

## **أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي**

**” دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفرالشيخ “**

دكتور

**عبدالعزیز علی مرزوق**

أستاذ إدارة الأعمال المساعد  
كلية التجارة – جامعة كفرالشيخ

E-mail: [Abdelazizmarzook@yahoo.com](mailto:Abdelazizmarzook@yahoo.com)

**مخلص البحث :**

تمثل الهدف الرئيس لهذا البحث في التعرف على أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على عينه قدرها ٢٨٥ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ ، وتم جمع البيانات الأولية للدراسة من خلال قائمة استقصاء وزعت على مفردات العينة عن طريق الزيارة القصيرة ، ووصلت نسبة الردود ٨٨% ، وأمكن تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق أسلوب تحليل الارتباط البسيط ، وأسلوب تحليل الانحدار المتعدد. وأظهرت نتائج البحث أن ٩.٨% من التباين في الاحتراق الوظيفي يرجع إلى إدمان العمل ، وأن هناك تأثير معنوي لجميع أبعاد إدمان العمل على جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي ، ماعدا بعد العمل بشكل إجباري فلم تبين النتائج وجود تأثير معنوي له على بعد الاستنزاف العاطفي ، ووجود تأثير معنوي لجميع أبعاد إدمان العمل على تبليد المشاعر ، ووجود تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الانجاز الشخصي الضعيف. وفيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية فتوصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين هيئة التدريس في إدراك جميع أبعاد الإحترق الوظيفي عدا بُعد الإنجاز الشخصي الضعيف وذلك وفقاً لنوع العمل ، بينما لا توجد فروق معنوية بين هيئة التدريس في إدراك جميع أبعاد إدمان العمل وذلك وفقاً لنوع العمل . كما لا توجد فروق معنوية بين هيئة التدريس وفقاً للعمر والدرجة العلمية في إدراك إدمان العمل (عام) ، أو أي من مكوناته . وكذلك توجد فروق معنوية وفقاً للدرجة العلمية في إدراك جميع مكونات الاحتراق الوظيفي ( عدا الاستنزاف العاطفي ) . كذلك لا توجد فروق معنوية وفقاً لمدة الخبرة في إدراك أي من مكونات إدمان العمل والاحتراق الوظيفي. بينما لا توجد فروق معنوية وفقاً للحالة الاجتماعية في إدراك أي من مكونات إدمان العمل ، بينما توجد فروق معنوية وفقاً للحالة الاجتماعية في إدراك مكونات الاحتراق الوظيفي . بينما لا توجد فروق معنوية في إدراك أي من مكونات إدمان العمل وفقاً لعدد الأطفال، في حين توجد فروق معنوية في إدراك أي من مكونات الاحتراق الوظيفي وفقاً لعدد الأطفال .

**Abstract:**

The main objective of this research was to identify the impact of Workaholism on Job Burnout by applying 285 individual members of the teaching staff at Kafr El-Sheikh University. The preliminary data were collected through a survey questionnaire distributed on the sample by short visit. The data collected by the simple correlation analysis method and the multiple regression analysis method were analyzed. The results of the study showed that 9.8% of the variation in Job Burnout was due to Workaholism and that there was a significant effect on all dimensions of Workaholism on all dimensions of Job Burnout, except after compulsory work. The results showed no significant effect after emotional attrition, For all dimensions of

addiction to work on the sagging of emotions, and the existence of a significant impact of the dimensions of work addiction to weak personal achievement. With regard to personal variables, the study found that there are significant differences between the teaching staff in recognizing all the dimensions of job burnout except after weak personal achievement, according to the type of work, while there are no significant differences between the faculty in recognizing all dimensions of Workaholism according to the type of work. There are also no significant differences between the teaching staff according to age and degree in the perception of Workaholism (general), or its components. There are also significant differences according to degree in the recognition of all components of Job Burnout (except emotional exhaustion). There are also no significant differences depending on the duration of the experience in the perception of any components of Workaholism and Job Burnout. While there are no significant differences according to the social situation in the perception of any component of Workaholism, while there are significant differences according to the social situation in the perception of the components of Job Burnout. While there are no significant differences in the perception of any component of Workaholism according to the number of children, while there are significant differences in the perception of any of the components Job Burnout according to the number of children.

## تمهيد :

يمثل عضو هيئة التدريس في الجامعة - كغيره من العلماء والمفكرين - عقل الأمة الواعي وضميرها الحي وقلبها النابض ، والذي يشارك مشاركة فعالة ومباشرة في رفعة المجتمع وتقدمه وإزدهاره ، وذلك من خلال قيامه بوظيفة تدريس وتنقيف الأجيال القادمة من الشباب علمياً وتربوياً وفكرياً ، وتقديمه للعديد من الخدمات الاستشارية والتدريبية لمنظمات المجتمع المختلفة ، بالإضافة إلى كتاباته وأبحاثه التي تسهم في بناء عقول بشرية متميزة في شتى التخصصات العلمية والعملية. ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بدوره المأمول علمياً وإنسانياً فلا بد من توفير الوسائل المناسبة المادية والمعنوية الكفيلة بتوفير حالة من الرضا والأمن النفسي التي تساعد على أداء رسالته المهمة في تنقيف الأجيال وتعليمها وتوجيهها وخدمة المجتمع ( آل مشرف ، ٢٠٠٢ ) .

إلا أن مهنة التدريس الجامعي ، تحمل في طياتها الكثير من المتاعب والضغوط الوظيفية والمهنية بسبب ماتتطلبه من التعامل مع نوعيات مختلفة من الطلاب ، ووجود مواعيد لتقديم الكتب والأبحاث ، وصراع الترقيات العلمية ، وحثمية التعامل مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة ، الأمر الذي يفرض على القائمين بتلك المهنة الكثير من الضغوط ، بالإضافة إلى عدم الموائمة بين حجم المسؤوليات ومقدار الصلاحيات التي تتطلبها القرارات ، ناهيك عن الكثير من الضغوط المادية ( محمد ، ٢٠١٤ ) .

ويعتبر الاحتراق الوظيفي أحد أهم الآثار التي تنشأ عن الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس ، ويؤيد ذلك قول هيلريجل (Hellrigel) أن مهنة عضو هيئة التدريس يتطلب أداؤها اتصال مباشر مع الآخرين بدرجة كبيرة ، ولذلك فهم أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي في العمل ( صادق ، ١٤١٤ هـ ) .

واستناداً لما سبق ، تزايد اهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي والتنظيمي في الدول الغربية بموضوع الاحتراق الوظيفي في مجال الخدمات - ومنها الجامعات - خلال العقود الثلاثة الماضية . وركزت هذه الدراسات على معرفة مسببات الاحتراق الوظيفي والآثار المترتبة عليه. وتجمع غالبية نتائج الدراسات على أن من أهم مسببات الاحتراق الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس العوامل التنظيمية ذات الصلة ببيئة العمل والمتمثلة في ضغوط العمل ، محدودية صلاحيات العمل ، عدم الشعور بالاستقلالية في العمل ، والقدرة على التحكم ، نظام المكافآت ، المشاركة في صنع القرارات ، صراع القيم ، عدم العدالة ( آل مشرف ، ٢٠٠٢ ؛ سليمان ، ٢٠١٤ Maslach )

Leiter,2016; &. بالإضافة إلى المتغيرات الفردية والشخصية ( الرافي ؛ القضاة ، ٢٠١٠ ؛ اسماعيل ، ٢٠١٨ ، Maslach,1982 ) .

بالإضافة إلى المصادر السابقة للاحتراق الوظيفي ، تناولت بعض الدراسات الحديثة إدمان العمل كأحد المحددات المحتملة لهذه الظاهرة . إلا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدمان العمل والاحتراق الوظيفي لم تحظى بنفس الإهتمام الذي حظيت به العوامل التنظيمية والفردية ، وذلك باستثناء بعض الدراسات المحدودة في هذا المجال الحالية تبدو مهمة في هذا السياق خاصة أنه لا توجد دراسة عربية واحدة تناولت أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي ، بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

### الإطار النظري والدراسات السابقة :

#### الاحتراق الوظيفي :

يرجع الفضل في ظهور مصطلح الاحتراق الوظيفي إلى العالم Freudenberger Herbert في عام ١٩٧٤م ، وذلك بعد دراسته لاستجابات التوتر التي يبديها العاملون في بعض الأعمال . وفي عام ١٩٧٨ قامَت الباحثة Christina Maslach أستاذ علم النفس بجامعة بيركلي بالعديد من الأبحاث والدراسات

عن ظاهرة الاحتراق لدى العاملين في العديد من المجالات الخدمية مثل : المحاماه ، والصحة ، والتعليم ، والبنوك ، والشرطة .

