	174.87		
	الكلية	17010.95	95			

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في متغير إيمان العمل في كل من الأبعاد والدرجة الكلية،

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

وذلك عدا بُعد إدمان العمل حيث وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٥ . بين الفئات العمرية الممتلئة في الدراسة، ومن خلال إجراء المقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق تبين من خلال اختبار (Tukey) وجود فروق لصالح الفئة العمرية (٥٠-٤١)، حيث بلغ متوسط تلك الفئة ١٧.٣٠، وهو أعلى متوسط مقارنة بالفئات الأخرى ويوضح الجدول الآتي متوسط الفئات العمرية وانحرافها المعياري على بُعد إدمان العمل.

جدول (١٨)

الانحراف المعياري	المتوسط	الفئات العمرية
2.62	14.10	٣٠-٢٠
3.18	13.65	٤٠-٣١
3.46	17.30	٥٠-٤١
3.66	14.11	٦٠-٥١

ومما سبق يتضح وجود فروق دالة إحصائية بين الفئات العمرية في اتجاه الفئة (٤١-٥٠) عام، عند مستوى دلالة ٠.٥ . على بُعد إدمان العمل.

وترى الباحثة أن هذه المرحلة العمرية ترتبط بالاستقرار المهني والوظيفي، وتزداد معها مطالب الحياة المادية مما يدفع الفرد للعمل لساعات إضافية كوسيلة لزيادة دخله، وقد يكون العمل لساعات طويلة هروب من جانب الفرد لميدان العمل كوسيلة للبعد عن المطالب الأسرية كالمشاركة في أعباء تربية الأبناء ومتابعة استذكار دروسهم مما يجعله منهمكا أكثر في مجاله المهني؛ حيث أشار (برونو: ١٩٩٣) إلى أن مدمن العمل دائما ما يستخدم تبرير (أنا أفعل ذلك من أجلكم) كما أن إيمانه للعمل يزيد من تقديره لذاته، فالعمل وسيلة للحصول على كل الإشباع النفسية والانفعالية.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدمان العمل بين الفئات المهنية المختلفة)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way a nova لتوضيح قيمة الفروق بين كل من الفئات المهنية المختلفة على أساس الدرجة الكلية والأبعاد، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١٩)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الصراع بين العمل والحياة	بين المجموعات	420.7	3	140.2	2.57	غير دال
	داخل المجموعات	5015.4	92	54.5		
	الكلية	5436.1	95			
إتقان العمل	بين المجموعات	39.9	3	13.3	1.24	غير دال
	داخل المجموعات	981.8	92	10.6		
	الكلية	1021.8	95			
إيمان العمل	بين المجموعات	127.8	3	42.6	3.87	دال
	داخل المجموعات	1012.1	92	11		
	الكلية	1140	95			
فقدان الثقة	بين المجموعات	24.7	3	8.2	1.39	غير دال
	داخل المجموعات	543.8	92	5.9		
	الكلية	568.625	95			
أعراض الاستحاب	بين المجموعات	40.4	3	13.4	1.80	غير دال
	داخل المجموعات	689.7	92	7.4		
	الكلية	730.2	95			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1094	3	364.6	2.10	غير دال
	داخل المجموعات	15916	92	173		
	الكلية	17010	95			

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المهنية المختلفة في متغير إيمان العمل في كل من الأبعاد والدرجة الكلية، وذلك عدا بُعد إيمان العمل حيث وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٥ بين الفئات المهنية الممثلة في الدراسة، ومن خلال إجراء المقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق تبين من خلال اختبار (Tukey) وجود فروق لصالح فئة المهن التعليمية والتي شملت المدرسين

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

وأستاذة الجامعات، حيث بلغ متوسط تلك الفئة 16.26، وهو أعلى متوسط مقارنة بالفئات الأخرى. ويوضح الجدول الآتي متوسط الفئات المهنية وانحرافها المعياري على بُعد إدمان العمل. جدول (٢٠)

الانحراف المعياري	المتوسط	الفئات العمرية
3.64	16.26	مهن تعليمية
3.43	13.64	مهن طبية
2.94	14.46	مهن هندسية
2.27	14	مهن إدارية

ومما سبق يتضح وجود فروق دالة إحصائية بين الفئات المهنية لصالح فئة المهن التعليمية عند مستوى دلالة ٠٥ وذلك على بُعد إدمان العمل.

