

أثر المثالية في مكان العمل على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة

أ.د/عبد الحكيم أحمد ربيع نجم د/ تامر إبراهيم عشري
أستاذ إدارة الأعمال أستاذ مساعد إدارة الأعمال
سمر محمد محمد عبد السميع

ملخص البحث:

يستهدف هذا البحث تحديد التأثير المباشر لأبعاد المثالية في مكان العمل (المثالية الموجهة بالذات ، المثالية الموجهة نحو الآخر ، المثالية المقررة اجتماعياً) على أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل ، المُحرك للعمل ، الاستمتاع بالعمل) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة ، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس ، وقد بلغ عدد القوائم الصحيحة ٣٥٠ قائمة ، وتم تطبيق أسلوب الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise) عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي SPSS v.25.

وأشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الإفراط في العمل، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكلٍ من المثالية الموجهة بالآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على المُحرك للعمل ، كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الاستمتاع بالعمل.

الكلمات الرئيسية: المثالية في مكان العمل، إدمان العمل.

Abstract:

This study aimed to investigate the direct effect of the dimensions of perfectionism at workplace (self-oriented perfectionism, other-oriented perfectionism, socially prescribed perfectionism) on the dimensions of workaholism (working excessively, work drive, work enjoyment) in

teaching staff of Mansoura university. A questionnaire was used to collect data from 350 members of teaching staff. Regression analysis was employed to test the hypotheses using SPSS v.25.

The research results showed that there is a positive significant effect of self-oriented perfectionism on working excessively, As well, there is a positive significant effect of each of other-oriented perfectionism and socially prescribed perfectionism on work drive, Finally, the findings indicated that is a positive significant effect of self-oriented perfectionism on work enjoyment.

Keywords: Perfectionism at Workplace, Workaholism.

تمهيد:

لاقى مفهوم المثالية اهتماماً كبيراً في علم نفس الشخصية لسنوات عديدة ، في حين أن عدد قليل فقط من الدراسات هي التي تحرت تأثيرات المثالية في مكان العمل الإداري (Nekoie- Moghadam et al., 2012) ، وفي عالم الاحتراف وشركات الأعمال يرى كل من أرباب الأعمال والمدراء والموظفين المثالية كسمة إيجابية؛ حيث تجعل الموظف في حالة من السعي الدائم والمستمر لبلوغ الإتقان في عمله، وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء الفعال (Bousman, 2007, p.1) ، وبالرغم من ذلك لا يمكن تجاهل الجانب المظلم من المثالية وما لها من تأثيرات ضارة ، حيث تقود إلى كثير من الاضطرابات السلوكية مثل الفوضى والاستحواذ واضطرابات التغذية والتوتر الزائد والإجهاد الحاد، وكثير من المشكلات الصحية (Flett & Hewitt, 2002; Hewitt & Flett, 1991) ، وتعتبر المثالية مفهوم معقد ، وسمة متعددة الوجوه ، ويمكن أن تتضح في أنواع مختلفة من السلوكيات الخاصة بالفرد (Bousman, 2007, p.1).

ومن ناحية أخرى ، يوجد كثير من الموظفين الذين يعملون لساعات طويلة (Drago, 2000) ، حيث يعملون لأقصى وقت إضافي ممكن وفيما بعد حدود الاكتفاء، وهو ما يعتبر علامة واضحة لما يسمى بإدمان العمل ، ويرى Oates (1971) أنّ

إدمان العمل شكل من أشكال الإدمان ، لا تختلف آثاره كثيراً عن تلك الآثار المدمرة لإدمان الخمر والمخدرات ، حيث ينتج عنه الكثير من النتائج السلبية لكل من الأفراد والمنظمات (Spruell, 2000)، فهو يتضمن تأثيرات سلبية كثيرة ليس فقط لمدمني العمل ، وإنما تصل إلى مرؤوسيهم وأسرهم والمجتمع ككل (Robinson, 2000,) (2001).

ويسعى الباحثون في هذا البحث إلى تحديد تأثير المثالية في مكان العمل على إدمان العمل ، بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

أولاً: الإطار النظري:

يعرض الباحثون في هذا الجزء متغيري البحث من حيث المفهوم والأبعاد والعلاقات القائمة بينهما في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بهما على النحو التالي:

١. المثالية في مكان العمل : Perfectionism At Workplace

يرى (Frost et al., 1990) أن المثالية هي الإفراط في وضع معايير عالية للأداء مصحوبة بتقييمات مبالغ فيها وحاكمة لسلوك الفرد ، ويشير (Stoeber et al., 2007) إلى أن المثالية سمة شخصية تتطلب تعميم استخدام المعايير العالية على كافة جوانب الأداء ، وتوقع الإتقان الدائم ، ويوضح (Yoon & Lau , 2008) أن المثالية هي السمة التي تحفز الأفراد على السعي الدائم نحو إنجاز الأهداف الهامة ، وتبني الإتقان والتميز والبراعة في جميع أفعالهم ، ويُعرفها (Stoeber et al., 2009) بأنها السعي الدقيق للوصول إلى التميز من خلال اعتبار أن أي عمل ينقصه الإتقان يكون غير مقبول ، في حين يشير (Di Schiena et al., 2012) إلى أن المثالية سمة شخصية تتمثل في سعي الفرد لبلوغ الإتقان ، ووضع معايير عالية جداً للأداء يصحبها تقييمات انتقادية مبالغ فيها للذات ، ومخاوف من تقييمات الغير.

وبناءً على ما اطلع عليه الباحثون من دراسات سابقة ، سيتم قياس المثالية في مكان العمل من خلال أبعادها الثلاثة : المثالية الموجهة بالذات والمثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً، وفقاً لدراسة كل من (Fairlie, 2011, p.2; Stoeber et al.,2015; Borade, 2016; Sherry et al., 2003; Molnar et al., 2006; Mistler, 2010, p.27; Chan, 2008; Shamsaldini et al., 2014; Ozteke et al., 2015; Samuel, 2014; Hall et al., 2009; Bardone-Cone, 2007; Sherry, 2006, p. 13; Stoeber et al., 2019) حيث يرى الباحثون أن هذه الأبعاد تتسم بكونها أبعاد شاملة في مضمونها ومفهومها و أكثر تفسيراً من الأبعاد التي وضعها الباحثون الآخرون . ومن ثم يمكن توضيح الأبعاد التي سيتم الاعتماد عليها في الدراسة انطلاقاً من الدراسات السابقة كما يلي:

١/١ المثالية الموجهة بالذات (SOP) Self-oriented perfectionism

يرى (Hewitt & Flett, 1991a; 1991b; Hewitt & Flett, 2002) أن المثالية الموجهة بالذات تعكس سلوكيات المثاليين التي تتبع من الذات وتوجه أيضاً إلى الذات ، وترتبط بوضع معايير شخصية عالية وغير واقعية، وتقييم قاسى جدا للذات من خلال التركيز على العيوب ونقاط الضعف ، وتعميم التوقعات غير المعقولة والتقييم الصارم على كافة السلوكيات ، وأنها تنطوي أيضاً على حافز قوى ينبع من الذات للسعي الدائم من أجل تحقيق الإتقان وتجنب حالات الفشل ، ويوضح أنّ الأشخاص الذين لديهم مستويات عالية من المثالية الموجهة بالذات يسعون دائماً نحو الوصول إلى التميز وتحقيق الإتقان في كل عمل يقومون به ، وأنهم يقيّمون سلوكياتهم الخاصة بتقييمات صارمة، و دائماً ما يجدون فجوة بين أدائهم الفعلي المحقق وما يأملون في تحقيقه، لذا فإنهم يشعرون دائماً بعدم الرضا عن كافة سلوكياتهم ومستويات أدائهم للأعمال نتيجة لعدم قدراتهم على تحقيق المعايير غير الواقعية التي يقرّونها لأنفسهم والتي يستخدمونها في تحديدهم لأهدافهم وتقييمهم لأدائهم في كافة أعمالهم وحتى مهامهم اليومية، مما قد

يؤدي في أغلب الأحيان إلى انخفاض مستوى الاحترام الذاتي لدى الفرد الأمر الذي يجعله أكثر عرضة للتوتر والكآبة .

ويشير (Shamsaldini et al., 2014) إلى أنّ مثل هؤلاء الأشخاص لا يسمحون عادة للآخرين برؤية أخطائهم ، ويحبون أن يُمدحوا طوال الوقت ، مشيراً إلى أنّ مثل هذه المشاعر لدى هؤلاء الأشخاص قوية جداً وتقودهم في بعض الأحيان إلى اختلاق بعض المشكلات و حتى الأزمات المنظمة ذاتياً بغرض إثبات قيمتهم .

٢/١ المثالية الموجهة نحو الآخر (Other-oriented perfectionism (OOP

يرى (Hewitt & Flett, 1991a; 1991b; Hewitt & Flett, 2002) أن المثالية الموجهة نحو الآخر تنطوي على توقعات غير معقولة لقدرات وإمكانات الآخرين ، وتقييمات قاسية وحرجة لكافة سلوكياتهم من خلال التركيز على أوجه التقصير ونقاط الضعف في الأداء ، كما تنطوي أيضاً على مُحرك قوى نابع من الذات لإنجاز الإبتقان وتجنب الفشل ، ولكن هذه المرة وعلى عكس المثالية الموجهة بالذات والتي تتبع من الذات وتكون موجهة أيضاً نحو الذات ، فإن المثالية الموجهة نحو الآخر تتبع من الذات ولكن توجه نحو الآخرين ، وذلك بغرض أن يكون الآخرين مثاليين في كافة أفعالهم وسلوكياتهم ، موضحاً أنّ الأشخاص الذين لديهم مستويات مرتفعة من المثالية الموجهة بالآخر يميلون لوضع أهمية كبيرة في الآخرين ، ويتوقعون منهم إنجاز المهام المطلوبة بإبتقان شديد، ويقيمون أداءهم للأعمال بتقييمات صارمة ، لكنهم غالباً ما يجدون فجوة بين أداء الآخرين الفعلي للأعمال المطلوبة منهم وما كانوا يأملون في أن يحققه هؤلاء الآخرين، لذا فهم دائماً ما يشعرون بالاستياء وعدم الرضا عن مستويات أداء الآخرين لأعمالهم ، وذلك نتيجة لفشل الآخرين في تحقيق المعايير العالية وغير المنطقية التي يستخدمها المثاليون في تقييماتهم لكافة السلوكيات والأفعال ، مما ينتج عنه ضعف مستويات الثقة والشعور بالعداء نحو الآخرين ، ويشير (pingree, 1999, p.13) إلى أنّ

المثالية الموجهة بالأخر تأخذ اتجاه معاكس للمثالية الموجهة بالذات، ففي حين أن المثالية الموجهة بالذات توجه داخليا ، فإن المثالية الموجهة بالأخر تنطوي على تقييم صارم وقاسى ولكنه موجه خارجياً .