ومنذ ظهور مصطلح الاحتراق الوظيفي قدم العديد من الباحثين تعريفات عدة له وبمراجعة تلك التعريفات نجد أنها تأخذ ثلاث اتجاهات ، **الاتجاه الأول** وينظر أصحابه إلى الاحتراق الوظيفي من منظور العوامل المسببة له ، أو القوى الدافعة لشعور العاملين بالاحتراق الوظيفي ، ومن التعريفات المؤيدة لهذا المنظور ، ماذكره (Kuruuzum, et al., 2008) من أن الاحتراق الوظيفي هو ناتج عن الفجوة بين ما يتوقعه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلياً . ونفس الاتجاه عرف (Demerout, et al., 2009) الاحتراق الوظيفي بأنه رد فعل طبيعي لاستمرار العمل لفترات طويلة دون أخذ فترات راحة كافية من العمل . ويتضح من التعريفات السابقة أن مصدر الاحتراق الوظيفي هو وظيفة الموظف وما يرتبط بها .

بينما ينظر أصحاب **الاتجاه الثاني** للاحتراق الوظيفي من زاوية الأعراض أو النواتج أو ردود الأفعال السلوكية الظاهرة التي تصدر عن الشخص الذي يتعرض لموقف يشعر فيه بالاحتراق . ومن التعريفات المؤيدة لهذا الاتجاه ، تعريف (Ronen & Pines, 2008) والذي ينظر إلى الاحتراق الوظيفي على أنه حالة من الإرهاق البدني ، والعاطفي ، والعقلي . ويتفق معه (Zopiatis & Orphanides, 2009) حيث يرى أن الاحتراق الوظيفي هو تلازم يحدث بين الاجهاد العاطفي ، وتبلد الشخصية ، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي . وفي نفس السياق تنظر كل من (Maslach & Jackson, 1981) إلى الاحتراق الوظيفي على أنه إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي ، وتبلد المشاعر ، وانخفاض الانجاز الشخصي . وفي تعريف آخر لنفس الباحثة ( Maslach, 1982 ) ترى أنه مجموعة أعراض تتمثل في الاجهاد العصبي ، واستنفاد الطاقة الانفعالية ، والتجرد من النواحي الشخصية ، والاحساس بعد الرضا عن الإنجاز في المجال المهني .

في حين يجمع أنصار **الاتجاه الثالث** بين مسببات الاحتراق الوظيفي ونواتجه معاً في تعريف واحد ، ومعظم تعريفات الاحتراق تصب في هذا الاتجاه ، ومن تلك التعريفات ، تعريف (H. fruenbrger, 1974) والذي ينظر إليه على أنه حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة والملقاة على الأفراد على حساب طاقاتهم وقوتهم . وفي نفس السياق يعرف (Bohlander et al., 2001) الاحتراق الوظيفي بأنه هو أكثر مرحلة تمزقاً من الكرب وتظهر أعراضه في الإحباط ، الإكتئاب ، وانخفاض الانتاجية ، ومن أسبابه الشعور بالفشل في الوظيفة ، نقص التغذية العكسية الايجابية ، والتقلص التنظيمي . كما عرف (Guan, et al, 2017) الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من حالات ضغط العمل والتي تتميز بالإنهاك العاطفي ، والاحتقان والتقييم السلبي للذات ، وهو نتيجة للإجهاد المتكرر وتحديدًا العمل اليومي والذي يؤثر بشكل مباشر على كفاءة وجودة العمل . كما أوضح (Luan, et al, 2017) أن الاحتراق الوظيفي يعبر عن استجابة طويلة الأجل لضغوط العمل ، ويمثل حالة من الإرهاق الشديد ، ويلاحظ بشكل كبير على العاملين في صناعات الخدمات .

وبناء على ما سبق ، يمكن تعريف الاحتراق الوظيفي اجرائياً بأنه شعور عضو هيئة التدريس بالاجهاد العاطفي ، وتبلد المشاعر، وضعف الإنجاز الشخصي ، نتيجة ما يتعرض له من تجارب شخصية وأخرى مرتبطة بالعمل .

وفيما يتعلق بأبعاد الاحتراق الوظيفي ، يعد التصنيف التي قدمته (Maslach et al., 1976, 1978; Maslach and Jackson, 1981; Maslach and Leiter, 2016) من أكثر التصنيفات قبولاً واستخدماً في الدراسات السابقة (Pual, 2011; Singh, et al., 2010; Akin and ulusoy; 2016) ، ويتضمن ثلاثة

أبعاد هي : الإجهاد ( الاستنزاف العاطفي ) ، تبدل المشاعر ، ضعف الإنجاز الشخصي ، لذا سيستعين به الباحث في الدراسة الحالية ، وفيما يلي عرض لمعنى كل بعد منها وذلك على النحو التالي :

✳️ **الإجهاد ( الاستنزاف العاطفي )** : ويعنى شعور الفرد بفقد طاقته وقدرته على العمل ، والاحساس بزيادة متطلبات العمل ، وبأن مصادره العاطفية مستنزفة .  
✳️ **تبدل المشاعر** : ويعنى ميل الفرد إلى التعامل مع الآخرين بشكل غير إنساني .  
✳️ **ضعف الإنجاز الشخصي** : ويشير إلى إحساس الفرد بعدم الكفاءة والفاعلية في العمل

وتتبع أهمية دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي من الآثار الناجمة عنها سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو العملاء أو الجامعات. فعلى مستوى الفرد وجد أن شعور الفرد بالاحتراق الوظيفي يؤدي إلى الأرق والصرع وانخفاض الوزن والشعور بالتعب (Oladele & Mobe, 2010) ، وتعاطي الكحول والمخدرات وتناول المنبهات بكثرة (Bria et al., 2014)، والانسحاب نفسياً من جو العمل (Ojedokun & Idemudia, 2014). وعلى مستوى المنظمة يؤدي شعور الفرد بالاحتراق الوظيفي إلى انخفاض الانتاجية والأداء الوظيفي ( عيسوى ، ٢٠١٥ ) ، وازدياد الصراعات الشخصية بين العاملين (Maslach et al., 2001). والرغبة في ترك العمل (Goodman, 1998) ، وانخفاض الرضا الوظيفي (Miandoab et al., 2016) ، والانسحاب الوظيفي ( دويدار ، البصير ، ٢٠١٤ ) ، ضعف سلوكيات المواطنة التنظيمية ( محمد ، ٢٠١٦ ) . أما على مستوى العملاء فيؤدي شعور الفرد بالاحتراق الوظيفي إلى انخفاض جودة الخدمة المقدمة للعملاء (Maslach & Jackson, 81) .

أما على مستوى الجامعات ، فيؤدي شعور أستاذ الجامعة بالاحتراق الوظيفي إلى فقدان الإهتمام بعمله مما يعنى معاملته للطلاب بصورة آلية وبدون اكتراث ، وفقدان القدرة على الابتكار في مجال عمله وتنتابه حاله من التشاؤم واللامبالاة وقلة الدافعية والتغيب غير المبرر عن العمل (عسكر وآخرون ، ١٩٩٧ ، ورد في آل مشرف ، ٢٠٠٢).

ونتيجة لتلك الآثار السلبية لظاهرة الاحتراق ، فقد اهتمت بعض الدراسات بمحاولة التعرف على العوامل المسببة لها في الجامعات ، وذلك حتى يمكن القضاء على تلك الأسباب ، ومن ثم القضاء على ظاهرة الاحتراق الوظيفي . وفي هذا الصدد كشف نتائج دراسة (Hurst, 1990) عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين المشاركة في اتخاذ القرار والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في ولاية كولورادو . وعلى نفس المنوال ، توصلت دراسة (Danylchuck, 1993) إلى وجود علاقة معنوية بين الضغوط الوظيفية والاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في جامعات أونتاريو . وعلى المستوى العربي ، توصلت دراسة ( آل مشرف ، ٢٠٠٢ ) إلى أن مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض هي البيئة المادية للتدريس ، وآثار ضغوط العمل ، والعلاقة مع الطالبات ، والعلاقة مع الإدارة. وفي نفس السياق ، أظهرت نتائج دراسة (Bakker and Euwema, 2005) وجود علاقة بين عبء العمل والمتطلبات العاطفية وقلة الاستقلالية وقلة التغذية العكسية وبين الاحتراق الوظيفي .

وفي الأردن ، توصلت دراسة ( العنزي ، ٢٠٠٦ ) إلى وجود علاقة ارتباط سلبية بين خصائص العمل والانهك العاطفي وفقدان التعامل الشخصي ، وعلاقة موجبة بين خصائص العمل والأداء الوظيفي ، بينما توجد علاقة سالبة بين الانهك العاطفي والأداء الوظيفي وعلاقة موجبة بين الأداء الوظيفي والإنجاز الشخصي. وفي نفس الاتجاه،

توصلت دراسة (karabiyik, et al.,2009) إلى أن عبء العمل الزائد ونظم الترقية من مسببات الإحترق الوظيفي لدى الأكاديميين .

