

مستوى إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية وعلاقته بجنسهم ورتبهم الأكاديمية وخبرتهم التدريسية

أ.د. أحمد عبد الله الشريفيينⁱⁱ
تاريخ القبول
2020/1/16

صفاء ابراهيم ظلفاحⁱ
تاريخ الاستلام
2019/11/22

المُلخَص:

هدفت هذه الدراسة الكشف عن مستوى الإدمان على العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، واختلاف مستوى إدمان العمل باختلاف متغير الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير مقياس الإدمان على العمل، وجرى التحقق من صدقه وثباته. وجرى تطبيقه إلكترونياً على عينة تكونت من (728) أكاديمياً في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020/2019م، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدمان العمل كان متوسطاً. كما أظهرت النتائج وجود فرق في مستوى إدمان العمل يعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدمان العمل تعزى للرتبة الأكاديمية. ووجدت فروق في المتوسطات الحسابية لإدمان العمل (ككل) تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، لصالح أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم سنوات خبرة (أكثر من 20 سنة) مقارنة بفئة من لديهم خبرة أقل من 10 سنوات و(من 10 إلى 20 سنة).

الكلمات المفتاحية: إدمان العمل، الهيئات التدريسية، الأكاديميون، أساتذة الجامعات.

The Level of Work Addiction among Faculty Members at Jordanian Universities and its Relationship to their Gender, Academic Ranks, and Teaching Experience.

Abstract:

This research aimed to investigate the level of work addiction among the faculty members at Jordanian Universities, and its relationship with their gender, academic ranking, and teaching experience. To achieve this goal, the researchers developed a work addiction scale, whose validity and reliability were verified. The scale was distributed by e-mails, to a convenient sample of (728) academia during the second semester of 2019/2020. The research results revealed that the level of work addiction was moderate. Also, there was a statistically significant in work addiction level due to gender in favor of males, but there was no statistically significant difference in work addiction level due to academic ranking. However, there was a statistically significant deference in work addiction (all domains) due to: years of experience in favor of faculty members of longer experience (20 years and more) compared with low and moderate experience (less than 10 years, 10-20 years respectively).

Key words: Work addiction, faculty members, Universities.

مقدمة

يواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مزيجاً مركباً من التحديات والصعوبات المؤدية للإرهاق بمختلف مراحلها، فالتعليم الجامعي لم يعد مجرد عمل شاق بل أصبح مهنة مرهقة للغاية (Meng & Wang, 2018)؛ حيث يلبي أساتذة الجامعات متطلبات أكاديمية واجتماعية متنوعة تزيد من وقع الضغط المعرفي والعاطفي والسلوكي لديهم، فيتحمل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العديد من المسؤوليات العلمية والاجتماعية والأخلاقية. ويؤكد الجنابي (2009) أنه ومع تعدد وظائف الجامعات في العالم، إلا أن القاعدة العامة والشائعة هي أن رسالتها تقوم على ثلاث وظائف رئيسية هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ لذلك فإن دور المدرس الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف ودرجات متفاوتة.

ففي الجانب التعليمي، فهو مطالب بإجراء البحوث العلمية بصورة دورية، ومواكبة المستجدات المعرفية في حقل التخصص، إضافةً إلى تلبية الاحتياجات الطلابية المتنوعة، وإعداد الأوراق والعروض التقديمية لكل من المحاضرات الصيفية، وأحياناً القيام بأعمال إدارية إلى جانب العمل التدريسي (القضاء والمقابلة، 2013). فضلاً عن تخصيص الساعات المكتبية التي تمثل نظاماً تربوياً وُجد لخدمة الطلبة شأنها شأن المحاضرات أو خدمات الإرشاد الأكاديمي، والعمل على توضيح وشرح ما يصعب فهمه من المقرر، ومتابعة درجات الطلبة في الاختبارات الدورية (بدرخان وأبو جدي، 2012).

أما في مجال البحث العلمي، فهو مطالب وباستمرار في تقديم البحوث الرصينة النوعية منها والتطبيقية في مجال اختصاصه، إما لغايات الترقية، وإما لغايات خدمة المجتمع، أو لغايات التحسين والتجويد في العمل والتدريس، ونشر تلك البحوث، فضلاً عن حضور الندوات والمؤتمرات والمشاركة فيها من خلال أوراق بحثية أو الحضور والمناقشة، وتحكيم البحوث العلمية والترقيات الأكاديمية، والاستشارات العلمية للمشاريع المحلية والإقليمية، والإشراف على الرسائل الجامعية، وعضوية مناقشتها داخل الجامعة وخارجها (الجنابي، 2009).

وأما في مجال خدمة المجتمع، فقد أورد الحراحشة (2015) أبرز الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع تمثلت بالمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة التي تدعو إليها المؤسسات الخاصة أو العامة، وتقديم الاستشارات الفنية (بأجر أو بدون أجر) للهيئات الرسمية وغير الرسمية والمؤسسات الخاصة أو العامة، والمشاركة في دورات تدريب الكوادر وتأهيلها، والقيام بالأبحاث التطبيقية التي تعالج قضايا المجتمع ومشاكله، والمشاركة في إنشاء وإدارة النوادي الثقافية والاجتماعية والرياضية والفنية، وتقديم الخدمات المباشرة للمواطنين بحسب تخصصه. وبين السعايدة (2015) أبرز واجبات الأستاذ الجامعي وأدواره القيادية تجاه مجتمعه التي تمثلت في تربية الشعور العميق والإيمان بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المجتمع، والتعاون مع الزملاء وأولياء الأمور في تنشئة الجيل وفقاً للأهداف القومية، والإسهام في خطط وبرامج التنمية التربوية والعلمية والفكرية والتكنولوجية العامة، ونشر البحوث والدراسات والمقالات الهادفة إلى حل المشكلات العامة، والإسهام بشكل عام في كل ما يؤدي إلى تطوير المجتمع والحياة والإنسان. ويشير كل من هوقان وهوقان وهودغنز (Hogan, Hogan & Hodgins, 2016) إلى أن ممارسات العمل لدى الأكاديميين تدل على مظاهر إدمان العمل، مثل العمل في عطلات نهاية الأسبوع، وجلب العمل إلى المنزل والعمل في المساء. وعلى الرغم من الاختلافات في كيف يتم تعريف مدمني العمل عبر الدراسات والأبحاث إلا أن إدمان العمل يرتبط بالصحة السلبية والنتائج النفسية والاجتماعية. بينما انتشر إدمان العمل يختلف تبعاً لمقاييس إدمان العمل المستخدمة

والعينات التي يشملها الاستطلاع، والتي قدرت أن (5-25%) من مجتمع العاملين مدمنون على العمل. وأن معدلات انتشار إدمان العمل للأكاديميين الذكور (8%) و (13%) للأكاديميات الإناث. وأكد هوقان ورفاقه على أنه وبالرغم من الاهتمام البحثي في السنوات الأخيرة على شخصية مدمن العمل، إلا أن هناك دراسات قليلة استقصت انتشار إدمان العمل داخل الأوساط الأكاديمية وتأثير إدمان العمل على رفاهية الأكاديميين، فقد اختلفت النظرة الحالية للعمل بالنسبة للعديد من الأكاديميين بشكل كبير عن التصور العام الراجح بأنها مهنة منخفضة التوتر.

يُعدُّ الإدمان على العمل من أبرز مشكلات العمل النفسية وأحدثها ظهورًا على ساحة الإرشاد النفسي وميادينه النظرية منها والعملية، وشكل في مُجملة قضية كبرى وتحديًا جوهريًا لدى العاملين في مجال الإرشاد النفسي، وفرض نفسه على الباحثين والدارسين والمؤلفين ضرورة التصدي له في البحث المنهجي والتحليل النفسي والتقييم والتشخيص الواقعي باتباع أساليب إرشادية وقائية وعلاجية تسلط الضوء على وجوده وعمقه واتساع انتشاره.