وربما يرجع ذلك إلى أن العمل في المجال الأكاديمي (أستاذة الجامعة) يتطلب العمل داخل الجامعة وفي المنزل؛ حيث إن هذه الفئة تستكمل عملها الأكاديمي بالمنزل كتحضير الدروس والمحاضرات والأعداد للندوات، واستكمال أعمال الترقية من رسائل الماجستير والدكتوراه (للهيئة المعاونة) وأبحاث الترقية وذلك للترقي إلى الدرجات المهنية الأعلى، والأمر يشبه إلى حد ما عمل المدرسين من حيث إعداد الدروس والامتحانات بصورة دورية، وكثير منهم يلجأ للعمل بمجموعات التقوية والدروس الخصوصية مما يجعلهم في حالة عمل مستمرة، وبالتالي يقعون فريسة لإدمان العمل.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدمان العمل على أساس سنوات الخبرة)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way a

nova لتوضيح قيمة الفروق على أساس سنوات الخبرة في كل من الدرجة الكلية والأبعاد،

وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٢١)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الصراع بين العمل والحياة	بين المجموعات	315.3	3	105.1	1.88	غير دال
	داخل المجموعات	5120.8	92	55.6		
	الكلية	5436.1	95			

غير دال	.61	6.6	3	19.9	بين المجموعات	إتقان العمل
		10.8	92	1001.8	داخل المجموعات	
			95	1021.8	الكلية	
غير دال	2.35	27	3	81.1	بين المجموعات	إيمان العمل
		11.5	92	1058.8	داخل المجموعات	
			95	1140	الكلية	
غير دال	.98	5.9	3	17.7	بين المجموعات	فقدان الثقة
		5.9	92	550.8	داخل المجموعات	
			95	568.6	الكلية	
غير دال	2.32	17.1	3	51.4	بين المجموعات	أعراض الاستحاب
		7.3	92	678.7	داخل المجموعات	
			95	730.2	الكلية	
غير دال	1.23	219.2	3	657.8	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		177.7	92	16353.1	داخل المجموعات	
			95	17010.9	الكلية	

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على أساس سنوات الخبرة في متغير إيمان العمل في كل من الأبعاد والدرجة الكلية. وتشير نتيجة الفرض أن اختلاف عدد سنوات الخبرة لم يؤدِّ دوراً دالاً ولم يؤثر في درجة إيمان العمل، وذلك على الرغم من تنوع سنوات الخبرة في العمل من سنة واحدة إلى أربعين سنة.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إيمان العمل تبعاً للحالة الاجتماعية)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way a nova لتوضيح قيمة الفروق تبعاً للحالة الاجتماعية على أساس الدرجة الكلية والأبعاد، وهذا ذلك ما يوضحه الجدول التالي:

إيمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

جدول (٢٢)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الصراع العمل والحياة	بين المجموعات	8.3	2	4.1	.07	غير دال
	داخل المجموعات	5427.8	93	58.3		
	الكلية	5436.1	95			
إتقان العمل	بين المجموعات	5.9	2	2.9	.27	غير دال
	داخل المجموعات	1015.9	93	10.9		
	الكلية	1021.8	95			
إيمان العمل	بين المجموعات	19.216	2	9.6	.79	غير دال
	داخل المجموعات	1120.7	93	12		
	الكلية	1140	95			
فقدان الثقة	بين المجموعات	1	2	.514	.08	غير دال
	داخل المجموعات	567.5	93	6.1		
	الكلية	568.6	95			
الإسحاب أعراض	بين المجموعات	23.2	2	11.6	1.53	غير دال
	داخل المجموعات	706.9	93	7.6		
	الكلية	730.2	95			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	80.6	2	40.3	.22	غير دال
	داخل المجموعات	16930.2	93	182		
	الكلية	17010.9	95			

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للحالة الاجتماعية

في متغير إيمان العمل في كل من الأبعاد والدرجة الكلية.

وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة (العتيبي: ٢٠٠٢) حيث أشارت إلى أن النساء

والرجال غير المتزوجين أكثر إيمانا للعمل من النساء والرجال المتزوجين، وربما يرجع ذلك

إلى الاختلاف الوظيفي لأفراد العينة بين الدراستين، حيث كانت عينة دراسة العتيبي من

العاملين بالوظائف الإشرافية في قطاع الخدمة، في حين كانت عينة الدراسة الحالية من

العاملين في الوظائف التخصصية (التعليمية- الطبية- الهندسية- الإدارية)، كما أن (٨٠%)

من عينة الدراسة الحالية من المتزوجين و(١٨%) من غير المتزوجين و(٢%) من المطلقين

وربما لذلك لم تؤدّ الحالة الاجتماعية دورا في درجة إيمان العمل.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغير إيمان العمل)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام اختبارات لدلالة الفروق بين المجموعات وذلك لتوضيح قيمة الفروق على أساس الدرجة الكلية والأبعاد تبعا للنوع. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢٣)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإناث (ن = ٤٣)		الذكور (ن = ٥٣)		العينة الاختبار وأبعاده
		ع	م	ع	م	
غير دال	1.17	7.71	32.90	7.41	31.09	الصراع بين العمل
غير دال	0.460	3.31	16.46	3.27	16.15	إتقان العمل.
غير دال	1.14	3.17	14.30	3.67	15.11	إدمان العمل.
غير دال	0.045	2.53	8.18	2.38	8.41	فقدان المتعة.
غير دال	0.31	2.57	15.53	2.94	15.71	أعراض الانسحاب.
غير دال	0.32	12.87	87.39	13.88	86.49	الدرجة الكلية

يتضح من خلال الجدول (٢٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغير إدمان العمل وذلك على أساس الأبعاد والدرجة الكلية.