٣/١ المثالية المقررة اجتماعياً (SPP) Socially prescribed perfectionism

يرى (Hewitt & Flett, 1991a; 1991b; Hewitt & Flett, 2002) أن المثالية المقررة اجتماعياً تعكس اعتقادات وتصورات الفرد التي يقيّمها الآخرون بقوة من خلال المعايير العالية والتوقعات غير المعقولة ، وتنطوي على الميل إلى المخاوف بشأن التقييمات المجتمعية السلبية والرغبة في التوافق مع الآخرين والوصول إلى المعايير المقررة ، ففي حال عدم مقابلة المعايير المقررة والفشل في الوصول إليها يتوجه الأفراد إلى أنفسهم باللوم الشديد ويقللون من قيمتهم الذاتية وتقديرهم الذاتي لأنفسهم مما ينتج عنه ظهور أعراض الاكتئاب والتوتر، موضحاً أنّ الأشخاص الذين لديهم مستويات عالية من المثالية المقررة اجتماعياً يرون أنفسهم كأهداف لتوقعات المثاليين الآخرين الذين يمثلون أهمية في حياتهم، حيث يعتقدون أنهم مُعرضون دائماً للتقييم من قبل الآخرين مما يشكل ويسلط ضغط قوى عليهم كي يكونوا مثاليين، وبالتالي فهم يكونون في محاولات دائمة لاسترضاء الآخرين وذلك بأن يكونون مثاليين في عيون الآخرين في كل أفعالهم وسلوكياتهم ، ويشير (Pingree, 1999, p.13) إلى أن مضمون المثالية المقررة اجتماعياً يقوم على الاحتياج القوي لمقابلة المعايير والتوقعات التي يضعها ويقررها الآخرون ، خاصة ممن يمثلون أهمية بالنسبة للفرد.

٢. إدمان العمل : Workaholism

يرى (Oates (1971) أن إدمان العمل هو الاحتياج المُلح للعمل بشكل مستمر وبدون توقف والذي يصعب السيطرة عليه (Bartczak&Ogińska-Bulik, 2012) ،

وعرفه (Porter, 1996) أنه الانغماس الزائد في العمل والانشغال بشكل مفرط في الأنشطة المتعلقة بالعمل ، والذي يتضح من خلال التركيز على جانب العمل وإهمال الجوانب الحياتية الأخرى، وذلك استناداً على الدوافع الذاتية من داخل الفرد ، وليس على متطلبات الوظيفة أو المنظمة، ويرى (Snir & Zohar, 2000) بأنه تخصيص الفرد وقت كبير للأنشطة المتعلقة بالعمل وتقديم الأفكار باستمرار ، الأمر الذي ينبع من داخل الفرد ولا يُشتق من الضرورات الخارجية ، ويوضح (Clark et al., 2014) أن إدمان العمل هو دافع داخلي نحو العمل بشكل دائم ، وفيه يكون الفرد مُنهكاً من الأفكار والمشاعر حول العمل ، ويقضي قدر كبير من الوقت في العمل ، ويفكر في عمله حتى وإن لم يكن مطلوب منه ذلك لدرجة تصل إلى إهمال الأدوار الحياتية الهامة الأخرى ، في حين يعرفه (Tahir & Aziz, 2019) بأنه الاستغراق العميق غير الضروري في العمل ، للدرجة التي تؤثر على الصحة.

وبناءً على ما اطلع عليه الباحثون في الدراسة الحالية من دراسات سابقة ، حيث تبين أن الأبعاد الثلاثة لإدمان العمل وهي الاستغراق في العمل والمُحرك للعمل والاستمتاع بالعمل (ثالث إدمان العمل) ، هي الأبعاد الأكثر تناوُلًا من قِبَل الباحثين السابقين مثل (Spence & Robbins, 1992; Clark et al., 1996; Kanai et al., 1996; Burke, 2000; Buelens & Poelmans, 2004; Andreassen et al., 2010; Hameed et al., 2013; Akduman et al., 2015; Tahir & Aziz, 2019) كما تبين أن الدراسات الحديثة استحدثت بُعد الإفراط في العمل بدلاً من بُعد الاستغراق في العمل ، وهو ما يراه الباحثون في الدراسة الحالية منطقيًا ، حيث أن الاستغراق في العمل قد يشير إلى سلوك إيجابي صحي ، بينما يُعبر الإفراط في العمل عن السلوك الفعلي لمدمن العمل ، لذلك سيتم قياس إدمان العمل في الدراسة الحالية من خلال أبعاده الثلاثة المتمثلة في الإفراط في العمل والمُحرك للعمل والاستمتاع بالعمل ، وسيتم تناولهم على النحو التالي:

١/٢ الإفراط في العمل Working excessively

يرى كل من (Bakker & Schaufeli, 2008; Schaufeli et al., 2009) أنّ الإفراط في العمل يعكس البعد السلوكي لإدمان العمل ، وأنه يشير إلى الكم الكبير والاستثنائي من الوقت والطاقة الذي يُكرسه مدمني العمل لأداء الأنشطة المتعلقة بالعمل ، والتوجيه المستمر لكافة قدراتهم و إمكانياتهم المادية والحسية لخدمة هذه الأنشطة ، والعمل المستمر للدرجة التي تفوق وتتعدى ما هو مطلوب وضروري لإنجاز وتحقيق المتطلبات الاقتصادية والتنظيمية ، مما يؤدي إلى عدم وضوح الحدود الفاصلة بين العمل والحياة الخاصة و إهمال الجوانب الحياتية الأخرى ، وما يترتب عليه من مشكلات مثل انخفاض مستوى الشعور بالسعادة في الحياة الخاصة ، و انخفاض مستوى الشعور بالرضا عن الحياة عامة ، بالإضافة إلى الكثير من المشكلات الصحية الجسدية والنفسية.

ويشير (Ng et al., 2007) إلى أنّ الإفراط في العمل هو المدى الذي من خلاله يُسمح للعمل بأن يمتزج ويتداخل مع الحياة الشخصية (بمعنى السماح للعمل بأن يختلط بالحياة الشخصية) ، كما يرى أنّ الإفراط في العمل كبعد سلوكي لإدمان العمل يختلف تماما عن نتائج إدمان العمل ، وأنّ هذا البعد السلوكي هو جزء من إدمان العمل ذاته ، كما يرى أنّ الإفراط في العمل كعنصر لإدمان العمل يندرج تحته إثنان من المكونات الفرعية وهما العمل لساعات طويلة ، والتداخل المفرط للعمل مع الحياة الشخصية ، ويوضح (Mazzetti et al., 2016) أنّ الإفراط في العمل يعكس استراتيجية فردية استُخدمت لكي تمنع الموظفين من مواجهة العواطف السلبية ، والشعور المؤلم بالنقص.

٢/٢ المُحرك للعمل : Work Drive

يرى (Bakker & Schaufeli, 2008; Schaufeli et al., 2009) أنّ المُحرك للعمل يعكس البُعد الإدراكي لإدمان العمل ، وأنه يشير إلى الدوافع الذاتية والمحركات الداخلية القوية نحو العمل باستمرار ودون توقف ، فمدمني العمل دائماً ما يكونون مهووسون بعملهم للدرجة التي تجعلهم يفكرون بإصرار في العمل طوال الوقت حتى في غير أوقات العمل ، ولذا فإن مدمني العمل يميلون دائماً نحو العمل بجدية أكثر مما هو مطلوب ، وذلك لأنهم مُقادون ومدفوعون نحو العمل بواسطة إلزامهم الداخلي النابع من الذات ، ودائماً ما ينساقون وراء هاجس العمل الذي يلاحقهم باستمرار والذي لا يمكنهم مقاومته ، ويوضح (Burke et al., 2006; Andreassen et al., 2010) أنّ المُحرك للعمل يشير إلى الدوافع الذاتية والمحركات الداخلية القوية للشخص تجاه العمل ، والتي تتضح من خلال شعوره الدائم بوجود شيء ما بداخله يدفعه إلى العمل بجدية بشكل مستمر وبدون توقف ، حيث أنّ مدمن العمل دائماً ما ينساق وراء هاجس العمل الذي يلاحقه باستمرار والذي ينبع من داخله (الهوس بالعمل) ، وعرفه (Součková et al., 2014) بأنه يعني الاحتياج القوي للعمل بجودة عالية ، والوسوسة المفرطة بالتمازج مع الاستقرار العاطفي المنخفض ، والذي يبدو مصحوباً بسلوكاً وأفكاراً إلزامية ، وأنه الميل نحو الاستمرار في العمل حتى في حالة الوصول بالأداء للمعايير العالية ، ويشير (Aziz et al., 2013) إلى أنّ المحرك للعمل هو المظهر الرئيسي لإدمان العمل ، وذلك لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتدهور الحالة الصحية الجسدية والنفسية للفرد ، مُشيراً إلى أن الأشخاص الذين لديهم مستويات عالية من المُحرك للعمل لا يمكنهم التوقف عن التفكير في العمل حتى في غير أوقات العمل ، حيث يقوم باقتحام الحياة خارج العمل .

Work enjoyment: الاستمتاع بالعمل: ٣/٢

ويعكس الاستمتاع بالعمل المشاعر الإيجابية حول العمل ، والاستمتاع الذي يتم الحصول عليه نتيجة الانخراط في العمل ، الأمر الذي يساهم بدوره في التحفيز على قضاء أوقات الفراغ في الانشغال بأنشطة العمل ، حيث أنّ مدمني العمل يجدون لذة في انشغالهم بالعمل طوال الوقت ، بينما يشعرون بالملل وعدم الارتياح في حالة إبعادهم عن العمل (Fujimoto, 2010; Andreassen et al., 2010; Burke et al., 2006)، وتشير دراسة (Fujimoto, 2014) إلى أنّ الاستمتاع بالعمل هو العنصر الإيجابي من بين عناصر إدمان العمل، كما أوضح (Spence & Robbins , 1992: Mc millan et al., 2002) أن الاستمتاع بالعمل يعكس درجة عمل الأفراد نتيجة لشعورهم بأن العمل ذاته في جوهره ممتع ، ويشير (Atkinson & Laura, 2014) إلى أن الاستمتاع بالعمل هو شعور الموظف بالراحة في عمله مما يزيد من حماسه للعمل ويساعده على التغلب على العقبات في إكمال واجباته ، مُشيراً إلى أن الموظفين المستمتعين بعملهم يرون تلك العقبات كتحديات تجعلهم يفكرون بإيجابية تجاه العمل.