أما دراسة ( سليمان وآخرون ؛ ٢٠١٤ ) فتوصلت إلى وجود ارتباط معنوي بين المتغيرات التنظيمية وأبعاد الإحترق الوظيفي لدى الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة ، وكذلك أوضحت وجود تأثير معنوي لنظام المكافآت ، وغموض الدور على الاجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين ، ووجود تأثير معنوي سلبي للاستقلالية في العمل على الشعور بانخفاض الانجاز الشخصي. بينما أكدت نتائج دراسة (حراز، ٢٠١٥) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لثلاثة أبعاد فقط لسياسات التدوير وهي الاختيار الصحيح للوظيفة ، تقليل رتبة وروتين العمل ، تطوير العلاقات الاجتماعية على الإحترق الوظيفي لدى العاملين بجامعة دمياط، وقد بلغت نسبة تأثير هذه العوامل الثلاثة مجتمعة ٣٠% .

وفي اتجاه آخر ، تناولت بعض الدراسات أثر الصمت التنظيمي على الإحترق الوظيفي ، وفي هذا السياق توصلت دراسة (Akin and Ulusoy,2016) إلى وجود علاقة ايجابية معنوية بين أبعاد الصمت التنظيمي وأبعاد الإحترق الوظيفي لدى الأكاديميين في بعض الجامعات الأهلية التركية . وفي نفس الاتجاه ، توصلت دراسة (Coban and Sarkaya,2016) إلى وجود ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الصمت التنظيمي وبعد الانهك العاطفي ، ووجود ارتباط معنوي بين كل من صمت الاستسلام والصمت الدفاعي وتبذل المشاعر ، وكذلك وجود ارتباط معنوي سلبي بين كل من صمت الاستسلام والصمت الدفاعي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي. وعلى نفس المنوال ، أشارت نتائج دراسة ( البنوي ، ٢٠١٧ ) إلى وجود علاقة ايجابية معنوية بين الصمت الدفاعي وصمت الفرصة وكل من أبعاد الإحترق الوظيفي ، في حين تبين وجود علاقة ايجابية معنوية بين الصمت الاجتماعي وكل من الانهك العاطفي ، وسلبية العلاقات الشخصية فقط ، وتبين عدم وجود علاقة معنوية بين صمت الاستسلام وأي من أبعاد الإحترق الوظيفي .

بينما توصلت دراسة (Merida-Lopez,2017) إلى وجود علاقة معنوية سالبة بين الذكاء العاطفي والإحترق الوظيفي . أما دراسة ( إسماعيل ، ٢٠١٨ ) فأظهرت نتائجها وجود ارتباط طردي قوى بين محددات الصمت التنظيمي (خوف أعضاء الهيئة المعاونة من التغذية المرتدة السلبية ، مهارات الاتصال ، دعم الإدارة العليا ، العزلة ، خوف أعضاء الهيئة المعاونة من ردود الفعل السلبية ) وأبعاد الإحترق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .

بالإضافة إلى المتغيرات التنظيمية كمسببات أولية للإحترق الوظيفي بالجامعات فقد احتلت المتغيرات الشخصية المرتبة الثانية بعدها كاحد المسببات المفسرة لتلك الظاهره بالجامعات . حيث أجرى العديد من الباحثين دراسات حول أثر المتغيرات الشخصية على الإحترق الوظيفي ومن ذلك على سبيل المثال ( آل مشرف ، ٢٠٠٢ ؛ الرافعي ، والقضاة، ٢٠١٠؛ المساعيد ، ٢٠١١ ؛ حراز، ٢٠١٥؛ إسماعيل ، ٢٠١٨؛ Akin and Ulusoy,2016 ؛ Coban and Sarkaya,2016) . إلا أن هذه الدراسات رغم تعددها ، لا يوجد بينها اتفاق حول تأثير المتغيرات الشخصية على الإحترق الوظيفي .

وفي السنوات الخمس الأخيرة نال متغير إدمان العمل إهتماماً من بعض الباحثين للتعرف على تأثيره في ظاهرة الإحترق الوظيفي ، وقد وجد أن إدمان العمل يساهم في زيادة شعور الفرد بالإحترق الوظيفي ، لذا فإن تقليل شعور أعضاء هيئة التدريس بإدمان العمل يعد أحد العناصر الحاكمة لتقليل شعور أعضاء هيئة التدريس بالإحترق الوظيفي .

### إدمان العمل :

يرجع الفضل في ظهور مصطلح إدمان العمل إلى العالم (Oates,1971) ، والذي عرف إدمان العمل بأنه هو شخص لديه حاجة مفرطة للعمل بدرجة تخلق اضطراباً

ملحوظاً في صحته الجسدية وسعادته الشخصية وعلاقاته الشخصية أدائه الاجتماعي . أما (Spence & Robbins,1992) فيرون أنه هو الشخص المستغرق في عمله ويشعر بدافعية نحو عمله بسبب ضغوط داخلية . أما (Porter,1996) فيعرفه بأنه هو الاستغراق المفرط في العمل والذي يقود لاهمال نواحي أخرى بالحياة بسبب وزاع داخلي وليس متطلبات الوظيفة أو المنظمة . في حين يعرفه (Scott & Micell,1997) بأنه يعنى قيام الأشخاص بقضاء قدراً كبيراً من الوقت في أنشطة العمل على حساب الإلتزامات الأسرية ، والتفكير باستمرار في العمل عندما لا يكونوا في العمل، ويحققون في ظائفهم فوق المتوقع منهم. بينما ينظر اليه (Snir & Harpaz,2012) على أنه نوع من الاستثمار في العمل الشاق ولا يكون مصدره دوافع خارجية أو شغف بالعمل ولكن ادمان العمل . يعرفه (Clark et al.,2016) بأنه شعور بالدافعية نحو العمل نتيجة وازع داخلي، والتفكير بشكل مستمر في العمل حتى عندما لا يكون الشخص في العمل، والعمل بشكل يفوق المتوقع رغم العواقب السلبية المحتملة .

وفيما يتعلق بأبعاد إدمان العمل ، فيتفق معظم الباحثين على وجود ثلاثة أبعاد لإدمان العمل (Spence and Robbins,1992; Russo & Waters,2006; Santos et al.,2018)، إلا أنهم يختلفون بينهم حول أسماء تلك الأبعاد ، ويعد التصنيف الذى قدمه (Spence and Robbins, 1992 ) ، أكثر استخداماً في الدراسات السابقة لذلك استعان به الباحث في الدراسة الحالية ، ويضم هذا التصنيف الأبعاد الثلاثة التالية :

✳️ **الاستمتاع بالعمل** : ويعبر عن درجة إحساس الفرد بالمتعة والفرحة أثناء العمل ، وعند التفكير في العمل .

✳️ **الافراط في العمل** : ويشير إلى قيام الفرد باستثمار معظم وقته في أنشطة مرتبطة بالعمل .

✳️ **العمل بشكل إجبارى** : ويعبر عن شعور الفرد بالإلزام بالعمل حتى عندما لا يكون العمل ممتعاً .

وتشير مراجعة الدراسات السابقة ، إلى وجود دور لإدمان العمل في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي ، ففي دراسة قام بها (Schou Andreassen et al.,2007) أشارت نتائجها إلى وجود علاقة معنوية بين ادمان العمل وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي والارتباط بالعمل ، وفي نفس السياق ، كشفت نتائج دراسة (Burke et al.,2008) عن عدم وجود علاقة معنوية بين إدمان العمل والرضا عن العمل الإضافي والرفاهية النفسية بين أساتذة الجامعات . في حين استهدفت دراسة (Schaufeli et al., 2009) بحثت طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والاحتراق والرفاهية في ظل الدور الوسيط لصراع الدور ، وتوصلت الدراسة إلى أن صراع الدور يتوسط العلاقة إدمان العمل والاحتراق والرفاهية . وفي نفس الاتجاه توصلت (Staszcz & Tokarz,2015) إلى وجود علاقة معنوية لمؤشرات إدمان العمل ( التوازن بين الحياة والعمل ، والتمتع بالعمل فقط ) مع أبعاد الاحتراق الوظيفي وارتباط التمتع بالعمل سلبياً مع الاحتراق الوظيفي. وعلى نفس المنوال كشفت دراسة (Jenaabadi et al.,2016) عن وجود ارتباط ايجابي بين إدمان العمل والاحتراق الوظيفي والضغط المهني لدى معلمى المدارس الابتدائية ، وأن أبعاد ادمان العمل تتنبأ بالضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي للمعلمين .

ويلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين ادمان العمل والاحتراق الوظيفي أنها تتسم بالندرة ، وأن هناك تباين في نتائجها وعدم اتفاق، وأنها تمت في بيئات أجنبية وليست عربية أو مصرية ، ولم تطبق أى دراسة منها في الجامعات ،



فضلاً على أنها لم تدرس الأهمية النسبية لأبعاد إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي ، الأمر الذي دعا الباحث إلى القيام بهذه الدراسة لسد هذه الفجوة البحثية .