ويتفق ذلك مع ما أشار اليه (AZIZ.,2008) من أن متغير النوع لم يودّ دورا وسيطا في العلاقة بين ضغوط العمل وعدم التوازن بين العمل والحياة وإدمان العمل، كما أشار (Burke, 1999) في دراسته على عينة من المديرين والمهنيين إلى أن هناك تشابهاً بين الذكور والإناث على بعض متغيرات إدمان العمل (كالاستغراق في العمل، والشعور بالدافعية إليه والاستمتاع بالعمل) إلا أن الإناث قد سجلن مستويات أعلى من الإتقان في العمل وضغوط العمل، ومستويات أقل من الإثباع والرضا والصحة النفسية (توجد فروق دالة إحصائية في إدمان العمل تبعا لمستوى الدخل)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way a nova لتوضيح قيمة الفروق بين مستويات الدخل المختلفة على أساس الدرجة الكلية والأبعاد، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

جدول (٢٤)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الصراع بين العمل والحياة	بين المجموعات	486.564	2	243.282	4.57	دال
	داخل المجموعات	4949.592	93	53.221		
	الكلية	5436.156	95			
إتقان العمل	بين المجموعات	154.089	2	77.044	8.25	دال
	داخل المجموعات	867.745	93	9.331		
	الكلية	1021.833	95			
إدمان العمل	بين المجموعات	22.022	2	11.011	0.91	غير دال
	داخل المجموعات	1117.978	93	12.021		
	الكلية	1140.000	95			
فقدان الثقة	بين المجموعات	21.569	2	10.784	1.83	غير دال
	داخل المجموعات	547.056	93	5.882		
	الكلية	568.625	95			
أعراض الانسحاب	بين المجموعات	12.726	2	6.363	0.82	غير دال
	داخل المجموعات	717.514	93	7.715		
	الكلية	730.240	95			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1427.932	2	713.966	4.26	دال
	داخل المجموعات	15583.026	93	167.559		
	الكلية	17010.958	95			

يتبين من خلال الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الدخل المختلفة في بُعد الصراع بين العمل والحياة وبُعد إتقان العمل وكذلك الدرجة الكلية لمتغير إدمان العمل، عند مستوى ٠.٠٥، ومن

خلال إجراء المقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق تبين من خلال اختبار (Tukey) وجود فروق لصالح مستوى الدخل المنخفض في بُعد الصراع بين العمل والحياة، حيث بلغ متوسط تلك الفئة ٣٧، وهو أعلى متوسط مقارنة بالفئات الأخرى، في حين اتضح من خلال المقارنات البعدية وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مستوى الدخل المرتفع في بُعد إتقان العمل والدرجة الكلية لمتغير إيمان العمل حي بلغ متوسط تلك الفئة في الأبعاد موضع الفروق ١٩.١٦ و ٩٦.٥٠ على التوالي، ويوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعدي الصراع بين العمل والحياة وإتقان العمل و الدرجة الكلية لمتغير إيمان العمل وهي المؤشرات موضع الدلالة في نتائج الفرض الحالي.

جدول (٢٥)

الأبعاد	مستويات الدخل	المتوسط	الانحراف المعياري
الصراع بين العمل والحياة	منخفض	٣٧	٨.٦٩
	متوسط	٣٠.٧٩	٧.٤٣
	مرتفع	٣٦.٠٨	٥.١٤
إتقان العمل	منخفض	١٣.٥٧	٤.٦٤
	متوسط	١٦.٠٩	٢.٧٦
	مرتفع	١٩.١٦	٣.٧٨
الدرجة الكلية	منخفض	٩٠.١٤	١٠.٤٣
	متوسط	٨٥.١٠	١٣.١٨
	مرتفع	٩٦.٥٠	١٢.٥١

ومما سبق يتضح وجود فروق دالة إحصائية بين مستويات الدخل لصالح مستوى الدخل المنخفض في بُعد الصراع بين العمل والحياة، في حين جاءت الفروق لصالح مستوى الدخل المرتفع في كل من بُعد إتقان العمل والدرجة الكلية لمتغير إيمان العمل وذلك عند مستوى دلالة ٠.٥.