ثانياً: العلاقة بين متغيري البحث:

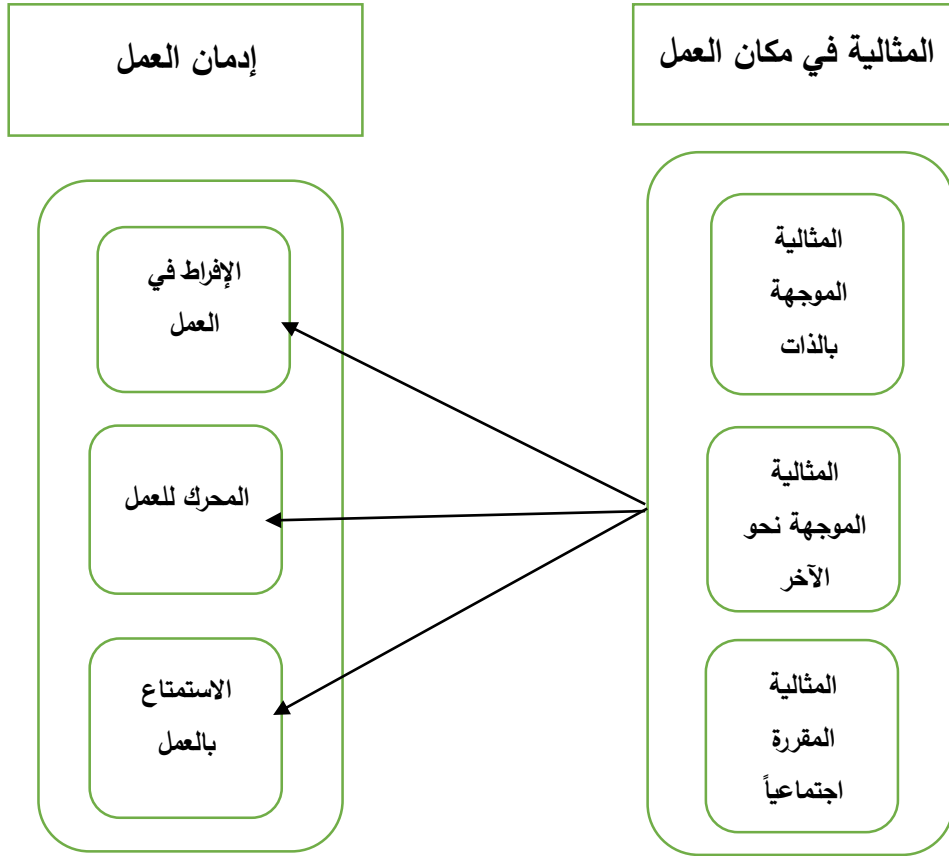
تناولت بعض الدراسات العلاقة بين المثالية وإدمان العمل من منظور نفسي ، ومن هذه الدراسات دراسة (Clark et al., 2010) والتي توصلت إلى وجود ارتباط إيجابي بين المثالية وإدمان العمل ، حيث توصلت إلى أن عوامل المثالية تساهم بقدر كبير في التنبؤ بإدمان العمل ، مُشيرة إلى أن الفجوة المحسوسة بين توقعات الأداء للمستخدم والتقييم الذاتي لمستويات الأداء الفعلي تمثل قوة دافعة ومحركة نحو سلوكيات مدمن العمل. و دراسة (Taris et al., 2010) التي توصلت إلى وجود ارتباط إيجابي بين

المثالية وإدمان العمل ، حيث توصلت إلى أنّ القلق من ارتكاب الأخطاء (المثالية المقررة اجتماعياً) يرتبط بمستويات مرتفعة من إدمان العمل، مؤكدة أن المثالية المقررة اجتماعياً تساهم في التنبؤ بإدمان العمل ، حيث قامت هذه الدراسة بإجراء تحليل الوساطة ، وتوصلت إلى أن إدمان العمل يتوسط العلاقة الإيجابية بين القلق من الأخطاء (المثالية المقررة اجتماعياً) كأحد أبعاد المثالية ، والإجهاد العاطفي كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي ، مقترحة أن إدمان العمل من الممكن أن يكون مسؤولاً عن الارتباط أو الاتصال بين المثالية المقررة اجتماعياً والإجهاد الوظيفي، حيث أوضحت الدراسة أنّ إدمان العمل يؤدي إلى إنفاق جهد أكبر مما هو مطلوب في أنشطة العمل ، وبالتالي يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي.

وأيضاً تناولت دراسة (Stoeber et al., 2013) العلاقة بين المثالية وإدمان العمل من خلال تأثير الحافز للعمل كمتغير وسيط بينهما ، وتوصلت إلى وجود ارتباط إيجابي بين المثالية وإدمان العمل، مؤكدة أن تأثير المثالية على إدمان العمل يزداد بزيادة الحافز نحو العمل ، وأشارت الدراسة إلى أن المثالية الموجهة بالذات فقط من بين الأبعاد الثلاث للمثالية هي التي ترتبط إيجابياً بإدمان العمل.

و دراسة (Mazzetti et al., 2014) التي توصلت إلى وجود ارتباط إيجابي قوي وملحوظ بين كل من المثالية وإدمان العمل، حيث قامت بتناول العلاقة بين الجانب الإيجابي للمثالية و إدمان العمل ، وتوصلت إلى وجود ارتباط إيجابي بين المعايير الشخصية كأحد أبعاد المثالية و إدمان العمل ، وأيضاً دراسة (Girardi et al., 2018) التي قامت بدراسة العلاقة بين المثالية وإدمان العمل ، وتوصلت إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كلٍ من المثالية الموجهة بالذات والمثالية المقررة اجتماعياً وإدمان العمل ، وكذلك دراسة (Keskin, 2019) والتي أشارت إلى أن المثالية المُفرطة maladaptive ترتبط إيجابياً بإدمان العمل.

وفي ضوء ما سبق، يمكن بيان التصور المُقترح للعلاقة بين المتغيرات فيما يلي:



الشكل رقم (١) التصور المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة

ثالثاً: تساؤلات البحث:

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية ، وذلك من خلال القيام بعدد من المقابلات الشخصية مع عدد ٢١ عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة خلال الفترة من (٢٠١٥/٦/١٤ - ٢٠١٥/٧/٢٦) ، وقد شمل إطار المقابلة مناقشة المتغيرات محل الدراسة ، مع التركيز على مجموعة من التساؤلات بغرض استكشاف مستوى كل من

المثالية في مكان العمل وإدمان العمل لديهم ، ويمكن توضيح أهم ما توصلت إليه الدراسة الاستطلاعية من نتائج فيما يلي:

١- يرى معظم من تم مقابلتهم من أعضاء هيئة التدريس أنهم يطالبون أنفسهم بالإتقان الدائم في كل عمل يقومون به ، ويستخدمون معايير عالية في وضع وتحديد أهدافهم حيث يضعون لأنفسهم أهدافاً غاية في الصعوبة ، كما أن لديهم توقعات عالية تجاه الآخرين تجعلهم يطالبونهم بالإتقان الدائم وتحقيق أفضل مستوى للأداء ، ويعتقدون أنهم معرضون دائماً للتقييم من قبل الآخرين نظراً لمكانتهم العلمية والاجتماعية ، الأمر الذي يجعلهم في حالة من السعي الدائم لمقابلة توقعات الآخرين لهم.

٢- يقضون قدر كبير من الوقت في الانشغال بالعمل ، حتى أوقات فراغهم -إن وجدت - على حد تعبيرهم في كثير من الأحيان يقضونها في أنشطة العمل، و دائماً ما يشعرون بشيء ما بداخلهم يدفعهم إلى التفكير في العمل باستمرار .

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، يمكن بلورة مشكلة البحث في ارتفاع مستوى الشعور بالمثالية في أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة ، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى إدمان العمل لدى الكثير منهم.

الأمر الذي يثير التساؤلات الآتية :

١. ما مستوى توافر أبعاد كل من المثالية في مكان العمل و إدمان العمل وفقاً لأراء

أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (العمر - النوع -

الحالة الاجتماعية - مدة الخدمة)؟

٢. ما التأثير المعنوي للمثالية في مكان العمل على إيمان العمل؟ وما هي دلالة هذا التأثير؟

٣. ما تأثير أبعاد المثالية في مكان العمل على أبعاد إيمان العمل؟ وهل تؤثر أبعاد المثالية بشكل متساوي على أبعاد إيمان العمل أم أن هناك اختلاف في درجة التأثير، وإذا كان هناك اختلاف في درجة التأثير فما هو أكثر هذه الأبعاد تأثيراً؟

رابعاً: أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١. تحديد تأثير أبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات ، المثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على أبعاد إيمان العمل في المجال موضع الدراسة ، وينقسم هذا الهدف إلى الأهداف الفرعية التالية :

١/١- تحديد تأثير أبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات ، المثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على الإفراط في العمل.

١/٢- تحديد تأثير أبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات ، المثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على المُحرك للعمل.

١/٣- تحديد تأثير أبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات ، المثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على الاستمتاع بالعمل.

٢. تحديد ما إذا كان هناك اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة

لمتغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (العمر- النوع - مدة الخدمة -

الحالة الاجتماعية) .

خامساً: فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من صحة مجموعة الفروض التالية:

١- يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات ، المثالية الموجهة نحو الآخر، المثالية المقررة اجتماعياً) على أبعاد إدمان العمل .

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

١/١- يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات، المثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على الإفراط في العمل.

١/٢- يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات، المثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على المُحرك للعمل.

١/٣- يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية (المثالية الموجهة بالذات، المثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على الاستمتاع بالعمل.

٢- توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة لمتغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (العمر - النوع - مدة الخدمة - الحالة الاجتماعية).

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

١/٢- توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة حول المثالية في مكان العمل وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (العمر - النوع - مدة الخدمة - الحالة الاجتماعية).

٢/٢- توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة محل الدراسة حول إدمان العمل وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (العمر - النوع - مدة الخدمة - الحالة الاجتماعية).

سادساً: أهمية البحث:

١) ندرة الدراسات العربية التي تناولت أياً من المثالية في مكان العمل أو إدمان العمل مقارنة بالدراسات الأجنبية ، لذا يسعى هذا البحث إلى تضيق الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال.

٢) تركز هذه الدراسة على سمة المثالية في مكان العمل ، وذلك استجابة لما نادى به الدراسات السابقة بأهمية دراسة تأثير هذه السمة في مكان العمل ، حيث أشارت دراسة (Bousman, 2007, p.185) إلى أن تطبيق نماذج وتعريفات المثالية المختلفة يمكن أن يفيد في توقع أداء المستخدمين في مكان العمل ، وأيضاً دراسة (Fairlie, 2011, p.147) والتي وصفت المثالية بأنها عامل مُهمل لسنوات طويلة في الدراسات المتعلقة بالشخصية في مكان العمل ، ووصفت النتائج التي توصلت إليها والتي تفيد بأن المثالية تلعب دوراً بارزاً في مستويات توتر وكآبة مكان العمل ، بأنها بمثابة نداء عالي لباحثي المثالية نحو الأخذ الأعمق في الاعتبار لأهمية بيان المثالية وتأثيراتها في مجال العمل .

٣) المساهمة في التأسيس النظري لموضوعي المثالية في مكان العمل و إدمان العمل.
٤) المساعدة في تحديد العلاقة بين المثالية بأبعادها الشاملة و إدمان العمل بأبعاده من منظور إداري تنظيمي في البيئة المصرية، وتحديد نوع وشكل هذه العلاقة ، حيث لا توجد دراسة عربية أو أجنبية - في حدود علم الباحثين - تناولت العلاقة بين المثالية وإدمان العمل من منظور إداري تنظيمي ، إلى جانب تركيز البحوث السابقة على تناول المثالية في علاقتها بإدمان العمل كمتغير أحادي البعد أو ثنائي الأبعاد دون تحليل لأبعادها الشاملة .

٥) تتبع أهمية البحث أيضاً من أهمية الفئة التي يتناولها ، ومساهمة نتائجه والإطار العلمي الذي يقدمه في مساعدة أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة في إدراك أبعاد كل من سمة المثالية في مكان العمل باعتبارها سمة شخصية متعددة الوجوه ، ومحاولة الاستفادة من جوانبها الإيجابية، والتخلص من الشكل السلبي لها ، وأبعاد إدمان العمل.