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

بعد تحديد مشكلة البحث على المستوى المعرفي ، قام الباحث بالتحقق من وجودها على المستوى التطبيقي ، وذلك عن طريق إجراء دراسة استطلاعية ميدانية ، حيث تم ، ودارت المقابلة معهم حول مفهوم وأبعاد ادمان العمل ، ودرجة شعورهم بالاحتراق الوظيفي ، ومدى ادراكهم لتأثير ادمان العمل على الاحتراق الوظيفي ، وكشفت نتائج الدراسة الاستطلاعية ، بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية وخبرة الباحث عن الظواهر التالية :

✦ ارتفاع درجة توافر أبعاد إدمان العمل نسبياً بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة % من عينة الدراسة ، أنهم يقضون قدراً كبيراً من وقت فراغهم في أنشطة متعلقة بالعمل الجامعي ، ويشعرون بالملل والقلق أثناء العطلات (الإجازات) خاصة عندما لا يجد عملاً منتجاً يقومون به ، وأن لديهم شعور داخلي يدفعهم للعمل بجد ، ويستمتعون بعملهم لدرجة أن بعضهم يجد صعوبة في التوقف عن العمل ، ويجد بعضهم المتعة في عمله ، ولذلك يتلهف إلى الذهاب إلى العمل في الصباح .

✦ ارتفاع مستوى الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة % بأنهم يعانون من الضغوط النفسية والوظيفية بسبب قلة التفاعلات والترابط والانسجام بينهم وبين زملائهم ، كما يعانون من كثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم ، سواء فيما يتعلق بالتدريس ، أو الإشراف ومتابعة الباحثين ، وعمل أبحاث الترقية ، أو الرسائل العلمية ، والإشتراك في أعمال الجودة، وحضور المؤتمرات وورش العمل ، وتأليف مراجع علمية للطلبة ، بالإضافة إلى وجود بعض المشاعر السلبية لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه زملائهم ورؤسائهم في العمل، وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم الوظيفي، ووجود شعور بالاستنزاف وعدم الرغبة في العمل ، وتدنى دخل عضو هيئة التدريس في ظل الارتفاع المستمر للأسعار، وزيادة مطالب الأسرة .

وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة ، والدراسة الإستطلاعية ، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي :

إلى أي مدى يؤثر إدمان أعضاء هيئة التدريس للعمل على الاحتراق الوظيفي لديهم ؟ وهل يختلف إدراك أعضاء هيئة التدريس لإدمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقاً لخصائصهم الديموجرافية ؟

وعليه فإن الدراسة الحالية سوف تحاول الإجابة على التساؤلات الآتية :

- (١) هل توجد علاقة بين إدمان العمل والاحتراق الوظيفي ؟
- (٢) مامدى تأثير إدمان العمل على أبعاد الاحتراق الوظيفي مأخوذ بصورة إجمالية ، ولكل (بعد) من أبعاد ادمان العمل على حدة ؟
- (٣) هل تمارس المتغيرات الديموجرافية ( نوع العمل ، العمر ، الدرجة العلمية ، مدة الخدمة ، الحالة الاجتماعية ، عدد الأطفال ) دوراً مؤثراً على آراء أعضاء هيئة التدريس نحو متغيرات الدراسة ؟

### أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- (١) استكشاف نوع وقوة العلاقة بين أبعاد إدمان العمل وأبعاد الاحتراق الوظيفي ؟
- (٢) تحديد درجة تأثير ادمان العمل على أبعاد الاحتراق الوظيفي ؟
- (٣) التعرف على مدى التباين في آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفرالشيخ نحو ادمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقا للمتغيرات الديموجرافية ( نوع العمل ، العمر ، الدرجة العلمية ، مدة الخدمة ، الحالة الاجتماعية ، عدد الأطفال ) .

### فروض الدراسة :

- في ضوء مراجعة الدراسات السابقة ، تم تنمية فروض الدراسة على النحو التالي :
- (١) لا يوجد علاقة ارتباط معنوى بين أبعاد إدمان العمل وأبعاد الاحتراق الوظيفي .
  - (٢) لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد إدمان العمل ( الإفراط في العمل ، العمل بشكل إجبارى ، الاستمتاع بالعمل ) على أبعاد الاحتراق الوظيفي . وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية :
  - لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد إدمان العمل ( الإفراط في العمل ، العمل بشكل إجبارى ، الاستمتاع بالعمل ) على الإجهاد العاطفي .
  - لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد إدمان العمل ( الإفراط في العمل ، العمل بشكل إجبارى ، الاستمتاع بالعمل ) على تبلد المشاعر .
  - لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد إدمان العمل ( الإفراط في العمل ، العمل بشكل إجبارى ، الاستمتاع بالعمل ) على ضعف الإنجاز الشخصى .
  - (٣) لا توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بادمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية ( نوع العمل ، العمر ، الدرجة العلمية ، مدة الخدمة ، الحالة الاجتماعية ، عدد الأطفال ) .

### أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات العلمية والعملية التالية :

- (١) على الرغم من كثرة الدراسات التي اهتمت بصفة خاصة بدراسة موضوع الاحتراق (Akin and Ulusoy,2016؛ Coban and Sarkaya,2016). إلا أن الدراسات التي تناولت أثر إدمان العمل عليه مازالت محدودة ، وتمت معظمها في بيئات أجنبية، ولم توجد دراسة واحدة طبقت في البيئة العربية ، وبالتالي تمثل هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية التي تعاني نقص واضح في هذا الجانب .

- (٢) تتناول الدراسة الحالية لمتغيرات تم تطبيقها في بيئة مغايرة للدراسة الأجنبية ، الأمر الذى من شأنه أن يسهم فى إضافة عناصر تنظيرية أو أبعاد جديدة للكم المعرفى البسيط المتوافر فى ادمان العمل والاحتراق الوظيفي بما قد يساعد فى تطويرهما .

- (٣) من المتوقع أن تسهم الدراسة الحالية فى زيادة وعى وإدراك المسؤولين فى إدارة الجامعة بمفهومى إدمان العمل والاحتراق الوظيفي وأثارهما الايجابية والسلبية على الأداء الجامعى لعضو هيئة التدريس ، وكذلك سترشد المسؤولين بالجامعة إلى النواحي الواجب تعديل فى الواقع العملى بالنسبة لأبعاد ادمان العمل والاحتراق الوظيفي ، الأمر الذى سيساعد فى تقليل شعور أعضاء هيئة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالاحتراق الوظيفي .

### أسلوب الدراسة :

يشتمل أسلوب الدراسة على كل من أنواع البيانات ومصادرها ، ومجتمع وعينة الدراسة ، أداة جمع البيانات ، متغيرات الدراسة وأساليب قياسها ، تقييم صدق وثبات أداة الدراسة ، وأساليب تحليل البيانات واختبار الفروض إحصائياً ، ويوضح الباحث ذلك على النحو التالي :

يتطلب إعداد هذه الدراسة البيانات التالية :

: وتتعلق بالإطار الفكري والفلسفي لمفهوم ادمان العمل والاحتراق الوظيفي ، وعدد العاملين بكلينات ومعاهد جامعة كفر الشيخ ، وتم الحصول عليها من خلال مراجعة البحوث والدراسات السابقة المنشورة على المستويين العربي والأجنبي المنشورة على قواعد البيانات العالمية ، وشبكة الانترنت ، وتقارير شئون العاملين بالجامعة ، وساهمت هذه البيانات في بلورة مشكلة الدراسة ، وصياغة الفروض وتحديد الأهداف، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة .

: وتتعلق بالكشف عن درجة / أوقوة تأثير أبعاد إدمان العمل على أبعاد الاحتراق الوظيفي ، وتم الحصول عليها من أعضاء هيئة التدريس من خلال قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض، وخضعت بعد ذلك للتحليل الإحصائي .

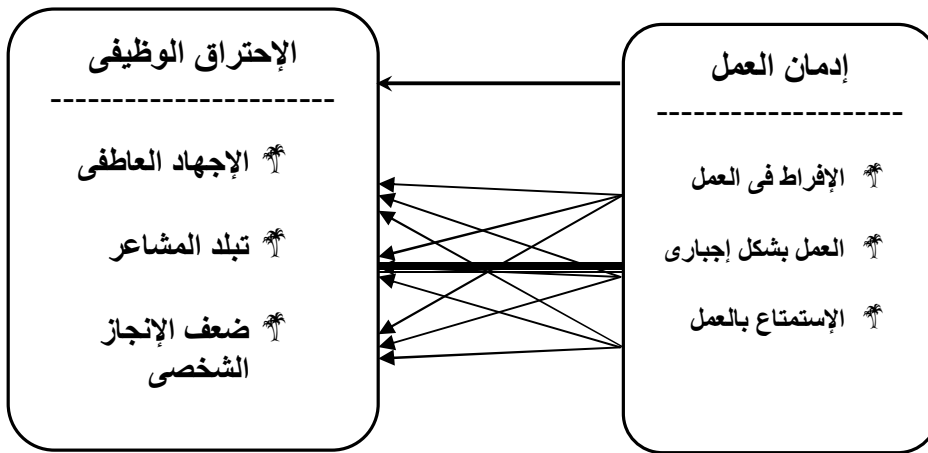
### (ب)مجتمع وعينة الدراسة :

( . أما بالنسبة لنوع عينة الدراسة فتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية ، وذلك بسبب توافر شروط استخدامها وهما : عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها ، ووجود إطار لمجتمع البحث . كما تم تحديد حجم العينة مفردة .