إن التصور الأساس لمدمن العمل بأنه "الشخص الذي أصبحت حاجته إلى العمل مفرطة لدرجة أنه يخلق اضطرابًا ملحوظًا أو تدخلًا في صحته الجسدية، وسعادته الشخصية، وعلاقاته الشخصية، ومع أدائه الاجتماعي المريح" (Oates, 1971). وبقي هذا التعريف هو السائد حتى قام ناجي وديفيز (Nagy & Davis, 1985) بإعادة تعريفه على أنه "التفاني التام للمهنة". وبعد ذلك، استخدم بوث كيولي وفريدمان (Booth-Kewley & Friedman, 1987) تعريفًا أبسط لمدمني العمل باعتباره فردًا متسرعًا وينفذ صبره بسرعة. وبالمثل، عرّف سبرويل (Spruell, 1987) مدمن العمل على أنه شخص يعمل لساعات طويلة بغض النظر عن إنتاجية الوقت الذي يقضيه. في حين عرف ديل ليبانو وآخرون (Del Líbano, Salanova & Schaufeli, 2010) الإدمان على العمل بأنه نوع من المشاكل النفسية والاجتماعية التي تتميز بميزتين أساسيتين - العمل بشكل مفرط والعمل القهري.

وعلى الرغم من تناول دراسات عديدة لمفهوم إدمان العمل من الناحية النظرية بصورة تفصيلية، نظرًا لارتباطه مع الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية والوظيفية بشكل مباشر وغير مباشر، إلا أن معظم الأبحاث استندت على مفهوم أوتس (Oates, 1971, p.11) لإدمان العمل، الذي وصفه بأنه "إكراه أو عدم السيطرة على الحاجة إلى العمل بلا انقطاع". وأضاف فان ويجي وبيترز وشاوفيلي (van Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2011) لمفهوم إدمان العمل الميل للعمل الشاق المفرط والهوس بالعمل بطريقة قسرية. ومع غياب الاتفاق البحثي الواضح لوضع تصور محدد لمفهوم إدمان العمل، اتفقت الدراسات النفسية على تعريف إدمان العمل بأنه القيام بعمل يفوق متطلبات الوظيفة، وبذل مجهود أكبر مما هو متوقع من الأشخاص الآخرين، وبترافق ذلك مع إهمال لمتطلبات الحياة خارج العمل (Yüksel, 2014; Taylor, Huml & Dixon, 2019). ومع أنه لم يتم تعريف إدمان العمل بوضوح، إلا أن معظم الباحثين يتفقون على أنه يتضمن أبعادًا معرفية وسلوكية، وأن العمل القسري هو سمة أكثر أهمية لمدمني العمل من العمل المفرط، إلا أن الجمع بين الاثنين أمر أساس في تعريف إدمان العمل (Torp, Lysfjord & Midje, 2018).

ومع نمو دراسة إدمان العمل، تطور التعريف ليشمل أنواعًا معينة من مدمني العمل. حيث قدم سبنس وروبنز (Spence & Robbins, 1992) بُعدًا ثنائيًا لإدمان العمل، حيث صُنف مدمنو العمل على أنهم إما متحمسون للعمل أو مدمنو عمل غير متحمسين. وبحكم تعريفهم، فإن المتحمسين للعمل هم أفراد يشاركون بشكل كبير في عملهم، ويستمتعون بعملهم تمامًا، لكنهم ليسوا

مدفوعين أو مجبرين بشكل خاص على العمل. في المقابل، مدمنو العمل غير المتحمسين، أو مدمنو العمل المعتادون، هم أولئك الذين يشاركون بشكل كبير في عملهم ويفتقرون إلى المتعة، ومع ذلك يشعرون بأنهم مدفوعون إلى العمل.

وفي هذا الإطار، ناقش الأدب الحديث ضرورة النظر إلى إدمان العمل كتصور ثنائي الاتجاه؛ فأكدت بعض الدراسات على الآثار الإيجابية للانخراط الكامل بالعمل (Yüksel, 2014) من خلال النظر إليه كحالة ذهنية إيجابية ترتبط بالحيوية والتفاني وتحقيق الذات التي غالباً ما تنتهي بالحوافز والمكافآت، بينما أشارت دراسات أخرى إلى الآثار السلبية المرتبطة بإدمان العمل على الصعيد الصحي والنفسي والاجتماعي (Piotrowski & Vodanovich, 2006)، مثل الإرهاق البدني والاستنزاف العاطفي الشديد المؤدي للاحتراق، فضلاً عن اضطرابات النوم المتعددة، والتوتر والقلق والاكتئاب، وسوء الحالة الصحية، وعدم الرضا الوظيفي وضعف الأداء المهني من جهة والصراع الأسري من جهة أخرى (Amschler & McKenzie, 2010). وميز سكوت ومور وميسيلي (Scott, Moore & Miceli, 1997) بين ثلاثة أنواع من مدمني العمل: مدمني العمل المعتمد على الإكراه، ومدمني العمل الكمالين، ومدمني العمل الموجه نحو الإنجاز. ووفقاً لسكوت وزملائه، فإن مدمني العمل القهري هم الأفراد الذين يعملون أكثر مما ينوون، وعلى الرغم من أنهم يدركون أنهم يفرطون في العمل بأنفسهم، إلا أنهم لا يستطيعون الامتناع جسدياً وعقلياً عن العمل بشكل مفرط. وبالتالي، فإنهم مثل العديد من المدمنين الآخرين من مختلف المعتقدات من حيث إنهم على دراية بإدمانهم والضرر الذي يسببه لكنهم غير قادرين على التغلب على إدمان العمل بإرادتهم. ويتشابه مدمنو العمل الذين ينشدون الكمال مع مدمني العمل المعتمدين القهريين في أنهم يظهرون أيضاً علامات اضطراب الوسواس القهري. ومع ذلك، فإن مدمني العمل الكمالين يعانون من حاجة ملحة للتحكم، وهم دقيقون للغاية، ويجدون صعوبة بالغة في مشاركة عملهم مع أعضاء الفريق، ويضطرون إلى توخي الدقة في التفاصيل التفاهة، والتي يمكن أن تؤدي هذه السلوكيات إلى الخلاف مع زملاء العمل والاستخدام غير الفعال لوقت العمل. وأخيراً، يوصف مدمنو العمل الموجهون نحو الإنجاز بأنهم شخصيات تنافسية ترغب بشدة في النجاح وامتلاك هوية مهنية قوية، ويكون هؤلاء الأفراد مدفوعين للعمل بشكل مفرط من أجل تحقيق الأهداف التي وضعوها لأنفسهم، ومن المحتمل أن هؤلاء الأفراد لن يرهقوا أنفسهم جسدياً وعقلياً فحسب، بل من المحتمل أيضاً أن يفسدوا علاقاتهم مع زملائهم في العمل وأصدقائهم وأسرهم بسبب طبيعتهم التنافسية التي لا تتوقف.

