



إدمان العمل وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية والشكاوى الصحية لدى شاغلي الوظائف القيادية في القطاع الحكومي في دولة الكويت*

آدم غازي العتيبي

جامعة الكويت - دولة الكويت

الملخص:

حاولت هذه الدراسة تحديد مدى انتشار ظاهرة إدمان العمل بين شاغلي الوظائف القيادية، وعلاقة أنواع إدمان العمل بضغط العمل، الكمال في العمل، التفويض، احترام الذات، والشكاوى الصحية. تكونت عينة الدراسة من ١٣٧ قيادياً من وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين ومن في مستواهم في عشرين جهة حكومية تمثل قطاع الخدمة المدنية. أكدت نتائج هذه الدراسة خطأ الاعتقاد السائد في مجتمعاتنا العربية الذي مفاده أن إدمان العمل خاصية تميز المدير الياباني، أو الغربي أو الأمريكي، إذ كشفت نتائج الدراسات النقاب عن أن هذه الظاهرة منتشرة بين غالبية شاغلي الوظائف القيادية (٩٣٪). وأخيراً وليس آخراً خلصت الدراسة إلى طرح بعض التوصيات واقتراح بعض الموضوعات ذات الصلة لدراسات مستقبلية.

المقدمة:

تفتق ذهن العالم (Oates, 1971) قبل ما يربو على ثلاثين سنة بابتكار

تم تسليم البحث في أبريل ٢٠٠٢، وأجيز للنشر في ديسمبر ٢٠٠٢.
(*) هذه الدراسة ممولة من قبل مؤسسة الكويت للتقدم العلمي بموجب مشروع رقم ٢٠٠٢/١١/٠٢.

ومصطلح إدمان العمل "Workaholism" على غرار مصطلح إدمان المشروبات الكحولية "Alcoholism". وهناك وجه شبه كبير بين هذين المصطلحين، فمدمن المشروبات الكحولية ينجس في الكحول ناسياً جوانب عديدة من حياته الشخصية (Armor, Polich & Stambule, 1978)، في حين يقع مدمن العمل في نفس المشكلة بسبب إفراطه الزائد وانغماسه في العمل (Rhoads, 1977; Oates, 1981; Farrar, 1992).

وبالرغم من انتشار مفهوم إدمان العمل وترديده في وسائل الإعلام على نطاق واسع إلا أن الدراسات العلمية خاصة الميدانية حول هذا الموضوع نادرة جداً (Naughton, 1987, Machlowitz) وعلى سبيل المثال حاول فريق من الباحثين (Lynley, Macmillan, O'Driscoll, Marsh & Brady, 2001: 70) - في دراسة حديثة - حصر البحوث العلمية المنشورة في اللغة الإنجليزية عن أدبيات إدمان العمل في بعض قواعد البيانات الشهيرة مثل: Pub Med, Social Science index Dissertation Abstract international فوجدوا أن هناك فقط ٢٩ دراسة ميدانية، معظمها عن الولايات المتحدة ٧٥٪ والباقي عن أوروبا ودول الباسيفيك (Lynley et al., 2001). وبذلك يبقى فهمنا العلمي لهذه الظاهرة ناقصاً ومحدوداً جداً نظراً لقلة الدراسات العلمية في هذا المجال من جانب، وللافتقار العلمي إلى وجود تعاريف ومقاييس مقبولة من جانب آخر (Scott, Moore, & Micelli, 1997). فأدبيات إدمان العمل لاتزال في مراحل طفولتها المبكرة، والكتابات عن هذا الحقل موزعة بين عدة فروع من فروع المعرفة مثل: علم النفس التنظيمي، علم النفس الإكلينيكي، البحوث الصحية، إدارة الأعمال والطب النفسي (McMillan, Brady, O'Driscoll & Marsh, 2000).

استمد الباحث فكرة هذه الدراسة من خلال تجربته الشخصية مع إدمان العمل إضافة إلى ممارساته الأكاديمية والاستشارية والوظيفية إذ لاحظ

أن ثمة اعتقاداً سائداً بين بعض المهنيين والممارسين العرب مفاده أن إيمان العمل ماركة مسجلة باسم المدير الياباني أو الأمريكي. ومن غير المستبعد أن يكون هذا الشعور مرده النقص المعرفي الشديد في تراثنا الفكري الإداري. فهناك العديد من الظواهر السلوكية في منظماتنا الإدارية في القطاعين العام والخاص لم تأخذ حقها من البحث العلمي وتركت دون تفسير علمي ومن ثم أصبحت عرضة للتخمين والاجتهاد الشخصي الذي قد يصيب أحياناً ويخطئ أحياناً أخرى.

إن إيمان العمل ليس حكراً على بلد أو جنسية معينة، وتؤدي تعاليم ديننا الحنيف العمل أهمية بالغة إذ يقول الله تعالى في محكم كتابه من سورة التوبة ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسِرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾. إن تراثنا وقيمنا الإسلامية ترقى بالعمل إلى منزلة العبادة ويحثنا رسولنا ﷺ على الإخلاص وإتقان العمل إذ يقول ﷺ في الحديث الشريف: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» (الخالدي، ١٩٩٧).

ليس من العدالة والإنصاف أن نبخس العديد من القياديين المخلصين في منظماتنا العربية حقهم أو نقلل من شأنهم، فمنهم من يؤدون عملهم دون كلل أو ملل، ويبذلون قصارى جهدهم، ومعظم وقتهم في عملهم، ولا يقلون إن لم يتفوقوا من حيث الكفاءة والإبداع عن نظرائهم اليابانيين أو الأميركيين إذا ما أعطوا الفرصة المناسبة، وأتيح لهم المناخ الملائم وهيئ لهم سبل النجاح.

إن مطالعتنا للدراسات السابقة تشير إلى أن هناك فجوة بحثية شاسعة في أدبيات إيمان العمل في حقل الإدارة العامة بصفة عامة والإدارة العربية بصفة خاصة. فلا توجد في حدود علم الباحث أي دراسة سابقة منشورة في الوطن العربي عن هذا الموضوع. ونتمنى أن تساهم هذه الدراسة في

تضييق هذه الهوية البحثية، وأن تمهد الطريق أمام الباحثين العرب للقيام بدراسات مستقبلية مماثلة لسد العجز الشديد الذي تعانيه مكتبتنا العربية في هذا الخصوص.

مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١ - ما هي أنواع إيمان العمل لدى شاغلي الوظائف القيادية؟
- ٢ - هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنواع إيمان العمل لدى شاغلي الوظائف القيادية ومتغيرات: ضغوط العمل، والكمال في العمل، والتفويض، واحترام الذات، والشكاوى الصحية؟
- ٣ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أنواع إيمان العمل لدى شاغلي الوظائف القيادية على مقاييس: ضغوط العمل، والكمال في العمل، والتفويض، واحترام الذات، والشكاوى الصحية؟

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم إيمان العمل:

بالرغم من الانتشار الواسع لمفهوم إيمان العمل عبر وسائل الإعلام المختلفة، ورغم محاولات بعض الباحثين الجادة في تفسير هذه الظاهرة حسب اجتهاداتهم وخبراتهم الشخصية، إلا أن فهمنا لهذا المصطلح لا يزال قاصراً بسبب النقص المعرفي الشديد، وعدم توافر المعلومات حول هذا الموضوع (Fassel, 1990; Schaef & Fassel, 1988; Killinger, 1999). فالدراسات العلمية قليلة جداً، ولا تزال ثمة تساؤلات هامة قائمة حتى الآن وتبحث عن إجابات شرعية مثل: ما هو إيمان العمل؟ وهل إيمان العمل ضار أم مفيد بالنسبة لمنظمات الأعمال ومنتسبيها (Scott et al., 1997)؟

وتطالب جماعة من الباحثين (Scott et al., 1997) بإيجاد تعريف دقيق لإدمان العمل لسببين رئيسيين وهما:

- ١ - لا يمكن دراسة أو قياس هذه الظاهرة دون وجود تعريف دقيق لها.
- ٢ - هناك احتمال قوي في حالة اختلاف وسائل تعريف الباحثين لإدمان العمل في أن تسفر الدراسات عن نتائج متناقضة حول مسببات هذه الظاهرة والآثار الناجمة عنها.

إن إطلاعنا على أدبيات إدمان العمل يشير إلى أن هذا المفهوم شائع الاستخدام في وصف الأفراد الذين يعملون ساعات طويلة، أو الذين يعملون بجد، وإذا ما نظرنا إلى أبعد من هذا المفهوم العام فلا يوجد أي اتفاق حول تعريف محدد (Porter, 1996: 70). ومدمنو العمل على حد وصف (Mosier, 1983) هم الأفراد الذين يعملون ٥٠ ساعة أسبوعياً. أما (Machlowitz, 1980) فلا ترى أن هناك رابطاً بين إدمان العمل وعدد الساعات التي يقضيها الفرد في عمله، ومدمنو العمل في تصورها هم الأفراد الذين يكرسون دائماً معظم وقتهم وتفكيرهم لعملهم أكثر مما يتطلبه الموقف...

والشيء الذي يميز مدمني العمل من غيرهم هو اتجاهاتهم نحو العمل، وليس عدد الساعات التي يعملوها.

ويعتقد (Cherrington, 1980) أن إدمان العمل ما هو إلا التزام غير عقلاني يفضي إلى الإفراط الزائد في العمل. فالأشخاص مدمنو العمل غير قادرين على أخذ فترة راحة من العمل، ولا يستطيعون تحويل اهتماماتهم الوظيفية إلى أشياء مريحة. ويضيف (Woititz, 1987) قائلاً إن مدمن العمل لا يفكر في أي شيء غير العمل. فالعائلة، والأصدقاء، مصيرهم النسيان نتيجة الانشغال في العمل. ويعتقد لفيف من الباحثين (Scott et al., 1997) أن أعضاء التنظيم يقعون في إدمان العمل عندما:

- ١ - يقضون معظم وقتهم في العمل طوعية وفقاً لاختيارهم الشخصي على حساب أنشطة هامة، اجتماعية، وعائلية، وترفيهية.
- ٢ - ويفكرون بشكل مستمر، ومتكرر عن العمل حتى وهم خارج العمل.
- ٣ - ويعملون أكثر مما هو متوقع ومطلوب للوظيفة.

ويعتبر تعريف (Spence & Robbins, 1992) التعريف الوحيد الذي حظي على قبول علمي في أدبيات هذا الموضوع، وهو التعريف الذي ستأخذ به هذه الدراسة. وفي هذا السياق يعرف (Spence & Robbins, 1992: 162) إيمان العمل واصفاً الشخص المدمن بأنه يختلف عن الفرد العادي في الخصائص التالية:

- ١ - منغمس جداً في عمله.
- ٢ - يشعر أنه مضطر ومنساق للعمل بفعل قوى وضغوط داخلية.
- ٣ - وأقل متعة في عمله.