وترى الباحثة أن الصراع بين أنشطة العمل ومهامه ومتطلبات الحياة الاجتماعية من حيث الاحتفاظ بالصدقات وصعوبة الاستمتاع بالإجازات وزيادة الشعور بالضغط والأرق في نطاق العمل (وهو ما تشير إليه عبارات هذا البعد) قد ظهرت بشكل مرتفع لدى ذوي الدخل المنخفض، أي يعاني هؤلاء من صعوبة تحقيق التوازن بين متطلبات العمل

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

ومتطلبات الحياة الاجتماعية، وفي هذه الحالة يفقد العمل قيمته وبالتالي لم يعد مصدرا لإشباع الفرد وذلك نظرا لتدني الدخل الذي يأتي منه.

الفرض الثالث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة النفسية تبعاً لـ (العمر-المهنة-عدد سنوات الخبرة-الحالة الاجتماعية-النوع- مستوى الدخل) ويتم عرض نتيجة هذا الفرض كالتالي :

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة النفسية بين الفئات العمرية المختلفة) وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way anova لتوضيح قيمة الفروق بين كل من الفئات العمرية المختلفة على أساس الدرجة الكلية والأبعاد، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٢٦)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الاستقلال الذاتي	بين المجموعات	225.59	3	75.19	1.50	غير دال
	داخل المجموعات	4610.90	92	50.11		
	الكلية	4836.50	95			
التمكن البيئي	بين المجموعات	534.13	3	178.04	3.15	دال
	داخل المجموعات	5190.85	92	56.42		
	الكلية	5724.99	95			
التطور الشخصي	بين المجموعات	719.95	3	239.98	3.94	دال
	داخل المجموعات	5603.70	92	60.91		
	الكلية	6323.65	95			
العلاقات الإيجابية	بين المجموعات	226.88	3	75.63	1.04	غير دال
	داخل المجموعات	6635.76	92	72.12		
	الكلية	6862.65	95			
	بين المجموعات	219.65	3	73.21	1.08	غير دال

		67.31	92	6193.30	داخل المجموعات	الحياة الهادئة
			95	6412.95	الكلية	
غير دال	0.66	45.21	3	135.63	بين المجموعات	تقبل الذات
		67.74	92	6232.10	داخل المجموعات	
			95	6367.74	الكلية	

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	10568.86	3	3522.95	2.46	غير دال
	داخل المجموعات	131344.97	92	1427.66		
	الكلية	141913.83	95			

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في متغير السعادة النفسية في كل من الأبعاد والدرجة الكلية، وذلك عدا بُعدي التمكن البيئي والتطور الشخصي، حيث وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٥ . بين الفئات العمرية الممثلة في الدراسة، ومن خلال إجراء المقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق تبين من خلال اختبار (Tukey) وجود فروق لصالح الفئة العمرية (٤١-٥٠)، حيث بلغ متوسط تلك الفئة ٣٩.٦٠ في بُعدي التمكن البيئي، و٤١.٧٨ في بُعدي التطور الشخصي، وهي أعلى متوسطات مقارنة بالفئات الأخرى ويوضح الجدول الآتي متوسط درجات الفئات العمرية وانحرافها المعياري على البُعدين موضع الفروق في الفرض الحالي.

جدول (٢٧)

الأبعاد	الفئات العمرية	المتوسط	الانحراف المعياري
التمكن البيئي	٣٠-٢٠	٣٦.٥٨	٧.٤٤
	٤٠-٣١	٣٣.٩٢	٧.٨٧
	٥٠-٤١	٣٩.٦٠	٦.٦٧
	٦٠-٥١	٣٣.٥٠	٨.٢١

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

٦.٧٢	٤٠.٠٦	٣٠-٢٠	التطور الشخصي
٩.٩٠	٣٧.٦١	٤٠-٣١	
٧.٥٧	٤١.٧٨	٥٠-٤١	
٦.٠٣	٣٣.٨٨	٦٠-٥١	

ومما سبق يتضح وجود فروق دالة إحصائية بين الفئات العمرية لصالح الفئة (٤١) - (٥٠) عام، عند مستوى دلالة ٠.٠٥. في بعدي التمكن البيئي والتطور الشخصي. حيث إن هذه الفئة تتميز بتراكم الخبرات والاستقرار المهني والتمتع بالامتيازات وتقلد المناصب المؤثرة على عكس صغار السن مما يؤدي إلى ارتفاع الشعور بالتمكن البيئي، وفي هذا الصدد أشار بعض الباحثين إلى أن الأفراد من مجموعة متوسطي العمر عادة ما يعبرون عن درجة أعلى من الحيوية ويجدون الحياة أكثر تشويقاً، ويشعرون بفائدتهم، ويرون الحياة على أنها ممتلئة بالأمل أكثر من كبار السن. (أرجايل: ١٩٩٣، ٢٠٨) كما أشارت (هالة عادل ٢٠١٦) إلى أنه هناك علاقة بين نوعية الحياة والعمر. فكلما تقدم الفرد في العمر كانت نوعية الحياة أفضل وبالتالي أكثر سعادة.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة النفسية بين الفئات المهنية المختلفة)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way anova لتوضيح قيمة الفروق بين كل من الفئات المهنية المختلفة على أساس الدرجة الكلية والأبعاد، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٢٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الاستقلال الذاتي	بين المجموعات	71.99	3	23.99	0.46	غير دال
	داخل المجموعات	4764.51	92	51.78		
	الكلية	4836.50	95			
التمكن البيئي	بين المجموعات	70.25	3	23.41	0.38	غير دال
	داخل المجموعات	5654.73	92	61.46		
	الكلية	5724.99	95			
التطور الشخصي	بين المجموعات	158.13	3	52.71	0.78	غير دال
	داخل المجموعات	6165.52	92	67.01		
	الكلية	6323.65	95			