وقد ميّز مالينوسكا وتوكرز (Malinowska & Tokarz, 2014) السمات الشخصية والسلوكية لمدمني العمل عن غيرهم من الموظفين؛ فالمدمنون على العمل عادةً ما يكونون أشخاصاً انطوائيين على ذاتهم، ويفضلون العمل الفردي على الجماعي، ويرتبطون بعلاقات اجتماعية ضعيفة مع أقرانهم، وغالباً ما يكونون مدفوعين للعمل بفعل تأثير عوامل خارجية كالخوف أو القهر، كما أنهم يهتمون بالتفاصيل الدقيقة لتحقيق أهداف المنظمة على حساب حياتهم الشخصية. على النقيض من ذلك، يمتاز الأشخاص الذين لا يعانون من الإدمان على العمل بأنهم أشخاص منفتحون على الآخر، ويفضلون العمل ضمن الفريق، ويرتبطون بعلاقات اجتماعية فعالة، وغالباً ما تكون لديهم دوافع إيجابية نحو العمل مصحوبة بمشاعر متوازنة للاستمتاع بالعمل، كما أن طبيعة أعمالهم موجهة بهدف تنظيمي متوازن العمليات والإجراءات والمسؤوليات. بينما اختلف سالانوفنا وآخرون (Salanova, et al., 2016) بتحديد سمات شخصية وسلوكية

إيجابية لمدمني العمل، على الرغم من خطورة الإدمان على العمل، فقد يتصف المدمن على العمل بالطموح، وحب العمل، وحب الإنتاجية، والمبادرة، والمنافسة القوية. وبمنظرة أكثر تفصيلية، يُظهر مدمنو العمل أعراضًا أولية تُحدد فيما بعد سماتهم الشخصية والسلوكية التي تُحدد نمط حياتهم على الصعيدين المهني والاجتماعي؛ وتتمثل هذه الأعراض المميزة لمدمني العمل في الشغف الدائم للعمل وعدم الملل منه والانخراط به بشكل مبالغ فيه وترك الجانب الآخر من الحياة الطبيعية والاجتماعية والترفيهية، والمُكوث في مكان العمل فترات زمنية طويلة على الرغم من انتهاء عدد ساعات العمل، وعدم الاهتمام بحقوق الأسرة، فضلاً عن الاستعانة بالعمل للابتعاد عن التفاعل الاجتماعي مع الآخرين (Gallop, 1999). كما أنهم يشعرون بالحاجة لأن يكونوا مشغولين طوال الوقت، لدرجة أنهم في كثير من الأحيان يقومون بأداء المهام التي ليست مسندة لهم أو اللازمة لإنجاز العمل. ونتيجة لذلك، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا عمالاً تنقصهم الكفاءة، لأنهم يركزون على أن يكونوا مشغولين بدلاً من التركيز على أن يكونوا منتجين (Clark, 2016)، ويفضلون أن يكونوا أقل فعالية من غيرهم من العمال لأنهم يجدون صعوبة في العمل داخل فريق، وصعوبة في تفويض أو تكليف عملهم لأحد زملاء العمل، أو مشاكل تنظيمية بسبب القيام بالعديد من الأعمال في آن واحد. وعلاوة على ذلك، يعاني مدمنو العمل غالبًا الحرمان من النوم، مما يضعف عمل الدماغ وينخفض الإدراك لديهم (Kubota, et al, 2010).

وقد صنف سبنس وروبنز (Spence & Robbins, 1992) إدمان العمل إلى ثلاث سمات رئيسية وفقاً للنمط السلوكي للشخص المدمن؛ وهي: المشاركة العالية في العمل، والشعور بالإرغام أو الرغبة للعمل، والاستمتاع بالعمل. وبالتالي، فإن تباين النمط السلوكي لمدمني العمل يُفسر من خلال النمط الثلاثي للسمات؛ فقد يشعر الفرد باندفاع نحو العمل بشكل مكثف يمتاز بمستوى عالٍ من الاستمتاع في العمل، ولكن دون أي وجود يذكر لمشاعر الإكراه والتسلط القهري له، بينما قد يشعر أشخاص آخرون مدمنون على العمل بالإكراه والإجبار على العمل دون أدنى مشاعر الاستمتاع والسيطرة في العمل.

وفي هذا الإطار، فقد حاولت جهات عدة ونظريات كثيرة تفسير ظاهرة الإدمان على العمل. فبناءً على نظرية الحفاظ على الموارد (Conservation Of Resources, COR) فإن الإنسان بطبعه يميل للمحافظة على (موارده الشخصية) التي تُعبّر عن مجمل طاقته الشخصية البدنية والنفسية ومشاعره واهتماماته وقدراته العقلية، فعندما يُسخر الفرد جميع طاقته للعمل سيحدث خلل في توزيع طاقته الشخصية للأولويات المعيشية الأخرى غير العمل كالحياة الأسرية والاجتماعية وجوانب الرفاهية والصحة البدنية والنفسية، وقد يدخل الفرد في حالة سلبية من الوجود؛ إذ يصبح وحيداً ومنعزلاً ومنقطعاً عن نشاطاته الحياتية والمجتمعية وكأنه غير موجود، فلا يؤثر ولا يتأثر بمن حوله (Jensen, 2016).

ويشير الأدب التربوي النفسي إلى أن أعراض الإدمان على العمل تنمو بصورة هرمية قد يُلاحظ ملامحها منذ مرحلة الطفولة (Robinson, 2014)، ومن أبرز الملامح التي تُنذر بذلك الإصرار المُلاحظ على الانشغال في الأعمال المختلفة والمبتعدة عن اللعب والاهتمامات السائدة للأطفال، واجتهادهم في التميّز والتفرد فضلاً عن زملائهم ولفت نظر المعلمين وجميع من حولهم، وتمحور دائرة اهتماماتهم بالذات الفردية الصغرى دون اتباع المنهج الحلزوني (The Spiral Approach) في بناء الذات من خلال الجميع. ولعل هذا يُفسر الإقبال المتزايد على العمل

كوسيلة لتعزيز ثقة الفرد بنفسه، علاوة على كثرة التعرض للضغوط العصبية والتوترات النفسية التي تُعد عاملاً من عوامل اللجوء للعمل المفرط، كنوع من أنواع الهروب من الواقع. وقد يلجأ بعض الأشخاص للعمل الزائد نتيجة لخوف المدمنين على العمل من الشعور بالوحدة، حيث يكون العمل الصديق المتاح والمتواجد باستمرار. ومن جهة أخرى، فقد يرغب بعض الأشخاص في الحصول على الاهتمام من رؤسائهم وأقرانهم في العمل، نتيجة لفقدانهم لهذا الاهتمام من الأشخاص المقربين لهم، أو الخوف من فقدان المال أو التعرض لاضطرابات مالية بالغة؛ مما يدفعهم للعمل المرهق للتعويض فيصبح العمل إدمان نفسي لديهم، فضلاً عن ربط الأشخاص قيمة النفس وتحقيق الذات بالعمل وأهميته وبالتالي يقبلون على العمل بشراهة حتى يثبتوا أنفسهم بجدارة (Bartczak & Ogińska-Bulik, 2012).

وبالنظر لإدمان العمل كظاهرة قديمة جديدة، تتطور وتتبدل ملامحها ومؤشراتها ومستوياتها مع عوامل التغيير الزمنية والمكانية والفكرية، فإن العديد من الدراسات بحثت في مفهومها وأسبابها ومقاييسها ونماذجها، وتأثيراتها على الفرد من جهة وعلى سياسات ومعايير المنظمة من جهة أخرى. وفيما يلي عرضٌ لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة.

فقد أجرى حيات وبتول وحيات وبهاتي (Hayat, Batool, Hayat & Bhatti, 2019) دراسة هدفت استكشاف العلاقة بين عدم الاستقرار العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية والاحتراق وإدمان العمل كمتغير وسيط. تكونت عينة الدراسة من (400) أستاذ جامعي في جامعات مدينة ملتان العامة والخاصة في باكستان. أظهرت النتائج أن هناك علاقة سلبية بين عدم الاستقرار العاطفي وإدمان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، بينما كانت هناك علاقة إيجابية بين عدم الاستقرار العاطفي والاحتراق.

وأجرت تيلر وهمل وديكسون (Taylor, et al., 2019) دراسة حول إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في تخصص الرياضة: نموذج وسيط للصراع الوظيفي الأسري والإجهاد. تكونت العينة من (4453) من موظفي الكليات الرياضية في ولاية تكساس تتراوح أعمارهم بين (22-75) عامًا، منهم (54.5%) من الذكور، وكانت نسبة المتزوجين من العينة ككل (49.6%)، وأكثر من النصف (57.9%) لم يكن لديهم أطفال أو مسؤوليات لرعاية أفراد الأسرة المسنين. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدمان العمل والإجهاد، بالإضافة لوجود علاقة ارتباطية بين إدمان العمل والصراع الوظيفي الأسري.