الآثار الناجمة عن إيمان العمل:

هناك جدل علمي قائم حول تحديد ما إذا كان إيمان العمل ضاراً أم مفيداً لمنظمات الأعمال ومنتسبيها. وينظر بعض الكتاب إلى إيمان العمل نظرة سلبية ويساوون بينه وبين أنواع الإدمان الأخرى. ومدمنو العمل في نظرهم ناس غير أسوياء أو سعداء في حياتهم، لا يؤدون واجباتهم بشكل جيد، ويخلقون المصاعب لزملائهم في العمل (Oates, 1971, 1981; Naughton, 1987; Porter, 1996).

وتشبه كل من (Fassel and Schaef, 1989) إيمان العمل بأنه «القاتل الصامت» وتذهبان إلى حد القول إن إيمان العمل لن يضيف شيئاً إلى إنتاجية المنظمة بل سيلحق الضرر بها، وسيضر مدمنو العمل أنفسهم وعائلاتهم والآخرين. فإيمان العمل بالنسبة للباحثين مرض مستفحل يهدد الحياة البشرية، وعيب مدمني العمل الشرعي أنهم لا يستطيعون أن يقولوا لا

للعمل، ويشعرون بالكآبة والإرهاق عندما لا يعملون أو لا يفكرون في العمل. وتعتقد الباحثتان أن مدمن العمل يرتكب أخطاء كثيرة، فهو لا يلتزم في المواعيد، وكثير الشكوى، وأكثر إصابة في حوادث العمل من زملائه العاديين، وقد يفرط الكثير من مدمني العمل في الأكل والتدخين، والمشروبات الكحولية، وتعاطي المخدرات. وتجدر الإشارة إلى أن آثار إدمان العمل قد تمتد لتصيب الزوجة والأطفال (Seybold & Salomone, 1994)، إذ يدعي بعض الباحثين فشل الحياة الزوجية لمدمني العمل ونهايته بالطلاق (Klaft & Spruell, 1987; kleiner, 1988). فالمدمن على حد قول (Minirth, Meier, Wichern, Brewer & Skipper, 1981) إنسان يكرس معظم وقته لعمله وليس عنده وقت لحياته العائلية أو لأصدقائه أو حتى لربه.

وعلى النقيض من ذلك، ينظر بعض الكتاب إلى إدمان العمل من وجهة نظر المنظمة نظرة إيجابية (Machlowitz, 1980; Sprankle, & Ebel, 1987; Korn, Pratt & Lambrou, 1987). وعلى سبيل المثال، لا تتفق (Machlowitz, 1980) مع بعض الكتاب الذي يدّعون أن إدمان العمل مرض، وإنما ترى أن مدمن العمل إنسان يحب عمله، ويعيش حياة صحية وسعيدة. وقامت في هذا الصدد بإجراء دراسة قابلت فيها ١٠٠ فرد من مدمني العمل وخلصت إلى نتيجة مفادها أن مدمني العمل راضون جداً وإنتاجيتهم عالية، وأن إدمانهم في العمل لم ينشأ بدافع الكسب المادي وإنما لما أسمته بـ «العائد النفسي» كالشعور بالاعتراف وتحمل المسؤولية. ويعتبر (Algini, 1998) إدمان العمل إدماناً حميداً وواحداً من أنواع الإدمان القليلة التي لا تغتفر فحسب وإنما يجب أن تكافأ فمدمنو العمل يخلقون الثروة والمال ويحققون النجاح وهم موضع تقدير رجال ومنظمات الأعمال. ويطالب رهط من الباحثين (Korn et al, 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle and Ebel, 1987) الأعمال بتوظيف مدمني العمل، والاحتفاظ بهم لأنهم خير مثال للموظفين

المتفانين، والمتحمسين، والمولعين بأعمالهم. وترى (Cantarow, 1979) أن حب الابتكار سمة من سمات شخصية مدمن العمل.

علاقة إدمان العمل بضغط العمل والشكاوى الصحية:

تشير غالبية الدراسات إلى أن ثمة علاقة بين إدمان العمل وضغوط العمل من جانب، وإدمان العمل والشكاوى الصحية من جانب آخر (Spence & Robbins, 1992; McMillan & O'Driscoll, 2000; McMillan et al., 2000). لكن من الصعوبة بمكان تأكيد ما إذا كان إدمان العمل يسبب ضغوط العمل، أو ما إذا كانت ضغوط العمل تعجل بحدوث إدمان العمل، أو أن كلا من ضغوط وإدمان العمل على علاقة ببعضهما بعضاً من خلال وجود عامل ثالث وسيط بينهما (McMillan et al., 2000). وتعتمد العلاقة بين إدمان العمل وضغوط العمل على نوع الإدمان من ناحية، والأدوات المستخدمة في قياسه من ناحية أخرى. ولقد بينت عدة دراسات استخدمت بطارية إدمان العمل الشهيرة التي أعدتها (Spence & Robbins, 1992) أن معاملات الارتباط بين مقياس الدافعية (وهو أحد المقاييس الفرعية لإدمان العمل) وضغوط العمل تتراوح ما بين ٠,٤٢-٠,٦٦ (Spence & Robbins, 1992; Elder, 1991; Perez-Prada, 1996).

ولو نظرنا إلى طبيعة العلاقة بين مقياس المتعة في العمل (بوصفه أحد المقاييس الفرعية لإدمان العمل) وضغوط العمل فسوف نجد أن نتائج الدراسات متضاربة بهذا الخصوص. فقد وجدت دراسة (Spence & Robbins, 1992) علاقة ضعيفة وسالبة بين المتعة في العمل وضغوط العمل (ر= -٠,١١ للذكور، -٠,١٠ للإناث). وعلى النقيض من ذلك توصلت دراسة (Perez-Prada, 1996) إلى وجود علاقة موجبة بين المتعة في العمل وضغوط العمل (ر= ٠,٢١)، في حين لم تظهر دراستين أخريين أي علاقة بين هذين المتغيرين (Elder, 1991; Kanai, Wakabaya, & Fling, 1996).

ويعتبر مقياس الانغماس في العمل ثلاثة الأثافي وأحد المقاييس الفرعية

لمقياس - إيمان العمل - آنف الذكر لـ (Spence & Robbins, 1992). وتشير نتائج الدراسات المتوافرة إلى أن هذا المقياس كان على علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية مع ضغوط العمل لدى الذكور ($r=0.23$) والإناث ($r=0.35$) (Spence & Robbins, 1992). كما توصلت دراسة (Elder, 1991) وكذلك دراسة (Perez-Prada, 1996) إلى نتائج مشابهة. وبذلك يمكن القول إن هناك علاقة بين إيمان العمل وضغوط العمل، لكن اتجاه وحجم هذه العلاقة بحاجة إلى المزيد من الدراسات والبحوث العلمية (Lynley et al., 2001).

ونلاحظ بصفة عامة أن البيانات المتوافرة عن العلاقة بين إيمان العمل والشكاوى الصحية متباينة وتختلف من عينة لأخرى، ومن بلد لآخر، وأقل ما يقال عنها إنها لا تزال غير واضحة المعالم (Lynley et al., 2001: 75). وتفيدنا نتائج الدراسات السابقة أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية (أحد مقاييس إيمان العمل الفرعية) والشكاوى الصحية عبر جميع العينات والبلدان موضع الدراسة وتتراوح ما بين ($0.23-0.38$) (Spence & Robbins, 1992; Burke, 1999a). وبناء عليه، كلما كانت دافعية مدمني العمل عالية ازدادت شكاواهم الصحية.

وتعتبر العلاقة بين مقياس المتعة في العمل والشكاوى الصحية أقل وضوحاً من المتغير السابق، فالدراسات التي أجريت في أمريكا الشمالية تشير بوضوح إلى وجود علاقة سالبة بين هذين المتغيرين تتراوح ما بين ($r=-0.21$ إلى -0.22) (Spence & Robbins, 1992; Burke, 1999a). في حين بينت إحدى الدراسات التي أجريت في اليابان أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين ضعيف ($r=0.06$) وغير دال إحصائياً (Kanai et al., 1996). ونظراً لقلة الدراسات التي ركزت طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين فإن بعض الباحثين يعزو (Lynley et al., 2001) نتائج هذه الدراسات إلى بعض العوامل الأخرى مثل الفروق الثقافية، أو أخطاء في المقاييس المستخدمة. ومن الأهمية بمكان إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين المتعة في العمل والشكاوى الصحية.

وعلى صعيد آخر، يبدو أن العلاقة بين انغماس العمل والشكاوى الصحية غير واضحة ويكتنفها الغموض. فدراسة (Spence & Robbins, 1992) كشفت النقاب عن أن هناك علاقة ضعيفة بين انغماس العمل لدى العاملين الذكور والشكاوى الصحية ($r=0.07$)، رغم أن تلك العلاقة كانت أقوى لدى عينة الدراسة من فئة الإناث ($r=0.24$). وأوضحت نتائج دراسة غير منشورة أجريت في أستراليا على عينة من العاملين قوامها ٢٢٣ موظفاً أن هناك علاقة ارتباطية بين مقياس الانغماس في العمل ومقياس الصحة العامة ($r=0.20$) (Clark, 1998). أما في كندا فقد بينت نتائج إحدى الدراسات أن العلاقة بين مقياس الانغماس في العمل ومقياس الشكاوى السيكوسوماتية غير دالة إحصائياً (Burke, 1999a). ومن الواضح أن هناك تضارباً في نتائج الدراسات السابقة وأنها بحاجة إلى المزيد من الدراسات قبل إطلاق أي حكم على اتجاه وحجم العلاقة بين هذين المتغيرين (Lynley et al., 2001).

علاقة إيمان العمل بالتفويض والكمال في العمل واحترام الذات:

هناك نزر يسير من الدراسات التي تناولت بصورة أو بأخرى هذه المتغيرات ومن ثم سوف تكون تغطيتنا لهذه المتغيرات بناء على ما تيسر لنا من دراسات سابقة آخذين بالمثل القائل «ما لا يدرك كله لا يترك جله». وتميل شخصية مدمن العمل نحو الكمال حيث يفضل الاحتفاظ بالسلطة بدلاً من تفويضها بغية الوصول لأقصى درجات الكمال في عمله (Spitzer, Gibbon, 1989). بل ويشعر مدمن العمل بالتوتر والقلق عندما يفوض بعض مهامه للآخرين لأنه يخاف من ارتكابهم للأخطاء (Pitro Pointo, 1999). وتؤكد الدراسات بصفة عامة أن مدمني العمل يظهرون معدلات عالية من الكمال في العمل ويحجمون عن تفويض أعمالهم للآخرين قياساً بنظرائهم غير المدمنين (Spence & Robbins, 1992; Burke, 1999a; Kanai et al., 1996).