سابعاً: طريقة البحث:

١- البيانات المطلوبة ومصادرها:

البيانات الثانوية: تم الحصول عليها لإعداد الجانب النظري اعتماداً على الدراسات التي تناولت المتغيرات محل الدراسة والعلاقة بينهما.
البيانات الأولية: تم تجميعها اعتماداً على الاستقصاء الموجه إلى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة محل الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام الاختبارات الإحصائية اللازمة لاختبار صحة الفروض والتوصل للنتائج.

٢- متغيرات البحث ومقاييسها:

يوضح الجدول رقم (١) متغيرات البحث ومقاييسها، حيث تم قياس المثالية في مكان العمل وأبعادها محل الدراسة اعتماداً على نسخة مُعدلة من العبارات الواردة بمقياس (MPS; Hewitt & Flett, 1991)، وتم قياس إدمان العمل اعتماداً على نسخة مُعدلة من العبارات الواردة بمقياس كل من (DUWAS, Dutch Work Addiction Scale; Work BAT, Spence & Robbins, 1992)، حيث ثبت صدق وثبات هذه العبارات، وتم استخدامها في الاستدلال على المتغيرات والأبعاد محل الدراسة في العديد من الدراسات السابقة.

جدول (١): مقاييس متغيرات البحث

المتغير	عدد العبارات	المقاييس التي تم الاعتماد عليها لإعداد قائمة الاستقصاء
المثالية في مكان العمل	٤٠	مقياس (MPS; Hewitt & Flett, 1991)
إدمان العمل	١٩	(DUWAS, Dutch Work Addiction Scale; Work BAT, Spence & Robbins, 1992)

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة

▪ مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة والبالغ عددهم (٣٧٥٣) عضو ، موزعة على (١٨) كلية وفقاً لإحصائيات إدارة شئون أعضاء هيئة التدريس بإدارة جامعة المنصورة.

▪ عينة البحث:

نظراً لعدم تجانس مجتمع الدراسة فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها ، وكذلك وجود إطار كامل وغير متقادم بأماكن وجود مفردات مجتمع البحث ، فقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية، وفي ضوء حجم مجتمع الدراسة والبالغ عدده ٣٧٥٣ مفردة ، وعند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥% ، بلغ حجم العينة ٣٤٩ مفردة ، وقام الباحثون بتوزيعها على الكليات المختلفة بالنسبة والتناسب ، واتضح للباحثين خلال قيامهم بتوزيع عينة الدراسة على الكليات المختلفة بالجامعة أن حجم العينة في بعض الكليات مثل كلية السياحة والفنادق وكلية رياض الأطفال بلغ ١,٤ و ١,٧ على التوالي ، وذلك نظراً لصغر حجم تلك الكليات بالنسبة لحجم مجتمع الدراسة ككل ، مما دفع الباحثين إلى تقريب حجم العينة ذو الكسور العشرية في تلك الكليات وغيرها إلى أرقام صحيحة تناسب طبيعة النوعية المُكوّنة لمجتمع البحث ، حيث يتكون من أشخاص ، الأمر الذي ساهم في زيادة الحجم الفعلي لعينة الدراسة ، حيث بلغ حجم العينة الفعلي بعد تقريب الكسور العشرية ٣٥١ مفردة . كما هو موضح في الجدول رقم (٢) ، وتم توزيع (٣٦٠) إستمارة استقصاء يدوياً على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لضمان الحصول على كامل العينة المُستهدفة ، وبلغ عدد القوائم الصحيحة التي تم الحصول عليها والصالحة للتحليل

٣٥٢ قائمة ، تم إخضاع ٣٥٠ منها للتحليل الإحصائي ، ويوضح جدول رقم (٢) توزيع مفردات العينة علي مجتمع الدراسة.

جدول رقم (٢): توزيع مفردات العينة علي مجتمع الدراسة

الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة	العينة	عدد الإستمارات الصحيحة
الطب	١٥٨١	٠,٤٢١	١٤٧	١٤٨
الصيدلة	١٥٥	٠,٠٤١	١٥	١٥
العلوم	٢٧٦	٠,٠٧٣	٢٥	٢٥
الزراعة	١٤٧	٠,٠٣٩	١٤	١٤
الهندسة	٢٢٨	٠,٠٦٠	٢١	٢١
التجارة	٩١	٠,٠٢٤	٩	٩
التربية	١٣٧	٠,٠٣٦	١٣	١٣
الحقوق	٤٠	٠,٠١١	٤	٤
طب الأسنان	١٨١	٠,٠٤٨	١٧	١٧
الآداب	١٨٨	٠,٠٥٠	١٧	١٧
الطب البيطري	١٢٩	٠,٠٣٤	١٢	١٢
التربية الرياضية	١٤٣	٠,٠٣٨	١٣	١٣
الحاسبات والمعلومات	٥٠	٠,٠١٣	٥	٥
التمريض	١٥٠	٠,٠٣٩	١٤	١٤
التربية النوعية	١٩٤	٠,٠٥١	١٨	١٨

٢	٢	٠,٠٠٤	١٧	السياحة والفنادق
٢	٢	٠,٠٠٥	١٩	رياض الأطفال
٣	٣	٠,٠٠٧	٢٧	الفنون الجميلة
٣٥٢	٣٥١		٣٧٥٣	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على إحصائيات إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة

٣- أداة جمع البيانات الأولية:

تتمثل أداة جمع البيانات الأولية في قائمة استقصاء تم إعدادها اعتماداً على المؤشرات السابق ذكرها والمستخدمه في العديد من الدراسات السابقة، وتتكون من ٥٩ عبارة، تم عرضها على مجموعة من المُحكّمين المتخصصين في إدارة الأعمال، ثم تعديلها بأخذ جميع الملاحظات بعين الاعتبار.

٤- إختبار الصدق والثبات:

قام الباحثون بالتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة، ومن صحة النموذج وصلاحيته، والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة قبل إجراء اختبار الفروض، وذلك من خلال إتباع الخطوات التالية:

أ. تحديد اعتمادية معاملات التحميل Indicator Loadings : ويتضح من جدول

(٢) ما يلي:

- بالنسبة لمقياس المثالية في مكان العمل فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية Standardized loading مقبولة-حيث يرى (Hair et al., 2014,p.115) أن قيم المعاملات

المعيارية المقبولة لابد أن تكون مُساوية أو أكبر من ٠,٣٠ - ماعدا العبارات أرقام (١١، ١٤، ١٦، ١٩، ٢٢، ٢١، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٩، ٤٠) ، ومن ثمّ قام الباحثون بحذف تلك العبارات من عبارات المقياس.

• بالنسبة لمقياس إدمان العمل ، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية مقبولة ماعدا العبارات أرقام (٤٦، ٤٧، ٥٦) ، ومن ثمّ قام الباحثون بحذف تلك العبارات من عبارات المقياس.

ب. حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للوقوف على ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ، وكما هو موضح بجدول (٢) أظهرت نتائج اختبار الثبات أن معامل ألفا لكرونباخ لكل من المثالية وإدمان العمل كان ٠,٨٤٧ ، ٠,٧٩٨ ، ومن ثم فإن جميع معاملات ألفا لكرونباخ مقبولة ، حيث يرى (Hair et al., 2014) أن قيم ألفا المقبولة هي التي تتراوح من ٠,٦ إلى ٠,٧ ، في حين أن القيم أكبر من ٠,٧ مما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة.

جدول رقم (٣) المعاملات المعيارية والثبات

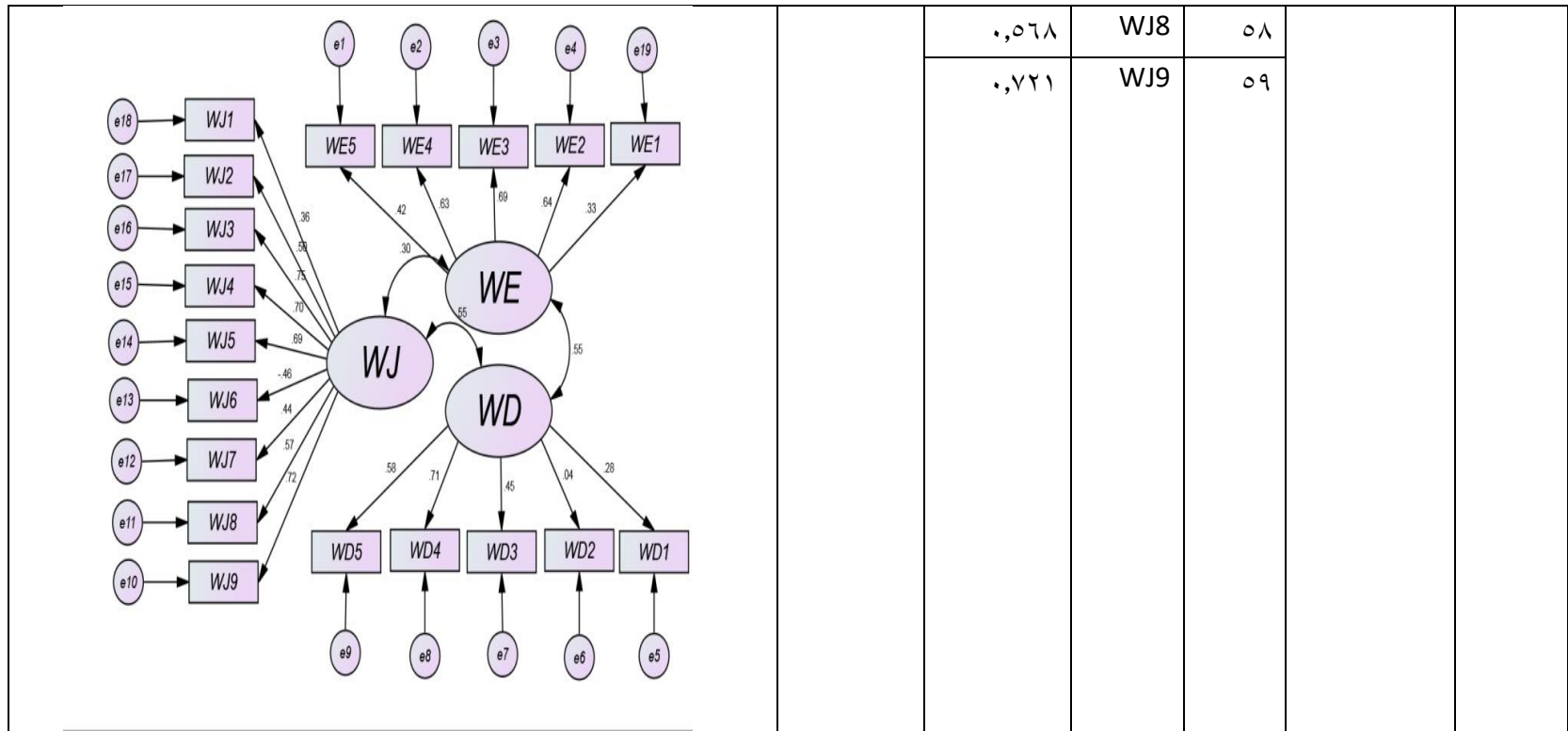
المتغير	البعد	رقم العبارة	كود العبارة	المعاملات المعيارية	معامل ألفا	النموذج
<p>GFI=0.872 , CFI=0.818 , RMR=0.071</p> <p>٠,٨٤٧</p> <p>(أ) المثالية في مكان العمل</p>						
١- المثالية الموجهة بالذات (SOP)		١	SOP1	٠,٥٢٤	٠,٨١٦	
		٢	SOP2	٠,٣٤٦		
		٣	SOP3	٠,٦٠٨		
		٤	SOP4	٠,٧٧١		
		٥	SOP5	٠,٧٨٢		
		٦	SOP6	٠,٤٩٠		
		٧	SOP7	٠,٣٩٦		
		٨	SOP8	٠,٤٤١		
		٩	SOP9	٠,٥١٥		
		١٠	SOP10	٠,٥٣٣		
		١١	SOP11	٠,٢٦٥		
		١٢	SOP12	٠,٣١٥		