وهدف دراسة تراب وليسفجورد ومدجي (Torp, et al., 2018) للكشف عن إدمان العمل والصراع المهني الأسري بين الأكاديميين الجامعيين، وفيما إذا كان الأكاديميون الجامعيون أكثر إدماناً للعمل وإبلاغاً للصراعات المهنية الأسرية من غيرهم من العاملين بالجامعة. تكونت عينة الدراسة من (2186) من الأكاديميين الجامعيين و(2551) من الموظفين التقنيين والإداريين في ثلاث جامعات في النرويج. أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس قد عانوا من الصراع المهني الأسري أكثر من العاملين غير الأكاديميين. كما وجد أن التوقعات المرتفعة للوظائف وخاصة زيادة العبء الكبير على الأدوار أثرت على كل من إدمان العمل والصراع المهني الأسري. كما كان للموارد الوظيفية تأثير هامشي على كل من إدمان العمل والصراع المهني الأسري. ووجدت الدراسة أيضاً أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين إدمان العمل والصراع المهني الأسري ويتوسط جزئياً في العلاقة بين عبء الدور الزائد والصراع المهني الأسري. ولكن الدراسة لم تظهر بوضوح كيف تتفاعل متطلبات العمل مع إدمان العمل والصراع المهني الأسري.

وفي دراسة أجراها بووكت ودهغان وعلي زادة (Booket, Dehghan & Alizadeh, 2018) بهدف التنبؤ بتكوين إدمان العمل على أساس عوامل الشخصية والكمالية عند الأكاديميين. تكونت عينة الدراسة من (278) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة آزاد الإسلامية في مقاطعة شرق أذربيجان. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك قدرة تنبؤية لكل المتغيرات الديموغرافية والخصائص المهنية، وسمات الشخصية الضمير، العصبية، الانبساط، الانفتاح والكمال، حيث فسرت هذه المتغيرات ما نسبته (43%) من التباين في إدمان العمل بين أعضاء هيئة التدريس. وأجرت هوقن وهوقن وهودجنس (Hogan, et al., 2016) دراسة حول إدمان العمل لدى الأكاديميين الإيرلنديين. تكونت عينة الدراسة من (410) أكاديمي. وسعت الدراسة إلى معرفة نسبة انتشار إدمان العمل داخل أوساط الأكاديميين، وتحديد تأثير إدمان العمل على الرفاه النفسي، والصراع الوظيفي/الأسري، والرضا الوظيفي. أظهرت النتائج أن تصنيف أفراد عينة الدراسة كان على النحو الآتي: مدمني العمل (27%)، ومدمني العمل المتحمسين (23%)، والعمال المستريحين (27%)، والعمال غير المشاركين (23%).

كما أجرى فانويجي وبيترس وشافيل (van Wijhe, Peeters & Schaufel, 2014) دراسة هدفت لاستقصاء سوابق وعواقب إدمان العمل، تكونت عينة الدراسة من (191) أستاذًا في الجامعات الهولندية. أظهرت النتائج أن المعتقدات الشخصية الجامدة تتنبأ في المقام الأول بالعمل بشكل إلزامي، وأن العمل بشكل إلزامي يؤثر على الاستنزاف. علاوة على ذلك، تم العثور على علاقات متبادلة بين الثبات في العمل والعمل القسري، وبين العمل القسري والاستنزاف العاطفي. كما تشير النتائج إلى وجود وساطة جزئية من السوابق المعرفية (المعتقدات الشخصية) لإدمان العمل وصولاً للاحتراق. وخلصت الدراسة أن السوابق المعرفية قد توفر نقطة انطلاق جيدة للتدخل لمنع الاحتراق وإدمان العمل.

في حين أجرى شارما وشارما (Sharma & Sharma, 2011) دراسة بحثت العلاقة بين سمات الشخصية (الانفتاح، الوعي، الانبساط، التوافق، والعصابية) مع كل عنصر من مكونات إدمان العمل الثلاثة: العمل بشكل إلزامي، العمل بشكل مفرط وإدمان العمل. تكونت عينة الدراسة من (145) أكاديميًا من جامعتين في منطقة جامو (الهند). أظهرت نتائج الدراسة أن مكونات إدمان العمل الثلاثة ترتبط عكسيًا بالعمر والراتب الشهري، ونوع الأسرة، وحجم الأسرة، والحالة الاجتماعية؛ في حين كان الانبساط والتوافق والضمير والعصابية والانفتاح على الخبرة يختلفان بشكل فردي. وحددت الدراسة العصابية والضمير كسمات شخصية مهمة تسبب التأثير السلبي على جميع أبعاد إدمان العمل الثلاثة.

من جانب آخر، أجرى بورك وكيونسو وفيكسنباوم (Burke, Koyuncu & Fiksenbaum, 2008) دراسة بهدف معرفة السوابق المحتملة لإدمان العمل وعلاقتها بالرضا عن العمل والرضا خارج العمل والرفاه النفسي بين الأساتذة الجامعيين في تركيا. تكونت عينة الدراسة من (406) أستاذًا أكاديميًا. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مكونات إدمان العمل الثلاثة (المشاركة في العمل، الشعور بالدافع للعمل، التمتع بالعمل) لا علاقة لها بثلاثة متنبئات استخدمتها دراسات سابقة؛ حيث تنبأ كل من الشعور بالذوق إلى العمل والاستمتاع بالعمل بالسلوكيات الوظيفية، في حين تنبأ التمتع بالعمل والرضا عن العمل بالرفاهية النفسية.

وفي ضوء عرض الدراسات السابقة، يمكن الإشارة إلى أن هذه الدراسات تنوعت في أهدافها وأدواتها وإجراءاتها وبيئاتها وفي نتائجها، ولعل هذا التنوع دليل واضح على ضرورة الاهتمام بهذه الموضوعات لأنها الاتجاه الأكثر حداثة الذي دعت إليه منظمات أكاديمية وتربوية وإرشادية

عالمية. كما يتضح أن هذه الدراسة تتشارك مع سابقتها في تناول موضوع إدمان العمل لأنه موضوع غاية في الأهمية، بيد أن ما يميز هذه الدراسة عما سبقها توجهها نحو التعمق في دراسة الإدمان على العمل، إذ إن أغلب الدراسات وخاصة العربية منها تتجنب دراسته وتتجاهله، ويبقى محور حديثها في الإطار العام حول ضغوط العمل دون الخوض في تفصيلاته التي تعد جوهر مفهوم الإدمان على العمل. كما أن دراسات الإدمان على العمل غير شائعة في الدراسات العربية ربما على اعتبار واعتقاد أن هذا المفهوم شائع في البلدان الصناعية والدول الغربية وخاص بها دون غيرها، ولا يرقى إلى مستوى مشكلة بحثية في البلدان العربية.

وفي ذات السياق، تمثل هذه الدراسة الطور التمهيدي الاستكشافي لحجم المشكلة البحثية وواقعها وسبل تقصيصها ضمن منهجية وصفية مسحية تعكس مدى شيوع هذه المشكلة وعمقها واتساعها، وبالتالي تمثل هذه الدراسة الخطوة الأولى المنطقية والمنهجية لتتبع هذه المشكلة وأبعادها والحلول المقترحة لها لاحقاً من خلال البحث التربوي النفسي والإرشادي بعد أن يكون المشهد الميداني لها قد اكتمل، مما يساعد في سد الثغرات البحثية في مجالها.

وأخيراً، تأتي هذه الدراسة في سياق تطور الضغوط المهنية والوظيفية المترتبة على أعضاء الهيئة التدريسية، واتساع دائرة تعقيدها من خلال التعليمات والأنظمة في الجامعات المتغيرة باستمرار فيما يخص عملية التدريس والتقويم والإشراف على رسائل وأطاريح طلبة الدراسات العليا، فضلاً عن تعليمات الحوافز والترقيات التي تنعكس بشكل أو بآخر على حياة عضو هيئة التدريس وربما تدفعه نحو إدمان العمل.