ويدور جدل في الأوساط العلمية حول طبيعة العلاقة بين إيمان العمل واحترام الذات (Burke & MacDermid, 1999). وانطلاقاً من ذلك، يعتقد كل من (Seybold and Salomone, 1994) أن حاجة الفرد للمنافسة واحترام الذات

قد يدفعانه للإدمان في العمل. وكشفت دراسة قام بها ثلة من الباحثين النقاب عن أن هناك نوعاً من إدمان العمل يسمى «الإدمان الإلزامي» يتعرض فيه الأفراد لمستويات عالية من التوتر والقلق، والإحساس بالتشاؤم، وانخفاض احترام الذات وفقدان الثقة في النفس (Scott et al., 1997). وعلى النقيض من ذلك، لم تظهر دراسة (Mudrack & Naughton, 2001) أي علاقة بين مقياس إدمان العمل واحترام الذات.

منهج الدراسة:

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع هذه الدراسة هم شاغلو الوظائف القيادية في القطاع الحكومي من وكلاء وزارات، ووكلاء مساعدين في الوزارات، والإدارات والهيئات الحكومية ذات الميزانية الملحقه التي تنضوي تحت مظلة ديوان الخدمة المدنية وتطبق قانون ونظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٧٩ في شئونها الوظيفية. وتفيدنا آخر الإحصائيات الصادرة من مركز نظم المعلومات في ديوان الخدمة المدنية خلال الأسبوع الأول من شهر يناير من عام ٢٠٠٢ أن مجموع شاغلي الوظائف القيادية قد بلغ ٢٠٧ قيادياً وقيادية موزعين في عشرين جهة حكومية، بواقع ١٩٦ قيادياً وبنسبة ٩٥٪ للذكور، و١١ قيادية وبنسبة ٥٪ للإناث.

وبعد الانتهاء من حصر مجتمع الدراسة، وتحديد الجهات الحكومية التي ستخضع للدراسة الميدانية، رأى الباحث أن تشمل عينة الدراسة كافة مجتمع الدراسة خاصة وأن مجتمع الدراسة ليس بكبير. وتوطئة لذلك وجه الباحث خطابات رسمية إلى وكلاء الوزارات في الجهات الحكومية لأخذ موافقتهم على المشاركة في الدراسة الميدانية. وأرفق مع كل خطاب رسمي نسخة من استبانة الدراسة شارحاً في صفحة الغلاف الغرض من الدراسة مع تأكيد أن هذه الدراسة لا تتطلب أي ذكر للأسماء، وأن جميع المعلومات الواردة في الاستبانة سوف يعاملها الباحث بأقصى درجات السرية وستتلف فور الانتهاء من إدخال البيانات في الحاسب الآلي. ولقد استجابت جميع الجهات الحكومية مشكورة بلا استثناء للمشاركة في هذه الدراسة.

وبعد أن انتهى الباحث من تقنين أدوات الدراسة على البيئة الكويتية، وتحقق من صدق وثبات هذه الأدوات، قام مساعدا الباحث بتوزيع ٢٠٧ استبانة على الوكلاء، والوكلاء المساعدين في عشرين جهة حكومية. وقد استغرقت هذه المرحلة قرابة شهرين، وبلغ إجمالي العائد (١٣٧) استبانة أي بنسبة (٦٦٪) من مجتمع الدراسة. وتعد هذه النسبة كبيرة إذا أخذنا بعين الاعتبار كثرة انشغال هؤلاء القيايين وضيق وقتهم، علاوة على تمتع بعضهم بإجازاتهن السنوية أثناء تطبيق الدراسة.

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث استبانة تتضمن بعض البيانات الشخصية كالجنس، الحالة الزوجية، العمر، والمؤهل الدراسي بالإضافة إلى ستة مقياس على النحو التالي:

أولاً - مقياس إيمان العمل:

رغم محاولات بعض الباحثين الجادة، ونجاحهم نسبياً في تطوير بعض المقاييس الخاصة بإيمان العمل، إلا أن هذه المقاييس - إذا ما استثنينا مقياس الباحثين (Spence & Robbins, 1992) - لا تستند إلى تعريف علمي واضح لإيمان العمل، وينقصها المصداقية والثبات (Burke, 1999a: 47). من هذا المنطلق، فقد استخدم الباحث المقياس الذي أعدته كل من (Spence & Robbins, 1992) والمكون من ثلاثة مقاييس فرعية لقياس عناصر إيمان العمل. وتجدر الإشارة إلى أن هذا المقياس واسع الانتشار واستخدم في بلدان عديدة مثل الولايات المتحدة، اليابان، كندا، استراليا، ونيوزيلندا (Burke, 2000; McMillan et al., 2000).

قام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية ثم عرض النسخة المترجمة مع النسخة الأصلية على مجموعة من المحكمين* في قسم الإدارة

(*) يتقدم الباحث بجزيل الشكر والامتنان إلى الأخوة الذين قاموا بمراجعة الترجمة العربية لأدوات الدراسة وهم: أ. د. محمد القريوتي، د. أحمد ماهر، د. لافي الحربي.

العامّة، والإدارة والتسويق، وأحد الأساتذة المتخصصين في الترجمة بقسم اللغة الإنجليزية في جامعة الكويت بغية التأكد من دقة الترجمة وسلامتها اللغوية. وطلب الباحث من المحكمين مراجعة الترجمة وإدخال ما يرونه من تعديلات مناسبة، ثم قام بعد ذلك بإدخال التعديلات على مقاييس الدراسة بناء على آراء وملاحظات المحكمين القيمة.

ولقد حرص الباحث على تقنين مقاييس هذه الدراسة لتناسب البيئة العربية على وجه الخصوص لأن هناك بوناً شاسعاً بين الثقافة العربية والثقافات الأجنبية الأخرى التي طبقت فيها هذه المقاييس. وتوطئة لذلك، قام الباحث بتطبيق مقاييس هذه الدراسة على عينة تقنين قوامها ١٠٠ مدير يعملون في عدة جهات حكومية.

ويتكون مقياس إيمان العمل من ثلاثة مقاييس فرعية مستقلة عن بعضها البعض وتقيس مجتمعة ظاهرة إيمان العمل وهذه المقاييس هي:

١ - مقياس المتعة في العمل:

يتكون هذا المقياس من عشر عبارات أعدت على غرار مقياس ليكرت الخماسي بحيث يكون لكل عبارة خمسة اختيارات من: ٠ (لا أوافق أبداً) إلى ٤ (موافق جداً). وتتراوح مستويات المتعة في العمل على المقياس من صفر إلى ٤٠ درجة. وحاز هذا المقياس على درجات عالية من الصدق والثبات في الدراسات الأجنبية تراوحت ما بين ٠,٨٥ إلى ٠,٨٨ (Spence & Robbins, 1992; Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000; Burke, 1999a, 1999b; Burke & MacDermid, 1999).

وفي الدراسة الحالية حُسب الاتساق الداخلي على أساس إيجاد معامل الارتباط بين درجات المديرين على كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية للمقياس. واتضح لنا أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وتتراوح ما بين (٠,٤٨٢) و(٠,٧٩١) ما عدا العبارة رقم ٨ حيث كانت معاملات ارتباطها ضعيفة (٠,٠٤٠) فلم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، وحذفت

من بنود المقياس، ليصبح المقياس في صورته النهائية من تسع عبارات. ونتيجة لذلك فقد عدلت مستويات المتعة في العمل على المقياس بحيث تتراوح ما بين صفر إلى ٣٦ درجة. وحسب الباحث ثبات المقياس مستخدماً معادلة Cronbach Alpha وكان معامل الفا = ٠,٧٩.

٢ - مقياس الانغماس (الاندماج) في العمل:

يتكون هذا المقياس من ثماني عبارات تقيس مدى إدراك الأفراد لانغماسهم في العمل. وتتراوح مستويات الانغماس ما بين ٠ إلى ٢٢ درجة. يتمتع المقياس في الدراسات الأجنبية بدرجات كبيرة من الصدق والثبات تراوحت ما بين (٠,٦٧ إلى ٠,٧١) (Spence & Robbins, 1992; Bondebright et al., 2000).

وفي هذه الدراسة تم حساب معامل الارتباط بين درجات المديرين على كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية للمقياس. وتبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (٠,٥٨٩) و(٠,٧٠٩) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) باستثناء البندين رقم ٧، ٨ حيث كانت معاملات ارتباطهما ضعيفة (-٠,١٣٤) و(٠,٠١١) - على التوالي - ولم يبلغا مستوى الدلالة الإحصائية وحذفنا من بنود المقياس. وبذلك اختزل المقياس في صورته الجديدة إلى ستة بنود دالة إحصائياً، وعدلت مستويات الانغماس في العمل لتتراوح ما بين صفر و٢٤ درجة. كما بلغ معامل ألفا لثبات هذا المقياس (٠,٧٠٢).

٣ - مقياس الدافعية في العمل:

يتكون من سبع عبارات أعدت لقياس دافعية الفرد للعمل. وتتراوح مستويات الدافعية على هذا المقياس ما بين ٠ إلى ٢٨ درجة. حاز هذا المقياس على درجات معقولة من الصدق والثبات في البيئة الأجنبية تراوحت ما بين (٠,٦٧ إلى ٠,٨١) (Spence & Robbins, 1992; Bonebright et al., 2000; Burke & Mac Dermid, 1999).

وقام الباحث في هذه الدراسة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس على أساس حساب معامل الارتباط بين درجات المديرين على كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية للمقياس. واتضح أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (٠,٦٠٦) و (٠,٧٤٣) وجميعها دالة إحصائياً ما عدا العبارتين رقم ٦، ٧ لم يصلا إلى مستوى الدلالة الإحصائية وحذفا من بنود المقياس الذي اقتصر على خمس بنود إحصائية. وبناء على ذلك، عدل الباحث مستويات الدافعية على المقياس إذ تراوحت ما بين صفر و ٢٠ درجة. كما استخدم الباحث معادلة Cronbach alpha لحساب ثبات المقياس حيث بلغ معامل ألفا (٠,٧٣٠).