		٠,٥١٧	SOP13	١٣	
	٠,٦٠	٠,٠٧٠	OOP1	١٤	٢- المثالية الموجهة نحو الآخر (OOP)
		٠,٣١٦	OOP2	١٥	
		٠,٢٧٦	OOP3	١٦	
		٠,٣٤٥	OOP4	١٧	
		٠,٣٦٣	OOP5	١٨	
		٠,٢٦٠	OOP6	١٩	
		٠,٣٨٩	OOP7	٢٠	

المتغير	البعد	رقم العبارة	كود العبارة	المعاملات المعيارية	معامل ألفا	النموذج
		٢١	OOP8	٠,٠٨٤		
		٢٢	OOP9	٠,١٣٢		
		٢٣	OOP10	٠,٥٨٤		
		٢٤	OOP11	٠,٦٤١		
		٢٥	OOP12	٠,٣٢٦		
		٢٦	OOP13	-٠,١٥٩		
		٢٧	SPP1	٠,٠٠٦		
		٢٨	SPP2	-٠,١٩٥		

	٠,٦٣٢	٠,٢٦٤	SPP3	٢٩	٣-المثالية المقررة اجتماعياً (SPP)			
		٠,٢٦٣	SPP4	٣٠				
		٠,٤٨٦	SPP5	٣١				
		-٠,٠٦٧	SPP6	٣٢				
		٠,١٨٠	SPP7	٣٣				
		-٠,٢٦٨	SPP8	٣٤				
		٠,١٦٤	SPP9	٣٥				
		٠,١١٧	SPP10	٣٦				
		٠,٥٩٩	SPP11	٣٧				
		٠,٧٣٤	SPP12	٣٨				
		٠,١٩٥	SPP13	٣٩				
		٠,١٦٧	SPP14	٤٠				
		GFI=0.897 , CFI=0.848 , RMR=0.069		ب)إدمان العمل				
			٠,٦٦	٠,٣٣٥		WE1	٤١	١-الإفراط في العمل (WE)
٠,٦٤٣	WE2			٤٢				

المتغير	البعد	رقم العبارة	كود العبارة	المعاملات المعيارية	معامل ألفا	النموذج	
		٤٣	WE3	٠,٦٨٧			
		٤٤	WE4	٠,٦٣٠			
		٤٥	WE5	٠,٤١٩			
	٢- المحرك للعمل (WD)		٤٦	WD1	٠,٢٨٣		٠,٦٠
			٤٧	WD2	٠,٠٣٩		
			٤٨	WD3	٠,٤٥٣		
			٤٩	WD4	٠,٧١١		
			٥٠	WD5	٠,٥٨٠		
	٣- الاستمتاع بالعمل (WJ)		٥١	WJ1	٠,٣٥٦		٠,٨٠٢
			٥٢	WJ2	٠,٤٩٦		
			٥٣	WJ3	٠,٧٤٦		
			٥٤	WJ4	٠,٧٠١		
			٥٥	WJ5	٠,٦٨٥		
٥٦			WJ6	-٠,٤٦٠			
٥٧			WJ7	٠,٤٣٥			



المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

٥- أساليب التحليل الإحصائي:

تمثلت أساليب التحليل الإحصائي التي تم استخدامها فيما يأتي:

- التحليل الإحصائي الوصفي Descriptive Statistics والذي تضمن الوسط الحسابي Mean ويستخدم للتعرف على آراء المستقصى منهم حول متغيرات البحث.
- تحليل الانحدار Linear Regression: لتحديد تأثير أبعاد المتغير المستقل (أبعاد المثالية في مكان العمل) على المتغير التابع (أبعاد إدمان العمل).
- اختباري T test / تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA : ويستخدم لقياس الاختلافات بين آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمتغيرات البحث.

وتم إجراء جميع التحليلات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS For Windows (version.25).

ثامناً: نتائج البحث:

١- التحليل الوصفي:

قام الباحثون بإجراء تحليل وصفي للبيانات، وذلك بهدف التعرف على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي توضح خصائص متغيرات الدراسة وفقاً لآراء المستقصى منهم، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٤).

ويتضح من الجدول رقم (٤) ما يلي:

١. بلغ الوسط الحسابي للمثالية في مكان العمل ٣,٤٧٣ بانحراف معياري مقداره ٠,٥١٥ ، وتراوحت متوسطات أبعاد المثالية في مكان العمل ما بين ٣,٣٦٦ و ٣,٥٤٥ درجة على درجات مقياس ليكرت ، حيث بلغ أكبر متوسط حسابي ٣,٥٤٥ بانحراف معياري مقداره ٠,٧٤٠ ويتعلق ببُعد المثالية المقررة اجتماعياً ، ويتضح من ذلك أن أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة يرون أنفسهم كأهداف لتوقعات المثاليين الآخرين ، بحيث يعتقدون أنهم مُعرَّضون للتقييم الدائم من قبل الآخرين على كافة أفعالهم وسلوكياتهم في العمل من خلال معايير التقييم العالية والتوقعات غير المعقولة وغير الواقعية لقدراتهم وإمكانياتهم في العمل ، كما أن لديهم مخاوف بشأن التقييمات المجتمعية السلبية ، ورغبة في التوافق مع توقعات الآخرين لهم والوصول إلى المعايير المقررة بدرجة فوق المتوسط. وبلغ أقل متوسط حسابي ٣,٣٦٦ بانحراف معياري مقداره ٠,٥٨٣ ويتعلق ببُعد المثالية الموجهة نحو الآخر ، ويتضح من ذلك أن لديهم مُحرك بمستوى متوسط نابع من الذات نحو تحقيق الإتقان وتجنب الفشل ولكن هذه المرة يوجه إلى الآخرين ، وأن لديهم توقعات غير معقولة لقدرات وإمكانيات الآخرين في مكان العمل وقيمونهم بتقييمات قاسية وحرجة من خلال التركيز على أوجه التقصير ونقاط الضعف في الأداء ، كما أنهم يميلون لوضع أهمية كبيرة في الآخرين ، ويتوقعون منهم إنجاز المهام المطلوبة بإتقان شديد، وقيمون أداءهم للأعمال بتقييمات صارمة بدرجة فوق المتوسط .

٢. بلغ الوسط الحسابي لإدمان العمل ٣,٥١٣ بانحراف معياري مقداره ٠,٥٠١ ، وتراوحت متوسطات أبعاد إدمان العمل ما بين ٣,٠٥٥ و ٣,٨٥٥ درجة على درجات مقياس ليكرت ، حيث بلغ أكبر متوسط حسابي ٣,٨٥٥ بانحراف معياري مقداره ٠,٦٩٣ ويتعلق ببُعد المحرك للعمل ، ويتضح من ذلك أن أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة لديهم دوافع ذاتية ومحركات داخلية قوية نحو العمل المتواصل

والمستمر، وأنهم يفكرون في عملهم بإصرار حتى في غير أوقات العمل المحددة بدرجة فوق المتوسط . وبلغ أقل متوسط حسابي ٣,٠٥٥ بانحراف معياري مقداره ٠,٦٥٤ ويتعلق ببُعد الاستمتاع بالعمل ، ويتضح من ذلك أن لديهم مشاعر ايجابية متوسطة حول العمل ، وأنهم يجدون لذة في انشغالهم المستمر بالعمل بدرجة متوسطة.

جدول رقم (٤) : نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات بالوسط الحسابي والانحراف المعياري

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الوسط الحسابي
المثالية الموجهة بالذات	٣,٥٠٨	٠,٥٩٠	٢
المثالية الموجهة نحو الآخر	٣,٣٦٦	٠,٥٨٣	٣
المثالية المقررة اجتماعياً	٣,٥٤٥	٠,٧٤٠	١
المثالية في مكان العمل	٣,٤٧٣	٠,٥١٥	-
الإفراط في العمل	٣,٦٢٩	٠,٦٧٩	٢
المحرك للعمل	٣,٨٥٥	٠,٦٩٣	١
الاستمتاع بالعمل	٣,٠٥٥	٠,٦٥٤	٣
إدمان العمل	٣,٥١٣	٠,٥٠١	-

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

٢- علاقة الارتباط بين أبعاد المثالية في مكان العمل و أبعاد إدمان العمل .

أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح بالجدول رقم (٥) ، وكانت كالاتي :

١. يوجد ارتباط معنوي موجب بين جميع أبعاد المثالية في مكان العمل ، منها ما هو متوسط بمعامل ارتباط ٠,٥٣٦ بين المثالية الموجهة بالذات والمثالية المقررة اجتماعياً ، ومنها ما هو أقل من المتوسط بمعامل ارتباط ٠,٤٧٥ بين المثالية الموجهة بالذات والمثالية الموجهة نحو الآخر ، ومعامل ارتباط ٠,٤١٣ بين المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً ، ونلاحظ أن أكثر أبعاد المثالية في مكان العمل ارتباطاً هي المثالية الموجهة بالذات.
٢. يوجد ارتباط معنوي موجب بين جميع أبعاد إدمان العمل ، حيث تبين أن أكثر أبعاد إدمان العمل ارتباطاً هما المحرك للعمل والاستمتاع بالعمل بمعامل ارتباط أقل من المتوسط ٠,٤٠٠ ، يليه الارتباط بين الإفراط في العمل و المحرك للعمل بمعامل ارتباط أقل من المتوسط ٠,٣٥٨ ، ثم الارتباط بين الإفراط في العمل والاستمتاع بالعمل بمعامل ارتباط ضعيف ٠,٢٠٩ .
٣. توجد علاقة ارتباط معنوية ايجابية ضعيفة بين المثالية الموجهة بالذات وكل من الإفراط في العمل والمحرك للعمل والاستمتاع بالعمل بمعاملات ارتباط (٠,٢٤٣ ، ٠,٢٨٣ ، ٠,٢٩١) على التوالي عند مستوى معنوية ٠,٠١ .
٤. توجد علاقة ارتباط معنوية ايجابية ضعيفة بين المثالية الموجهة بالآخر وكل من الإفراط في العمل والمحرك للعمل و الاستمتاع بالعمل بمعاملات ارتباط (٠,١٨٩ ، ٠,٢٦٢ ، ٠,١٥٠) على التوالي عند مستوى معنوية ٠,٠١ .
٥. توجد علاقة ارتباط معنوية ايجابية ضعيفة بين المثالية المقررة اجتماعياً وكل من الإفراط في العمل والمحرك للعمل والاستمتاع بالعمل بمعاملات ارتباط (٠,١٦٣ ، ٠,٣١٤ ، ٠,٢٢٥) على التوالي عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

جدول رقم (٥) : مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الاستمتاع بالعمل	المحرك للعمل	الإفراط في العمل	المثالية المقررة اجتماعياً	المثالية الموجهة نحو الآخر	المثالية الموجهة بالذات	
					١	المثالية الموجهة بالذات
				١	**٠,٤٧٥	المثالية الموجهة بالآخر
			١	**٠,٤١٣	**٠,٥٣٦	المثالية المقررة اجتماعياً
		١	**٠,١٦٣	**٠,١٨٩	**٠,٢٤٣	الإفراط في العمل
	١	**٠,٣٥٨	**٠,٣١٤	**٠,٢٦٢	**٠,٢٨٣	المحرك للعمل
١	**٠,٤٠٠	**٠,٢٠٩	**٠,٢٢٥	**٠,١٥٠	**٠,٢٩١	الاستمتاع بالعمل

** معنوية عند مستوى ٠,٠١ المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

٣- تأثير أبعاد المثالية في مكان العمل على أبعاد إدمان العمل :

لمعرفة علاقة التأثير لأبعاد المثالية في مكان العمل على أبعاد إدمان العمل، قامت الباحثة بصياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل (المثالية الموجهة بالذات ، المثالية الموجهة نحو الآخر ، المثالية المقررة اجتماعياً) على أبعاد إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة محل الدراسة".

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية :

١. يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على الإفراط في العمل.
٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على المُحرك للعمل.
٣. يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على الاستمتاع بالعمل.

وتم اختبار الفروض الفرعية لهذا الفرض على النحو التالي :

١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على الإفراط في العمل.
وكانت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٦).
جدول (٦) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المثالية في مكان العمل على الإفراط في العمل

المتغيرات المستقلة	Beta	T	Sig.
المثالية الموجهة بالذات	٠,٢٤٣	٤,٥٧١	**٠,٠٠٠
المثالية الموجهة نحو الآخر	-	-	-
المثالية المقررة اجتماعياً	-	-	-
F		٢٠,٨٩٠	
Sig.		٠,٠٠٠	
R2		٠,٠٥٩	

** معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ المصدر: إعداد الباحثون وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٦) أن النموذج معنوي ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة ٢٠,٨٩٠ عند مستوى معنوية ١% ، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الإفراط في العمل عند مستوى معنوية ١% ، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R2) ٠,٠٥٩ ، مما يشير إلى أن المثالية الموجهة بالذات تفسر فقط ٥,٩% من التغير في الإفراط في العمل ، كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي

لكل من المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على الإفراط في العمل ، أما الباقي ونسبته ٩٤,١% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يتضح خطأ الفرض الفرعي الأول جزئياً ، والذي يُنص على أنه " يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على الإفراط في العمل وفقاً لرأي أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة" .

٢/٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على المُحرك للعمل.

وكانت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٧) جدول رقم (٧) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد المثالية في مكان العمل على المحرك للعمل

الترتيب	التغير في R2	Sig.	T	Beta	المتغيرات المستقلة
-	-	-	-	-	المثالية الموجهة بالذات
الثاني	٠,٠٢١	**٠,٠٠٥	٢,٨١٧	٠,١٥٩	المثالية الموجهة بالآخر
الأول	٠,٠٩٩	**٠,٠٠٠	٤,٣٩٢	٠,٢٤٨	المثالية المقررة اجتماعياً
٢٢,٥٧٦					F
٠,٠٠٠					Sig.
٠,١٢٠					R2

** معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ المصدر: إعداد الباحثون وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

- يتبين من الجدول رقم (٧) أن النموذج معنوي ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة ٢٢,٥٧٦ عند مستوى معنوية ١% ، كما يتضح من الجدول وجود تأثير معنوي لكلٍ من المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على المحرك للعمل عند مستوى معنوية ١% ، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R2) ٠,١٢٠ ، مما يشير إلى أن كلٍ من المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً يفسران

١٢% من التغيير في المُحرك للعمل ، كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي للمثالية الموجهة بالذات على المُحرك للعمل ، أما الباقي ونسبته ٨٨% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج . كما يلاحظ من الجدول أن المثالية المقررة اجتماعياً هي أكثر الأبعاد تأثيراً على المُحرك للعمل ، يليها في التأثير المثالية الموجهة نحو الآخر . وبناءً على النتائج السابقة يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً ، والذي يُنص على أنه " يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على المُحرك للعمل لدى أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة " .

٣/٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على الاستمتاع بالعمل.

وكانت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٨).

جدول (٨) معاملات الانحدار المتعدد لمتدرج لتأثير أبعاد المثالية في مكان العمل على

الاستمتاع بالعمل

المتغيرات المستقلة	Beta	T	Sig.
المثالية الموجهة بالذات	٠,٢٩١	٥,٥٥٣	**٠,٠٠٠
المثالية الموجهة نحو الآخر	-	-	-
المثالية المقررة اجتماعياً	-	-	-
F		٣٠,٨٤٠	
Sig.		٠,٠٠٠	
R2		٠,٠٨٥	

** معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ المصدر: إعداد الباحثون وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٨) أن النموذج معنوي ، حيث بلغت قيم (F) المحسوبة ٣٠,٨٤٠ عند مستوى معنوية ١% ، كما يتضح من النموذج وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الاستمتاع بالعمل عند مستوى معنوية ١% ، وقد بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج (R2) ب ٠,٠٨٥ ، مما يشير إلى أن المثالية الموجهة

بالذات تفسر فقط ٨,٥% من التغير في مستوى الاستمتاع بالعمل ، كما اتضح عدم وجود تأثير معنوي لكلٍ من المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على الاستمتاع بالعمل ، أما الباقي ونسبته ٩١,٥% يرجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج. وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يتضح خطأ الفرض الفرعي الثالث جزئياً ، والذي يُنص على أنه " يوجد تأثير معنوي لأبعاد المثالية في مكان العمل على الاستمتاع بالعمل " .

٣- تحليل الاختلافات بين آراء مفردات عينة البحث حول متغيرات البحث وفقاً للخصائص الديموجرافية:

لاختبار الفروق بين آراء مفردات العينة فيما يتعلق بمتغيرات البحث المتمثلة في المثالية في مكان العمل وإدمان العمل ، قام الباحثون بصياغة الفرض الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع- فئة العمر - مدة الخدمة بالجامعة- الحالة الاجتماعية) "

وكانت نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض كما هو موضح في الجداول رقم (٩) ، ورقم (١٠) ، ورقم (١١) ، ورقم (١٢) .

جدول (٩) الفروق بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وإدمان العمل وفقاً للنوع

المتغير	النوع	عدد المفردات	المتوسطات	قيمة (T)	مستوى المعنوية
المثالية في مكان العمل	ذكر	٢٤٧	٣,٤٦٤	-٠,٥١٤	٠,٦٠٧
	أنثى	٨٨	٣,٤٩٧		
إدمان العمل	ذكر	٢٤٧	٣,٥٧٤	٣,٧٩٧	** ٠,٠٠٠
	أنثى	٨٨	٣,٣٤٢		

** معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ المصدر: إعداد الباحثون في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول المثالية في مكان العمل وفقاً للنوع ، أي لا توجد فروق معنوية بين آراء الذكور والإناث حول مستوى المثالية في مكان العمل لديهم ، بينما يتضح وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول إدمان العمل وفقاً للنوع عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

ويوضح الجدول رقم (١٠) وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول كلٍ من المثالية في مكان العمل و إدمان العمل وفقاً للعمر عند مستوى معنوية ١% و ٥% على التوالي ، لصالح الفئة الأكبر سناً وهي (من ٥٠ سنة فأكثر) .

جدول (١٠) الفروق بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وإدمان العمل وفقاً للعمر

المتغير	فئة العمر	المتوسطات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
المثالية في مكان العمل	أقل من ٣٠ سنة	٣,٦٣١	٧,٤٧٩	*,٠,٠٠٠
	من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة	٣,٣٩١		
	من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة	٣,٣٨٩		
	من ٥٠ سنة فأكثر	٣,٦٧٨		
إدمان العمل	أقل من ٣٠ سنة	٣,٤٣٧	٣,٣٨٦	*,٠,٠١٨
	من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة	٣,٤٦٠		
	من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة	٣,٤٦٢		
	من ٥٠ سنة فأكثر	٣,٦٥٤		

** معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ * معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠٥

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

جدول (١١) الفروق بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وإدمان العمل وفقاً لمدة الخدمة

المتغيرات	مدة الخدمة	المتوسطات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
المثالية في مكان العمل	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٣,٦٩٨	٩,٧٩١	*,٠,٠٠٠
	من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٣,٣٢٧		
	من ١٥ إلى ٢٠ سنة	٣,٣٦١		
	أكثر من ٢٠ سنة	٣,٦٤٠		
إدمان العمل	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	٣,٥٧٩	١,١٦١	٠,٣٢٥
	من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٣,٤١٩		
	من ١٥ إلى ٢٠ سنة	٣,٥١٣		
	أكثر من ٢٠ سنة	٣,٥٥٥		

** معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ المصدر: إعداد الباحثون في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (١١) وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وفقاً لمدة الخدمة عند مستوى معنوية ١% ، لصالح الفئة الأقل في عدد سنوات الخدمة (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات) ، كما يتضح عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول إدمان العمل وفقاً لمدة الخدمة ، أي لا توجد فروق معنوية بين آراء مفردات العينة وفقاً لمجموعات مدة الخدمة التالية (من ٥ لأقل من ١٠ سنوات- من ١٠ لأقل من ١٥ سنة- من ١٥ إلى ٢٠ سنة- أكثر من ٢٠ سنة) حول إدمان العمل.

جدول (١٢) الفروق بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وإيمان العمل وفقاً للحالة الاجتماعية

المتغير	الحالة الاجتماعية	المتوسطات	قيمة (F)	مستوى المعنوية
المثالية في مكان العمل	أعزب	٣,٣٩٢	٦,٤٧٧	*,*,*,*,*
	متزوج	٣,٤٩٦		
	مطلق	٢,٤١٥		
	أرمل	٣,٣٤٨		
إيمان العمل	أعزب	٣,٤٨٤	٠,٧٩٥	٠,٤٩٧
	متزوج	٣,٥٢٣		
	مطلق	٣,٥١٨		
	أرمل	٣,٢٧٧		

*معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (١٢) وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وفقاً للحالة الاجتماعية عند مستوى معنوية ١% ، لصالح المتزوجين ، كما يتضح عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول إيمان العمل وفقاً للحالة الاجتماعية ، أي لا توجد فروق معنوية بين آراء مفردات العينة وفقاً لفئات الحالة الاجتماعية التالية (أعزب - متزوج - مطلق - أرمل) حول إيمان العمل.

مناقشة النتائج:

يعرض الباحثون أهم نتائج البحث وتفسيراتها فيما يلي:

١-توصلت الدراسة الحالية إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل أبعاد المثالية في مكان العمل وأبعاد إيمان العمل ، وهو ما يتفق جزئياً مع نتائج بعض الدراسات السابقة

التي بحثت في طبيعة إدمان العمل وأهمية السمات الشخصية في تفسير وتوضيح التغير في هذا النوع من الإدمان ، ومنها دراسة (Taris & Schaufeli, 2010) والتي توصلت إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين المثالية المقررة اجتماعياً وأبعاد إدمان العمل ، حيث أوضحت الدراسة أن المثالية المقررة اجتماعياً والتي عرّفها بالقلق حول ارتكاب الأخطاء ترتبط إيجابياً بأبعاد إدمان العمل ، ودراسة (Stoeber et al., 2013) التي توصلت إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين المثالية الموجهة بالذات وأبعاد إدمان العمل ، ودراسة (Girardi et al., 2018) التي توصلت إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل من المثالية الموجهة بالذات والمثالية المقررة اجتماعياً وأبعاد إدمان العمل .

٢- توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الإفراط في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وهو ما اتفق جزئياً مع دراسة (Stoeber et al., 2013) و دراسة (Girardi et al., 2018) التي توصلتا إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على إدمان العمل ، واللذان اعتبرت إدمان العمل متغير أحادي البعد دون تحليل لأبعاده . حيث أوضحت دراسة (Girardi et al., 2018) أن تأثير المثالية الموجهة بالذات على إدمان العمل يرتفع ويكون معنوياً كلما زاد عبء العمل Work load ، بينما لا يوجد تأثير معنوي للمثالية الموجهة بالذات على إدمان العمل في حال كان مستوى عبء العمل منخفض. كما أظهرت النتائج عدم وجود تأثير معنوي لكلٍ من المثالية الموجهة بالآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على الإفراط في العمل.

٣- أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود تأثير معنوي لكل من المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على المُحرك للعمل ، وهو ما اتفق جزئياً مع دراسة (Girardi et al., 2018) التي توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية المقررة

اجتماعيا على إدمان العمل . كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود تأثير معنوي للمثالية الموجهة بالذات على المُحرك للعمل.

٤- أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الاستمتاع بالعمل ، بينما أظهرت عدم وجود تأثير معنوي لكلٍ من المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على الاستمتاع بالعمل ، ويرى الباحثون منطقية هذه النتيجة ، حيث يرون أنه كلما بالغ الشخص في وضع أهداف عالية لذاته واستخدم معايير عالية في تقييمه الشخصي لمستوى أدائه للعمل ، كلما كانت لديه تحديات كبيرة مع ذاته من أجل الوصول إلى أهدافه وتحقيق معايير الأداء الموضوعة ، الأمر الذي يجعله يجد لذة في الانشغال بالعمل طوال الوقت ويشعر بمشاعر إيجابية نحو العمل ، نتيجة سعيه للوصول لشهوة الانجاز وتحقيق الرضا الذاتي. أمّا عن عدم وجود تأثير معنوي لكلٍ من المثالية الموجهة نحو الآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على الاستمتاع بالعمل ، يفسر الباحثون هذه النتيجة بأن المثالية الموجهة نحو الآخر تنطوي على توقعات غير معقولة لقدرات وإمكانيات الآخرين ، وتقييمات قاسية وحرجة لكافة سلوكياتهم من خلال التركيز على أوجه التقصير ونقاط الضعف في الأداء، أي أنها تتبع من الذات ولكن توجه نحو الآخرين ، الأمر الذي قد لا يعود بالاستمتاع في العمل على الشخص المثالي ذاته أو قد لا يؤثر إيجابياً على مشاعره نحو العمل ، بل على العكس ، قد يمثل عبء وضغط كبير على الشخص المثالي نتيجة لضرورة قيامه بالعمل الجاد بشكل مستمر لتحقيق الإتقان المُفرط كي يجعل من نفسه قدوة للآخرين الذين يطالبهم دائماً بتحقيق الإتقان . أمّا المثالية المقررة اجتماعياً فإنها تكون بمثابة ضغط قوي على الشخص نتيجة لشعوره بأنه مُعرض للتقييم والنقد الدائمين من قِبل من حوله ، مما يدفعه نحو السعي المستمر لنيل رضا وقبول وإعجاب الآخرين ، الأمر

الذي يشكل ضغط نفسي عليه، قد يصل به إلى الاضطرابات النفسية نتيجة التآرجح بين مشاعر القبول والرفض من قبل الآخرين .

وبناءً على ما سبق ، وبالالتحاق مع نظرية السمات Trait theory في تفسير إدمان العمل التي تفترض أن إدمان العمل هو نمط سلوكي مستقر في طبيعة الشخصية ويثار بواسطة المحفزات البيئية (McMillan et al., 2003) ، يشير الباحثون إلى أن توافر سمة المثالية في الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يسهم بشكل منخفض في زيادة مستوى إدمان العمل لديهم ، حيث أن وضع معايير عالية وغير واقعية لتقييم مستويات أداء الأعمال المختلفة ، والتقييم القاسي للذات من خلال التركيز على العيوب وأوجه النقص ، واعتقادهم الدائم بأنهم مُعرَّضون للتقييم من قبل الآخرين على كافة سلوكياتهم داخل بيئة العمل وخارجها، وذلك نظراً لمكانتهم العلمية والأدبية التي تضعهم في شريحة اجتماعية مرموقة ، الأمر الذي يشكل بداخلهم مُحرك قوي نحو العمل بشكل مستمر لتحقيق الإتقان وتجنب ارتكاب الأخطاء التي قد لا تليق بمكانتهم في نظر الآخرين .

٥- فيما يتعلق بالاختلافات بين آراء مفردات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية ، فقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وفقاً للنوع ، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة (Schweitzer& Hamilton,2002) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير للنوع على مستوى المثالية ، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول إدمان العمل وفقاً للنوع ، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Salajegheh et al., 2013) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير معنوي للنوع على إدمان العمل.

٦- توصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول كلٍ من المثالية في مكان العمل وإدمان العمل وفقاً للعمر ، واتفقت هذه النتيجة من الدراسة

مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة كل من (Feingold, 1994; Blenkiron et al., 1999; Haase et al., 1999; Costa et al., 2001; Iketani et al., 2002; Furnham et al., 2005; Soenens et al., 2005; Khodarahimi, 2010) بأن للعمر تأثير معنوي على المثالية ، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Burke et al., 2006) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير معنوي للعمر على إدمان العمل.

٧- توصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وفقاً لمدة الخدمة ، وتختلف هذه النتيجة جزئياً مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Bousman, 2007,p.80) ، حيث توصلت إلى عدم وجود تأثير معنوي لمدة الخدمة على المثالية ، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول إدمان العمل وفقاً لمدة الخدمة.

٨- توصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول المثالية في مكان العمل وفقاً للحالة الاجتماعية ، وعدم وجود فروق معنوية بين آراء مفردات العينة حول إدمان العمل وفقاً للحالة الاجتماعية ، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Tahir & Aziz, 2019) التي توصلت إلى وجود فروق معنوية حول إدمان العمل وفقاً للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين.

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، يمكن للباحثين تقديم مجموعة من التوصيات وآليات تنفيذها على النحو التالي:

(١) أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كل من المثالية وإدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة فوق المتوسط ، ومن ثم يوصي الباحثون بأهمية تنمية وعي وإدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد المثالية باعتبارها سمة شخصية متعددة

الوجوه ، ومحاولة الاستفادة من الجوانب الإيجابية لها ، حيث يقترحون آلية للتنفيذ
يجب على إدارة الجامعة إتباعها ، وذلك كما يلي :

- ✓ إقامة دورات توعية لأعضاء هيئة التدريس يتولاها أساتذة علم النفس بالجامعة لشرح طبيعة سمة المثالية كسمة شخصية ، وتقديم المعلومات الكافية عنها وعن أبعادها وتأثيراتها السلبية على العمل وعلى الجوانب الحياتية المختلفة ، وشرح ماهية إدمان العمل كونه نوع من أنواع الإدمان المختلفة الذي لا تختلف آثاره كثيرا عن آثار إدمان الكحوليات وغيرها .
- ✓ تصميم برامج إرشادية متنوعة تساعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تنمية إدراكهم لأبعاد المثالية العصابية (السلبية) ، وتأثيراتها السلبية على الرضا عن الذات وعن الحياة عامة ، وكونها سبب للاضطراب النفسي بشكل عام ، وتساعدهم أيضاً في تنمية إدراكهم لأبعاد إدمان العمل وتأثيراتها السلبية على الصحة النفسية والجسدية للفرد .

(٢) اتضح من الدراسة أن المثالية الموجهة بالذات ذات تأثير معنوي إيجابي على الإفراط في العمل ، ومن ثم يوصي الباحثون بضرورة العمل على بيان الجوانب السلبية للمثالية الموجهة بالذات لأعضاء هيئة التدريس ، ومحاولة تقليل مستواها لديهم قدر الإمكان، حيث يقترحون آلية للتنفيذ يجب على أعضاء هيئة التدريس إتباعها . وذلك كما يلي:

- ✓ الاهتمام بممارسة التمارين الرياضية بشكل منتظم يومياً ، مما يساعد على الارتخاء والهدوء والتفكير السليم الذي ينتج عنه الراحة والرضا بالنفس .
- ✓ الأخذ بآراء الآخرين ومشورتهم في الأهداف الموضوعية والتي يسعى عضو هيئة التدريس لتحقيقها ، من حيث مدى واقعيته، وقابليتها للتنفيذ على أرض الواقع .

✓ ترتيب الأولويات ، والتركيز على ما هو أهم قبل ما هو مهم ، مما يؤثر على مستوى كفاءة تحقيق الأهداف ، وأيضاً على كم الوقت المُستغرق في تحقيقها .

(٣) اتضح من الدراسة أن كل من المثالية الموجهة بالآخر والمثالية المقررة اجتماعياً ذات تأثير إيجابي على المحرك للعمل ، ومن ثم يوصي الباحثون بضرورة العمل على بيان الجوانب السلبية لكلٍ من المثالية الموجهة بالآخر والمثالية المقررة اجتماعياً لأعضاء هيئة التدريس قدر الإمكان ، حيث يقترحون آلية للتنفيذ يجب على كل من أعضاء هيئة التدريس و إدارة الجامعة إتباعها . وذلك كما يلي:

• فيما يخص أعضاء هيئة التدريس :

✓ الاهتمام بقراءة الكثير من الكتب حول المثالية وأبعادها ، مما يفيد في التعرف على الجوانب السلبية لها ، وعن تأثيراتها السلبية على مستوى كل من الفرد وبيئة العمل .

✓ الانضمام إلى الندوات العلمية وبرامج تطوير الذات ، والتي بدورها تساهم في تطوير عقلية الفرد ، من خلال التعرف على مواطن القوة ونقاط الضعف في الشخصية ، حيث أن تطور الذات والنجاح يبدأان دائماً من داخل الفرد .

• فيما يخص إدارة الجامعة :

✓ إنشاء مركز للدعم النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، بغرض تقديم الاستشارات الخاصة بالمشكلات النفسية المتعلقة بالعمل ، مع التأكيد على سرية هذه الاستشارات .

(٤) يوصي الباحثون بضرورة العمل على تقليل مستوى الإفراط في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وذلك لتجنب الكثير من التأثيرات السلبية له على مستوى

الصحة العامة للفرد والجامعة . حيث يقترحون آلية للتنفيذ يجب على كل من أعضاء هيئة التدريس و إدارة الجامعة إتباعها . وذلك كما يلي:

• فيما يخص أعضاء هيئة التدريس :

✓ جدولته يوم العمل مُقدماً ، وذلك لتحسين كفاءة استخدام الوقت وتوزيع المهام الخاصة بالأعمال على مدار عدد ساعات العمل المحددة يوميا .
✓ عدم السماح بالمقاطعات الخارجية من قبل الآخرين من خارج العمل أثناء عدد ساعات العمل المحددة يوميا ، وذلك لما للمقاطعات من تأثير على كم الوقت المستغرق في إتمام الأعمال ، حيث أن استئناف العمل بعد المقاطعات يتطلب دائما جهد عقلي و وقت إضافي .

• فيما يخص إدارة الجامعة :

✓ وضع برنامج تدريبي ، لتدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية إدارة الوقت بشكل سليم ، بحيث يتولاه أساتذة إدارة الأعمال بالجامعة باعتبارهم متخصصين في هذا المجال .
✓ زيادة الاهتمام بإيجاد أنشطة ترفيهية بعيدة عن العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وليكن ذلك من خلال عمل رحلات اجتماعية لهم لقضاء أوقات فراغهم بعيداً عن العمل .

٥) يوصي الباحثون بأهمية تعزيز مستوى الاستمتاع بالعمل لدى فئة أعضاء هيئة التدريس الأقل من ٣٠ عام ، وتحسين هذا المستوى لدى الفئات العمرية الأخرى ، حيث يقترح الباحثون ما يلي:

• تهيئة بيئة العمل ، بحيث تتناسب مع طبيعة المهام والأعمال المُسندة لأعضاء هيئة التدريس والمتنوعة بين التدريس والبحث العلمي .

- توفير أحدث الأساليب العلمية المُستخدمة في التدريس والبحث والعلمي ، والتي من شأنها تسهيل المهام على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- زيادة الاهتمام والتأكيد على منح أعضاء هيئة التدريس بالجامعة فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المُتعلقة ببعض الموضوعات الخاصة بالجامعة ، الأمر الذي بدوره يحافظ على المشاعر الإيجابية حول العمل ، ويشكل حافزاً نحو الاستمرار في حب العمل.

مُتَرحات بحوث مستقبلية للباحثين في مجال الموارد البشرية :

١. يقترح الباحثون إجراء المزيد من البحوث المُتعلقة بمتغيرات الدراسة ، والتي يمكن عرضها فيما يلي:

- تأثير المثالية في مكان العمل على الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال.
- أثر التفاعل بين سمات الشخصية وبيئة العمل على إدمان العمل.
- توسيط عبء العمل work load في العلاقة بين المثالية في مكان العمل وإدمان العمل.

٢. ركزت هذه الدراسة اهتمامها على جامعة المنصورة باعتبارها قطاع خدمي ، الأمر الذي يتطلب اهتمام الدراسات المستقبلية بدراسة متغيرات الدراسة في قطاعات أخرى مختلفة مثل القطاعات الصناعية ، والقطاعات الخدمية غير الحكومية .

قائمة المراجع

- Akduman, G., Hatipoğlu, Z., & Yüksekbilgili, Z. (2015). Work Addiction as Related to Number of Children. *International Research Journal of York University*, 2(2), 129 – 137.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The Relationship Between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, 24, 3–17.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The Relationship Between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, 24, 3–17.
- Atkinson, c., & Laura, H.(2014). Flexible Working and happiness in the NHS. Inggris; University of Bradford School of Management, 2014.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B.(2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 71-86.
- Bardone-Cone, A. M. (2007). Self-oriented and socially prescribed perfectionism dimensions and their associations with disordered eating. *Behaviour Research and Therapy*, 45, 1977–1986.
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147_154.
- Bartczak, M., & Ogińska-Bulik, N.(2012). Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 3-13.

- Bousman, L. A.(2007). The Fine Line OF Perfectionism: Is It A Strength Or A Weakness In The Workplace?,*Ph.D. Dissertation*, University of Nebraska.
- Bovornusvakool, W., Vodanovich, S. J., Ariyabuddhiphongs, k., & Ngamake, S.(2012). Examining the antecedents and consequences of workaholism. *The Psychologist-Manager Journal*, 15, 56-70.
- Borade, G. S.(2016). A Correlational Study of Self oriented perfectionism, Socially prescribed perfectionism, Frustration and Achievement motivation among College. *International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and Practices*, 3(2), 415-422.
- Burke, R. J.(2000). Workaholism and Divorce. *Psychological Reports*, 86 ,219-220.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., &Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Chan, D. W.(2008). Perfectionism and the Striving for Excellence. *Educational Research Journal*, 23(1), 1-19.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhadnova, L., Pui, S., & Baltes, B. B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*. Advance online publication. doi: 10.1177/0149206314522301
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.
- Clark, L., Livesley, W., Schroeder, M. L., & Irish, S. L. (1996). Convergence of two systems for assessing specific traits of personality disorder. *Psychological Assessment*, 8, 294–303.

- Di Schiena, R., Luminet, O., Philippot, P., & Douilliez, C. (2012). Adaptive and maladaptive perfectionism in depression: Preliminary evidence on the role of adaptive and maladaptive rumination. *Personality and Individual Differences*, 53, 774-778.
- Drago, R. (2000), "Trends in working time in the US: a policy perspective", *Labor Law Journal*, 51, 212-18.
- Fairlie, P.(2011). Perfectionism In The Context Of Burnout, Job Satisfaction And Depression , *Ph.D. Dissertation*, York University.
- Flett GL & Hewitt PL. (2002). *Perfectionism*. Washington, DC: American Psychological Association. 5–31.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R.(1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449-468.
- Fujimoto, T.(2014). Workaholism and Mental and Physical Health. *Japan Labor Review*, 11(1), 50-67.
- Girardi, D., De Carlo, A., Corso, L. D., & Benevene, P.(2018). Perfectionism And Workaholism In Managers: The Moderating Role Of Workload. *TPM*, 25(4), 571-588.
- Hair, Jr J. F., Black, W.C., Babin, J.B. and A. (2014). *Multivariate data analysis* (7 ed). *Pearson Prentice Hall*.
- Hassan, H. K., Abd-El-Fattah, S. M., Abd-El-Maugoud, M. K., & Badary, A. H. A.(2012). Perfectionism and performance expectations at university: Does gender still matter?. *European Journal of Education and Psychology*, 5(2), 133-147.
- Hall, H. K., Hill, A. P., Appleton, P. R., & Kozub, S. A.(2009). The mediating influence of unconditional self-acceptance and labile self-esteem on the relationship between

multidimensional perfectionism and exercise dependence.
Psychology of Sport and Exercise, 10, 35-44.

- Hameed, F., Amjad, S., & Hameed, A. (2013). The Relationship Between Workaholism and Personality. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(7), 898-907.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (2002). Perfectionism and stress processes in psychopathology. In G. L. Flett, & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. (pp. 255-284). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 98-101.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991a). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 98-101.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991b). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203.
- Mazzetti, G., Biolcati, R., Guglielmi, D., Vallesi, C., & Schaufeli, W.B. (2016). Individual Characteristics Influencing Physicians' Perceptions of Job Demands and Control: The Role of Affectivity, Work Engagement and Workaholism. *International journal of environmental research and public health*, 13(567), 1-15.
doi:10.3390/ijerph13060567

- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-254.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Mistler, M. A. (2010). Forgiveness, Perfectionism, And The Role Of Self-Compassion, *Ph.D. Dissertation*, University Of Florida.
- Molnar, D. S., Reker, D. L., Culp, N. A., Sadava, S. W., & DeCourville, N. H. (2006). A mediated model of perfectionism, affect, and physical health. *Journal of Research in Personality*, 40, 482-500.
- Nekoie-Moghadam, M., Beheshtifar, M., & Mazrae-Sefidi, F. (2012). Relationship between employees' perfectionism and their creativity. *African Journal of Business Management*, 6(12), 4659-4665.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Ozteke, H. I., Buyukbayraktar, C. G., & Kesici, S. (2015). The Adaptation of Romantic Relationship Perfectionism Scale into Turkish Culture. *Anthropologist*, 19(2), 387-395.
- Pingree, L. S. (1999). Adult Children Of Alcoholics And Perfectionism Is There A Correlation?, *MA*, University of Wisconsin-Stout.

- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Robinson, B. (2000). A Typology of Workaholics With Implications for Counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34. Retrieved from Academic Search Premier database.
- Samuel, L. B.(2014). Towards Understanding the Concept of Perfectionism and its Psychological Implications for National Development. *Discourse Journal of Educational Research*, 2(1), 6-10.
- 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, 320–348.
- Shamsaldini, A., Bahri, M. Z., & Yaghoubi, A.(2014). Correlation between Dimensions of Perfectionism and Defense Mechanisms with Narcissism in Students of Islamic Azad University-Tonekabon Branch. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*,3(4), 849-859.
- Sherry, S. B., Hewitt, P. L., Besser, A., McGee, B. J., & Flett, G. L. (2003). Self-Oriented and Socially Prescribed Perfectionism in the Eating Disorder Inventory Perfectionism Subscale. *Wiley Inter Science*, 69-79.
- Sherry, S. B.(2006). The Perfectionism Model Of Binge Eating: Idiographic And Nomothetic Tests Of An Integrative Model, *Ph.D. Dissertation*, University of Saskatchewan.
- Snir, R., & Zohar, D. (2000). Workaholism: Work addiction or workphilia?, paper presented at the International Conference of

Psychology: Psychology after the year 2000, University of Haifa, Haifa.

- Součková, M., Vaculík, M., & Procházka, J.(2014). Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(14), 70-79.
- Součková, M., Vaculík, M., & Procházka, J.(2014). Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(14), 70-79.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733-738.
- Stoeber, J., Otto, K., Pescheck, E., Becker, C., & Stoll, O. (2007). Perfectionism and competitive anxiety in athletes: Differentiating striving for perfection and negative reactions to imperfection. *Personality and Individual Differences*, 42, 959-969.
- Stoeber, J., Otto, K., & Dalbert, C. (2009). Perfectionism and the Big Five: Conscientiousness predicts longitudinal increases in self-oriented perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 47, 363-368.
- Stoeber, J., & Childs, J. H. (2010). The assessment of self-oriented and socially prescribed perfectionism: Subscales make a difference. *Journal of Personality Assessment*, 92(6), 577-585.

- Stoeber, J., Sherry, Nealis, S. B., & Nealis, L. J.(2015). Multidimensional Perfectionism and Narcissism: Grandiose or Vulnerable?. *Personality and Individual Differences*.
- Stoeber, J., Kempe, T., & Keogh, E. J.(2008). Facets of self-oriented and socially prescribed perfectionism and feelings of pride, shame, and guilt following success and failure. *Personality and Individual Differences*, 44, 1506–1516.
- Stoeber, J., Lalova, A. V. & Lumley, E. J.(2019). Perfectionism, (self-) compassion, and subjective well-being: A mediation Model. *Personality and Individual Differences*.
- Stoeber, J., & Hotham, S. (2016). Perfectionism and attitudes toward cognitive enhancers ("smart drugs"). *Personality and Individual Differences*, 88, 170-174. doi: 10.1016/j.paid.2015.09.011
- Tahir, S. & Aziz, S.(2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 419-435.
- Taris , T. W., Beek, I. V., & Schaufeli, B.(2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1), 1-7.
- Tziner, A., & Tanami, M.(2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 65-74.
- Yoon, J., & Lau, A. S.(2008). Maladaptive Perfectionism and Depressive Symptoms Among Asian American College Students: Contributions of Interdependence and Parental Relations. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 14(2), 92-101.