مشكلة الدراسة

في واقع الحياة الجامعية، يمارس أعضاء الهيئة التدريسية صنوف العمل باعتباره قيمة مقدسة وحقاً مشروعاً ويجتهدون فيه تلبيةً لاحتياجاتهم النفسية والبدنية والأسرية، إلا أن واقع الممارسة يشير إلى شواهد ومواقف حقيقية تؤكد أن هناك انحرافاً وغلواً في العمل لدى فئة منهم ليصل بهم الحال على اختلاف أعمارهم وأعمالهم إلى إدمان العمل. وبالتالي تنبع مشكلة الدراسة من خطورة إدمان العمل وتوابعه، مثل: الابتعاد عن المشاركات الاجتماعية الضرورية، إضافةً إلى الإحساس ببعض المشاعر السلبية مثل الاكتئاب والتوتر والعصبية والإحساس بالذنب تجاه الآخرين، وكذلك الشعور بالتعب المفرط والهبان نتيجة للانغماس في العمل وعدم الغذاء الكافي والإصابة بالنعافة أو زيادة الوزن نتيجة للجلوس المستمر، فضلاً عن تدهور الحالة الصحية والإصابة بالأمراض المختلفة ومشاكل في الجهاز الهضمي والصداع ومشاكل في النوم.

فالدوام الكامل للأكاديميين داخل قطاع الجامعة ينطوي على ساعات عمل طويلة، ومتطلبات عمل كبيرة، وكثافة عالية في العمل وضغط كبير لزيادة مستويات الإنتاجية والأداء باستمرار. إن الملاحظ والمعاش والمتبع لحياة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية يشهد كثيراً من أعراض إدمان العمل وعواقبه على من يتعامل معهم في بيئة العمل والمنزل، وتكون ردود فعلهم جلية بوجود معاناة حقيقية تؤثر سلبياً على أنفسهم وعلى من حولهم، الأمر الذي يعكس ضرورة دراسة مشكلاتهم ضمن دراسات علمية ومنهجية سليمة موجهة بأسئلة حقيقية وذات صلة مباشرة.

ولأن الصورة الذهنية العامة تشير إلى أن الإناث يبذلن مجهوداً أكبر من الذكور في الحياة العادية، وهناك من يجادل ويحاجج بمقدار الجهد والضغط الذي يتعرض له كل من الذكور والإناث في الحياة الأسرية والمهنية، فقد جرى إدراج متغير الجنس في هذه الدراسة للكشف عن مستوى إدمان العمل في ضوء هذا المتغير. كما أن هناك صورة ذهنية تشيع في الأوساط الأكاديمية مفادها أن

أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الرتب الأكاديمية الأعلى هم في بحبوحة ورفاهية أكاديمية نسبياً مقارنة ببقية الرتب الأدنى، وهناك من يحتاج ويجادل أيضاً ويقدم أمثلة ووقائع دالة على وجهة نظرهم، مما يعزز ضرورة دراسة أثر متغير الرتبة الأكاديمية وعلاقته بإدمان العمل. وفي ذات السياق، هناك شبه "حقيقة" بأن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتب الأكاديمية الأعلى هم من ذوي الخبرة الطويلة، وهذا صحيح إلى حد كبير، إلا أن واقع الأوساط الأكاديمية يُفند هذا الادعاء، ويؤكد أن هناك حالات عديدة من ذوي الخبرة الطويلة هم من ذوي الرتب الأدنى خاصة فئة المدرس أو ممن لا يرغبون بتقديم بحوث لغايات الترقية في العشرة سنوات الأولى من تعيينهم، مما يعزز فرضية اختلاف مستوى إدمان العمل باختلاف الخبرة التدريسية.

سؤال الدراسة

سعت الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما مستوى إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية؟
السؤال الثاني: هل يختلف مستوى إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية باختلاف الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية؟

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من أهمية مفهوم إدمان العمل، وتمثل نمط استجابة لتوصية نتائج دراسات عالمية أوصت بالتعمق في دراسة الإدمان وتوابعه. كما أنها تسهم في رفد الأدب التربوي النفسي والإرشادي من خلال ما تضيفه من محتوى معرفي حول إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية والمتغيرات المتعلقة المتصلة به. وتفتح أمام الباحثين أفقاً بحثية عميقة مستندين إلى منهجيات وأدوات بحثية علمية ومتخصصة. وبالتالي تسهم نتائج هذه الدراسة في إثراء الأدب المتعلق بإدمان العمل والمتغيرات المرتبطة، ومكان العمل. أما الأهمية العملية، فتتمثل في تطوير مقياس لإدمان العمل يتلاءم مع البيئة الأردنية وخصائص الأكاديميين في الجامعات، ومن المؤمل أن يفيد هذا المقياس الباحثين والدارسين في مجاله. وقد تسهم هذه الدراسة في بناء وتطوير برامج إرشادية وعلاجية ووقائية للحد من ظاهرة إدمان العمل. ويتوقع كذلك أن تساعد هذه الدراسة في تشخيص وتقديم تصور واضح عن مستوى إدمان العمل والعوامل المرتبطة به لدى العينة المدروسة خصوصاً أنها تشكل نقطة مراجعة وتفتيش لفحص فعالية التعليم العالي على مستوى محلي وعالمي.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية

إدمان العمل: عرف أوتس (Oates, 1971) المشار إليه في (Bartczak & Ogińska- Bulik, 2012) هذا المصطلح بأنه شعور الفرد بعدم السيطرة على الحاجة للعمل والإكراه والحمية للعمل بشكل مستمر. ويعرف إجرائياً من خلال الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية: ويعرفون إجرائياً بأنهم الأفراد الأكاديميون العاملون في مختلف الكليات العلمية والإنسانية والطبية من الذكور والإناث الذين يعملون في الجامعات الأردنية على اختلاف جنسهم وتخصصاتهم ورتبهم الأكاديمية ودرجاتهم العلمية ومسمياتهم الوظيفية، ويتولون المهمات التدريسية والتدريبية والبحثية والإشراف على الطلبة،

وتكون ساعات العمل الأسبوعية (40) ساعة كحد أدنى (نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وتعديلاته رقم 117 لسنة 2003، الصادر بمقتضى المادة 25 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001).

حدود ومحددات الدراسة

حدود الدراسة

-الحدود المكانية: تحدد الإطار المكاني للدراسة في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية وجامعة مؤتة.

-الحدود الزمنية: ارتبطت الحدود الزمنية بفترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2020/2019م.

-الحدود البشرية: تتحدد هذه الدراسة ونتائجها بأفراد الدراسة الذين تم تطبيق أدوات الدراسة عليهم وهم عينة اختيرت بالطريقة المتيسرة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية وجامعة مؤتة.

محددات الدراسة

-تحددت نتائج الدراسة بمقياس إيمان العمل، وما يتمتع به من خصائص سيكومترية.
-تحددت نتائج الدراسة في ضوء المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة وما تتضمنه من مجالات وأبعاد مختلفة.
-تحددت نتائج الدراسة بالمنهجية المستخدمة، وهي دراسة وصفية.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

استخدم المنهج الوصفي المسحي للكشف عن مستوى إيمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، ودرجة اختلاف مستوى إيمان العمل باختلاف الجنس، الرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في ثلاث جامعات أردنية هي: جامعة مؤتة (550 عضو هيئة تدريس)، وجامعة اليرموك (1004) عضو هيئة تدريس، والجامعة الأردنية (1431) عضو هيئة تدريس، للفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2020/2019م، والبالغ عددهم الكلي (2985) فرداً من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، كما يشير التقرير الإحصائي الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لعام 2020م.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (728) فرداً من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية للفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2020/2019م، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة، بعد أن تم تصميم رابط إلكتروني يستجيب من خلاله أفراد عينة الدراسة على مقياس الإيمان على العمل، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة).