م	بيان بكلينات الجامعة	أعضاء هيئة التدريس	%	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستردة
١	كلية الزراعة	٢٦٧	%٢٩	٨٨	٨١
٢	كلية الطب البيطري	١١٥	%١٣	٤٢	٣٧
٣	كلية الآداب	١٠٨	%١١	٣٥	٣٠
٤	كلية العلوم	٨٣	%٨	٢٦	٢٣
٥	التربية النوعية	٦٩	%٧	٢٢	١٨
٦	كلية الهندسة	٦١	%٦	٢٠	١٧
٧	كلية التربية	٥٨	%٦	٢٠	١٦
٨	كلية التجارة	٤٠	%٤	١٣	١١
٩	كلية التربية الرياضية	٣٦	%٤	١٣	١٢

١٢	١٣	%٤	٣٥	كلية الطب البشري	١٠
٦	٧	%٢	١٦	كلية الصيدلة	١١
٣	٤	%١	١٠	كلية العلاج الطبيعي	١٢
٤	٤	%١	١٠	كلية التمريض	١٣
٤	٤	%١	٨	علوم الثروة السمكية	١٤
٣	٤	%١	٧	طب الفم والأسنان	١٥
٤	٤	%١	٧	الحاسبات والمعلومات	١٦
٤	٤	%١	٧	كلية الألسن	١٧
-	-	-	٣	معهد تكنولوجيا النانو	١٨
٢٨٥	٣٢٣		٩٤٠		

المصدر : إدارة شئون العاملين جامعة كفرالشيخ ، يونيو ٢٠١٨ .





## نتائج الدراسة الميدانية :

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١- الإفراط في العمل	٣,١٧	٠,٩٢	-							
٢- العمل بشكل إجباري	٢,٢١	٠,٧٩	**٠,٦٠١	-						
٣- الاستمتاع بالعمل	٢,٨٣	٠,٦٦	**٠,٢١٢	**٠,٢٢٩	-					
٤- إدمان العمل	٣,٠٣	٠,٥٧	**٠,٧٤٧	**٠,٧٨٦	**٠,٧١٠	-				
٥- الاستنزاف العاطفي	٢,٨٦	٠,٩٠	**٠,٤٢٤	**٠,٢٩٥	**٠,٢٢١	**٠,٤٠٤	-			
٦- تلبذ المشاعر	٢,٤٢	٠,٩٧	**٠,١٨٣	**٠,٣٣٢	**٠,٣٠٠	**٠,٢٤٠	**٠,٥٩٧	-		
٧- الاتجاز الشخصي الضعيف	٢,٤٠	١,٠٢	٠,١٠٦	٠,٠٦١	**٠,٢٦٤	**٠,١٥٢	**٠,٣٩٤	**٠,٦٢٣	-	
٨- الإحتراق الوظيفي	٢,٥٦	٠,٨١	**٠,٢٧٧	**٠,٠٩٨	**٠,٣١٦	**٠,٣١٢	**٠,٧٨١	**٠,٨٩١	**٠,٨٢٢	-
قيمة معامل الفاكرونيباخ	-	-	٠,٨١	٠,٧٧	٠,٧٦	٠,٨٤	٠,٧٢	٠,٨٣	٠,٨١	٠,٨٨

\*\* معنوي عند مستوى ٠.٠١

\* معنوي عند مستوى ٠.٠٥

الترتيب	المتغير التابع : الإستنزاف العاطفي								المتغير المستقل
	طريقة Stepwise				طريقة Enter				
	Sig	T	B	Sig	t	B			
١	٠.٠٠٠	٧.٢٣١	٠.٣٨٨	٠.٠٠٠	٥.٥١٣	٠.٣٦٣			الإفراط في العمل
-	٠.٣٤٦	٠.٩٤٣	٠.٠٦٤	٠.٥٢٩	٠.٦٣١	٠.٠٤٩			العمل بشكل إجباري
٢	٠.٠١٢	٢.٥١٥	٠.١٨٧	٠.٠١٧	٢.٤١٠	٠.١٨١			الاستمتاع بالعمل
	Sig	Adj. R2	R2	F	Sig	Adj. R2	R2	F	النموذج ككل
	٠.٠٠٠	٠.١٩٢	٠.١٩٨	٣٤,٧٣٧	٠.٠٠٠	٠.١٩٠	٠.١٩٩	٢٣,٢٤١	

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

الترتيب	المتغير التابع : تبلد المشاعر		المتغير المستقل
	طريقة Stepwise	طريقة Enter	

	Sig	T	B	Sig	t	B		
٢	٠,٠٠٢	٣,١٥٦	٠,٢٣٦	٠,٠٠٢	٣,١٥٦	٠,٢٣٦	الإفراط في العمل	
٣	٠,٠١٨	٢,٣٧٧-	٠,٢٠٧-	٠,٠١٨	٢,٣٧٧-	٠,٢٠٧-	العمل بشكل إجباري	
١	٠,٠٠٠	٥,٠٤٥	٠,٤٢٨	٠,٠٠٠	٥,٠٤٥	٠,٤٢٨	الاستمتاع بالعمل	
	Sig	Adj. R2	R2	F	Sig	Adj. R2	R2	F
	٠,٠٠٠	٠,١١٣	٠,١٢٢	١٣,٠٥٤	٠,٠٠٠	٠,١١٣	٠,١٢٢	١٣,٠٥٤

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

٣- إختبار تأثير أبعاد إدمان العمل على الإنجاز الشخصي الضعيف (الفرض الفرعي الثالث)

الترتيب	المتغير التابع : الإنجاز الشخصي الضعيف						المتغير المستقل	
	طريقة Stepwise			طريقة Enter				
	Sig	T	B	Sig	T	B		
٢	٠,٠٠٨	٢,٦٩٣	٠,٢١٢	٠,٠٠٨	٢,٦٩٣	٠,٢١٢	الإفراط في العمل	
٣	٠,٠٠١	٣,٣٦٧-	٠,٣١١-	٠,٠٠١	٣,٣٦٧-	٠,٣١١-	العمل بشكل إجباري	
١	٠,٠٠٠	٤,٧٨٩	٠,٤٣٠	٠,٠٠٠	٤,٧٨٩	٠,٤٣٠	الاستمتاع بالعمل	
	Sig	Adj. R2	R2	F	Sig	Adj. R2	R2	F
	٠,٠٠٠	٠,٠٩٩	٠,١٠٨	١١,٣٧٩	٠,٠٠٠	٠,٠٩٩	٠,١٠٨	١١,٣٧٩

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .



الترتيب	المتغير التابع : الاحتراق الوظيفي ( عام )								المتغير المستقل
	طريقة Stepwise				طريقة Enter				
	Sig	T	B	Sig	T	B			
٢	٠,٠٠٠	٤,٤٩٠	٠,٢٧١	٠,٠٠٠	٤,٤٩٠	٠,٢٧١		الإفراط في العمل	
٣	٠,٠٢٧	٢,٢٢١-	٠,١٥٦-	٠,٠٢٧	٢,٢٢١-	٠,١٥٦-		العمل بشكل إجباري	
١	٠,٠٠٠	٥,٠٥٣	٠,٣٤٦	٠,٠٠٠	٥,٠٥٣	٠,٣٤٦		الاستمتاع بالعمل	
	Sig	Adj. R2	R2	F	Sig	Adj. R2	R2	F	النموذج ككل
	٠,٠٠٠	٠,١٥١	٠,١٦٠	١٧,٩٠٢	٠,٠٠٠	٠,١٥١	٠,١٦٠	١٧,٩٠٢	

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

الترتيب	المتغير التابع : إدمان العمل ( عام )								المتغير المستقل
	طريقة Stepwise				طريقة Enter				

	Sig	Adj. R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	F	T	B	
١	٠,٠٠٠	٠,١٦٠	٠,١٦٣	٥٥,١٤٢	٧,٤٢٦	٠,٦٤٢	الاستنزاف العاطفي
٣	٠,٠٠٠	٠,٠٥٤	٠,٠٥٨	١٧,٣٢١	٤,١٦٢	٠,٤١٣	تبلد المشاعر
٤	٠,٠١٠	٠,٠٢٠	٠,٠٢٣	٦,٧١٥	٢,٥٩١	٠,٢٧٤	الانجاز الشخصي الضعيف
٢	٠,٠٠٠	٠,٠٩٤	٠,٠٩٨	٣٠,٥٨٤	٥,٥٣٠	٠,٤٤٣	الاحتراق الوظيفي ككل