ولقد تضمن مقياس إيمان العمل الذي سبق ذكره ل (Spence & Robbins, 1992) عدة مقاييس سلوكية استخدمت بوصفها محكات لمقياس إيمان العمل ووقع اختيار الباحث على ثلاثة مقاييس (ضغط العمل، والكمال في العمل، والتفويض) استخدمت تلبية لغرض هذه الدراسة وأخذت نصيبها من الترجمة والتقنين كما هي الحال بالنسبة لمقياس إيمان العمل. ويمكن إعطاء فكرة عن هذه المقاييس على النحو التالي:

ثانياً - مقياس ضغط العمل:

يتكون هذا المقياس من تسع عبارات تقيس مدى شعور الفرد بضغط العمل. وتمت صياغة عبارات المقياس على طريقة مقياس ليكرت الخماسي بحيث يعطى الفرد خمسة اختيارات من ٠ (لا أوافق أبداً) إلى ٤ (موافق جداً). وتتراوح مستويات ضغوط العمل ما بين ٠ إلى ٣٦ درجة. حصل هذا المقياس على درجات كبيرة من الصدق والثبات في البيئة الأجنبية تراوحت ما بين (٠,٨٨ إلى ٠,٨٩) (Spence & Robbins, 1992; Burke, 1999a).

أما في هذه الدراسة فقد حُسب معامل الارتباط بين درجات المديرين على كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية للمقياس. واتضح أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (٠,٦٣٦) و (٠,٧٠٧) وجميعها كان على دلالة إحصائية ما عدا العبارتين رقم ٢، ٤ حيث لم يبلغا مستوى الدلالة الإحصائية،

وبذلك حذفنا من بنود المقياس ليصبح في صورته النهائية من سبع بنود ذات دلالة إحصائية. وتتراوح مستويات ضغط العمل على المقياس ما بين صفر بوصفها أقل درجة و ٢٨ بوصفها أعلى درجة للضغط. كما حسب الباحث ثبات المقياس باستخدام Cronback Alpha حيث بلغ معامل ألفا (٠,٨٩٢).

ثالثاً - مقياس الكمال في العمل:

يتكون هذا المقياس من ثماني عبارات تقيس مدى رغبة أو سعي الفرد للوصول إلى درجة الكمال في عمله. وتتراوح مستويات الكمال على هذا المقياس ما بين ٠ إلى ٣٢ درجة. أحرز هذا المقياس درجات كبيرة من الصدق والثبات في الدراسات الأجنبية تراوحت ما بين ٠,٨٨-٠,٩٠ (Spence & Robbins, 1992; Burke, 1999a).

وقام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات المديرين على كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية للمقياس. وأسفرت نتائج التحليل عن أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (٠,٥١٨) و (٠,٧٧٦) وجميعها على دلالة إحصائية. كما تشير درجة ثبات المقياس إلى أن معامل ألفا = (٠,٧٨٨).

رابعاً - مقياس التفويض في العمل:

وهو عبارة عن سبع عبارات تقيس رغبة المسئول في تفويض السلطة. وتتراوح مستويات التفويض ما بين ٠ إلى ٣٢ درجة. يتمتع هذا المقياس بدرجات كبيرة من الصدق والثبات في الدراسات الأجنبية تتراوح ما بين ٠,٨٣-٠,٨٧ (Spence & Robbins, 1992; Burke, 1999a).

وفي هذه الدراسة تراوحت معاملات الاتساق الداخلي للمقياس ما بين (٠,٤١٩) إلى (٠,٧٩٢) وجميعها كان على دلالة إحصائية ما عدا البندين رقم ٢، و ٧ فقد فشلا في بلوغ مستوى الدلالة الإحصائية وتم حذفهما من بنود المقياس. وبناء على ذلك تتراوح مستويات التفويض ما بين صفر و ٢٠ درجة، وتعني زيادة الدرجة مزيداً من الاحتفاظ بالسلطة وعدم تفويضها. كما بلغ معامل ألفا لثبات المقياس (٠,٨٧٧).

خامساً - مقياس احترام الذات:

يعتبر هذا المقياس من أشهر المقاييس وأكثرها استخداماً في أدبيات احترام الذات وهو من إعداد (Rosenberg, 1965) وتعريب وتقنين (العتيبي قيد النشر) على البيئة الكويتية. يتكون المقياس في صورته الأجنبية من عشر عبارات تقيس شعور الفرد تجاه نفسه، أعدت وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي بحيث تكون الإجابة ١ (غير موافق بشدة) و ٥ (موافق بشدة). ولقد تم التحقق من صدق المقياس في صورته الأجنبية بقياس معاملات ارتباطه مع محكات أخرى مثل مقياس (Learner self - esteem scale) لـ Savin - Williams & Jaquish; 1981 وكان معامل الارتباط بينهما = (٠,٧٢).

واقصر المقياس في صورته العربية على تسع عبارات بعد حذف إحدى العبارات بسبب ضعف معاملات ارتباطها وعدم بلوغها مستوى الدلالة الإحصائية (العتيبي، قيد النشر). وبذلك تتراوح الدرجة على هذا المقياس ما بين ٩ درجات إلى ٤٥ درجة. وحسب الباحث في الدراسة الحالية معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس. وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٥٣٠) و (٠,٧٨٤) وجميعها على دلالة إحصائية ما عدا العبارتين رقم ٤، ٥ حيث كانتا غير داليتين إحصائياً وحذفا من بنود المقياس. وبناء عليه، تتراوح مستويات احترام الذات على المقياس في صورته الحالية ما بين ٧ إلى ٣٥ درجة.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا المقياس قد حاز في البيئة الأجنبية على معدلات عالية من الثبات تراوحت ما بين (٠,٧٧-٠,٨٨) (Fleming & Courtney, 1984; Dobson, Goudy, Keith & Powers, 1979; Miyamoto, Hishinuman, Nahulu, Andrade & Goebert, 2000). أما معاملات ثبات المقياس في صورته العربية فقد حسبت بطريقة التجزئة النصفية إذ بلغت قيم معاملات الثبات (٠,٦٩) (العتيبي، قيد النشر). وفي هذه الدراسة بلغ معامل ألفا للثبات (٠,٨٢).

سادساً - مقياس الشكاوى الصحية:

استخدم الباحث مقياس الاضطرابات السيكوسوماتية الذي أعده Vonzerssen بالألمانية ونقله (Ullrich & Fitzgerald, 1990) إلى الإنجليزية ثم ترجمه (العتيبي، ١٩٩٧) بعد ذلك إلى العربية. ويتكون المقياس من ٢١ عرضاً صحياً (سيكوسوماتياً) بحيث يطلب من المفحوص أن يحدد مدى انطباق كل عرض من هذه الأعراض الصحية عليه بوضع علامة (×) أمام واحد من خمسة اختيارات هي ١ (لا أشعر بالمرّة)، ٢ (نادراً)، ٣ (أحياناً)، ٤ (كثيراً)، ٥ (دائماً). تتراوح درجات المقياس ما بين ٢١ درجة و ١٠٥ درجات إذ تعني الدرجة الأعلى درجة أكبر من المعاناة والشكاوى الصحية.

قام (العتيبي، ١٩٩٧) بحساب صدق المقياس في البيئة الكويتية مع محك آخر هو مقياس ضغط العمل لـ (Steffy & Jones, 1988)، كما حسب معامل الارتباط بين كل بند من بنوده والدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٨١) و (٠,٦٧٨) وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥). وحسب العتيبي، كذلك ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية بين البنود الفردية والزوجية للمقياس مستخدماً معادلة Guttman حيث بلغ معامل الثبات ٠,٨١ (العتيبي، ١٩٩٧).

أما في الدراسة الحالية فقد حسب الباحث صدق المقياس باستخدام محك آخر خارجي هو مقياس ضغط العمل لـ (Spence & Robbins, 1992) وكان معامل الصدق = (٠,٦٩٧)، كما حسب ثبات المقياس باستخدام معادلة Cronbach Alpha وبلغ معامل الثبات (٠,٨٦٥). وتؤكد هذه النتائج على أن هذا المقياس يتمتع بدرجات معقولة من الصدق والثبات ويمكن تطبيقه على البيئة الكويتية بكل ثقة.

المعالجة الإحصائية:

تم إدخال بيانات هذه الدراسة في الحاسب الآلي وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

- ١ - التكرارات والنسب المئوية والوسيط لوصف المتغيرات الشخصية وأنواع إيمان العمل لدى عينة الدراسة.
- ٢ - معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق أحد مقاييس الدراسة، وإيجاد العلاقة بين أنواع إيمان العمل ومتغيرات الدراسة.
- ٣ - معادلة Cronbach Alpha للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة.
- ٤ - اختبار T.Test للمقارنة بين أنواع إيمان العمل على مقاييس الدراسة.

نتائج الدراسة:

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

يتبين من الجدول رقم (١) أن السواد الأعظم من عينة الدراسة (١٣٠) هم من شاغلي الوظائف القيادية (٩٥٪)، في حين كانت نسبة شاغلات الوظائف القيادية (٥٪) صغيرة جداً (٧ مفردات) ومطابقة لنسبتهن الفعلية في القطاع الحكومي عند تطبيق هذه الدراسة. وجدير بالذكر أن غالبية العينة (٩٨٪) و(٩٣٪) متزوجون وأعمارهم فوق سن الأربعين - على التوالي - . ومن الملاحظ أن غالبية العينة أيضاً (٩٦٪) يحملون الدرجة الجامعية أو شهادة في الدراسات العليا. وثلاثا العينة تقريباً (٦٧٪) بلغت مدة خدمتهم من ١٥ سنة وأكثر.

جدول رقم (١)
الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	العدد ن = ١٣٧	النسبة %
الجنس:		
- ذكور	١٣٠	٩٤,٨
- إناث	٧	٥,٢
الحالة الاجتماعية:		
- متزوج	١٣٤	٩٧,٨
- أعزب	٣	٢,٢
العمر:		
- ٣٠ سنة أو أقل	صفر	صفر
- ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	١٠	٧,٣
- ٤١ سنة فأكثر	١٢٧	٩٢,٧
المؤهل الدراسي:		
- ثانوية عامة أو أقل	صفر	صفر
- دبلوم سنتين بعد الثانوية العامة	٥	٣,٦
- درجة جامعية	٨٢	٥٩,٨
- دراسات عليا ماجستير ودكتوراه	٥٠	٣٦,٦
سنوات الخدمة:		
- أقل من ١٠ سنوات	١٤	١٠,٢
- ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٣١	٢٢,٧
- ١٥ سنة - أقل من ٢٠ سنة	١٤	١٠,٢
- ٢٠ سنة فأكثر	٧٨	٥٦,٩

أنواع إيمان العمل لدى شاغلي الوظائف القيادية:

باتباع الطريقة التي استخدمها (Spence & Robbins, 1992) في تحديد أنواع إيمان العمل، قام الباحث باستخدام وسط المقياس الخماسي (Scale midpoint (2) على سلم ليكرت المتدرج من (صفر، ١، ٢، ٣، ٤) والخاص

بمقاييس إيمان العمل الفرعية الثلاثة لتحديد القيم المرتفعة والمنخفضة على هذه المقاييس، ثم قام بضرب قيمة الوسط (٢) بعدد بنود كل مقياس من هذه المقاييس الفرعية الثلاثة. وعليه، فإن قيمة الوسط لمقياس الانغماس في العمل هي حاصل $2 \times 6 = 12$ درجة. وقيمة الوسط لمقياس الدافعية هي $2 \times 5 = 10$ درجات، وقيمة الوسط لمقياس المتعة في العمل هي $2 \times 9 = 18$ درجة. وتجدر الإشارة إلى أن أي درجة تقع دون قيم الوسط لأي من هذه المقاييس تعتبر منخفضة وأي درجة تساوي أو تزيد عن قيم الوسط لأي مقياس تعتبر مرتفعة. ويوضح الجدول رقم (٢) أنواع إيمان العمل الستة التي وردت في مقياس كل من (Spence & Robbins, 1992) الشهير في إيمان العمل وخصائص كل نوع من هذه الأنواع.

جدول رقم (٢) أنواع إيمان العمل

أنواع إيمان العمل	المقياس الفرعي	الانغماس في العمل	الدافعية	المتعة في العمل
١ - المتحمس للعمل.	مرتفعة	مرتفعة	منخفضة	مرتفعة
٢ - مدمن العمل.	مرتفعة	مرتفعة	مرتفعة	منخفضة
٣ - المدمن المتحمس للعمل	مرتفعة	مرتفعة	مرتفعة	مرتفعة
٤ - العامل غير المرتبط في العمل.	منخفضة	منخفضة	منخفضة	منخفضة
٥ - العامل المسترخي.	منخفضة	منخفضة	منخفضة	مرتفعة
٦ - العامل غير المفتتن بالعمل.	منخفضة	منخفضة	مرتفعة	منخفضة

وأُسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود أنواع الإيمان التالية:

- ١ - المتحمس للعمل Work Enthusiasts: وهو الفرد الذي درجاته مرتفعة على مقياس الانغماس في العمل، ومقياس المتعة في العمل، ومنخفضة على مقياس الدافعية للعمل. ويتضح من الجدول رقم (٣) أن حوالي ٤٪ فقط من عينة الدراسة يندرجون تحت هذا النوع من إيمان العمل.

- ٢ - **مدمن العمل Workaholics**: درجاته مرتفعة على مقياسي الدافعية والانغماس في العمل ومنخفضة على مقياس المتعة في العمل. وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم (٣) إلى أن حوالي ٢٢٪ من شاغلي الوظائف القيادية «مدمني عمل».
- ٣ - **المدمن المتحمس للعمل Enthusiastic Workaholic**: درجاته مرتفعة على جميع المقاييس الفرعية لإدمان العمل (الانغماس في العمل، والدافعية للعمل، والمتعة في العمل). وكشفت نتائج هذه الدراسة في الجدول رقم (٣) أن غالبية شاغلي الوظائف القيادية (٧١٪) يمثلون هذا النوع.
- ٤ - **العامل غير المرتبط في العمل Unengaged worker**: درجاته منخفضة على كافة مقاييس إدمان العمل الفرعية آنفة الذكر. لا يوجد من بين شاغلي الوظائف القيادية من يمثل هذا النوع.
- ٥ - **العامل المسترخي Relaxed worker**: درجاته منخفضة على كل من مقياس الانغماس في العمل، ومقياس الدافعية، وعالية على مقياس المتعة في العمل. وبينت نتائج هذه الدراسة أن هناك فئة قليلة من شاغلي الوظائف القيادية (١,٤٪) يمثلون هذا النوع.
- ٦ - **العامل غير المفتتن بالعمل Disenchanted worker**: درجاته منخفضة على مقياس الانغماس في العمل، وكذلك مقياس المتعة في العمل، ومرتفعة على مقياس الدافعية. وأظهرت نتائج الدراسة الحالية أن هناك فئة قليلة جداً من شاغلي الوظائف القيادية (١,٤٪) يمثلون هذا النوع (انظر الجدول رقم ٣). وسوف يقتصر عرضنا للبيانات على نوعين فقط من أنواع إدمان العمل الستة نظراً لتعذر تحليل البيانات إحصائياً بشكل موثوق فيه على بقية الأنواع الأخرى وذلك لصغر حجم الأعداد التي تمثلها في عينة الدراسة.

جدول رقم (٣)

أنواع إدمان العمل لدى شاغلي الوظائف القيادية

نوع الإدمان	العدد ن = ١٣٧	النسبة %
١ - المتحمس للعمل	٥	٣,٦
٢ - مدمن العمل	٣٠	٢١,٨
٣ - المدمن المتحمس للعمل	٩٧	٧٠,٨
٤ - العامل غير المرتبط بالعمل	صفر	صفر
٥ - العامل اللامبالي	٢	١,٤
٦ - العامل غير المكترث بالعمل	٢	١,٤
أخرى	١	١,٠

علاقة أنواع إدمان العمل بالمتغيرات السلوكية والشكاوى الصحية:

تشير النتائج الواردة في جدول (٤) إلى ما يلي:

- كلما ازداد مستوى المتعة في العمل عند مدمني العمل كانوا أكثر ميلاً للكمال في العمل، وعدم تفويض السلطة وأقل تعرضاً لضغوط العمل.
- كلما زاد انغماس مدمني العمل في وظائفهم كانوا أكثر عرضة للإصابة بضغوط العمل وأكثر توجهاً للكمال، وعدم تفويض السلطة، وزاد احترامهم لذاتهم وكثرت شكاواهم الصحية.
- كلما زادت دافعية مدمن العمل ازدادت إصابته بضغوط العمل، ومال كثيراً للكمال في عمله ونحو عدم تفويض السلطة، وزاد احترامه لذاته وشكاواه الصحية.

جدول رقم (٤)

مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين مقياس إدمان العمل ومقاييس
الدراسة لفئة مدمن العمل من شاغلي الوظائف القيادية

م	المتغير	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١	المتعة في العمل	-	٠,٣٩٤	٠,٤٢٩	- ٠,٦٢٤	٠,٥٥٤	٠,٦٦٨	٠,٢٩٣	٠,٥٣٠
٢	الانغماس في العمل	-	-	٠,٧٠٩	٠,٦٨٩	٠,٤٥٧	٠,٤٨٨	٠,٥٦٦	٠,٥٢٢
٣	الدافعية	-	-	-	٠,٥٤٤	٠,٥١٤	٠,٥٣٣	٠,٥٩٩	٠,٥٣٧
٤	ضغوط العمل	-	-	-	-	٠,٥٤٤	٠,٧٢٣	٠,٤٨٨	٠,٦٧٨
٥	الكمال في العمل	-	-	-	-	-	٠,٥٢٤	٠,٤٨٨	٠,٣٧٨
٦	اللاتفويض	-	-	-	-	-	-	-	٠,٣٧٨
٧	احترام الذات	-	-	-	-	-	-	-	٠,٢٥٨
٨	الشكاوى الصحية	-	-	-	-	-	-	-	-

ن = ٣٠

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

** دالة عند مستوى ٠,٠١

وبين الجدول رقم (٥) علاقة المدمن المتحمس للعمل بالمتغيرات التي سبق ذكرها على النحو التالي:

- كلما زادت متعة المدمن المتحمس لعمله، ازدادت ميوله للكمال وقل تعرضه للضغوط، واحتفاظه بالسلطة.
- كلما انغمس المدمن المتحمس في عمله كان أكثر ميلاً للكمال والاحتفاظ بالسلطة.
- كلما كانت دافعية المدمن المتحمس لعمله مرتفعة زادت ميوله للكمال.

جدول رقم (٥)

مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين مقياس إيمان العمل ومقاييس
الدراسة لفئة المدمن المتحمس للعمل من شاغلي الوظائف القيادية

م	المتغير	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١	المتعة في العمل	-	٠,١٤٠	٠,١٣٧	-٠,٥٧٤*	٠,٥٢٥*	-٠,٦١٧**	٠,١٧٩	٠,٢٥٠
٢	الانغماس في العمل	-	-	٠,٠٢٠	٠,٠٢٢	٠,٥٤٦*	٠,٥١٤*	٠,١٥٨	٠,٠٨٦
٣	الدافعية	-	-	-	٠,٢٤٢	٠,٦٢٢**	٠,١٨٣	٠,١٤٦	٠,٠١٤
٤	ضغوط العمل	-	-	-	-	٠,٠٩٨	٠,٥٦١*	٠,٠٤٦	٠,٠١٥
٥	الكمال في العمل	-	-	-	-	-	٠,٠٦٧	٠,٠٧٣	٠,٢٩٥
٦	اللاتفويض	-	-	-	-	-	-	٠,٦٧٢*	٠,٠٣٢
٧	احترام الذات	-	-	-	-	-	-	-	٠,٢٨٩
٨	الشكاوى الصحية	-	-	-	-	-	-	-	-

ن = ٩٧

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

** دالة عند مستوى ٠,٠١

وللتعرف على مستويات الفروق بين أنواع إيمان العمل لدى شاغلي
الوظائف القيادية والمتغيرات السلوكية والشكاوى الصحية، استخدم الباحث
اختبار t.test للمقارنة بين نوعي إيمان العمل كما هو وارد في الجدول
رقم (٦).

جدول رقم (٦)
الفروق بين أنواع إدمان العمل في المتغيرات
السلوكية والشكاوى الصحية

المتغير	مدمن العمل ن=٣٠		المدمن المتحمس للعمل ن=٩٧		T.Value قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
ضغط العمل	١٨,١٢٢	٦,٦٥٧	٩,٠٠٠	٢,١٣٨	٧,٠٩٧	٠,٠٠١
الكمال في العمل	٢٤,٨٧٨	١٠,١١٢	٢٤,٣٧٥	٩,٥٤٦	٠,٤٠٣	٠,٦٩٥
اللاتقويض	١١,٢٩٢	٥,٣٠٧	٧,٢٥٠	٣,٣٩٥	٣,٨٠٩	٠,٠٠١
احترام الذات	٣١,٧٥٦	٥,٦٨٢	٣٢,٦٢٥	٢,٢٦٤	٠,٧٢٧	٠,٤٧٣
الشكاوى الصحية	٣٧,٣١٧	١٥,٤٩٨	٣٠,١٢٥	٧,٩٧٢	٢,٦٦٧	٠,٠٥

يتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- مدمن العمل أكثر إصابة بضغط العمل (م=١٨,١٢٢) من المدمن المتحمس للعمل (م=٩,٠٠٠) حيث بلغت قيمة ت (٧,٠٩٧) وبدلالة إحصائية = (٠,٠٠١).
- مدمن العمل أكثر احتفاظاً بالسلطة (م=١١,٢٩٢) من المدمن المتحمس للعمل (م=٧,٢٥٠) حيث بلغت قيمة ت (٣,٨٠٩) وبدلالة إحصائية = (٠,٠٠١).
- مدمن العمل أكثر شكاوى صحية (م=٣٧,٣١٧) من المدمن المتحمس للعمل (م=٣٠,١٢٥) إذا بلغت قيمة ت (٢,٦٦٧) وبدلالة إحصائية = (٠,٠٥).
- ليس هناك فروق جوهرية بين مدمن العمل والمدمن المتحمس للعمل في درجة الكمال في العمل، واحترام الذات.

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن غالبية شاغلي الوظائف القيادية (٩٢,٦٪) يعانون من نوعين من أنواع إدمان العمل وهما: المدمن المتحمس للعمل (٧٠,٨٪)، ومدمن العمل (٢١,٨٪). وتؤكد هذه النتيجة أن إدمان العمل ليس حكراً على القيادي الياباني، أو الغربي، أو الأمريكي، وأن حالة الانبهار بالقادة الأجانب قد تكون ناتجة عن شعورنا بعقدة «الخوافة»، وجهلنا بهذه الظاهرة السلوكية بسبب عدم بحثها في بيئتنا الإدارية العربية.

إن انتشار هذه الظاهرة بين شاغلي الوظائف القيادية يعبر في حقيقة الأمر عن المسؤوليات الجسام الملقاة على عاتقهم، إذ يتربع هؤلاء القادة على قمة الهرم الإداري في منظماتهم الحكومية بعد أن تشرفوا بثقة رئيس الدولة أمير البلاد المفدى حيث صدر قرار تعيينهم في وظائفهم القيادية بمرسوم أميري. لذا، ليس بغريب أن يقضي القيادي معظم وقته في عمله وينغمس فيه لأنه يعلم علم اليقين أنه يجب أن يكون أهلاً لهذه الثقة ويثبت كفاءته في وظيفته القيادية وإلا فلن يجد له لفترة أخرى بعد مضي أربع سنوات في منصبه.

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى أن مدمن العمل أكثر عرضة للإصابة بضغوط العمل من المدمن المتحمس للعمل. وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع مستويات المتعة في العمل عند المدمن المتحمس للعمل وانخفاضها عند مدمن العمل. فالمتعة في العمل قد تكون حداً فاصلاً "Buffer" يعمل على تخفيف أثر الضغوط التي يتعرض لها المدمن المتحمس للعمل ولو رجعنا إلى معاملات ارتباط هذه الدراسة لوجدنا أن زيادة المتعة في العمل عند المدمن المتحمس للعمل تقلل من درجة إصابته بالضغوط (انظر جدول رقم ٥)، في حين أن انخفاض المتعة في العمل عند مدمن العمل تزيد من احتمالات إصابته بالضغوط (جدول رقم ٤). ويدعم هذا التفسير نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أجراها (Spence & Robbins, 1992; Kanai et al., 1996; Burke, 1999a).

ومما يزيد الطين بلة ميل مدمن العمل إلى الاحتفاظ بالسلطة وعدم تفويضها إلى معاونيه مقارنة بالمدمن المتحمس (جدول رقم ٦). وهذا يعني تحمل مدمن العمل أعباء عمل إضافية هو في غنى عنها. وغني عن البيان أن زيادة عبء العمل يعتبر من أهم المسببات الرئيسية لضغوط العمل. ونتائج معاملات الارتباط الواردة في الجدول رقم (٤) تدل دلالة واضحة على أن هناك علاقة قوية ($r=0.733$) بين احتفاظ مدمن العمل بالسلطة وزيادة تعرضه للضغوط. ومن جانب آخر، قد يكون تفويض المدمن المتحمس للعمل لبعض صلاحياته من العوامل المساعدة على الحد من تعرضه للضغوط. وخير دليل على ذلك أن نتائج هذه الدراسة في الجدول رقم (٥) تشير إلى أنه كلما قل احتفاظ المدمن المتحمس للعمل للسلطة قل تعرضه للضغوط.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مدمن العمل أكثر احتفاظاً بالسلطة من المدمن المتحمس للعمل. ومن الصعب إيجاد تفسير قاطع لهذه النتيجة خاصة أن الدراسات التي بحثت الفروق بين هذين المتغيرين قليلة جداً. وربما يرجع هذا التفاوت بين نوعي إدمان العمل في تفويض السلطة إلى اختلاف طبيعة شخصية كل منهما. فمدمن العمل يشعر بالتوتر والقلق عندما يفوض بعض مهامه للآخرين لخشيته من ارتكابهم الأخطاء (Pitropinto, 1986).

أشارت نتائج هذه الدراسة في الجدول رقم (٦) إلى كثرة شكاوى مدمن العمل الصحية قياساً بالمدمن المتحمس للعمل. وهناك عدة أسباب لتفسير هذا الاختلاف منها ارتفاع ضغوط العمل إلى حد الضعف ($M=18.122$) عند مدمن العمل مقارنة بنظيره المدمن المتحمس للعمل ($M=9.000$). وتقدم دراسة (العتيبي، ١٩٩٧) دليلاً آخر على صحة هذا التفسير حيث بينت أن زيادة تعرض العاملين لضغوط العمل في القطاع الحكومي في دولة الكويت من شأنها أن تزيد من شكاواهم الصحية. وبصفة عامة، هناك اتساق في نتائج الدراسات التي تربط بين ارتفاع ضغوط العمل

والشكاوى الصحية (Tang & Hammontree, 1992; Hendric & Steel, 1987; Steffy & Jones, 1988; Sin & Cheng, 1992).

وقد تعود كثرة شكاوى مدمن العمل الصحية إلى عدم شعوره بالمتعة في عمله. وقد تأكد ذلك في معاملات ارتباط هذه الدراسة في الجدول رقم (٤) إذ تبين أن انخفاض المتعة في العمل عند مدمن العمل يزيد من ارتفاع شكاواه الصحية. ومصادقاً لذلك، تفيدنا نتائج الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة أن هناك ثمة علاقة عكسية بين المتعة في العمل والشكاوى الصحية (Spence & Robbins, 1992; Burke, 1999a).

ويمكن القول بصفة عامة إن إيمان العمل لدى معظم شاغلي الوظائف القيادية من النوع المفيد والمرغوب فيه حيث بينت نتائج هذه الدراسة أن إيمان غالبية القادة (٧٠,٨٪) من فئة المدمن المتحمس. ويعتقد الباحث أن هذه ظاهرة إيجابية تحسب لصالح المنظمة لأن من مصلحتها أن يستمتع الفرد فيها بعمله، وينغمس فيه، ويتحمس ويكرس جل وقته له ومن ثم يسعى جاهداً للوصول إلى درجة الكمال. وهذه هي خصائص المدمن المتحمس للعمل، ناهيك عن أن هذه الفئة لا تلحق الضرر بنفسها ولا بالمنظمة إذ إن معدلات إصاباتها بضغط العمل، وشكاواها الصحية منخفضة ولا تميل إلى الاحتفاظ بالسلطة.

أما النوع الآخر من أنواع إيمان العمل والذي يشكل ما نسبته (٢١,٨٪) من شاغلي الوظائف القيادية (جدول رقم ٣) هو ما يعرف بمدمن العمل. وهذا النوع لا يختلف كثيراً في خصائصه الشخصية عن «المدمن المتحمس للعمل» إلا في خاصية واحدة تكمن في أنه لا يستمتع في عمله. وقد يؤخذ على هذا النوع أنه يلحق الضرر بنفسه بسبب ارتفاع معدلات إصابته بضغط العمل، وبالمنظمة نتيجة عدم تفويضه للسلطة. ونحن لا ننظر في الواقع إلى إيمان العمل نظرة تشاؤمية تركز فقط «الجزء الفارغ من الكأس» إذ بالرغم من ارتفاع ضغوط العمل عند مدمني العمل من شاغلي

الوظائف القيادية، وبالرغم من وجود علاقة طردية بين هذه الضغوط والشكاوى الصحية (انظر جدول رقم ٥) إلا أن معدلات شكاواهم الصحية (م=٣٧,٣١٧) لا تزال منخفضة (تحت الوسيط). ونحن إذ لا ننكر وجود بعض الأضرار الشخصية الناجمة عن ضغوط العمل إلا أنها عند هذه الفئة محدودة. أما ميل مدمن العمل للاحتفاظ بالسلطة وإن كان سلبياً في ظاهره إلا أنه له ما يبرره، وقد يصب في المحصلة النهائية لمصلحة المنظمة لأن احتفاظ مدمن العمل بالسلطة قد لا يكون حياً في السلطة في حد ذاتها، وإنما وسيلة يهدف من خلالها إلى بلوغ درجة الكمال في عمله. وهل يضر المنظمة إذا سعى الفرد فيها أن ينجز عمله بدرجة ١٠ على ١٠؟!!

ويضم الباحث صوته مع أصوات الباحثين الآخرين (Machlowitz, 1980; Sprankle & Ebel, 1987; Konr et al., 1987, ALGini, 1998) الذين يعتقدون أن إيمان العمل إيمان حميد، لا يمكن تشبيهه بأنواع الإيمان الأخرى الضارة، ويتعين على منظمات الأعمال العامة والخاصة أن لا تنزعج من هذه الظاهرة وتتقبلها بصدر رحب، وتتنظر لها بتفاؤل وإيجابية.

الخلاصة والتوصيات:

سلطت هذه الدراسة الضوء على موضوع حديث يطرق لأول مرة في أدبيات الإدارة العربية بشكل عام والإدارة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي بشكل خاص.

وضحت نتائج هذه الدراسة الاعتقاد السائد في بيئتنا العربية القاضي بأن إيمان العمل سمة تميز المدير الياباني أو الغربي أو الأمريكي، فقد تبين من نتائج هذه الدراسة أن بيئتنا العربية ليست عقيمة وأن هناك تسعة من بين كل عشرة قياديين هم إما «مدمنون لعمل» أو «مدمنون متحمسون للعمل».

وفي ضوء نتائج هذه الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

١ - ضرورة تشجيع شاغلي الوظائف القيادية على حضور بعض الندوات

- والحلقات الدراسية Seminars في أرقى المراكز العالمية لتثقيفهم وتوعيتهم حول إيمان العمل.
- ٢ - ضرورة العمل على تقييم الآثار الناجمة عن إيمان العمل على الأفراد، والمنظمات، والمجتمع.
- ٣ - عقد برامج تدريبية لشاغلي الوظائف القيادية بهدف إكسابهم المهارات اللازمة لإدارة ضغوط العمل، وتفويض السلطة.
- ٤ - عقد برامج في التوعية الصحية، وإجراء فحوصات طبية بصفة دورية على شاغلي الوظائف القيادية لمعالجة والحد من شكاوهم الصحية.
- ٥ - ضرورة القيام بدراسات مماثلة في العديد من الأقطار العربية لسد النقص في أدبيات إدارتنا العربية وذلك ببحث بعض المتغيرات التي لم تغطيها هذه الدراسة مثل طبيعة العلاقة بين إيمان العمل والمتغيرات التالية: الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والمواطنة التنظيمية، ونمط الشخصية A، وصراع وغموض الدور، وكمية الأكل، والتدخين، والوقوع في المشروبات الكحولية، وتعاطي المخدرات.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- الشافعي، إسماعيل محمد عبدالهادي. كشف الخفاء ومزيل الإلباس عما اشتهر من الأحاديث على ألسنة الناس. تصحيح، الخالدي، محمد عبدالعزيز، ١٩٩٧. بيروت: منشورات دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى.
- العتيبي، آدم غازي (قيد النشر). محددات النجاح الوظيفي لدى شاغلي وشاغلات الوظائف الإشرافية في القطاع الحكومي في دولة الكويت.
- العتيبي، آدم (١٩٩٧). علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيکوسوماتية والغياب الوظيفي في الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٥ (٢) ١٧٧-٢٠١.
- القرآن الكريم، سورة التوبة، آية ١٠٥.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Al Gini. (1998). Working ourselves to death: workaholism, stress, and Fatigue. Business and society Review, 100/101, 45-56.
- Armor, D.J., Polich, J.M. & Stam 1997bul, H.B. (1978). Alcoholism and treatment. New York: Wiley.
- Bonebright, Cynthia A.; Clay, Daniel L.; and Ankenmann, Robert D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. Journal of counseling psychology. 47 (4) 469-477.
- Burke, Ronald J. and Mac Dermid, Graeme. (1999). Are workaholics Job satisfied and successful in their carrers Career Development International. 4(5) 277-282.
- Burke, R.J. (2000) workaholism in organizations : concepts, results and future research directions. International Journal of Management Research. 1-19.
- Burke, Ronald. J., (1999a). Workaholism in organization: Measurement validation and replication International Journal of stress Management. 6(1) 45-55.
- Burke, Ronald J. (1999b). Workaholism and extra-work satisfactions International Journal of Organizational analysis. 7 (4) 352-364.
- Cantarow, E. (1979). Women workaholics.. In: Seybold, Karen Colapietro and Salomone, Paul R. (1994). Understanding Workaholism. Journal of Counseling and Development. 73, 14-9.
- Cherrington, D.J. (1980). The work ethic. New York: American Management Association,.
- Calrk, C. Wokaholism in relation to worker profiles: An analysis of stress, health and family of origin. Unpublished thesis. University of New England. In:
- Lynley, H.W. Mcmillan, Michael P.O' Driscoll, Nigel V. Marsh, and Elizabeth C. Brady. (2001). Understanding workholism: Data synthesis, Theoretical critique, and future design strategies. International Journal of stress management 8 (2) 69-91.

- Dobson, C. Goudy, W.J. ; Keith, P. M.; & Powers, E. (1979), Further analysis of Rosenberg's self-esteem Scale. Psychological Reports. 44, 639-641.
- Elder, E.D. (1991). An empirical investigation of workaholism in the business setting. Unpublished doctoral dissertation, University of Texas at Austin, In: Lynley, H.W. Mcmillan, Michael P. O'Driscoll, Nigel V. Marsh, and Elizabeth C. Brady. (2001). Understanding workholism: Data synthesis, Theoretical critique, and future design strategies. International Journal of Stress Management 8(2) 69-91.
- Farrar, J.E. (1992). In: Porter, Gayle. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestion for researching the negative outcomes of excessive work. Journal of occupational health psychology 1 (1) 70-84.
- Fassel, D. (1990). Working ourselves to death: the high cost of workaholism, the rewards of recovery. San Francisco, Ca: Harper collins publishers.
- Fassel, Diane and Schaeff, Anne Wilson. (1989). The high cost of workholism. Business and Health, January, 38-42.
- Fleming, J.S. & Courtney, B.E (1984). The dimensionality of self-esteem: hierarchical Facet model for revised measurement scale Journal of Personality and social psychology. 46, 404-421.
- Hendrix, W. & Steel, R. (1987). Job stress and life stress: Their Causes and consequences. Journal of social behavior & personality. 2 (3) 291-302.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). working among employees in Japanese corporations; An examination based on the Japanese version of the workaholism scales. Japanese psychological Research. 38, 192-203.
- Killinger, B. (1991). workaholics: The respectable addicts. New York : Simon & schuster.
- Kluft, R.P. & Klenier, B.H. (1988). understanding workaholics. Business, 38, 37-40.

- Korn, E.R. Pratt, G.J. & Lambrou, P.T. (1987). *Hyper-Performance: The A.L.M. Strategy for releasing your business potential*. New York : John Wiley & Sons,
- Lynley, H.W. Macmillan, Michael P. O'Driscoll, Nigel V. Marsh, and Elizabeth C. Brady., (2001). Understanding workaholism : Data synthesis, Theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of stress management*. 8 (2) 69-91.
- Machlowitz, M., 1980. *Workaholics living with them, working with them*. Reading, MA: Addison - Wesley.
- McMillan, L.H.W. Brady, E. C, O'Driscoll, M.P. & Marsh, N.V. A multifaceted validation study of Spence and Robbins, (1992) workaholism Battery.
- Unpublished manuscript, University of Waikato, New Zealand, 2000. In: Lynley, H.W. McMillan, Michael P. O'Driscoll, Nigel V. Marsh, and Elizabeth C. Brady, (2001). Understanding workaholism : Data synthesis, Theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of stress management*. 8 (2) 69-91.
- McMillan, L.H.W., & O'Driscoll, M.P., (2000). Identifying workaholism in the workplace: practical definitions and validated measures. Annual proceeding of the British Psychological Society occupational conference, Brighton, UK.
- Minirth, F., Merie, P., Wichern, F., Brewer, B., & Skipper, S., (1981). *The workaholic and his Family: An inside look*. Grand Rapids. MI: Baker Book House.
- Miyamoto Robin, H.; Hishinuma, Stephanie, T. Nahulu, Linda B. Andrade, Naleen N. Goebert, Deborah A., (2000). Variation in self-esteem among adolescents in an Asian / pacific - Islander sample. *Personality and individual differences*. 29 (1) 13-25.
- Moiser, S.K., (1983). *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*. unpublished master's thesis, University of Texas at Austin. In Burke, Ronald, J., (2001). Spence and Robbin's measures of workaholism components: Test-Retest stability_Psychological Reports. 88, 882-888.
- Mudrack, Peter E. and Naughton, Thomas J. (2001) *The Assessment of workaholism as behavioral Tendencies: Scale Develop-*

- ment and Preliminary Empirical Testing. *International Journal of stress management*. 8(2) 93-111.
- Naughton, T.J., (1987). Conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *Career development Quarterly*. 35, 180-187.
 - Oates, W.E. (1981). In: Porter, Gayle. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestion for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*. 1(1) 70-84.
 - Oates, W.E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
 - Perez-Prada, E. . (1996). Personality at work. Unpublished doctoral dissertation. Saint Louis University, St, Louis, Mo : Lynley, H.W. McMillian, Michael P. O'Driscoll, Nigel V. Marsh, and Elizabeth C. Brady. (2001). Understanding workaholism : Data synthesis, Theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of stress management*. 8 (2) 69-91.
 - Pitropinto, A. (1986). The workaholic spouse Medical Aspects of human sexuality. 20, 89-96.
 - Porter, Gayle. (1986). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of occupational health psychology*. 1(1) 70-84.
 - Rhoads, J.M. (1977). Over work. *Journal of the American Medical Association*. 237, 2615-2618.
 - Rosenberg M., (1965). Society and adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton Univ. . Press. In : Robinson, John P. ; shaver, Phillip R., and Wrightsman, Lawrence s. (Eds.) , 1991). Measures of personality and social psychological attitudes. San Diego, Academic Press.
 - Savin-Williams, R.C. and Jaquish, G.A. (1981). The assessment of adolescent self-esteem : A comparison of methods. *Journal of personality*. 49, 324-336.
 - Schaefer, A.W. & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco, Ca: Harper Row.

- Scott, K.S. Moore, K.S. & Micelli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*. 50, 287-314.
- Seybold, Karen Colapietro and Salomone, Paul R, (1994). Understanding Workaholism. *Journal of Counseling and development*. 73 (1) 4-9.
- sin, L. & Cheng, D. (1995). Occupational stress and health among business executive : An exploratory study in an oriental culture. *International journal of management*. 12 (1) 14-25.
- Spence, Janet T. and Robbins Ann S. (1992) Workaholism : Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*. 58 (1) 160-178.
- Spitzer, R.L., Gibbon, M., Skodol, A.E. Williams, J.B. & First, M.B. DSM-111 case book. Washington DC: American Psychiatric press. Inc. In: Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Working among employees in Japanese corporations; An examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese psychological Research*. 38, 192-203.
- Sprankle, J.K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. New York : Walker publishing.
- Spruelli, G. (1987). worker Fever Training and development journal. 41 (1) 41-45.
- Steffy, B. & Jones, J. (1988). Workplace stress and indications of coronary Disease Risk. *Academy of management journal*. 31(3) 686-698.
- Tang, T. & Hammontree, M. (1992). The effects of hardiness, police stress, and life stress on police officers illness and absenteeism. *Public personnel management*. 21 (4) 493-510.
- Ullrich, A. & Fitzgerald P. (1990). Stress experienced by physicians and nurses in the cancer Ward. *Social science Medicine*. 31(3) 1013-1022.
- woititz, J.G. (1987). *Home away from home*. Pompano Beach, FL: Health communications.

ملحق الدراسة أدوات الدراسة

مقياس إيمان العمل

فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس حالة إيمان العمل لديك. الرجاء التكرم بقراءة كل عبارة من العبارات التالية، ومن ثم تحديد مدى انطباقها أو عدم انطباقها عليك بشكل عام وذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة. (الرجاء لا تترك أي عبارة دون إجابة).

م	العبارة	لا أوافق أبداً (٠)	لا أوافق (١)	لا أستطيع التمييز (٢)	موافق جداً (٣)	موافق (٤)
---	---------	--------------------	--------------	-----------------------	----------------	-----------

أولاً: المتعة في العمل:

- ١ وظيفتي ممتعة جداً لدرجة أنها ليست عملاً
- ٢ من الصعب وصف شعوري بالسعادة عندما أقوم بتأدية عملاً ممتعاً.
- ٣ لا أحس بمرور الوقت عندما أعمل.
- ٤ أعمل أكثر من المتوقع لأن عملي مسل.
- ٥ عملي ممتع جداً في غالبية الوقت.
- ٦ أستمتع أحياناً في عملي لدرجة أنني أجد صعوبة في التوقف عنه.
- ٧ أحب عملي أكثر من حب أغلب الناس لأعمالهم.
- ٨ قلما أجد أي شيء ممتعاً في عملي (R).
- ٩ عندما أستيقظ أحياناً في الصباح لا أستطيع انتظار الوقت للذهاب إلى عملي.
- ١٠ إن وظيفتي عبارة عن متعة أكثر منها عملاً.

ثانياً: الاندماج أو الانغماس في العمل:

- ١ أفضل الراحة والاسترخاء عندما يكون عندي متسع من الوقت (R).
- ٢ أشعر بالملل والقلق أثناء العطل (الإجازات) خاصة عندما لا أجد عملاً منتجاً أقوم به.

(تابع) مقياس إيمان العمل

م	العبارة	لا أوافق أبداً (٠)	لا أوافق (١)	لا أستطيع التمييز (٢)	موافق (٣)	موافق جداً (٤)
٣	أقضي وقت فراغي في مشاريع وأنشطة مختلفة.					
٤	ليس عندي وقت فراغ بسبب انشغالي بين وظيفتي من ناحية والأنشطة الأخرى من ناحية أخرى.					
٥	أفضل أن أستغل وقتي في عمل مثمر سواء في الوظيفة أو خارجها.					
٦	أفضل أن أسترخي وأستمتع بوقتي أكبر قدر ممكن (R).					
٧	أتطلع إلى عطلة نهاية الأسبوع حيث المتعة والراحة (R).					
٨	إضاعة الوقت سيئ مثل إضاعة المال.					
ثالثاً: الدافعية في العمل:						
١	يبدو أن شعوري الداخلي يدفعني للعمل بجد سواء رغبت بذلك أو لا.					
٢	غالباً ما أشعر أن هناك شيئاً في نفسي يدفعني للعمل بجد.					
٣	يهمني أن أعمل بجد حتى وإن كنت لا أستمتع بالعمل.					
٤	أجد نفسي أفكر كثيراً بالعمل، حتى وإن رغبت في الابتعاد عنه بعض الوقت.					
٥	أشعر بالذنب عندما آخذ إجازة من العمل.					
٦	أشعر أنه من الواجب عليّ أن أعمل بجد حتى وإن كان هذا العمل غير ممتع.					
٧	أتمنى أحياناً كثيرة لو كنت غير ملتزم بعملتي.					

مقياس ضغط العمل

فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس ضغط العمل لديك. الرجاء التكرم بقراءة كل عبارة من العبارات التالية، ومن ثم تحديد مدى انطباقها أو عدم انطباقها عليك بشكل عام وذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة (الرجاء لا تترك أي عبارة دون إجابة).

م	العبارة	لا أوافق أبداً (٠)	لا أوافق (١)	لا أستطيع التقرير (٢)	موافق جداً (٣)	موافق (٤)
١	أشعر بالذنب إزاء العمل الذي لم أنجزه.					
٢	نادراً ما أشعر بالقلق أو بالضغط الناتج عن عملي.					
٣	أقلق كثيراً حيال العمل الموكل إليّ، وكيف يمكنني إنجازه.					
٤	أترك قلقي على العمل في المكتب (R).					
٥	إن كمية العمل الذي يجب أن أؤديه تسبب لي شعوراً بالضغط.					
٦	أشعر كثيراً بالإجهاد بسبب العمل الزائد.					
٧	أشعر أحياناً أنني سأغرق من كثرة العمل.					
٨	أستيقظ من النوم كثيراً وأنا قلق حول أمور العمل.					
٩	أتعرض إلى ضغط عمل كبير جداً					

مقياس الكمال في العمل

فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس درجة الكمال لديك في العمل. الرجاء التكرم بقراءة كل عبارة من العبارات التالية، ومن ثم تحديد مدى انطباقها أو عدم انطباقها عليك بشكل عام وذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة (الرجاء لا تترك أي عبارة دون إجابة).

م	العبارة	لا أوافق أبداً (٠)	لا أوافق (١)	لا أستطيع التقرير (٢)	موافق جداً (٣)	موافق (٤)
١	أُسعى إلى الكمال التام في عملي.					
٢	أدفع نفسي للعمل بشكل أفضل حتى حينما أؤديه بشكل جيد.					
٣	لا أَرْضَى بأقل من الكمال التام في عملي.					
٤	من الصعب أن أكون سعيداً في عملي إلا إذا تأكدت أنني أدتيه بأفضل طريقة ممكنة.					
٥	لا أستطيع تسليم الأعمال المنتهية حتى أتأكد أنها صحيحة تماماً.					
٦	يهمني أن لا أرتكب أخطاء حتى وإن كانت صغيرة.					
٧	لا أعتبر العمل منتهياً إلا إذا بلغ درجة الكمال التام وبشكل دقيق.					
٨	معايير الإنجاز عندي لدرجة يصعب معها إتمام كل الأعمال.					

مقياس التفويض في العمل

فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس درجة تفويضك للعمل. الرجاء التكرم بقراءة كل عبارة من العبارات التالية، ومن ثم تحديد مدى انطباقها أو عدم انطباقها عليك بشكل عام وذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة (الرجاء لا تترك أي عبارة دون إجابة).

م	العبارة	لا أوافق أبداً (٠)	لا أوافق (١)	لا أستطيع التقرير (٢)	موافق جداً (٣)	موافق (٤)
١	أفضل تأدية مهام العمل بنفسي بدلاً من الاعتماد على الآخرين.					
٢	عندما أكون قائداً لفريق عمل فإنني أثق في تأدية الآخرين للعمل المخصص لهم (R).					
٣	أضاعف من مراقبتي لأعمال الآخرين وبالتالي فإن تفويضي الآخرين لتأدية بعض المهام لا يوفر الوقت بالمرّة.					
٤	أشعر أنه إذا أردت إنجاز شيء ما بشكل صحيح فينبغي أن تقوم به بنفسك.					
٥	عندما أعمل مع فريق فإنني أحاول عادة أن أقوم بأغلب العمل بنفسي.					
٦	أفضل أن أعمل ساعات إضافية لأنهي عملي بنفسني ولا أقوض جزءاً منه لأحد.					
٧	عندما أطلب في بعض الأحيان من الآخرين تأدية بعض مهام عملي، أجد أنهم يحققون نتائج أفضل من تأديتي للعمل كاملاً بنفسني (R).					

مقياس احترام الذات

فيما يلي مجموعة من العبارات لقياس درجة احترام الذات لديك. الرجاء التكرم بقراءة كل عبارة من العبارات التالية، ومن ثم تحديد مدى انطباقها أو عدم انطباقها عليك بشكل عام وذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة (الرجاء لا تترك أي عبارة دون إجابة).

م	العبارة	لا أوافق أبداً (١)	لا أوافق (٢)	لا أستطيع التقييم (٣)	موافق جداً (٤)	موافق (٥)
١	أعتقد أن لي قيمة ولا أقل عن مستوى الآخرين.					
٢	أعتقد أن لدي العديد من الصفات الجيدة.					
٣	أشعر بأنني فاشل (R).					
٤	لدي القدرة على تأدية الأعمال كما هو الحال بالنسبة للآخرين.					
٥	أشعر بأنه ليس لدي ما أفتخر به (R).					
٦	موقفي إيجابي نحو نفسي.					
٧	بصفة عامة، أنا راض عن نفسي.					
٨	أشعر دون شك بأنني شخص غير مفيد (R).					
٩	أشعر أحياناً بأنني شخص غير جيد بالمرّة (R).					

مقياس الشكاوى الصحية

فيما يلي مجموعة من الأعراض الصحية. الرجاء التكرم بقراءة كل عرض من هذه الأعراض الصحية وتحديد مدى انطباقه أو عدم انطباقه عليك، بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة ونرجو عدم ترك أي عبارة دون إجابة.

م	الأعراض	لا أشعر بالمرة (١)	نادراً (٢)	أحياناً (٣)	كثيراً (٤)	دائماً (٥)
١	آلام أعلى أو أسفل الظهر.					
٢	التعب.					
٣	سرعة الغضب أو الانفعال.					
٤	ثقل أو تعب في الساقين.					
٥	صداع.					
٦	حاجة مفرطة للنوم.					
٧	آلام في الكتف.					
٨	آلام في المفاصل أو الأطراف.					
٩	برودة في الأقدام.					
١٠	رغبة في البكاء.					
١١	إرهاق مفاجئ.					
١٢	آلام في الأمعاء.					
١٣	أرق.					
١٤	دوخة (دوار).					
١٥	عدم انتظام ضربات القلب.					
١٦	آلام في الصدر.					
١٧	شعور بالقيء أو الغثيان.					
١٨	فقدان الشهية.					

(تابع) مقياس الشكاوى الصحية

م	الأعراض	لا أشعر بالمرة	نادراً	أحياناً	كثيراً	دائماً
		(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٩	آلام في الحنجرة.					
٢٠	إسهال.					
٢١	ضيق نفس					

آدم غازي العتيبي، دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة من جامعة كليرمونت، الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٨٧، أستاذ مشارك ورئيس قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت.

وله اهتمامات بحثية في مجال السلوك التنظيمي، والرضا الوظيفي، وضغوط العمل، وسلوك المواطنة التنظيمية، والاحترق الوظيفي، والولاء التنظيمي، وإدمان العمل، والإحباط الوظيفي.