أداة الدراسة: مقياس إدمان العمل

يهدف الكشف عن مستوى إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، جرى تطوير المقياس بتحديد مجالاته بعد الرجوع إلى المحكات التشخيصية الواردة في الدليل التشخيصي الرابع (DSMIV)، وجرى بناء فقراته بعد الرجوع إلى عدد من المقاييس والدراسات ذات الصلة مثل:

(Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005)، (Taris & Schaufeli, 2003)، (Gillet, 2016).

دلالات الصدق

تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس ومجالاته بصورته الأولية (23) فقرة؛ بعرضه على مجموعة محكمين والبالغ عددهم (10)، بهدف إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى المقياس من حيث: درجة قياس الفقرة للمجال، وضوح الفقرات، الصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً على المجالات أو الفقرات. وفي ضوء ملاحظات وآراء المحكمين، أجريت أبرز التعديلات ومنها إعادة صياغة (4) فقرات، وحذف (4) فقرات، وكان المعيار الذي تم اعتماده في قبول أو استبعاد الفقرات، هو حصول الفقرات على إجماع (80%) من المحكمين، وبذلك تكون المقياس بصورته النهائية من (19) فقرة.

وبهدف التحقق من مؤشرات صدق البناء، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرداً من أعضاء هيئة التدريس من خارج عينة الدراسة المستهدفة ومن نفس المجتمع الإحصائي، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالمجال، وقيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، حيث لوحظ أن جميع الفقرات كان معامل ارتباطها مع مجالاتها والدرجة الكلية أعلى من (0.20)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب ما أشار إليه (عودة، 2010)، وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وأصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (19) فقرة، موزعة على ستة مجالات.

ثبات المقياس

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس إدمان العمل ومجالاته؛ تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، وبلغ ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.782)، وتراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي لمجالاته ما بين (0.778-0.753). في حيث بلغت قيمة ثبات إعادة للمقياس ككل بلغ (0.832)، وتراوحت قيم ثبات إعادة لمجالاته ما بين (0.821-0.786).

تصحيح مقياس إدمان العمل

تكون مقياس إدمان العمل بصورته النهائية من (19) فقرة موزعة على ستة مجالات، يُستجاب عليها وفق تدرّج خماسي يشتمل البدائل التالية: (دائماً، وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، غالباً وتعطى 4 درجات، أحياناً وتعطى 3 درجات، ونادراً وتعطى درجتين، وأبداً تعطى درجة واحدة)، وهذه الدرجات تطبق على جميع فقرات المقياس كونها مصنوعة صياغة ذات اتجاه موجب. وقد صُنّفت استجابات أفراد الدراسة بعد أن تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرّج النسبي بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بالأداة

ومجالاتها، وذلك على النحو الآتي: مرتفع (أكثر من 3.66)، متوسط (3.66-2.34)، منخفض (أقل من 2.34).

إجراءات الدراسة

تمت الدراسة الحالية وفق الإجراءات والخطوات التالية:
-إعداد مقياس ادمان العمل بصورته الأولية، والحصول على كتاب تسهيل مهمة من عمادة كلية التربية في جامعة اليرموك.
-زيارة الجامعات المستهدفة والعمل على توضيح هدف الدراسة للمعنيين من أجل ضمان التعاون والحصول على استجابات موثوقة.
-إعداد مقياس الدراسة بصورته النهائية من خلال تطبيقه على عينة إستطلاعية من خارج عينة الدراسة، وإستخراج قيم معاملات الصدق والثبات، وذلك للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الدراسة وإخراجه بالصورة النهائية.
-توزيع مقياس الدراسة على أفراد العينة، من خلال رابط إلكتروني مع التوضيح للمفحوصين مدى أهمية البحث وأهدافه، والتأكيد على أفراد العينة بأهمية الدقة في الإجابة، مع التأكيد على سرية المعلومات، واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.
-إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب، وإستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة وفقاً لنظام الرزم الإحصائي للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for Social Science) (SPSS)، والإجابة على أسئلة الدراسة والوصول إلى النتائج وتفسيرها.

متغيرات الدراسة

-المتغيرات المستقلة (الجنس، الرتبة الاكاديمية، الخبرة).
-المتغير التابع: ادمان العمل.

تصميم الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي للكشف عن مستوى إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في مستوى ادمان العمل تبعاً لاختلاف مستويات المتغيرات المستقلة.

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصَّ على: "ما مستوى إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية؟" للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإدمان العمل ومجالاته لدى أفراد عينة الدراسة، مع مراعاة ترتيب مجالات إدمان العمل لدى عينة الدراسة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول (2).

يتضح من الجدول (2) أن مستوى أغلبية مجالات إدمان العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية كان متوسطاً، في حين كان مستوى مجال (التحمل) مرتفعاً، وكان مستوى إدمان العمل (ككل) متوسطاً، بعد تصنيف المتوسطات الحسابية العائدة عليها وفقاً للمعيار المذكور في تصحيح المقياس؛ حيث جاءت المجالات على الترتيب الآتي: التحمل في المرتبة الأولى، تلاه

الاستمرار في العمل رغم المشكلات الناتجة في المرتبة الثانية، تلاه هدر الوقت وطلب الآخرين في المرتبة الثالثة، تلاه إهمال العلاقات الاجتماعية والأنشطة في المرتبة الرابعة، تلاه الانسحاب في المرتبة الخامسة، تلاه فشل محاولات الإقلاع في المرتبة السادسة والأخيرة. وتتفق هذه النتيجة بوجه عام مع نتائج معظم الدراسات السابقة مثل دراسة: (Hayat, et al., 2019)، ودراسة (Taylor, et al., 2019)، ودراسة (Torp, et al., 2018) من حيث شيوع الإدمان على العمل في الوسط الأكاديمي وإن كان بدرجات متفاوتة. وتعني هذه النتيجة (مستوى الإدمان على العمل كان متوسطاً) أن الإدمان على العمل موجود في البيئات الأكاديمية، وحالة حقيقية ظاهرة للعيان لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، وبالتالي جاءت هذه النتيجة لتؤكد ما جاء في الأدب النظري من أن التعليم الجامعي لم يعد مجرد عمل شاق بل أصبح مهنة مرهقة للغاية (Meng & Wang, 2018)، وتدحض في ذات الوقت التصور العام الرائج بأنها مهنة منخفضة التوتر، وتتفق مع ما جاء به هوقان ورفاقه (Hogan, et al., 2016) الذي أشار إلى أن معدل انتشار الإدمان على العمل للأكاديميين الذكور (8%) و (13%) للأكاديميات الإناث. وأن هذا المستوى من الإدمان على العمل ليس بالعارض أو بالأمر البسيط والهامشي الذي يمكن تجاهله أو غض الطرف عنه، بل إنه مستوى يدق ناقوس الخطر لدى المسؤولين وصانعي القرار في التعليم العالي الأردني بأنه إن لم يكن هناك إجراءات عملية وفورية تعالج مصادر وأسباب الإدمان على العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات فإن الأمر سيزداد سوءاً من حيث الصحة النفسية للأكاديميين ويؤثر على مستوى أدائهم وجودته، ويؤثر في ذات الوقت على إنتاجية المؤسسة الأكاديمية وسمعتها العلمية. وقد تعزى هذه النتيجة بوجه عام إلى بيئة العمل الأكاديمي في الجامعات الأردنية التي أصبحت تشكل مصدرًا جوهريًا للضغط النفسية بما تتضمنه من قوانين وأنظمة وتعليمات تتعلق بالتدريس والترقيات، فضلاً عن إزدياد أعداد الطلبة في قاعات التدريس، ومتطلبات المهمات التعليمية خاصة في الوقت الراهن في ظل جائحة كورونا والتعليم عن بعد.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصّ على: هل يختلف مستوى إدمان العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية باختلاف الجنس، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإدمان العمل (ككل) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وفقاً لهذه المتغيرات، وذلك كما هو مبين في الجدول (3).

يلاحظ من الجدول (3) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإدمان العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ أجري تحليل التباين الثلاثي (3-ways ANOVA) (دون تفاعل)، وذلك كما في الجدول (4).

يتضح من الجدول (4) ما يلي: وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لإدمان العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور. وتختلف هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Hogan, et al., 2016) من أن نسبة انتشار إدمان العمل لدى الإناث أعلى منها لدى الذكور. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذكور بطبيعتهم لا يحبون سماع كلمة متقاعد، وأنه تم الاستغناء عن خدماته الأكاديمية لكبر سنه، ويبقى يشعر بقوته وحيويته في الاستمرار في العطاء أو يتظاهر بذلك، ويبدل

المزيد من الجهد والعمل الموصول كدليل أو مؤشر أمام من حوله بأنه لا زال موجود، فضلاً عن طموحه الموصول للحصول إلى امتيازات أخرى مثل أستاذ شرف أو أستاذ مميز، وإبعاد شبح الوحدة والعزلة، كل هذا ربما يدفعه ويفضي به إلى الإدمان على العمل بعكس الإنانث اللواتي يملن بوجه عام إلى الاستقرار في المنزل بحلول سن التقاعد بعد مسيرة من حصاد الترقيات والامتيازات، وتوجيه طاقاتها للعناية بنفسها وصحتها والاستمتاع بأحفادها. أما ما يخص أعضاء هيئة التدريس الذكور من ذوي الفئات العمرية الشبابية فغالباً ما يرتبط إدمانهم على العمل بحجم المسؤولية الأسرية والمهنية التي يعانون منها، فضلاً عن طموحاتهم نحو تسلّم المناصب القيادية أو السمعة الأكاديمية لمن يقصدون قاعة التدريس.

عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لإدمان العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع أغلب نتائج الدراسات السابقة التي أشارت بوضوح إلى شيوع الإدمان على العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية بغض النظر عن رتبهم الأكاديمية، وبغض النظر عن بلدانهم وجامعاتهم وبيئة عملهم الأكاديمية، وقدمت نسب مختلفة للإدمان على العمل، وتأثير بعض المتغيرات في مستوى الإدمان على العمل مثل: الحالة الاجتماعية والراتب، والعمر، مثل نتائج دراسة (Hayat, et al., 2019)، (Taylor, et al., 2019)، (Torp, et al., 2018)، (Booket, et al., 2018)، (Hogan, et al., 2016)، (van Wijhe, et al.,)، (Sharma & Sharma, 2011)، (Burke, et al., 2008). إلا أن هذه الدراسات لم تتناول متغير الرتبة الأكاديمية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء الهيئات التدريسية بوجه عام يخضعون لضغوط عمل في جامعاتهم بسبب طبيعة عملهم الأكاديمي من تدريس وتقويم وعمل بحوث وندوات ومؤتمرات محلية وخارجية، والإشراف على أعمال الطلبة المختلفة والرسائل الجامعية، وبالتالي فهم يتشابهون في طبيعة عملهم وروتينهم الأكاديمي اليومي، مما يجعل مستوى الإدمان على العمل لديهم متقارب ولا فرق جوهري بينهم بحيث تختفي الفروقات وتكون غير دالة إحصائياً.

كما يتضح من الجدول (4) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لإدمان العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولمعرفة مصادر هذه الفروق؛ فقد أجري اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو مبين في الجدول (5).

يتضح من الجدول (5) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لإدمان العمل (ككل) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، لصالح أعضاء هيئة التدريس من فئة سنوات الخبرة (أكثر من 20 سنة) مقارنة بفئة (من 10 إلى 20 سنة). وهذه النتيجة تعني بوجه عام أنه كلما زادت الخبرة التدريسية لعضو هيئة التدريس، زاد مستوى الإدمان على العمل. ومع أنه لم يتم العثور على دراسات - في حدود علم الباحثين واطلاعهما- تناولت علاقة متغير الخبرة التدريسية بالإدمان على العمل للبت فيما إذا كانت هذه النتيجة تتوافق مع الأدب النظري والدراسات السابقة أو تختلف عنها، إلا أن هذه النتيجة تُعد مهمة وأصلية في مجالها. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء الهيئات التدريسية مع مرور الزمن ونضوج خبرتهم العملية والأكاديمية يصبحون أكثر عرضة للإدمان على العمل، لأنهم في هذا المستوى من الخبرة والنضج تصبح معاييرهم العلمية عالية ومتقدمة، ويشيع صيتهم بين زملائهم وطلبتهم وربما في جامعتهم ومجتمعهم الأكاديمي، ويجدون صعوبة في التنازل عنها،

وبالتالي فإنهم في هذا المستوى من الخبرة يعانون من صعوبة تقبل الأعمال الأكاديمية المتواضعة المقدمة من الطلبة التي تنقصها الدقة العلمية واللغوية والمنهجية العلمية الرصينة، فيجدون أنفسهم ملزمون أخلاقياً ببذل كثير من الوقت والجهد في تصويبها وشرحها للطلبة، وللأسف بأن هذه المشكلة متكررة باستمرار ومتجذرة لدى الطلبة، خاصة طلبة الدراسات العليا ومن خلال عملية الإشراف والمناقشات للرسائل الجامعية، فضلاً عن ازدياد أعداد الطلبة الذين يشرف على رسائلهم وأطاريحهم، وتحكيم أدوات للدراسات والبحوث من داخل الجامعة ومن خارجها، وفضلاً عن تقديم مهمات أكاديمية متقدمة تتعلق بالمحاضرات والتدريس التي يسعى من خلالها الحفاظ على سمعته الأكاديمية، ومكانته العلمية والأخلاقية. وبالتالي يجدون أنفسهم تحت ضغوط عمل أكاديمية وإدارية إلزامية من جهة، ومن جهة أخرى معايير نفسية داخلية عالية يصرون على تحقيقها تفضي في مجملها إلى الإدمان على العمل.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، توصي الدراسة بالآتي:

- 1- ضرورة توجيه جُل الرعاية والاهتمام لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية من خلال توفير بيئة عمل منخفضة التوتر والقلق والمعاناة، بحيث تقلل مستوى ضغوط العمل، وتحقق لهم الصحة النفسية، وتجنبهم الانزلاق نحو الإدمان على العمل ومخاطرة النفسية والبدنية والاجتماعية والأسرية.
- 2- ضرورة تقديم دورات تثقيفية وورش تدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية يكون من أهم أهدافها التوعية بمخاطر إدمان العمل والاضطرابات النفسية التي قد تنتج عنه مثل القلق والاكتئاب، وتدريبهم على كيفية تنظيم ساعات ووقت العمل.
- 3- ضرورة إجراء دراسات وبحوث تربوية للكشف عن العلاقة بين الإدمان على العمل ومتغيرات أخرى مرتبطة به مثل: الصراع الأسري، والاستنزاف العاطفي، وبعض اضطرابات النوم، ومتغيرات ديموغرافية غير الرتبة الأكاديمية والخبرة التدريسية مثل: الجنس، والحالة الاجتماعية، وتصنيف الجامعة (حكومية، خاصة).

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- بدرخان، سوسن وأبو جدي، أمجد. (2012). مدى استثمار الساعات المكتبية لعضو هيئة التدريس، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعات الأردنية. دراسات، العلوم التربوية، 39 (2): 598-579.
- الجنابي، عبد الرزاق. (2009). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة / جامعة الكوفة – تشرين الثاني، 2009.
- الحراشنة، محمد (2015). درجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت لدورهم الوظيفي في مجال خدمة المجتمع. مجلة جامعة دمشق، 31 (1): 524-483.
- السعايدة، محمد (2015). مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم. الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة. عودة، أحمد (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية. الطبعة الأولى، الأردن، عمان: دار الأمل للنشر والتوزيع.
- القضاء، خالد ومقابلة، بسام (2013). تحديات التعلم الإلكتروني التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة المنارة، 9 (3): 254-2013.
- نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وتعديلاته رقم 117 لسنة 2003، الصادر بمقتضى المادة 25 من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم 42 لسنة 2001.