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

مربع إيتا	حجم التأثير (d)	المعنوية	قيمة (ت)	الاختلاف في المتوسطات	المتوسطات		متغيرات الدراسة
					أكاديمي فقط (ن=٢٢٥)	أكاديمي وإداري (ن=٦٠)	
٠,٠٦٣	٠,٠٢٩	٠,٣٦٥	٠,٨٢٥	٠,٠٢٦	٢,٨٤٥	٢,٨٧٢	الاستنزاف العاطفي
٠,٠٨١	٠,٠٤٩	٠,٣٥٤	٠,٨٦١	٠,٠٤٥	٢,٠٦٢	٢,٥١٨	تبلد المشاعر
٠,٠٩١	٠,٠٤٤	٠,٠٢٨	٤,٩٠٠	٠,٠٤٢١	٢,٠٧١	٢,٤٩٢	الإنجاز الشخصي

٠.٢٣١	٠.٣٩	٠.٠٦٣	٣.٤٨٦	٠.٣٠١	٢.٣٢٦	٢.٦٢٧	الاحتراق الوظيفي (عام)
٠.١٢٧	٠.٣٤	٠.٦٦١	٠.١٩٣	٠.٣١٦-	٣.٤٢٣	٣.١٠٧	الإفراط في العمل
٠.١٥٩	٠.١٢	٠.٦٨٦	٠.١٦٤	٠.٠٩٢-	٣.٢٨٣	٣.١٩٠	العمل بشكل إجباري
٠.١٨٠	٠.٠٣٤	٠.٢٤٤	١.٣٦١	٠.٠٢٢-	٢.٨٥٢	٢.٨٣٠	الاستمتاع بالعمل
٠.٢٤٣	٠.٢٠	٠.٧٧٠	٠.٠٨٦	٠.١١٢-	٣.١٢٠	٣.٠٠٨	إدمان العمل (عام)

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

Maslach et al., 2001; Lau et al., 2005; Griffin et al., 2010;

متغيرات الدراسة	المتغير الديموجرافي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	المعنوية
-----------------	------------------------	------------------	----------------------	-------------------	-----------------	-------------------	----------	----------

								(العمر)		
٠.٠٥٦	٢.٥٥٣	٢.٠٥٦	٣	٦.١٦٨	٠.٨٩٥	٢.٩٦٦	من ٤٠ : ٣١ سنة			الاستنزاف العاطفي
		٠.٨٠٥	٢٨١	٢٢٦.٢٦٥	٠.٩٨١	٢.٩١١	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	٢٣٢.٤٣٣	٠.٧٤٥	٢.٦١١	أكثر من ٥٠ سنة			
٠.٠٠١	٥.٨٧٢	٥.٣٤٥	٣	١٦.٠٣٥	٠.٩٩٦	٢.٦١١	من ٤٠ : ٣١ سنة			تبلد المشاعر
		٠.٩١٠	٢٨١	٢٥٥.٧٩١	٠.٨٨٥	٢.١١٧	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	٢٧١.٨٢٥	٠.٩٥٦	٢.٤١١	أكثر من ٥٠ سنة			
٠.٠٠٠	٩.٦٣٦	٩.٣٠٠	٣	٢٧.٩٠٠	١.٠٠٧	٢.٦٨٠	من ٤٠ : ٣١ سنة			الإنتاج الشخصي الضعيف
		٠.٩٦٥	٢٨١	٢٧١.١٩٦	٠.٨٠٦	١.٩٨٠	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	٢٩٩.٠٩٦	٠.٨٤٧	٢.٣٢٢	أكثر من ٥٠ سنة			
٠.٠٠٠	٦.٧٥٦	٤.١٥٢	٣	١٢.٤٥٧	٠.٨٣٩	٢.٧٥٠	من ٤٠ : ٣١ سنة			الاحتراق الوظيفي (عام)
		٠.٦١٥	٢٨١	١٧٢.٧١٥	٠.٧٤٧	٢.٣٥٠	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	١٨٥.١٧٢	٠.٦٦٦	٢.٤٥٠	أكثر من ٥٠ سنة			
٠.٤٧١	٠.٨٤٣	٠.٧١٧	٣	٢.١٥١	٠.٨٢٨	٣.٢١١	من ٤٠ : ٣١ سنة			الإفراط في العمل
		٠.٨٥٠	٢٨١	٢٣٨.٨١٧	١.٠٠٦	٣.٢٢٢	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	٢٤٠.٩٦٨	٠.٩٨٧	٢.٩٩٩	أكثر من ٥٠ سنة			
٠.٣١١	١.١٩٨	٠.٧٤٨	٣	٢.٢٤٤	٠.٧٩٨	٣.٢١١	من ٤٠ : ٣١ سنة			العمل بشكل إجباري
		٠.٦٢٥	٢٨١	١٧٥.٤٩١	٠.٥٩٥	٣.٢٩٩	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	١٧٧.٧٣٥	٠.٩٥٥	٣.٠٠٤	أكثر من ٥٠ سنة			
٠.٥٧٨	٠.٦٥٩	٠.٢٩٢	٣	٠.٨٧٧	٠.٦٩٦	٢.٨١١	من ٤٠ : ٣١ سنة			الاستمتاع بالعمل
		٠.٤٤٤	٢٨١	١٢٤.٧٧٢	٠.٥٧١	٢.٧٨٠	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	١٢٥.٦٥٠	٠.٧٢١	٢.٩١١	أكثر من ٥٠ سنة			
٠.٧٤٤	٠.٤١٢	٠.١٣٤	٣	٠.٤٠٣	٠.٥٣٦	٣.٠٠٣	من ٤٠ : ٣١ سنة			إدمان العمل (عام)
		٠.٣٢٦	٢٨١	٩١.٦١٦	٠.٥١١	٣.٠٠٥	من ٥٠ : ٤١ سنة			
			٢٨٤	٩٢.٠١٩	٠.٧٢٥	٢.٩٩٧	أكثر من ٥٠ سنة			

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

متغيرات الدراسة	المتغير	الوسط	الانحراف	مجموع	درجات	متوسط	قيمة (ف)	المعنوية
-----------------	---------	-------	----------	-------	-------	-------	----------	----------

		المربعات	الحرية	المربعات	المعياري	الحسابي	الديموجرافي (الدرجة العلمية)	
٠.١٤٢	١.٨٢٨	١.٤٨٣	٣	٤.٤٥٠	٠.٩٣٢	٢.٩٣	مدرس	الاستنزاف العاطفي
		٠.٨١١	٢٨١	٢٢٧.٩٨٤	٠.٩٤٦	٢.٨٩	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	٢٣٢.٤٣٣	٠.٦٨٠	٢.٥١	أستاذ	
٠.٠١٢	٣.٧٠٢	٣.٤٤٥	٣	١٠.٣٣٥	١.٠١	٢.٥٤	مدرس	تبلد المشاعر
		٠.٩٣١	٢٨١	٢٦١.٤٩١	٠.٨٩٠	٢.٢٩	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	٢٧١.٨٢٥	١.٠٢	٢.٤٦	أستاذ	
٠.٠٠٢	٥.٢٣٠	٥.٢٧٢	٣	١٥.٨١٧	١.١٠	٢.٥٧	مدرس	الإنتاج الشخصي الضعيف
		١.٠٠٨	٢٨١	٢٨٣.٢٨٠	٠.٧٦٨	١.٩٦	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	٢٩٩.٠٩٦	٠.٧٨٠	٢.٤٠	أستاذ	
٠.٠٢٢	٣.٢٤٤	٢.٠٦٦	٣	٦.١٩٨	٠.٨٥١	٢.٦٧	مدرس	الاحتراق الوظيفي (عام)
		٠.٦٣٧	٢٨١	١٧٨.٩٧٣	٠.٧١٩	٢.٣٨	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	١٨٥.١٧٢	٠.٦٧٩	٢.٤٦	أستاذ	
٠.٧٢٠	٠.٤٤٧	٠.٣٨١	٣	١.١٤٤	٠.٩٢٤	٣.٢١	مدرس	الإفراط في العمل
		٠.٨٥٣	٢٨١	٢٣٩.٨٢٤	١.٠٣	٣.٠٤	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	٢٤٠.٩٦٨	٠.٩٠١	٣.١٩	أستاذ	
٠.٥٥٠	٠.٧٠٥	٠.٤٤٢	٣	١.٣٢٧	٠.٨٢٧	٣.٢٠	مدرس	العمل بشكل إجباري
		٠.٦٢٨	٢٨١	١٧٦.٤٠٨	٠.٦٥٥	٣.١١	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	١٧٧.٧٣٥	٠.٩٢٦	٣.٢٥	أستاذ	
٠.١٤٥	١.٨١٠	٠.٧٩٤	٣	٢.٣٨٢	٠.٦٦٠	٢.٧٨	مدرس	الاستمتاع بالعمل
		٠.٤٣٩	٢٨١	١٢٣.٢٦٨	٠.٦٨٧	٢.٨٠	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	١٢٥.٦٥٠	٠.٧١٠	٢.٩٩	أستاذ	
٠.٣٥٣	١.٠٩٣	٠.٣٥٤	٣	١.٠٦١	٠.٥٣٩	٣.٠١	مدرس	إدمان العمل (عام)
		٠.٣٢٤	٢٨١	٩٠.٩٥٨	٠.٦٥١	٢.٩٦	أستاذ مساعد	
			٢٨٤	٩٢.٠١٩	٠.٦٦٢	٣.١٢	أستاذ	