غير دال	0.12	.912	3	2.73	بين المجموعات	العلاقات الإيجابية
		74.56	92	6859.92	داخل المجموعات	
			95	6862.65	الكلية	
غير دال	1.29	86.75	3	260.24	بين المجموعات	الحياة الهادئة
		66.87	92	6152.70	داخل المجموعات	
			95	6412.95	الكلية	
غير دال	0.40	27.83	3	83.50	بين المجموعات	تقبل الذات
		68.30	92	6284.23	داخل المجموعات	
			95	6367.74	الكلية	
غير دال	0.17	272.24	3	816.72	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		1533.66	92	141097.10	داخل المجموعات	
			95	141913.83	الكلية	

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات المهنية في متغير السعادة النفسية في كل من الأبعاد والدرجة الكلية. وهذا يشير إلى تأثير جميع أفراد العينة بمناخ ثقافي اقتصادي واجتماعي عام يتدنى معه الشعور بالسعادة النفسية، ويترك هذا المناخ المحبط إثارة على كل الفئات المهنية، وذلك على الرغم من أن المكانة المهنية تعد محددًا مهمًا من محددات السعادة.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة النفسية تبعاً لسنوات الخبرة)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way anova لتوضيح قيمة الفروق في السعادة النفسية على أساس الدرجة الكلية والأبعاد تبعاً لسنوات الخبرة، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٢٩)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الاستقلال الذاتي	بين المجموعات	63.64	3	21.21	0.40	غير دال
	داخل المجموعات	4772.85	92	51.87		
	الكلية	4836.50	95			

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

غير دال	0.43	26.63	3	79.89	بين المجموعات	التمكن البني
		61.36	92	5645.09	داخل المجموعات	
			95	5724.99	الكلية	
غير دال	0.69	46.97	3	140.92	بين المجموعات	التطور الشخصي
		67.20	92	6182.73	داخل المجموعات	
			95	6323.65	الكلية	
غير دال	0.81	59.28	3	177.86	بين المجموعات	العلاقات الإيجابية
		72.66	92	6684.79	داخل المجموعات	
			95	6862.65	الكلية	

غير دال	0.26	18.02	3	54.08	بين المجموعات	الحياة الهادفة
		69.11	92	6358.87	داخل المجموعات	
			95	6412.95	الكلية	
غير دال	0.06	4.46	3	13.40	بين المجموعات	تقبل الذات
		69.06	92	6354.33	داخل المجموعات	
			95	6367.74	الكلية	
غير دال	0.26	404.43	3	1213.29	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		529.35	92	40700.53	داخل المجموعات	
			95	41913.83	الكلية	

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير السعادة النفسية في كل من الأبعاد والدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة. وربما ترجع هذه النتيجة إلى أن ٤٧% من أفراد العينة تراوح عدد سنوات الخبرة لديهم من (١-١٠) سنوات أي إن النسبة الكبرى منهم تعد حديثة العهد بالعمل إلى حد ما ولذلك لم تؤدّ سنوات الخبرة دوراً جوهرياً في شعور أفراد العينة بالسعادة النفسية، وخاصة أن زيادة عدد سنوات الخبرة يرتبط بالاستقرار المهني أكثر ومن ثم الشعور بالرضا والسعادة.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة النفسية تبعاً للحالة الاجتماعية)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way anova لتوضيح قيمة الفروق على أساس الدرجة الكلية والأبعاد تبعا للحالة الاجتماعية، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٣٠)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الاستقلال الذاتي	بين المجموعات	2.07	2	1.03	0.20	غير دال
	داخل المجموعات	4834.42	93	51.98		
	الكلية	4836.50	95			
التمكن البيئي	بين المجموعات	.72	2	.36	0.06	غير دال
	داخل المجموعات	5724.26	93	61.55		
	الكلية	5724.99	95			
التطور الشخصي	بين المجموعات	68.14	2	34.07	0.50	غير دال
	داخل المجموعات	6255.50	93	67.26		
	الكلية	6323.65	95			
العلاقات الإيجابية	بين المجموعات	21.35	2	10.68	0.14	غير دال
	داخل المجموعات	6841.29	93	73.56		
	الكلية	6862.65	95			
الحياة الهادفة	بين المجموعات	103.04	2	51.52	0.75	غير دال
	داخل المجموعات	6309.91	93	67.84		
	الكلية	6412.95	95			
تقبل الذات	بين المجموعات	149.23	2	74.61	1.16	غير دال
	داخل المجموعات	6218.50	93	66.86		
	الكلية	6367.74	95			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	580.41	2	290.20	19	غير دال
	داخل المجموعات	141333.42	93	1519.71		
	الكلية	141913.83	95			

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

يتبين من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير السعادة النفسية على كل من الأبعاد والدرجة الكلية تبعاً للحالة الاجتماعية.

وقد أشارت (هالة عادل ٢٠١٦) في دراستها عن العلاقة بين قوة الإرادة والشعور بالسعادة إلى أنه لا توجد علاقة بين السعادة وكل من النوع ونوع العمل، كما أنه لا يوجد ارتباط بين نوعية الحياة والحالة الاجتماعية ونوع العمل مما يدعم النتيجة الحالية ويجعل من متغير الحالة الاجتماعية متغير غير مؤثر في الشعور بالسعادة النفسية.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغير السعادة النفسية)

وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام اختبارات لدلالة الفروق بين المجموعات وذلك لتوضيح قيمة الفروق على أساس الدرجة الكلية والأبعاد تبعاً للنوع وهذا ما يوضحه

الجدول (٣١).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإناث (ن = ٤٣)		الذكور (ن = ٥٣)		العينة الاختبار وأبعاده
		ع	م	ع	م	
غير دال	١.٧٩	٦.٩٠	٣٢.٤٤	٧.١٦	٣٥.٠٣	الاستقلال الذاتي.
غير دال	١.١٥	٧.٥٣	٣٥	٧.٩١	٣٦.٨٣	التمكن البيئي.
غير دال	١.٠٣	٩.٣٦	٣٧.٦٩	٧.٠٢	٣٩.٤٣	التطور الشخصي.
غير دال	٠.٧٨	٨.٣٥	٣٩.٦٠	٨.٦٤	٣٨.٢٢	العلاقات الإيجابية.
غير دال	٠.٢٢	٨.٥٨	٣٨.٥٥	٧.٩٧	٣٨.٩٤	الحياة الهادفة.
غير دال	٠.٦١	٨.٢٦	٣٥.٩٧	٨.١٧	٣٧.٠١	تقبل الذات.
غير دال	٠.٧٨١	٤.١٣	٢١٩.٢٧	٣٧.٥٥	٢٢٥.٤٩	الدرجة الكلية.

يتضح من خلال جدول (٣١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على متغير السعادة النفسية على أساس الأبعاد والدرجة الكلية.

وقد أشار بعض الباحثين إلى أن هناك فروقا ضئيلة بين الجنسين فيما يتعلق بالشعور بالرضا عن الحياة بوجه عام أو في المشاعر الإيجابية.

(أرجايل: ٢٢٥، ١٩٩٣)

اتضح من خلال الجداول السابقة (من جدول ٢٩-٣٣) أن متغير السعادة النفسية لم يتأثر ببعض المتغيرات الديموجرافية (المهنة-الخبرة-الحالة الاجتماعية - النوع) وربما يرجع

ذلك إلى أن الشعور بالسعادة النفسية ليس شعورا ذاتيا؛ بل تقدم الظروف البيئية الخارجية دورا مهماً فيه، فإذا كانت هذه الظروف محبطة من حيث كثرة الضغوط الاقتصادية والنفسية والاجتماعية تدني الشعور بالسعادة، بمعنى أن الجوانب الجاذبة للسعادة أقل من الجاذبة نحو الشعور بالتعاسة.

كما أن بعض الأبعاد الفرعية لمقياس السعادة النفسية (العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة) ترتبط أكثر بالظروف البيئية الخارجية وبالقدرة على التحكم بها. وقد ترجع هذه النتيجة بالإضافة إلى كثرة الضغوط إلى ارتفاع مستوى الطموحات المادية والذي يرتبط أكثر بزيادة معدلات القلق وانخفاض الشعور بالسعادة خاصة في ظل كثرة الضغوط والظروف الاقتصادية المتدنية.

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة النفسية بين مستويات الدخل المختلفة) وللتأكد من مدى تحقق هذا الفرض فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي on way anova لتوضيح قيمة الفروق بين مستويات الدخل المختلفة على أساس الدرجة الكلية والأبعاد، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي: جدول (٣٣)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الاستقلال الذاتي	بين المجموعات	44.07	2	22.03	0.42	غير دال
	داخل المجموعات	4792.42	93	51.53		
	الكلية	4836.50	95			
التمكن البيئي	بين المجموعات	140.99	2	70.50	1.17	غير دال
	داخل المجموعات	5583.99	93	60.04		
	الكلية	5724.99	95			
التطور الشخصي	بين المجموعات	478.75	2	239.37	3.80	دال
	داخل المجموعات	5844.89	93	62.84		
	الكلية	6323.65	95			
العلاقات الإيجابية	بين المجموعات	45.57	2	22.78	0.31	غير دال
	داخل المجموعات	6817.08	93	73.30		
	الكلية	6862.65	95			
الحياة الهادفة	بين المجموعات	55.35	2	27.67	0.40	غير دال
	داخل المجموعات	6357.60	93	68.36		
	الكلية					

إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة (دراسة مقارنة)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. الحرية	م. المربعات	ف	الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1146.60	2	573.30	0.37	غير دال
	داخل المجموعات	140767.22	93	1513.62		
	الكلية	141913.83	95			
تقبل الذات	بين المجموعات	44.40	2	22.20	0.32	غير دال
	داخل المجموعات	6323.33	93	67.99		
	الكلية	6367.74	95			

يتبين من خلال الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الدخل المختلفة في بُعد التطور الشخصي، عند مستوى ٠.٠٥، ومن خلال إجراء المقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق تبين من خلال اختبار (Tukey) وجود فروق لصالح مستوى الدخل المتوسط، حيث بلغ متوسط تلك الفئة ٣٩.٥١، وهو أعلى متوسط مقارنة بالفئات الأخرى، ويوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد التطور الشخصي وهو البعد موضع الدلالة في نتائج الفرض الحالي. جدول (٣٤)

الأبعاد	مستويات الدخل	المتوسط	الانحراف المعياري
التطور الشخصي	منخفض	٣٩.٢٨	١٠.٨٢
	متوسط	٣٩.٥١	٧.٦٠
	مرتفع	٣٢.٧٥	٨.٢٠

ومما سبق يتضح وجود فروق دالة إحصائية بين مستويات الدخل المختلفة لصالح مستوى الدخل المتوسط، عند مستوى دلالة ٠.٠٥ في بُعد التطور الشخصي. وهذا يعني أن أصحاب الدخل المتوسط لديهم القدرة على تنمية وتطوير وزيادة كفاءتهم الشخصية في جوانب حياتهم المختلفة، كما أن لديهم شعورا بالتفائل، أي أنهم يحاولون بذل الجهد بشكل مستمر لتحسين أدائهم في سبيل الحصول على الشعور بالرضا والسعادة أكثر من ذوي الدخل المنخفض والأعلى.

وتتفق نتيجة دراسة (wang 2014) مع النتيجة الحالية حيث أشارت إلى أن العمر والدخل من المتغيرات الأساسية التي ترتبط ارتباطاً دالاً بالسعادة. يتضح من نتائج البحث أن بعض المتغيرات الديموجرافية أدت دوراً أساسياً في إيمان العمل (كالمهنة والعمر والدخل) في حين كان لمتغير الدخل والعمر التأثير الأكبر في الشعور بالسعادة النفسية.

توصيات البحث :

- ضرورة إعداد برامج تأهيل نفسي لمساعدة الأفراد للتعامل مع إيمان العمل.
- توفير ظروف بيئية للأفراد في المهن المختلفة تساعدهم على ارتفاع مستوى الشعور بالسعادة النفسية من حيث تحسين مستوى الدخل ونوعية الحياة.

مقترحات بحثية :

- إجراء مزيد من البحوث حول إيمان العمل وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية كالصلابة النفسية وسمات الشخصية والاضطرابات السيكوسوماتية واضطرابات الشخصية والتوافق الزوجي والأسري والإبداع.
- دراسة إيمان العمل لدى عينات أكبر في مجالات مهنية أخرى كالمجال الاقتصادي كالعاملين بالبنوك والبورصة والمديرين بالمؤسسات والمجال القضائي كالمحامين ووكلاء النيابة والمجال الشرطي كالضباط والعساكر.....

المراجع العربية:

- ابن منظور (ب.ت): لسان العرب، دار المعارف، القاهرة.
- أبو هاشم. (السيد (٢٠١٢)). صدق وثبات مقياس السعادة النفسية على عينات مصرية وسعودية وسورية من طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، الزقازيق، العدد (٧٥).
- أرجايل، مايكل (١٩٩٣). سيكلوجية السعادة مترجمة فيصل عبد القادر، سلسلة عالم المعرفة (١٧٥) الكويت
- عبد الخالق (أحمد). (٢٠٠٣). معدلات السعادة لدى عينات عمرية مختلفة من المجتمع الكويتي دراسات نفسية، مجلد (١٣)، العدد (٤)
- محمد (مروة). (٢٠١٠). مقياس الإحساس بالسعادة للمرأة المصرية، مجلة الإرشاد النفسي العدد (٢٧).
- العنزي (فريح). (٢٠٠١). الشعور بالسعادة وعلاقته ببعض السمات الشخصية دراسة ارتباطية مقارنة بين الذكور والإناث، مجلة دراسات نفسية، مجلد (١١)، العدد (٣).
- كفاقي (عبد الحميد). (١٩٩١). معجم علم النفس والطب النفسي، الجزء الأول، دار النهضة العربية القاهرة
- العنبيي (آدم). (٢٠٠٢). علاقة إيمان العمل بالمتغيرات الشخصية والشكاي الصحية لدى شاغلي الوظائف الإشرافية وشاغلانها في القطاع الحكومي بالكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (١٣٨).
- العنبيي (آدم). (٢٠٠٤). إيمان العمل وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية والشكاي الصحية لدى شاغلي الوظائف القيادية في القطاع الحكومي في دولة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (١١٢).
- برونو (فرانك). (١٩٩٣). الأعراض النفسية، ترجمة: رزق سند إبراهيم، دار الحكيم، القاهرة.
- عبد الخالق (أحمد)، مراد (صلاح) (٢٠٠١). السعادة والشخصية الارتباطات والمنبئات، مجلة دراسات نفسية، مجلد (١١) العدد (٣).
- يس (هالة). (٢٠١٦). العلاقة بين قوة الإرادة والشعور بالسعادة وفقا للسمات النفسية ونوعية الحياة، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.

المراجع الأجنبية:

- Srinivasan ,P.(2010):The relationship between work environment stress and marital happiness among software professionals,Sunway Academic Journal,vol.7.
- Baruch, Y.,Swartz,M.,Sirkis,S,Mirecki,I.Barak.Y.(2013):Staff happiness and work satisfaction in a tertiary psychiatric center,occupational Medicine,vol,63,issue6
- Naughton,T.J.(1987):Conceptual review of workaholism and implications for career counseling and reseach'The career development quarterly',vol35
- Elliott,I.Coker,S.(2008):Independent self-contrual,self reflection and self rumination: Apath model for predicting happiness,Australian Journal of Psychology,vol 60
- Ryff,C.&Singer,B (2008):Know Thyself and become what you are:A Eudiamonic Approach To Psychology well being ,Journal of Happiness Studies,vol.9
- Dulin ,P.Gavala,C.Kostick,M.Mcdonald,J.(2012 :Volunteering predicts happiness among older maori and non maori in the New Zeland health ,work and retirement longitudinal study ,Aging&Mental health ,vol16,issue 5
- Wang ,M.Wong,M. (2014):Happiness and Leisure Across Countries:Evidence from international survey data ,Journal of Happiness ,vol.15,issue1
- Geraedts, A.,Kleiboer,A.Wiezer,N.Van,W.Cuijper,P, (2013):Web-based guided self help for employees with depressive symptoms :design of arandomized controlled trial,BMC Psychiatry,vol.13,issue1
- Diener,E.(1984):Subjective wellbeing,Psychological Bulletin,vol95,issue3
- Kozma,A.&Stones ,M.J.(1980):The measurement of happiness:development of the Memorial University of Newfoundland scale of happiness,J.of Gernotology,vol35
- Shifron,R.,,Reysen,R., (2011):Workaholism:Addiction to work,Journal of individual psychology,vol.67,issue2
- Aziz S.,Uhrich B.,Wuensch K.(2013):The Workholism Analysis Questionnaire :Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism,Institute of Behavioral and Applied Management
- Burke R.,(1999):Workaholism In Organization :Gender Differences ,Sex Role ,September,vol 41,issue 5-6,p333-345.

- Aziz S., Cunnjingham J.,(2008):Workaholism,Work Stress,Work-Life Imbalance :Exploring Gender Role,Management :AN International Journal ,vol23,issue 8,p 553-566
- Libano M.,Liorens S.,salanova M., Schaufeli W.,:(2010) :Validity Of abrief workaholism scale Psiothema,vol.22,issue
- Hauk,M., (2013):The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work-family,family-work conflict,International Journal of occupational Medicine &Environmental Healthm,vol 26 ,issue 3
- Robinson B.E.(2000) :Atypology of workaholics with implications for conselors ,Journal of addictions and offender counseling,vol.21,issue 1
- Robinson,B.E.,Carroll,J.,&Flowers,C.(2001):Marital estrangement positive affect ,and locus of control among spouses of workaholics andspouses of non workaholics:Anational study American Journal of family therapy,vol.29,issue5
- Selinger C.(2007):Workaholism,IEEE Spectrum,vol.44,issue6
- Professional Safety ,2015,vol.60,issue 2
- Schaufei,W.,Bakker,A.Frank (2009):Workaholism burnout and well being among junior doctors :The mediating role of role conflict,work&stress,vol.23,issue
- Weissmann,j.,(2013):The work Addiction,Atlantic.vol.312,issue2