المراجع الأجنبية:

- Amschler, D. & Mckenzie, J. (2010). Perceived Sleepiness, Sleep Habits and Sleep Concerns of Public School Teachers, Administrators and Other Personnel. *American Journal of Health Education*, 41(2), 102-109.
- Bartczak, M. & Ogińska-Bulik, N. (2012). Workaholism and mental health among Polish academic workers. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 18 1, 3-13.
- Booket, E.; Dehghan, F. & Alizadeh, Z. (2018). The role of predicting the formation of workaholism based on personality factors and perfectionism in academics. *Cogent Psychology*, 5(1), 1-1. 1p. DOI: 10.1080/23311908.2018.1527200., Database: Academic Search Ultimate
- Booth-Kewley, S. & Friedman, H. (1987). Psychological predictors of heart disease: A quantitative review. *Psychological Bulletin*, 101(3), 343-362. doi:10.1037/0033-2909.101.3.343.
- Burke, R.; Koyuncu, M. and Fiksenbaum, L. (2008), "Workaholism, work and extra work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey", *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(4), 353-366.
- Clark, M. (2016). Workaholism: It's not just long hours on the job. *Psychological Science Agenda*, 30 (4), 287-300.
- Del Líbano, M.; Salanova, M. & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema-Revista de Psicología*. 22 (1): 143-150.
- Gallop, A. (1999). Workaholism & The Work-Family Conflict. *HR Professional*, 77(5), 30 p. Database: Business Source Complete.
- Gillet, E. (2016). Validation of French version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Psychologie du travail organisations*, 22(2016): 147-159.
- Hayat, Z.; Batool, I.; Hayat, S. and Bhatti, M. (2019). The Impact of Employees' Emotional Instability on Organization Citizenship Behavior and Burnout with Mediating Effect of Workaholism, *Review of Economics and Development Studies*, 5 (2), 235-244.
- Hogan V., Hogan M. & Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine*, 66 (6), 460– 465. <https://www.apa.org/science/about/psa/2016/04/index>
- Jensen, M. (2016). A two-wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57, 591–600.
- Kubota, K.; Shimazu, A.; Kawakami, N.; Takahashi, M.; Nakata, A. & Schaufeli, W. (2010). Association between workaholism among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864- 871.
- Malinowska, D. & Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholics. *Polish Psychological Bulletin*. 45, 2 . 211-22.
- Meng, Q., & Wang, G.Y. (2018). A Research On Sources of University Faculty Occupational Stress: A Chinese Case Study. *Psychology Research and Behavior Management*. 11:597-605.

- Nagy, S., & Davis, L. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological Reports*, 57(3, Pt 2), 1319-1326. Retrieved from PsycINFO database.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York, NY: World Publishing Co.
- Piotrowski, Ch.; Vodanovich, S. (2006). The Interface between Workaholism and Work- Family Conflict: A Review and Conceptual Framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84-92. Database: Business Source Complete.
- Robinson, B. (2014). *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. Third Edition, New York: New York University Press.
- Salanova, M.; López-González, A.; Llorens, S.; del Líbano, M.; Vicente-Herrero, M. and Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228-242. (Article - research, tables/charts) ISSN: 0267-8373, Database: CINAHL Plus with Full Text.
- Scott, K.; Moore, K. & Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. doi:10.1023/A:1016986307298.
- Sharma, J.& Sharma, P. (2011). Workaholism and its Correlates: A Study of Academicians. *International Journal of Management and Business Research*, 1(3), 151-160.
- Spence, J. & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training & Development Journal*, 41(1), 41-45. Retrieved from PsycINFO database.
- Taris, T. & Schaufeli, W. (2003). Work, work and more work, the conceptualization, causes and consequences of work addiction. *Depsycholoog, Wetenschap*, 506-512. (werk, werk en nog eens werk, De conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving).
- Taris, T.; Schaufeli, W. & Verhoeven, L. (2005). Workaholism in Netherland: Measurement and Implications for Job strain and work-Nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*. 54(1): 37-60.
- Taylor, E.; Huml, M. & Dixon, M. (2019). Workaholism In Sport: A Mediated Model Of Work–Family Conflict And Burnout. *Journal of Sport Management*, 33 (4), 249-260. Database: Academic Search Ultimate.
- Torp, S.; Lysfjord, L. & Midje, H. (2018). Workaholism and Work-Family Conflict Among University Academics. *Higher Education*, 76(6), 1071-1090. Database: Academic Search Ultimate.
URL: http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=xavier1504194390225498. Database: OpenDissertations.
- van Wijhe, C.; Peeters, M. & Schaufeli, W. (2011). To stop or not to stop, that's the question: About persistence and mood of workaholics and work engaged

employees. International Journal of Behavioral Medicine, 18(4), 361-372. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9143-z>
van Wijhe, C.; Peeters, M. & Schaufeli, W. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. Human Resource Management, 53(1), 157– 177.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21573>.
YÜKSEL, H. (2014). The Concept of Workaholism as the Extreme Point in Work Engagement, Its Individual and Organizational Outcomes. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6(2): 119- 130.

قائمة الملاحق

الجدول (1): توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة%
الجنس	ذكر	576	79.12
	أنثى	152	20.88
الرتبة الأكاديمية	محاضر متفرغ	96	13.19
	أستاذ مساعد	132	18.13
	أستاذ مشارك	248	34.07
سنوات الخبرة	أستاذ دكتور	252	34.62
	أقل من 10 سنوات	208	28.60
	من 10 إلى 20 سنة	280	38.50
	أكثر من 20 سنة	240	33.00
	المجموع	728	100

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإدمان العمل ومجالاته لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية مرتبةً تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.

الرتبة	الرقم	إدمان العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	التحمل	4.02	0.55	مرتفع
2	5	الاستمرار في العمل رغم المشكلات الناتجة	3.25	0.81	متوسط
3	4	هدر الوقت وطلب الآخرين	3.21	0.85	متوسط
4	6	إهمال العلاقات الاجتماعية والأنشطة	3.11	0.90	متوسط
5	2	الانسحاب	2.97	0.96	متوسط
6	3	فشل محاولات الإقلاع	2.69	1.11	متوسط
		إدمان العمل (ككل)	3.25	0.67	متوسط

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإيمان العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	إيمان العمل (ككل)	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
الجنس	ذكر	0.63	3.31
	أنثى	0.74	3.01
الرتبة الأكاديمية	محاضر متفرغ	0.80	3.11
	أستاذ مساعد	0.62	3.18
	أستاذ مشارك	0.65	3.21
	أستاذ دكتور	0.63	3.38
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	0.79	3.28
	من 10 إلى 20 سنة	0.66	3.12
	أكثر من 20 سنة	0.62	3.34

الجدول (4): نتائج تحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل) لإيمان العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وفقاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	F قيمة المحسوبة	الدالة الإحصائية
الجنس	7.488	1	7.488	17.826	*0.000
الرتبة الأكاديمية	0.959	3	0.320	0.761	0.516
سنوات الخبرة	5.154	2	2.577	6.135	*0.002
الخطأ	302.841	721	0.420		
الكلية	321.627	727			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

الجدول (5): نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية لإيمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)

سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	من 10 إلى 20 سنة
Scheffe	3.285	3.117
من 10 إلى 20 سنة	0.168	3.117
أكثر من 20 سنة	-0.057	-0.225*

*دالة إحصائية عند مستوى (α = 0.05)