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

متغيرات الدراسة	المتغير الديموجرافي (مدة الخبرة)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	المعنوية
الاستنزاف العاطفي	أقل من ١٠ سنوات	٣,٠٣	٠,٨٩٩	٩,٣٨٨	٣	٣,١٢٩	٣,٩٤٣	٠,٠٠٩
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٦٥	٠,٩٣١	٢٢٣,٠٤٥	٢٨١	٠,٧٩٤		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٦١	١,٠١	٢٣٢,٤٣٣	٢٨٤			
تبلد المشاعر	أقل من ١٠ سنوات	٢,٥٩	٠,٩٩٣	١١,١٠٩	٣	٣,٧٠٣	٣,٩٩١	٠,٠٠٨
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٢١	٠,٩٤٣	٢٦٠,٧١٦	٢٨١	٠,٩٢٨		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٣٩	١,٠٥	٢٧١,٨٢٥	٢٨٤			
الإحباط الشخصي الضعيف	أقل من ١٠ سنوات	٢,٦١	١,١٢	١٦,٢١٨	٣	٥,٤٠٦	٥,٣٧١	٠,٠٠١
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٠٨	٠,٨٠١	٢٨٢,٨٧٨	٢٨١	١,٠٠٧		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٣٩	١,١١	٢٩٩,٠٩٦	٢٨٤			
الاحتراق الوظيفي (عام)	أقل من ١٠ سنوات	٢,٧٤	٠,٨٥١	١١,٥٦٥	٣	٣,٨٥٥	٦,٢٤٠	٠,٠٠٠
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٣١	٠,٦٩٧	١٧٣,٦٠٧	٢٨١	٠,٦١٨		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٤٦	٠,٨٦٢	١٨٥,١٧٢	٢٨٤			
الإفراط في العمل	أقل من ١٠ سنوات	٣,٢٢	٠,٨٦٥	٣,٣٥٧	٣	١,١١٩	١,٣٢٤	٠,٢٦٧
	من ١٠ : ١٥ سنة	٣,١٦	١,٠٧	٢٣٧,٦١٠	٢٨١	٠,٨٤٦		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٧٥	١,٠٩	٢٤٠,٩٦٨	٢٨٤			
العمل بشكل إجباري	أقل من ١٠ سنوات	٣,٢٠	٠,٦٢٧	٣,٨٣٠	٣	١,٢٧٧	٢,٠٦٣	٠,١٠٥
	من ١٠ : ١٥ سنة	٣,٢٦	٠,٧٤٥	١٧٣,٩٠٥	٢٨١	٠,٠٠١		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٢٨	٠,٩٦٨	١٧٧,٧٣٥	٢٨٤			
الاستمتاع بالعمل	أقل من ١٠ سنوات	٢,٨٠	٠,٦٩٨	٢,٤٨٣	٣	٠,٨٢٨	١,٨٨٨	٠,١٣٢
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٨٠	٠,٦٠٥	١٢٣,١٦٧	٢٨١	٠,٤٣٨		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٧٨	٠,٩٢٩	١٢٥,٦٥٠	٢٨٤			
إدمان العمل (عام)	أقل من ١٠ سنوات	٣,٠٤	٠,٤٩٧	١,٩٣٩	٣	٠,٦٤٦	٢,٠١٧	٠,١١٢
	من ١٠ : ١٥ سنة	٢,٩٩	٠,٦٥٨	٩٠,٠٧٩	٢٨١	٠,٣٢١		
	من ١٦ : ٢٠ سنة	٢,٧٨	٠,٨٩٤	٩٢,٠١٩	٢٨٤			
	أكثر من ٢٠ سنة	٣,٠٣	٠,٤٠٨					

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

متغيرات الدراسة	المتغير الديموجرافي (الحالة الاجتماعية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	المعنوية
الاستنزاف العاطفي	غير متزوج	٣,١٦	٠,٨٣٠	٨,٣٥٥	٢	٤,١٧٨	٥,٢٥٧	٠,٠٠٦
	متزوج	٢,٧٧	٠,٩٠٩	٢٢٤,٠٧٨	٢٨٢	٠,٧٩٥		
	مطلق	٢,٢٥	١,٠٠٦	٢٣٢,٤٣٣	٢٨٤			
تبلد المشاعر	غير متزوج	٢,٨٠	٠,٩٦٩	١٣,٤٩٦	٢	٦,٧٤٨	٧,٣٦٦	٠,٠٠١
	متزوج	٢,٣٠	٠,٩٥١	٢٥٨,٣٣٠	٢٨٢	٠,٩١٦		
	مطلق	٢,٠٠	١,٤١	٢٧١,٨٢٥	٢٨٤			
الإنجاز الشخصي الضعيف	غير متزوج	٢,٧٩	٠,٩٦٦	١٣,٩٤٤	٢	٦,٩٧٢	٦,٨٩٥	٠,٠٠١
	متزوج	٢,٢٧	١,٠٢	٢٨٥,١٣٩	٢٨٢	١,٠١١		
	مطلق	٢,٥٠	٠,٧٠٧	٢٩٩,٠٩٦	٢٨٤			
الاحتراق الوظيفي (عام)	غير متزوج	٢,٩٢	٠,٧٨٥	١١,٥٥٨	٢	٥,٧٧٩	٩,٣٨٧	٠,٠٠٠
	متزوج	٢,٤٥	٠,٧٨٣	١٧٣,٦١٤	٢٨٢	٠,٦١٦		
	مطلق	٢,٢٥	١,٠٦٠	١٨٥,١٧٢	٢٨٤			
الإفراط في العمل	غير متزوج	٣,٣٧	٠,٧٨٧	٣,٧١٠	٢	١,٨٥٥	٢,٢٠٥	٠,١١٢
	متزوج	٣,١١	٠,٩٥١	٢٣٧,٢٥٨	٢٨٢	٠,٨٤١		
	مطلق	٣,٣٠	١,٢٧	٢٤٠,٩٦٨	٢٨٤			
العمل بشكل إجباري	غير متزوج	٣,٢٧	٠,٧٨٩	٢,٥٩٩	٢	١,٢٩٩	٢,٠٩٢	٠,١٢٥
	متزوج	٣,١٩	٠,٧٨٥	١٧٥,١٣٦	٢٨٢	٠,٦٢١		
	مطلق	٢,١٤	١,٢١	١٧٧,٧٣٥	٢٨٤			
الاستمتاع بالعمل	غير متزوج	٢,٩٤	٠,٧٠٢	١,٦٧٠	٢	٠,٨٣٥	١,٨٩٩	٠,١٥٢
	متزوج	٢,٨١	٠,٦٥١	١٢٣,٩٨٠	٢٨٢	٠,٤٤٠		
	مطلق	٢,٢٠	٠,٠٠٠	١٢٥,٦٥٠	٢٨٤			
إدمان العمل (عام)	غير متزوج	٣,١٤	٠,٥٩٤	١,٧٨٦	٢	٠,٨٩٣	٢,٧٩٠	٠,٠٦٣
	متزوج	٣,٠٠	٠,٥٥٥	٩٠,٢٣٣	٢٨٢	٠,٣٢٠		
	مطلق	٢,٤٣	٠,٦٧٥	٩٢,٠١٩	٢٨٤			

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

## نتائج تحليل التباين لإدراك الاحتراق الوظيفي وإدمان العمل وفقاً لعدد الأطفال

متغيرات الدراسة	المتغير الديموجرافي (عدد الأطفال)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	المعنوية
الاستنزاف العاطفي	لا يوجد	3,07	0,872	8,383	2	4,192	0,276	0,006
	من 2- إلى 4	2,72	0,911	224,050	282	0,795		
	أربعة فأكثر	3,15	0,285	222,433	284			
تبلد المشاعر	لا يوجد	2,73	0,977	17,229	2	8,615	9,542	0,000
	من 2- إلى 4	2,22	0,942	254,596	282	0,903		
	أربعة فأكثر	2,70	0,410	271,825	284			
الإحجاز الشخصي الضعيف	لا يوجد	2,77	1,03	24,181	2	12,090	12,402	0,000
	من 2- إلى 4	2,17	0,965	274,916	282	0,975		
	أربعة فأكثر	2,70	0,542	299,096	284			
الاحتراق الوظيفي (عام)	لا يوجد	2,86	0,810	15,884	2	7,942	13,230	0,000
	من 2- إلى 4	2,37	0,760	169,287	282	0,900		
	أربعة فأكثر	2,85	0,285	185,172	284			
الإفراط في العمل	لا يوجد	3,22	0,786	3,216	2	1,608	1,907	0,150
	من 2- إلى 4	3,12	0,993	237,752	282	0,843		
	أربعة فأكثر	3,88	0,756	240,968	284			
العمل بشكل إجباري	لا يوجد	3,22	0,809	0,857	2	0,428	0,683	0,506
	من 2- إلى 4	3,19	0,786	176,878	282	0,627		
	أربعة فأكثر	3,60	0,478	177,735	284			
الاستمتاع بالعمل	لا يوجد	2,88	0,688	2,554	2	1,227	2,925	0,055
	من 2- إلى 4	2,78	0,649	123,096	282	0,437		
	أربعة فأكثر	3,46	0,230	125,650	284			
إدمان العمل (عام)	لا يوجد	3,07	0,526	2,025	2	1,013	3,173	0,043
	من 2- إلى 4	2,99	0,591	89,993	282	0,319		
	أربعة فأكثر	3,60	0,328	92,019	284			

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي .

## مناقشة نتائج الدراسة :



(Aksoy and Yalçınsoy, 2018; Burgess et al., 2006; Snir and Harpaz, 2006).

(Aksoy and Yalçınsoy, 2018; Jenaabadi et al., 2016; Trinrud, 2015)

(Morkevičiūtė and Endriulaitienė, 2017; Schaufeli et al., 2009)

يعيشونها بتلك المرحلة العمرية (Jenaabadi et al., 2016; Lau et al., 2005).

### دلالات الدراسة :





## المراجع

- (16) Aksoy, C., & Yalçınsoy, A. (2018), Investigation of the Relationship Between Job Performance, Burnout and Workaholism, *Journal of Business Research-Turk*, 10 (3), 53-64.
- (17) Akin, U. and Ulusoy, T. (2016), The Relationship between Organizational Silence and Burnout among Academicians: A Research on Universities in Turkey. *International Journal of Higher Education*. 5(2). 46 – 58.

- (18) Bakker. Arnold B.; Demerouti, and Euwema, Martin C.(2005), Job Resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupation Health Psychology*. 10(2). 170- 180.
- (19) Belcastro, P., Gold, R., & Grant, J. (1982), Stress and burnout : Physiologic effects on correctional teachers. *Criminal Justice and Behavior*, 9, 387-395.
- (20) Burgess, Z., Burke, R. J., & Oberklaid, F. (2006), Workaholism among Australian psychologists: gender differences. *Equal Opportunities International*, 25(1), 48-59.
- (21) Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum,L.(2008), Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professor in Turkey, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(4), pp.353- 366.
- (22) Bohlander, George, Snell, Scott & Sherman, Arthure.(2001), *Managing Human Resources*, Ohi: South – western College Publishing.
- (23) Clark, M., Michel,J., Zhdanova,L., pui,sh. & Baltes B.(2016), All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Corralation and Outcomes of Workaholism, *Journal of Management*, 42, (7), 1836- 1873.
- (24) Coban, H. and Sarikaya, M., (2016), A research on the Relationship Between Organizational Silence and Burnout. *Europen Scientific Journal*, ESJ. 12(10). pp.145 – 154.
- (25) Danylchuck,K.E.(1993), Occupational burnout in physical education faculties: Astudy of Contributing factors. *Dissertation Abstraacts International*. 54(1). 123- A.
- (26) Freudenberger, H. (1974), Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- (27) Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J., & Ng, T. B. (2017), Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *International journal of environmental research and public health*, 14(8), 872.
- (28) Griffin, M., Hogan, N., Lambert, E., Tucker-Gail, K., & Baker, D. (2010), Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- (29) Goodman, E.A. & Boss R.W. (1998), An exploration of the differential relationship between the dimensions of Burnout and their Correlates among emergency medical physicians. *Academy of management Proceedings HCI-6*.

- (30) Hurst, F. W. (1990), Decisional States and burnout among teachers in Community Colleges. *Disseration Abstracts International*. 50(4).1064- A.
- (31) Inanan, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014), Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1(1), 38-49.
- (32) Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Abadi, F. S. M., Haghi, R., & Hojatinasab, M. (2016), Relationship of workaholism with stress and job burnout of elementary school teachers. *Health*, 8(01), 1-8.
- (33) Kosevic, A., & Loh, J. (2015), For love: The mediating role of self-efficacy on workaholism, job satisfaction and burnout. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 493.
- (34) Kowalski, C., Ommen, O., Driller, E., Ernstmann, N., Wirtz, M., Kohler, T., & Pfaff, H. (2010), Burnout in nurses: The relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *Journal of Clinical Nursing*, 19, pp. 1654-1663.
- (35) Lau, P., Yuen, M., & Chan, R. (2005), Do demographic Characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teacher?. *Social Indicators Research*, 71, pp.491-516.
- (36) Luan, X., Wang, P., Hou, W., Chen, L., & Lou, F. (2017), Job stress and burnout: A comparative study of senior and head nurses in China. *Nursing & Health Sciences*, 19(2), pp. 163-169.
- (37) Maslach, C. (1978), Job burnout : How people cope. *Public Welfare*, 36, pp. 56-58.
- (38) Maslach, C. (1982), *Burnout : The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- (39) Maslach, C. (1993), Burnout : A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout : Recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Washington, DC:Taylor & Francis.
- (40) Maslach, C. (2003), Job burnout : New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, pp. 189-192.
- (41) Maslach, C., & Jackson, S. (1981), The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, pp. 99-113.
- (42) Maslach, C., & Jackson, S. (1984), Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual* ( Vol. 5, pp. 135-153 ). Beverly Hills, CA:Sage.



- (43) Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001), Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.
- (44) Maslach, C. (2003), Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), pp. 189-192.
- (45) Maslach, C. and Leiter, M.p.(2016), Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), pp. 103- 111.
- (46) Metin, Ü. B. (2010), The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism. master dissertation, Middle East Technical University.
- (47) Merida-Lopez, S. and Extremera, N., (2017), Emotional intelligence and Teacher burnout: A Systematic Review. *International Research*, 8(5). pp. 121- 130.
- (48) Morgan, R., Van Haveren, R., & Pearson, C. (2002), Correctional officer burnout : Further analysis. *Criminal Justice and Behavior*, 29, pp. 144-160.
- (49) Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2017), The role of a perceived ethical leadership style in the relationship between workaholism and occupational burnout. *International journal of psychology: a bio psychosocial approach*, 2016,[Vol.] 19, pp. 61-82.
- (50) Miandoab, N. Y., Zare, S., Salar, A. R., & Chalak, M. H. (2016), The survey of the relationship between emotional intelligence and job burnout among Zahedan medical sciences staff in 2016. *International Journal of Pharmacy and Technology*, 8(2), pp. 12379-12388.
- (51) Oates, W.E.(1971), Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. World Publishing Company. New York: world.
- (52) Oladele, O., and Mabe ,L., K., (2010), Job Burnout and Coping strategies Among Extension officers in Northwest Province, South Africa, *African Journal of Agricultural Research*, 5(17), pp. 43- 54.
- (53) Ojedokun, O. & Idemudia, E. (2014), “Burnout among paramilitary personnel in Nigeria: a perspective from conservation of resources theory”, *South African Journal of Psychology*, 44 (1), pp. 106-117.
- (54) Porter, G. (1996), Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70- 85.

- (55) Pual, Rj. (2011), Measuring Dimensions of Burnout Buffers Among Psychological: An Exploratory factor Analytic, Multimethod Study, Ph.D, Texas Womens University.
- (56) Russo.J.A., & Waters, L. E.(2006), Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling: *Career Development International*. 11(5), pp. 418- 439.
- (57) Scott, K.S. Moor,K.s. & Micelli, M. p. (1997), An exploration of the meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50, pp. 287- 314.
- (58) Schou Andreassen, C., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007), The relationship between strong motivation to work, “Workaholism”, and health, *Psychology and Health*, 22,(5), pp. 615- 629.
- (59) Schaufeli, W., Bakker, A., Van der Heijden, F., & Prins, J. (2009), Workaholism, Burnout and well- being among junior doctors: The mediating role of role conflict, *Work & Stress*, 23(2), pp. 155- 172.
- (60) Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009), Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- b), Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), pp. 173-203.
- (62) Singh,P., Suar,D., & Leiter, M.P.(2012), Antecedents, Work Related Consequences, and Buffers of Job Burnout among Indina Software Developer, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 19(1), pp. 83-104.
- (63) Sigalit Ronen, Ayala Malch Pines.(2008), Gender differences inengineers burnout, *Equal opportunities International*, 27(8), pp. 678- 690.
- (64) Snir, R., & Harpaz, I. (2016), The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), pp. 374-393.

- (65) Staszczuk, S., & Tokarz, A. (2015), The relationship between indicators of workaholism and burnout in specialists and managers. *Roczniki Psychologiczne*, 18(4), pp. 523-540.
- (66) Spence, J. T., & Robbins, A.S.(1992), Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results, *Journal of Personality Assessment*, 58, pp.160-178.
- (67) Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. (2010), Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1), pp. 1-7.
- (68) Trinrud, P. J. (2015), Constructing a Nomological Network of Work Engagement: An Examination of the Relationships between Work Engagement, Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Stress, Workaholism, Personality, and Personal Affect, Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology.