



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

الإسهام النسبي للبرجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل لدى عينة من العاملين ببعض الشركات البترولية بمحافظة السويس

إعداد

د. صفا أحمد فؤاد محمد صالح

مدرس علم النفس

مدير مركز الإرشاد النفسي

كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

s.fouad@alexu.edu.eg

تاريخ استلام البحث : ١٠ أغسطس ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ٢٣ أغسطس ٢٠٢٤ م

المستخلص

هدف هذا البحث إلى الكشف عن العلاقة بين الرجسية التنظيمية وإدمان العمل، بالإضافة إلى الكشف عن إسهام الرجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل، وكذلك تقصي وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في إدمان العمل. أجري البحث على مشاركين بلغ عددهم (٢٠٠) من العاملين في بعض الشركات البترولية بمحافظة السويس (١٢٥) ذكور و٧٥ إناث) ممن تراوحت أعمارهم بين (٢٧) و(٥٤) عامًا. كانت المقاييس المستخدمة في البحث هي مقياس الرجسية التنظيمية (ONS) **Organizational Narcissism Scale** من وضع (Hamedoğlu & Potas (2012)، ومقياس اختبار خطر إدمان العمل **Work Addiction Risk Test (WART)** من وضع (Robinson (1999) وأعدت الباحثة المقياسين إلى العربية وتم تقنينهما على مشاركين مصريين. أسفر البحث الحالي عن نتائج مفادها وجود ارتباط إيجابي مرتفع بين الرجسية التنظيمية وإدمان العمل، كما توصلت الباحثة إلى التحقق من وجود إسهام نسبي تضطلع به الرجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل. وأخيراً، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في إدمان العمل لصالح الذكور.

الكلمات المفتاحية: الرجسية - الرجسية في مكان العمل - الرجسية التنظيمية - الرجسية الإدارية - القيادة الرجسية - ثالثو الظلام - إدمان العمل - فرط العمل - استثمار العمل الشاق - عبء العمل - الاستغراق في العمل.

***The Relative Contribution of Organizational Narcissism in Predicting
A Sample of Employees in Some Petroleum Workaholism among
Companies in Suez Governorate***

Abstract

The current research aimed to detect the relationship between organizational narcissism and workaholism, illustrate the contribution of organizational narcissism in predicting workaholism, and determine the presence of statistically significant differences between males and females in workaholism. The research was conducted on a sample of (200) of employees in some petroleum companies in Suez Governorate (125 males & 75 females) whose ages ranged between (27) and (54) years. The tools were Organizational Narcissism Scale (ONS) by Hamedoğlu & Potas (2012) and Work Addiction Risk Test (WART) by Robinson (1999) which have been translated to Arabic and standardized on Egyptian participants by the researcher. The results stated high positive correlation between organizational narcissism and workaholism. The research also emphasized on the relative contribution of organizational narcissism in predicting workaholism. And finally, there were statistically significant differences between males and females in workaholism in favor of males.

Keywords: Narcissism- Narcissism at Workplace- Organizational Narcissism- Administrative Narcissism- Narcissistic Leadership- Dark Triad- Workaholism- Excessive Work- Heavy Work Investment- Workload- Work Engagement.

مقدمة

لقد كان العمل دومًا من أهم أولويات الإنسان ليس فقط لكسب العيش، ولكن لإثبات نجاحه وتحقيق ذاته وإشباع حاجاته النفسية للإنجاز. ولما كان العمل يحظى بهذه الأهمية في حياة الفرد فإنه يشغل حيزًا كبيرًا من فكره ووقته وجهده، مع الوضع في الاعتبار أن الحالة السوية لذلك تعني ألا يطغى العمل على قيامه بسائر أدواره الأخرى في محيط أسرته وأصدقائه والمحيطين به. ومن الأحرى أن يحاول الفرد جاهدًا تحقيق التوازن والانسجام بين متطلبات العمل وحياته الشخصية والأسرية.

وإن العصر الحالي بطبيعته المتغيرة السريعة وما استحدثته التكنولوجيا من أساليب وتقنيات قد فرض على الإنسان أن يسعى لمواكبته وأن يبذل محاولات في اللحاق بالتطورات السريعة المتلاحقة في شتى أمور الحياة محاولًا تحقيق التوافق النفسي مع كافة متطلباتها، مما أسقط الفرد ضحية للضغوط من مصادر متعددة على رأسها العمل. وقد يتبنى الفرد والمنظمة نظرة غير حقيقية لمقدار ذواتهم وإنجازاتهم، فيبالغون في تقدير أهمية المنظمة وأنشطتها ومواردها المختلفة تحت وطأة ضغوط ومهام العمل.

ففي السنوات الأخيرة، تغيرت ظروف العمل فأصبحت في تسارع إلى حد كبير (مثل التنافسية العالمية وتزايد الابتكار) مما دفع العاملين في المنظمات إلى بذل مزيد من الجهد أكثر من ذي قبل (van Beek et al., 2012).

كما أن في السنوات الأخيرة، كان هناك تركيزًا على الجانب المدمر من القيادة وكيفية تأثير القادة الذين يتسمون بخلل وظيفي في نمط قيادتهم على تحديد قيمة المنظمة، مع تأكيد ظهور الترجسية تحديدًا في عديد من المستويات الإدارية المختلفة. ولقد كان هناك دائمًا من الدراسات ما يربط بين الترجسية وتقلد المناصب الإدارية ومنها Chatterjee & Hambrick, 2011; Do, 2016; Capalbo (Hambrick, 2007; Taleatu et. Al., 2020; et al., 2018; Wilken, 2023; Blake, 2022; Tang et al., 2018).

وتمثل الترجسية في تقديس الذات وسموها عن الآخرين، والسعي إلى تولي السلطة والحصول على النفوذ، والاستغلالية. وتتفق مع الميكافيلية -بوصفها أحد ثالوث الظلام

المتضمن: النرجسية والمكيافيلية والاضطراب العقلي- في أن النرجسي إنما يُظهر المزيد من تعزيز الذات والانبساط الزائد (Keskin & Fidan, 2021). فقد وصفها الدليل التشخيصي والإحصائي الخامس المنقح DSM-5-TR لرابطة الطب النفسي الأمريكية بوصفها انشغالاً مبالغاً فيه بعظمة الذات، والحاجة إلى الإعجاب، والافتقار إلى التعاطف (APA, 2022: 733). وتنقسم إلى الأبعاد الثلاثة الآتية: (١) القيادة/السلطة. (٢) العظمة/الاستعراضية. (٣) الاستحقاق/الاستغلالية (Ackerman et al. 2011).

وفي مكان العمل يتسم النرجسي بشخصية يغلب عليها الشعور الثقة الزائدة، وعدم الأمانة، ونسب إنجازات الآخرين لنفسه (Brown, 1997)، وإلقاء اللوم على الآخرين، وعدم الالتزام الأخلاقي (Amernic & Craig, 2010). ولقد كان لهذه الممارسات أثر كبير على العناصر المحورية للمنظمات وكذلك يطال المجتمع تأثيرها. فيؤثر هؤلاء الأشخاص على ثقافة المنظمة وسلوكيات العاملين فيها، ويكونون سبباً في تشتيت الجهود، لاسيما إذا تولوا مناصب إدارية عليا وهي ما تشير كثير من الدراسات إلى توليهم لها غالباً. فالشخص النرجسي غالباً ما يسعى إلى تولي القيادة ويختاره الآخرون أيضاً لتولي المناصب القيادية، ويرجع ذلك إلى التداخل المفاهيمي بين النرجسية غير المرصية والانبساط، وبالتالي فإن النرجسي يتولى تلك المناصب لأنه الأكثر انبساطاً (Bronus et al., 2020).

وقد يستغرق الفرد في العمل فيصبح أسيراً له، لا يشعر بمقدار ما بذله من الجهد والوقت، وكأنه منهمكاً في العمل إلى حد كبير مما يستوجب أهمية الاستبصار بتلك الحالة ومحاولة السيطرة عليها، تفادياً لتأثير إدمان العمل سلبيًا على صحة الفرد النفسية والجسمية أو حياته الشخصية والاجتماعية.

وإذا كان الاستغراق في العمل يساعد العاملين في تطوير وتعزيز هويتهم ويكون سبباً في إشباع حاجاتهم، فإنه في الوقت نفسه قد يتسبب في كون الفرد منجذباً للعمل بشكل مبالغ فيه وهو ما يترتب عليه حرمان الفرد من التمتع بالرفاهية والصحة الجيدة والعلاقات الشخصية السوية (Clark et al., 2016) (Soroka et al., 2020) ويعزز ذلك اليقين بأن المنظمات هي من تتسبب في دفع الأفراد حثيثاً نحو أنماط عمل ضارة (Morkeviciute & Endriulaitiene, 2022). وقد قدم Oates (١٩٧١) مصطلح Workaholism في التراث الأكاديمي في الأساس بوصفه "إدمان العمل"، فهو القسر أو الحاجة المُتَعَزِرُ التحكم

فيها للعمل بلا انقطاع. وفيما بعد، اقترح عدد من الباحثين مزيداً من التعريفات لهذا المفهوم، معظمها قد نظر للمفهوم بوصفه نمطاً مزمناً من فرط الانغماس في العمل، وساعات عمل طويلة، والعمل بقدر أكبر من المطلوب بالمعايير الضمنية والجلية، وكذلك التشبع الذاتي بالعمل (Spence and Robbins, 1992).

مشكلة البحث وتساؤلاته

من اللافت للنظر أن سمات الرجسية في صورتها السوية والمرضية قد باتت منتشرة إلى حد كبير لدى الأفراد العاملين في مجالات متنوعة، حيث تمثل موضوعاً جوهرياً في التراث النفسي لإدارة وقيادة منظمات العمل. ومرد ذلك إلى سهولة التعرف إليها على قمة هرم الهيكل التنظيمي، كما أنها ملائمة للظهور مقترنة بالقيادة (Erkutlu & Chafra, 2020)، حيث يغلب أن يصبح النرجسيون قادة (Azam & Rizvi, 2021). فقد أشارت الإحصائيات عام ٢٠٢١م في الولايات المتحدة الأمريكية أن ١٨٪ من المديرين في العمل يمكن اعتبارهم نرجسيين، كما أسفرت عن شيوع الرجسية بنسبة ٥٪ بين المواطنين الأمريكيين (Tayan, 2021).

وترى الباحثة أنه قد ساهم في ذلك الانتشار - جزئياً - ما سببته وسائل التواصل الاجتماعي ومنصاتهما من اهتمام كبير لدى الأفراد بالتباهي بأنفسهم وإنجازاتهم أمام الآخرين وانتظار المدح والثناء منهم، بل إن اهتمام الفرد باستعراض إسهاماته في العمل قد تجاوز - أحياناً - اهتمام الفرد بالعمل نفسه، لاسيما مع ما خلفه انتشار وباء كوفيد 19-Covid من اعتماد الأفراد في مختلف أنحاء العالم على هذه الوسائل والمنصات لأغراض العمل والبقاء على تواصل مع الآخرين ومتابعة الأخبار والمستجدات، وقد كان ذلك محل اهتمام بعض الدراسات (Ahmed & Rasul, 2023; Hughes & Machan, 2021; Hatemi & Fazekas, 2022; Wang, Chao, Yu, & Zhang, 2022; Nurse, Ross, Isler, & Van Rooy, 2022; Jiang, 2022).

وتعتقد الباحثة أن مصطلح الرجسية قد بات معروفاً للعامة من غير المتخصصين حتى وإن كان يحمل معنى مُجتزأً وصورة منقوصة مُخلّة، لذلك كان لزاماً على الباحثين في المجال الإداري والتنظيمي إلقاء الضوء على حقيقة تزايد وعي العامة واهتمامهم بالرجسية.

ويبدو وكأن كل فرد تقريباً لديه قصة عن زميل حالي أو سابق تنطبق عليه أوصافها (Grijalva & Harms, 2014).

أشارت إحصائيات عام ٢٠٢٣ م إلى تصدر اليابان قائمة دول العالم الأكثر اتصافاً بشيوع إدمان العمل، حيث كانت نسبة الأفراد الذين يحصلون على الإجازات المخصصة من العمل هي الأدنى عالمياً فقد بلغت ٣٣٪ وكانت ساعات العمل هي الأعلى عالمياً حيث بلغت عدد ساعات العمل في اليابان (١٧١٤) ساعة أسبوعياً، كما أن بحثاً قد أُجري على (١٦,٤٢٦) فرد تراوحت أعمارهم بين ١٦ و ٧٥ عامًا بهدف قياس إدمان العمل وبعض الاضطرابات النفسية، تبين أن إدمان العمل قد ارتبط بهذه الاضطرابات بمعدل مضاعف ٢-٤ مرات، فقد انطبقت معايير تشخيص القلق على ٣٤٪ من المشاركين، وانطبقت معايير فرط الحركة ونقص الانتباه على ٣٣٪ من المشاركين، و ٢٥٪ منهم انطبق عليهم معايير تشخيص الوسواس القهري، بينما انطبقت معايير الاكتئاب على ٩٪ منهم. لذا، فقد استنتج الباحثون أن إدمان العمل قد ارتبط بمشكلات الصحة النفسية وأن من يعانون في الأساس من اضطرابات سيكياترية سوف يكونون أكثر عرضة لإدمان العمل، مما يتسبب في تفاقم مشكلاتهم النفسية. كما أشار مسح EU-OSHA الذي أجرته الوكالة الأوروبية للأمن والصحة في العمل أن ٣٠٪ من المشاركين مدمني العمل قد خيروا مشكلات صحية تتضمن التعب والصداع وإجهاد العين ومشكلات العضلات والألم (Holewa, 2023).

وعطفاً على ما تقدم، برزت مشكلة البحث الحالي في محاولة الربط بين شيوع النرجسية التنظيمية وإدمان العمل ذي الصلة بها، ولذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١- ما العلاقة بين النرجسية التنظيمية وإدمان العمل لدى العاملين في المؤسسات محل البحث؟

٢- ما إمكانية التنبؤ بإدمان العمل من خلال النرجسية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات محل البحث؟

٣- هل توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى النوع (ذكر/ أنثى) في متغير إدمان العمل لدى العاملين في المؤسسات محل البحث؟

مصطلحات البحث

الرجسية التنظيمية Organizational Narcissism

"هي حالة نفسية يمكن التعبير عنها بواسطة الأفراد أو المنظمات وتنطوي على أبعاد سوية أو مَرَضِيَّة". (Hamedoğlu & Potas, 2012) وتُعرف إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الرجسية التنظيمية المستخدم في البحث Organizational Narcissism Scale (ONS) من وضع Hamedoğlu & Potas (2012).

إدمان العمل Workaholism

"هو فرط الانغماس والانشغال بالعمل، غالباً إلى حد الإقصاء والإضرار بصحة الفرد، وعلاقاته الحميمية، بحيث يكون مدمن العمل منشداً للكمال ويستمد قيمة ذاته من وظيفته". (Robinson, 1999) ويُعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على اختبار خطر إدمان العمل المستخدم في البحث (WART) Work Addiction Risk Test من وضع Robinson (1999).

أهداف البحث

- ١- الكشف عن العلاقة بين الرجسية التنظيمية وإدمان العمل لدى العاملين في المؤسسات محل البحث.
- ٢- التحقق من إمكانية إسهام الرجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل.
- ٣- التحقق من وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في إدمان العمل.

أهمية البحث

ظهرت أهمية البحث فيما يلي:

- ١- التأسيس النظري لمتغير حديث نسبياً في المجال الإداري والتنظيمي وهو "الرجسية التنظيمية". فرغم قدم تناول الرجسية في صورتها السوية والمرضية في التراث النفسي، إلا أنه يمكن اعتبار الرجسية التنظيمية متغيراً حديث التناول في البحوث العربية تحديداً.

- ٢- تسليط الضوء على دراسة إيمان العمل باعتباره حالة مفرطة من الاهتمام الزائد مما يؤثر سلبًا على صحة الفرد النفسية.
- ٣- عدم وجود أي بحث عربي تناول تحديدًا العلاقة بين متغيري إيمان العمل والرجسية التنظيمية - في حدود علم وإطلاع الباحثة-.
- ٤- كون البحوث الأجنبية التي تناولت المتغيرين لم تتناولهما كعلاقة ارتباطية مستهدفة للنتبؤ بأحد المتغيرين، وبناءً على ذلك فإن هذا ما يميز البحث الحالي.
- ٥- حداثة مجال تطبيق البحث وحيويته على مشاركين ينتمون إلى مجال إداري وتنظيمي محدد وهو بعض الشركات البترولية بمحافظة السويس.
- ٦- الحاجة إلى دراسة المتغيرات المنبئة بإيمان العمل في البحوث العربية.
- ٧- تفيد نتائج البحث في لفت انتباه المتخصصين إلى تصميم برامج تدخلية إرشادية لتجنب شيوع الرجسية التنظيمية والحد من تأثيراتها السلبية.
- ٨- تفيد نتائج البحث في لفت انتباه المتخصصين إلى تصميم برامج تدخلية إرشادية لتجنب شيوع إيمان العمل والحد من تأثيراته السلبية.
- ٩- مساعدة مؤسسات العمل على فرض سياسات عمل واضحة وإجراءات احترازية فعالة من شأنها ألا تدع مجالاً لشيوع ممارسات الرجسية التنظيمية التي تتسبب في إيذاء الأفراد والمنظمات على حد سواء، وقد تتسبب في ظهور إيمان العمل نتيجة ما تخلفه الرجسية التنظيمية من ضغوط تثقل كاهل الأفراد تدفعهم إلى محاولة التوافق معها من خلال إيمان العمل.

الإطار النظري للبحث

مقدمة

لقد أصبحت الحياة العملية أكثر تعقيدًا، وارتفعت قيمة العمل بالنسبة لحياة الأفراد، إذ يعد سمة مميزة في تشكيل الهوية وتقدير الذات. وفي ضوء أنظمة العمل ذات التقنيات عالية الأداء والمعايير الموضوعية في ظل تقنيات الاتصال المتقدمة؛ تظهر ضغوط العمل التي تنتج عن العمل الشاق، رغبةً في تحقيق الأهداف المرجوة.

يلعب الإطار التنظيمي في أي مؤسسة دورًا مهمًا في زيادة قدرتها على النجاح والاستمرار في بيئة العمل، ويكون له دورًا حاسمًا في تحسين القوى العاملة داخل المؤسسات،

ويكون مسؤولاً بشكل كبير عن رفع كفاءة التحفيز الوظيفي، وكذلك يوفر التنظيم التوجيه للعاملين، ويسهل عملية صنع واتخاذ القرار (Ali & Rapsaniotis, 2017).

ومما لا شك فيه أن النظام المؤسسي الذي يفتقر إلى الهوية الفاضلة يمكنه التلاعب بالأخلاق الحميدة، ويقيدها بالشكل الذي يمنع اتخاذ الإجراءات التي تتوافق مع السلوك التنظيمي والالتزام بالمعايير الأخلاقية. وانطلاقاً من ذلك فإن المنظمات يمكن أن تتبنى هويات رجسية من شأنها أن تؤدي إلى خطأ السلوك وهذا ما يطلق عليه الرجسية التنظيمية (Organizational Narcissism). فقد تم استخدام لفظ "الرجسية" في المنظمات للتعبير عن سلوكيات المديرين الهدامة في العمل، وانتهاك المعايير الأخلاقية (الغرابلي، ٢٠١٨)، فهو تنظيم خالي من التعاطف، يرى أن فرصة النجاح تكمن في استغلال الآخرين ودفنهم باستمرار لتحقيق أهداف المنظمة باستخدام الأشخاص كموارد، والتصرف حتى على حساب الخدمات التنظيمية الأخرى (Hamedoglu & Potas, 2012).

في الإطار ذاته، تعتبر علاقة الأفراد بوظائفهم من العلاقات الشائكة غير محددة المعالم. فهناك من ينظر لعمله على أنه شر لابد منه مجرد أنه مصدر الحصول على الدخل في الحياة، ومنهم من هو غارق تماماً في عمله لا يستطيع عزل نفسه عن العمل ذهنياً أو جسدياً. وفي ضوء ما سبق وفي وجود الرجسية التنظيمية، قد يقترن العمل الشاق بالقهر الداخلي بحيث يمكن أن يتطور الأمر لإدمان العمل (Workaholism)، وهو ما يعبر عن الميل إلى العمل الجاد والهوس به بشكل مفرط والتفكير به باستمرار والرغبة المستمرة بالعمل. فقد أظهرت الدراسات أن النرجسيين عندما تتاح لهم الفرصة، يحاولون الحصول على مميزات أكثر من غيرهم، ويتخذون خيارات تنافسية، الأمر الذي يجذب انتباه العاملين، وانبهارهم مما يترتب عليه إدمان العمل بشكل غير صحي (سويسي ووعواع، ٢٠٢٠).

ظهر مفهوم إدمان العمل في بداية السبعينيات على يد العالم (Oates 1971) الذي نشر المصطلح في كتابه "الاعتراف بإدمان العمل" "Confession of Workaholism"، والذي ساوى بينه وبين الإدمان على المشروبات الكحولية. وأوضح أن الخطورة تكمن في عدم الوعي بالظاهرة وعدم إدراك ما يترتب عليها من سلبيات يمكن أن تهدد حياة العاملين، وبالتالي فإن إهمال هذه الظاهرة يعتبر خطأ فادحاً يؤثر على المنظمة والمجتمع ككل. وقد تنشأ العديد من عوامل الشخصية مثل النرجسية سلبية التأثير والكمال، لتكون مرتبطة بشكل

ملحوظ بإدمان العمل (Clark et al., 2010)، وبناءً على ما سبق تتبنى الباحثة في البحث الحالي إطاراً مقترحاً للبحث من خلال شكل (١):



شكل (١)
الإطار المقترح للبحث (مقترح من الباحثة)

سيتم عرض متغيرات البحث الحالي من خلال المحورين التاليين:

- المحور الأول: البرجسية التنظيمية.
- المحور الثاني: إدمان العمل.

المحور الأول: البرجسية التنظيمية

Organizational Narcissism

تعريف البرجسية التنظيمية

استخدم مصطلح البرجسية في القرن التاسع عشر لوصف حالة مرضية من حب النفس الشديد. وترجع جذور البرجسية إلى الرواية الأسطورية اليونانية "ترجس"، وتدور حول رجل وقع في حب صورته المنعكسة على الماء. وتعرف البرجسية على أنها عملية معقدة السمات والعمليات الشخصية، والتي تنطوي على إحساس عظيم بالذات ولكنه هش، وكذلك الانشغال بالنجاح وطلب الإعجاب من الآخرين (Zeng, 2020).

وإن البرجسية التنظيمية تندرج تحت مسمى القيادة السامة، والتي تعتبر مظلة تضم عدة جوانب وآثار سلبية للقيادة (Labrague, 2021).

تتسم البرجسية التنظيمية بالخلو من التعاطف، واستهداف فرص النجاح من خلال استغلال الآخرين، والتركيز بشدة على النجاح المستمر، واعتبار الأشخاص موارد يمكن استغلالهم بالكامل، والتصرف حتى على حساب الخدمات التنظيمية الأخرى. وتكون المنظمة

أثانية ومستغلة بشكل مبالغ فيه لا تستطيع معه الحفاظ على مصداقيتها، كما تتحول مزايا المنافسة الداخلية إلى عيوب (Hamedoglu, & Potas, 2012).

يمكن اعتبار الرجسية شرطاً رئيساً للوصول لمنصب المدير التنفيذي، ولذلك تظهر الميول الرجسية لدى معظم كبار المديرين التنفيذيين، فالأشخاص الذين يأملون في الوصول إلى قمة الهرم الإداري تكون لديهم مستويات مرتفعة من الرجسية (محمد، ٢٠٢١).

تنقسم الرجسية الإدارية إلى نوعين، النوع الأول يتمثل في الرجسية السوية: والتي تشير إلى احترام الفرد لذاته بصورة إيجابية؛ أما النوع الثاني: فيتمثل في الرجسية غير السوية، والتي تقوم على المبالغة في تعظيم الفرد لذاته، وترتبط بانتشار السلوك غير الأخلاقي بين المديرين، فيرغب المدير الرجسي في التمسك بالسلطة، ويستغل الآخرين ليحقق أهدافه الشخصية، وإن تعارضت مع أهداف المنظمة. ففي صورتها السوية تكون سبباً في سلوكيات منها الإبداع والابتكار، أما في صورتها غير السوية فإنها تُفْضِي إلى سلوكيات منها التمرکز حول الذات والحساسية للنقد والافتقار إلى التعاطف مع الآخرين والأوهام وتصور القوة المفرطة واستغلال الآخرين في النجاح والترقي (Rosenthal and Pitinsky, 2006).

وتنبغي الإشارة إلى مكونات ثلاثة مُتضمنة في الرجسية: الذات، والعلاقات بين الشخصية، والإستراتيجيات المنظمة للذات (Campbell et al., 2011).

وما يميز الرجسية التنظيمية هو تصور المديرين أنهم الأنجح والأفضل، فيظهرون التعالي والعجرفة واعتقادهم بأنهم استثنائيين، ويرغبون دائماً في سماع عبارات الشكر والثناء والإعجاب بشكل مبالغ فيه مع المقارنة مع من غيرهم (عيد والفقي، ٢٠٢١).

وإن جوانب الرجسية تشمل:

- جانب معرفي: يتمثل في الآراء الذاتية المتضخمة، فهم الأفراد الذين يعتقدون أن لديهم صفات فائقة منها الذكاء والابتكار والكفاءة، وأنهم موهوبون للغاية، ويزيد ذلك من ثقة الرجسيين وحكمهم على المهام.

- جانب تحفيزي: يتمثل في الحاجة المستمرة لتأكيد آرائهم الذاتية المتضخمة عن طريق بعض السلوكيات مثل عبارات الإعجاب والتصفيق (Shahbaz, 2020).

وإن للمنظمات هوية تميزها عن غيرها مثلها في ذلك مثل الأفراد. فهي قابلة للتمييز وفقاً لما تحمله من اسم، وما تشغله من مساحة، وما تخضع له من قوانين ومواثيق شرعية. وإنها أيضاً قد تكون شديدة الرجسية حين تكون غير قادرة على أن تسلك وفقاً لميثاق أخلاقي، لأنها تفتقر إلى التمتع بهوية أخلاقية. وفي الوقت الذي تمارس فيه هذه المنظمات عملها دون وعاء أخلاقي بشكل أساسي، فإنها تتجه نحو التمرکز حول ذاتها، والشعور العارم بالاستحقاق، والمبالغة في تعظيم الذات، والإنكار، وإيجاد المبررات لتسويغ ما تقوم به (Duchon & Drake, 2009)

المنظمات كالأفراد، يمكنها الانخراط في سلوك رجسي متطرف، وذلك من خلال خمس سمات:

١- اعتقاد أعضاء المنظمة الرجسية أنهم منظمة خاصة وفريدة من نوعها، وذلك بشكل غير عادي ومبالغ فيه إلى حد الوهم.

٢- يؤدي إحساس العظمة الذاتية إلى نوع من الإمبريالية غير الواعية أو القدرة المطلقة بشكل غير شرعي، فالتنظيم الرجسي يدرك أن أي شيء ذي قيمة لا يوجد خارج حدود المنظمة.

٣- اعتقاد المنظمة أن لديها إمكانية الوصول إلى جميع المعلومات سواء الداخلية والخارجية. وتتوهم المنظمة الرجسية أنه يسمح لها برفض المنظمات والأشخاص والمعلومات الأخرى، ويتم معاملتهم بنوع من الازدراء.

٤- استخدام الإنكار للتعامل مع الضغط العصبي والصراع، حيث إنها تنكر الحقائق غير المرضية عن نفسها من خلال التحدث والتقارير السنوية، فتمتلك الرجسية التنظيمية إحساس الصواب الدائم والتفرد بشكل لا يحصى (الخفاجي، ٢٠٢٢).

ومما يميز سلوكيات الشخص الرجسي في العمل: عدم الرغبة في التعرض لأي نقد أو تساؤل، والرغبة في تلقي الإطراء والإعجاب، وبذل مجهود ضخم لتقبل التعليقات، وعدم إعطاء أي أهمية لآراء الآخرين أو إشراكهم في اتخاذ القرارات أو تطوير المنظمة فهو يتسم بمفهوم ذات ضحل يدفعه لرؤية الآخرين بوصفهم أدنى منه في المكانة (Judge et al., 2009)، وعدم التعاطف مع زملاء العمل أو المرؤوسين واحتياجاتهم (Strelan, 2007)، وكذلك الشعور الزائد بأهمية نواتهم، والإيمان الواهم بقدراته وخبراته الخارقة للعادة أو هكذا

يعتقد، وكذلك تسخير العاملين في المنظمات لتحسين صورة ذاته، وعندما يُنظر إلى الهدف من العمل بوصفه تحدياً صعباً نادراً ما يقوى الأفراد على تحقيقه فإنه يستغل هذه الفرصة العظيمة لإثبات تفوقه على الآخرين (Jandaghi, 2015; Godkin & Alcon, 2009)، وبذل كثير من الوقت والجهد لإثبات القوة وإحكام السيطرة على المنظمات من خلال التهديد والإشعار بالذنب وتوجيه اللوم والتلاعب، واستغلال العاملين في المنظمات لمصلحته الشخصية فهو يسلك بما يحقق له مآربه في مخاطرة كبيرة باحتياجات ومصالح الآخرين في المنظمات، فهو يتجاهل السياسات المنظمة للعمل ولا يلتزم بها ويمارس التمر على الآخرين في المنظمات (Braun, 2017)، كما يتسم بسلوكيات الأنانية والغرور وهو ما يفسر لنا أفعاله وقراراته الغامضة (Uygur & Ögretmenoğlu, 2018)، ويفسد روح التعاون بين أفراد فريق العمل (Nevicka et al., 2011)، فهو يعاني من مشكلات داخلية جوهرية ويمارس تأثيراً سيئاً على الآخرين (Ogrodniczuk, et al., 2009).

وتتصل الترجسية كذلك بظهور نتائج عكسية على سلوكيات الأفراد في مكان العمل (O'Boyle et al., 2012)، كما أن الترجسي يشعر بعدم الارتياح في التفاعل مع زملاء العمل أو لديه مشكلات في التواصل مع زملاء من المستوى الإداري ذاته أو المستويات الأدنى. وقد تتسبب سلوكياته تلك في فشل المنظمة في تحقيق ما حددته من أهداف (Qureshi, 2015)، حيث تتسبب الترجسية في عواقب غير صحية لتأثيراتها السلبية على المنظمة (Yildiz & Öncer, 2012). وتُدخل التحيزات والصراعات إلى العملية الإدارية ذاتها داخل المنظمة وتؤثر على الأداء، مما يكون له بالغ الأثر متمثلاً في انخفاض الفوائد المحققة والعوائد المرجوة وزيادة الضغوط والإحباط (Williams & Williams, 2017)، ويميل الترجسي لاتخاذ قرارات ذات خطورة عالية دون النظر إلى العواقب طويلة الأمد (D'Souza & de Lima, 2021).

وإن الترجسي هو الأكثر قابلية للترقى، ويتمتع بفترات تولي أطول للمناصب، ويتلقى مكافآت أكبر من الزملاء (Ham et al., 2023)، كما اتضح أنه كلما زادت مدة تواجده على قمة هرم منظمة ما كلما زاد ما يتقاضاه من رواتب ومكافآت إضافية (O'Reilly et al., 2014). ويُظهر الترجسي أداءً جيداً في مقابلات العمل ويحصل على تقديرات مرتفعة فيها بواسطة أصحاب الخبرة ممن يجرون تلك المقابلات، ويُعزى ذلك إلى أنها مواقف

اجتماعية نموذجية بالنسبة للترجسي تتيح له ترك انطباع مُميز رغم كونه مؤقتًا (Paulhus, 1998)، فهو يجيد الظهور بمظهر لائق واستخدام تعبيرات الوجه الودودة ويتمتع بالثقة فيما يتعلق بلغة الجسد أكثر من غيره (Back et al., 2010).

في ضوء ما سبق يتضح أن القيادة النرجسية هي أحد أساليب القيادة التي يتبعها القائد النرجسي، والذي لا يهتم باتباعه بينما الأولوية الوحيدة هي إبراز نفسه، حيث إن ما يقوم بتحفيزه هو السلطة والإعجاب بمرؤوسيه، ويتميز بالعظمة، والاستغراق في الذات، والغرور، والرغبة في استغلال الآخرين، والإفراط في النظرة الذاتية الإيجابية (Alhasnawi & Abbas, 2021).

عواقب النرجسية التنظيمية

تجدر الإشارة إلى أن النرجسية قد يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على أسلوب القيادة والمسار الوظيفي للقادة والمديرين في منظمات الأعمال (Brown et al., 2013). فقد أشارت بعض الدراسات إلى أنه ليس من الضروري أن تؤدي إلى تأثيرات سلبية (Liu, 2021). ولذلك، قد نجد من الدراسات ما يشير إلى أنها إنما تساهم في زيادة الابتكار وشحن الدافعية في المنظمات (Steinberg et. al, 2022). وهذا بالطبع قبل ان يستفحل أمرها. وفي أغلب الأحوال، فإن وجود قيادة نرجسية إنما يؤثر على طبيعة المنظمة مما يسبب انخفاض مستويات الطاقة لدى العاملين والإحباط وكثرة النقد وتغير طبيعة العمل، مما يؤدي إلى فقدان هوية العمل (Albrecht et al., 2021).

ومن عواقب النرجسية التنظيمية في المؤسسة التغيب عن العمل، وانخفاض الرضا الوظيفي، وضعف الأداء الوظيفي، وانخفاض الدافع للعمل، وانخفاض الروح المعنوية، وزيادة ضغوط العمل، والشعور بالإرهاق، والإحباط، وخيبة الأمل، وارتفاع معدل دوران العمل، وخلق المشكلات وبيئة العمل السيئة وضعف السلامة داخل المنظمة، وتطوير الثقافة التنظيمية السامة التي يمكن أن تؤدي إلى تطوير قادة أكثر سمية في المستقبل (Aboramadan et al., 2020).

ويترتب على الطبيعة المتناقضة للترجسية، أنها تحوي الجانب السلبي والإيجابي. وإن كان للجانب السلبي الفرصة الأكبر للظهور. وتتجلى النرجسية كأحد سمات الشخصية في

السلوكيات كأسلوب القيادة، وتؤدي إلى نتائج تنظيمية غير جيدة (Sudha & Shahnawaz, 2020)، ومن هذه الآثار:

- افتقار النرجسيين إلى الاهتمام بالآخرين، فيعتبرون أنفسهم قادة متميزين، وقد يتعارض ذلك مع انطباعات الآخرين عنهم.
- التسبب بعواقب سلبية على مشاعر وسلوكيات العمال، كالإنتاجية المضادة، وإعاقة التعاون المثمر في الفريق الواحد، مما يتسبب في حدوث انحرافات سلوكية وعاطفية.
- قد تتسبب النرجسية في جعل المنظمة تنخرط في أنشطة غير مستدامة، لتحسين الصورة الخارجية وسمعة المنظمة، والوصول إلى حد الاحتيال (Braun, 2017).
- فالنرجسيون في المنظمة لديهم أسلوب متعجرف يقلل من الثقة في الآخرين، ويسبب تحفيز النتائج العكسية للسلوك، وعدم القدرة على قبول النقد، وإلقاء اللوم المستمر على الآخرين لأخطائهم وعدم التعاطف معهم (Mousa et al., 2021).
- وإن من آثار النرجسية السلبية: زيادة الانحراف في مكان العمل، وضعف الدافعية للعمل، وانتهاك الأخلاقيات في العمل، واتخاذ قرارات مليئة بالمخاطر، ومضايقة العاملين (مرسي، ٢٠١٨). وذكر (Salehi, Rouhi, Moghadam, & Faramarzi (2021) أن من آثار النرجسية عدم استقرار فريق العمل، وانخفاض أداء المنظمة ومرونة العمل، وزيادة الصراعات والخلافات داخل المنظمة، وزيادة القلق والتوتر، وزيادة ضغوط العمل (Salehi et al., 2021).

أبعاد النرجسية التنظيمية:

تتضح أبعاد النرجسية التنظيمية في:

- الاستغلال (الشعور بالأحقية).
 - القيادة (السلطة).
 - الغطرسة (الترفع).
 - استيعاب الذات (الإعجاب بالذات) (Funga et al., 2019).
- وقد تكون النرجسية التنظيمية صحية. فعندما يتم تحفيز أعضاء المنظمة لحماية الصورة الذاتية التي تعكس فناتهم الاجتماعية وهي جزء منهم، فهم يتحركون بشكل جماعي لإنشاء

مستوى معين من احترام الذات للمنظمة، كما يتمتع النرجسيون بالذكاء، وهم مبدعون للغاية (Anninos, 2018; Zhou et al., 2019). ومن ناحية أخرى، يعتقد بعض الباحثين أن الرجسية أمر سيء غير صحي، حيث يرون أن النرجسيين يكرهون أنفسهم، وأن تقدير الذات المرتفع هو مجرد آلية دفاع (Konrath, 2006; Baumeister et al., 2000).

وقد تناولت الباحثة مقياس الرجسية التنظيمية Organizational Narcissism Scale (ONS) من إعداد (Hamedoğlu & Potas, 2012)، ويشمل الأبعاد التالية:

١. القيادة والسلطة.

٢. الغرور والإعجاب بالذات.

٣. توقع التقدير.

٤. العظمة.

٥. الاستعراض.

تعقيب

يترتب على ما تقدم من تأصيل نظري للرجسية التنظيمية الاستنتاج بأنها بما لا يدع مجالاً للشك أحد عناصر تفويض المنظمات وإعاققتها عن تحقيق الفعالية، فما تتضمنه من أبعاد إنما يكون سبباً في ظهور منظمة سامة غير قادرة على الإسهام الفعال في القيام بواجباتها نحو نجاحها واستمراريتها ونحو الالتزام بأداء حقوق الأفراد المنتمين لها، فهي منظمة فاقدة للتوازن نتيجة استحواذ سمات الرجسية عليها مما يعيقها عن اتخاذ قرارات سليمة في سياق العمل. ومن هنا نتطوع إلى اختفاء مظاهر وأبعاد الرجسية التنظيمية في مختلف أماكن العمل، حتى يتسنى تحقيق السعادة والرضا والهناء في المنظمات.

المحور الثاني: إدمان العمل

- تعريف إدمان العمل

يُشار إلى إدمان العمل بوصفه ميل مبالغ فيه إلى العمل باجتهاد والانشغال به، وهو ارتباط قهري بالعمل. (Bal & Arikani, 2023) فإدمان العمل هو الاهتمام الزائد به، حيث يكون الفرد تحت تأثير دافعية غير قابلة للسيطرة نحو العمل فيبذل مزيداً من الجهد فيه (Andreassen et al., 2012). ونظراً للطبيعة الإدمانية التي يتسم بها إدمان العمل، فإن الحاجات الداخلية القسرية إنما تدفع هؤلاء الأفراد إلى قضاء مزيد من الوقت في العمل،

ويفضي ذلك إلى فرص غير فعالة للتعافي من العمل (Chang et al., 2023). وتشير إحدى تعريفات هذا المفهوم إلى كونه فرط اهتمام الفرد بالعمل بفعل دافعية للعمل خارج نطاق سيطرته، فيبذل كثير من الطاقة والجهد فيه مما يعرقل سير علاقاته الخاصة وأنشطة أوقات فراغه بشكل طبيعي، كما يؤثر على صحته (Andreassen & Pallesen, 2014).

إدمان العمل هو شكل من أشكال الاستثمار في العمل الشاق، ولا يكون مصدره دوافع خارجية أو شغف بالعمل، ولكن إدمان العمل (Snir & Harpaz, 2016).

وإن إدمان العمل يعبر عن إفراط في الاستغراق في العمل بسبب شعور داخلي قوى يدفع الفرد للقيام بذلك، والشعور بالاستمتاع بالعمل واستبعاد معظم أنشطة الحياة (حسانين وبركات، ٢٠١٨).

ويعبر إدمان العمل عن الحاجة القهرية للعمل والتي لا يمكن التحكم فيها للعمل باستمرار وبلا انقطاع (Atroszko, 2019).

ويعرف بأنه الميل إلى العمل الجاد، بشكل مفرط كبعد سلوكي، والهوس بالعمل كبعد معرفي، والذي يتجلى في العمل بشكل قهري (سويسي ووعواع، ٢٠٢٠).

إن مدمن العمل يكون غارق تمامًا في عمله، كما أنه غير قادر على عزل نفسه، أو الابتعاد عنه جسديًا؛ رغمًا عن كل التداعيات والعواقب السلبية، والتأثير على علاقاته الاجتماعية وصحته البدنية وسعادته الشخصية، وذلك نتيجة دافع داخلي (بيرق، ٢٠٢١).

كما يعرف إدمان العمل بأنه استمتاع الفرد بوقت العمل، والانغماس والاستغراق فيه، وذلك بشكل مفرط نتيجة دوافع تكمن في داخل نفسية العامل (عبد الشكور، ٢٠٢١).

ويعبر إدمان العمل عن نوع من أنواع الإدمان، يتميز بالرغبة في الوجود في محيط العمل باستمرار، والقيام بالمهام والنشاطات المطلوبة، فضلًا عن التفكير بالعمل خارج المنظمة، وقد يكون هذا السلوك مدفوع برغبة داخلية للشعور بالاستقرار النفسي (كبي، ٢٠٢٣).

إن إدمان العمل هو انغماس الموظف العميق غير الضروري في عمله إلى الحد الأقصى الذي يؤثر على صحته (Tahir & Aziz, 2019).

يختلف إدمان العمل عن الاستغراق الوظيفي في أن العامل يكون مستغرقًا وظيفيًا بحيث يؤدي عمله بجد ونشاط واندفاع، ويربطه بعمله النواحي العقلية والعاطفية معًا؛ بينما يُنظر

إلى إدمان العمل على أنه استثمار في العمل الشاق، ولا يكون مصدره دوافع خارجية أو شغف بالعمل (عبد الفتاح، ٢٠١٨).

من جانب آخر، فإن عدد ساعات العمل لا يعتد بها كمعيار لتحديد مصطلح إدمان العمل، فساعات العمل الطويلة لا تميز بالضرورة مدمني العمل، فالعمل لساعات طويلة هو نمط سلوكي، ومن المحتمل أن يكون ناتجاً عن مواقف معينة منها أن يميل الأشخاص إلى مستوى عالٍ من الاستغراق في العمل (Clark, 2016).

إن إدمان العمل ينبع من سبب داخلي ولا يمكن السيطرة عليه، وهو ميل مستقر، "فكل مدمن عمل هو مستثمر في العمل الشاق، ولكن ليس كل شخص مستثمر الأعمال الشاقة مدمن عمل" (Snir & Harpaz, 2012).

ويتطور إدمان العمل كظاهرة ديناميكية من وجهة نظر (Oates 1968) إلى ثلاث مراحل: في المرحلة الأولية، يرغب الفرد بزيادة مقدار وقت العمل والتركيز على أنشطة العمل مما يؤدي إلى أعراض التعب والإرهاق والخوف والقلق وضعف التركيز والآلام الجسدية. وفي المرحلة الثانية والتي يطلق عليها المرحلة الحرجة، يصبح هناك تكثيف في أعراض الإدمان والإكراه على العمل مما قد يؤثر على علاقات الفرد الاجتماعية ويسبب له المشاكل الشخصية. وتتلخص المرحلة الثالثة في التعرض للهزال الشديد الذي يصل حتى الموت والاعتماد المزمّن، فيتمحور كل شيء في حياة الشخص حول النشاط المهني؛ ولم تعد للمهام أو الأنشطة الأخرى أي أهمية (Clark et al., 2010).

وقد قُدمت تصورات وتعريفات متنوعة لإدمان العمل، (Atroszko et al., 2019) بينما يستقر في أعماقها جميعاً فكرة جوهرية مفادها أن مدمني العمل إنما هم أفراد يعملون باجتهد متزايد، وهو ما يتفق مع التعريف الشائع لإدمان العمل (Burke, 2001). ورغم ذلك، فإن الدافعية للعمل باجتهد لمدة طويلة قد تختلف من شخص لآخر، ويمكن أن تعزى إلى دافع داخلي قوي وهو ما يعتبر السبب الكامن لإدمان العمل، ولكنه قد ينشأ عن عوامل خارجية في سياق محيط الفرد مثل المشكلات المالية والزواج الفاشل والثقافة التنظيمية والرغبة القوية في التقدم الوظيفي (Taris et al., 2005).

أبعاد إدمان العمل

هناك سبعة أبعاد لإدمان العمل وهي: بروز المزاج وتعديل المزاج Mood Salience، والصراع Withdrawal، والتسامح Tolerance، والانسحاب Withdrawal، والصراع Conflict، والانتكاس Relapse، والمشكلات الصحية Health problems (Andreassen et al., 2012).

ومن وجهة نظر أخرى هناك ثلاثة أبعاد لإدمان العمل تتضمن تأثيرات وإدراكات مستقرة نسبياً:

- القوة: وتعبر عن مستوى الطاقة الذي يحافظ على الجهد المكثف فيه العمل، مما يسمح للناس بالتغلب على الصعوبات والتحديات في عملهم.
- التفاني: ويتعلق بالمشاعر والأفكار التي تحدد هوية الأفراد، وتجعلهم فخورين ومنخرطين ومتحمسين لعملهم.
- التركيز: والذي ينطوي على الاستقرار إلى الحد الذي يتيح للأفراد أن يجدوا صعوبة في فصل أنفسهم عنها، ويشعرون أن الوقت يمر بشكل أسرع من المعتاد (Baily et al., 2017).

كما أن ثمة طرح مختلف لإدمان العمل يتلخص في ثلاثة أبعاد:

1- الإفراط في العمل Working Excessively

يشير إلى قضاء الفرد معظم وقته في العمل، وممارسته أكثر من عمل في نفس الوقت لشعوره بأنه في سباق لإنجاز عمله.

٢- الدافعية للعمل Driven to Work

تشير إلى رغبة داخلية راسخة لدى الفرد تُشعره بالتزام شديد نحو العمل لدرجة شعوره بالذنب والقلق حال التوقف عن العمل.

٣- الوسواس القهري للعمل Compulsive-Obsessive for Work

يشير إلى الاحتياج المستمر للعمل، حتى وإن كان غير قادر على ذلك بدنياً، نتيجة لعدم قدرته على التفكير في شيء آخر غير العمل (Giannini & Loscalzo, 2019).

كما ذكر بعض الباحثين الأبعاد التالية لإدمان العمل:

١- الاستمتاع بالعمل: يعبر عن درجة إحساس الفرد بالمتعة، والفرحة أثناء العمل أو التفكير فيه.

٢- الإفراط في العمل: يشير إلى قيام الفرد باستثمار معظم وقته في أنشطه مرتبطة بالعمل.

٣- العمل بشكل قهري: يعبر عن التزام الفرد بالعمل حتى إذا كان العمل غير ممتع (بيرق، ٢٠٢١).

وقد وقع اختيار الباحثة على مقياس أحادي البعد في البحث الحالي لتناول متغير

إدمان العمل وهو اختبار خطر إدمان العمل **Work Addiction Risk Test (WART)** من وضع **Robinson (١٩٩٩)**.

النظريات المفسرة لإدمان العمل

النظرية المعرفية

تفترض هذه النظرية أن الفرد يحوز أفكارًا يعتقد في صحتها ويعبر عنها سلوكيًا، مثل التصريحات الذاتية بأنه فاشل ويحتاج إلى العمل الجاد لإثبات العكس. وبمرور الوقت يختصرها الفرد في كون "العمل يساوي الجدارة"، فيلجأ الفرد إلى مستويات عالية من إدمان العمل. لذلك وطبقًا لهذه لنظرية، فإذا كان لدى العامل اعتقادًا بأن العمل الجاد يجعل الفرد ناجحًا وكانت وصورته الذاتية متدنية، فإن الفرد يُظهر سلوكاً مدمناً على العمل. وإذا كان الفرد يعتقد أنه يتمتع بفاعلية إيجابية أفضل في العمل أكثر من الأنشطة الأخرى، فإنه يعطى الأولوية للعمل (Clark et al., 2016).

نظرية النظم الأسرية

تحتل الأسرة أهمية كبرى في حياة الفرد ويظهر تأثيرها على السلوك الذي تنطوي عليه العلاقات والديناميات الشخصية. ووفقًا لهذه النظرية، فإنها تفسر إدمان العمل بأنه مشكلة عائلية منشأها ديناميات شخصية غير سوية، وتتضمن الإفراط في العمل من قبل الأب لحماية عائلته كحماية زائدة. وبالتالي يمكن لإدمان العمل أن يقوم بتخفيف التوتر، ويصمت الأطفال عند وصول الأب العامل للمنزل (Koseoglu, & Kolac, 2021).

نظرية السمات

تفسر إدمان العمل بأنه سمة شخصية، وتتزايد بسبب المثيرات البيئية، كما أنها سمة مرتبطة إيجابيًا بالقهرية. فالأفراد ملتزمون بالعمل التزامًا بالغًا، ويخصصون القدر الأكبر من الوقت له، ويميلون إلى التفكير فيه في كل وقت (Clark et al., 2021). وتقترح هذه النظرية كون إدمان العمل هو أحد الخصائص الجوهرية لشخصية الفرد جنبًا إلى جنب مع سمات أخرى مثل الكمالية ونمط الشخصية (أ) والدافعية للإنجاز والترجسية، حيث تتداخل جميعها مع ميول إدمان العمل. وبذلك فإن هذه النظرية إنما تعتبر إدمان العمل بوصفه سمة فطرية متأصلة في شخصية الفرد (Sharma & Sharma, 2011).

نظرية الإدمان

لو افترضنا أنه عند العمل لساعات طويلة فإن ذلك ينتج عنه إفراز الدوبامين، يصبح إدمان العمل طبقًا للنموذج الطبي كالمادة المخدرة، والتي عنها ينتج مشاعر ممتعة، ويتم الاعتماد الجسدي على العمل؛ أما النموذج النفسي للإدمان يشير إلى أن مدمني العمل يدركون قدر الفائدة منه مثل تحقيق الاستقرار الوظيفي رغم الآثار الجانبية مثل الإرهاق والتعب، فيظهر الاعتماد النفسي وإدمان العمل بقوة (Hu, ٢٠١٨).

ورغم القدر المتنامي للتراث النفسي، ورغم أن المعايير التشخيصية لإدمان العمل قد طورها Oates قبل ٣٥ عامًا من صدور DSM-5 إلا أن المفهوم العام لإدمان العمل متوافق مع الصورة الأحدث وهي DSM-5-TR، حتى وإن لم تُخصص فئة تشخيصية محددة لإدمان العمل في الدليل التشخيصي والإحصائي الخامس المعدل DSM-5-TR، إلا أنه يمكن تصنيفه ضمن فئة اضطرابات التحكم في الاندفاعات غير المصنفة في الدليل نفسه. وهي الفئة التي تتضمن الأعراض المميزة للاضطرابات المدمرة واضطرابات التصرف والتحكم في الاندفاعات، وهذه الفئة إنما تتسبب في عسر أو تدهور قيام الفرد بوظائفه في الأوساط المهنية أو غيرها من المجالات المهمة ولكن لا تنطبق عليها المعايير الكاملة لأي من هذه الاضطرابات (DSM-5-TR, 2022, p: 542). وقد يُعزى ذلك إلى الافتقار إلى تعريف ومعايير تشخيصية يتفق عليها الباحثون إلى حد كبير (Loscalzo & Giannini, 2017). وإن الاعتماد على العمل أو إدمان العمل Work Dependence هو نمط غير توافقي للعمل يؤدي إلى خلل أو كرب إكلينيكي جوهري يظهر في أعراض مثل: التحمل (وهو

الحاجة إلى قدر متزايد من العمل لتحقيق التأثير المطلوب وتلاشي هذا التأثير مع استمرار بذل القدر نفسه من العمل)، وزملة أعراض انسحابية مميزة للعمل (تشمل اللفتة للعمل، والقلق أو التوتر، والتدفق غير المترابط للفكر والحديث، والتهيج أو عدم الارتياح النفس حركي)، والقيام بمهام العمل لتجنب الأعراض الانسحابية وذلك بقدر متزايد أو مدد أطول من المعتاد، ومقاومة أي جهد غير ناجح أو رغبة ملحة في الانقطاع عن العمل أو التحكم فيه، وقضاء وقت طويل في العمل أو في التخلص من آثاره، والعمل بشكل دوري مما يتسبب في العجز عن الوفاء بالالتزامات المنزلية الرئيسية، والتخلي عن الأنشطة الاجتماعية أو الترفيهية بسبب العمل، والاستمرار في العمل رغم العلم بالمشكلات الملحة الناتجة عن مواصلة العمل بهذا النمط (Doverspike, 1992).

نظرية التعلم الاجتماعي

إدمان العمل يكون نتيجة للتعلم. فإذا كانت ظروف إدمان العمل موجودة وتطبيقاً لمبادئ التعلم، يصبح أي شخص مدمن عمل. فيظهر ويتعزز السلوك خاصة إذا أدى إلى نتائج إيجابية؛ مثل: زيادة الراتب، ومدح المشرفين، فيقوم مدمن العمل بتقليد تلك السلوكيات للوصول لتلك الفوائد الظاهرة (Koseoglu, & Kolac, 2021). ومفاد ذلك أن نظرية التعلم الاجتماعي كما قدمها باندورا Bandura إنما تقترح كون الأفراد يحوزون سلوكيات إدمان العمل من خلال ملاحظة ومخالطة الآخرين في بيئتهم الاجتماعية (Adongo et al., 2024).

تعقيب

يتضح من عرض هذه النظريات المتباينة أنه لا يزال هناك خلاف بشأن هذا المفهوم. ففي الوقت الذي يجادل فيه بعض الباحثين دفاعاً عن كون إدمان العمل في الأصل هو توجه أو ميل سلوكي إيجابي يشحن مزيد من الدافعية للعمل، يعتبره باحثون آخرون دائماً وأبداً كياناً سلبياً يغلب عليه القسر والصرامة (Robinson, 1998; Schaufeli et al., 2009). ولذلك يمكننا التمييز بين نوعين من الاجتهاد في العمل: إدمان العمل (النمط السيئ) والانهماك في العمل (النمط الجيد). ولقد تمت التفرقة بين إدمان العمل والانهماك فيه في سياق علاقتهما بمختلف مؤشرات حسن المرام (Shimazu & Schaufeli et al., 2008). فيظهر الانهماك في العمل وإدمانه بوصفهما مجموعتين مختلفتين (Schaufeli, 2009).

من الاستثمار المكثف للجهد في العمل، كما أنهما يرتبطان إيجابيا وسلبيا بالصحة ذات الصلة بالعمل على التوالي (Innstrand et al., 2022). فتم النظر إلى Workaholism بوصفه إدماناً للعمل يتسم بتوجه قسري نحو العمل، بينما يغلب على الانهماك في العمل أن يشير إلى نمط إيجابي من الأفكار والمشاعر بشأن وظيفة الفرد، بحيث يمثل هذين البنائين الصورة المرصية والسوية من الاستثمار الجاد للجهد في العمل (Stefano & Gaudiino, 2018).

فقد ظهر مصطلح Workaholism في دراسات الباحثين بطرق مختلفة، ظهر بوصفه إدماناً للعمل (Griffiths & Karanika-Murray, 2012; Ng et al., 2007)، وبوصفه اضطراباً (Fassel, 1990)، ونمطاً سلوكياً ملحاً يظهر في أوساط تنظيمية متعددة (Astroszko, 2019; Scottl et al., 1997)، وزملة يغلب عليها فرط الانغماس في العمل ودافعية مرتفعة وقليل من الاستمتاع بالعمل (Aziz and Zickar, 2006).

وفي الوقت الذي تفسر فيه كل نظرية من هذه النظريات إدمان العمل وفقاً لمبادئها الأساسية، يتضح قصور ذلك عن تفسير مسباته المعقدة. فإدمان العمل ليس نتاجاً حصرياً للعوامل الشخصية، وإنما قد يعزى ظهوره إلى تأثيرات أخرى خارجية مثل تأثيرات المنظمة نفسها والتي غالباً ما تكون خارجة عن سيطرة وتحكم الفرد. وتتبنى الباحثة نظرية السمات التي وصفت إدمان العمل بكونه سمة شخصية قهرية، كما أيدت هذه النظرية ارتباط إدمان العمل بسمات النرجسية.

عواقب إدمان العمل

يدمر إدمان العمل حياة الفرد الشخصية ويؤدي إلى التفكك الأسري، ويسبب بعض المشكلات الصحية والتي قد تصل إلى حالة الوفاة بسبب الإفراط الزائد في العمل (Robinson et al., 2016).

ويؤدي إلى القلق المفرط بشأن العمل مدفوعاً برغبة قوية لا يمكن السيطرة عليها في العمل، وإنفاق الكثير من الطاقة والجهد على العمل، بالشكل الذي يُضعف العلاقات الخاصة والصحة (Koseoglu & Kolac, 2021).

كما يتصف الأشخاص الذين يعانون من إدمان العمل بالانشغال بالعمل، واستخدام العمل كوسيلة لتخفيف الضغط لتعديل الحالة المزاجية، والقدرة على العمل لساعات أطول،

والانسحاب عند الشعور بالضغط، والتحمل في حالة عدم القدرة على العمل، والتعرض للصراع نتيجة التضحية بالعلاقات الاجتماعية بسبب العمل، والانتكاس عند الشعور بالمعاناة من العواقب السلبية نتيجة العمل المفرط. وتنعكس الاحتياجات الداخلية مثل الرغبة في اكتساب القبول والقوة والاحترام والنجاح من قبل المجتمع كنتيجة لسلوكه. ومع ذلك فإن العوامل الداخلية مثل إدمان العمل العاطفي والترجسية قد تؤدي إلى عدم الاستقرار (Andreassen et al., 2018).

يتجلى التأثير الجسدي السلبي لإدمان العمل في الإنهاك الجسدي واعتلال الصحة، وقد يرتبط بالسلوكيات الصحية السلبية مثل اللجوء للكحول والتدخين وقلة النوم، مما يؤدي إلى الإصابة بالأمراض الجسدية وضعف الصحة العامة. كما أن من نتائج إدمان العمل المهنية حدوث الاحتراق الوظيفي، بسبب الإنهاك الانفعالي واستنزاف الموارد الانفعالية والجسدية لدى الفرد (سويسبي، ووعواع، ٢٠٢٠).

وقد تطور سلوك إدمان العمل في اليابان لما يطلق عليه (Karoshi) الذي يعني الموت من الإرهاق. وتصف منظمة العمل الدولية بأنه سبباً لحالات الوفاة وإعاقات العمل، وذلك بسبب النوبات القلبية والسكتات الدماغية الناتجة عن العمل الزائد الثقيل. ويميز بين نوعين: النوع الأول: الموت من الإرهاق، والثاني: الانتحار الناجم عن الإجهاد. وتعتبر ساعات العمل الطويلة والعمل الشاق من العوامل التي تهم في هذه الأنواع (محمد وآخرون، ٢٠٢٤).

يرتبط إدمان العمل بالخبرات الانفعالية السلبية بسبب الدوافع الكامنة مثل الغضب وخيبة الأمل والقلق والشعور بالذنب والشعور بعدم الأمان الذاتي في العمل وقلة البهجة، وذلك في العمل وفي المنزل. وإن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين إدمان العمل وصراع الأسرة - العمل، ولا تقتصر الآثار السلبية على مدمني العمل فقط، بل يتأثر بها الآخرون من أفراد عائلاتهم وزملائهم وأصدقائهم، فيشعرون بالوحدة والعزلة وتدني احترام الذات وعدم الشعور بالحب بسبب ضعف التواصل (Clark et al., 2016).

وقد تُبنت سلبية النظرة إلى إدمان العمل ويعزى ذلك إلى نتائج البحوث التي تشير إلى ارتباط إدمان العمل بمستوى منخفض من الهناء والتنعيم (Shaimazu et al., 2015)، وكذلك ارتباطه إيجاباً بالقلق والاكتئاب (Serrano-Fernandez et al., 2021)، وسلباً بالصحة النفسية (Bartczak & Ogińska-Bulik, 2015)، وارتباطه إيجاباً بالاحتراق

النفسى (Sun et al., 2022; Russo et al., 2023)، وارتباطه إيجابًا بكل من الاحتراق النفسى وصراع العمل-المنزل لدى الممرضين والممرضات (Mahavavianpoor & Mirjafari, 2018; Ruiz-Garcia et al., 2022)، ودور إدمان العمل كعامل وسيط في تأثير العبء الزائد للعمل على تقديم خدمات التمريض، (Xie et al., 2022) وعلاقته الوثيقة بارتفاع ضغط الدم ومشكلات النوم وأمراض القلب واضطرابات النوم؛ (Clark et al., 2016; Salanova et al., 2016; Balducciet al., 2021; Martoni et al., 2023; Hancock et al., 2018)، وارتباطه إيجابًا بالإجهاد التقني (Buono et al., 2023)، وارتباطه سلبيًا بالنية لدوران العمل والرضا عن العمل وارتباطه إيجابًا بضغوط العمل (Wulandari & Hafidz, 2023). وهو ما يثير شكوكًا وتساؤلاً بشأن جدوى وجود مدمني العمل في المنظمات إذا ما كانوا يتميزون بالفعل بأداء أفضل من زملائهم أم لا، مما يثبت أن إدمان العمل له مميزات ضئيلة ليس فقط بالنسبة للأفراد ولكن للمنظمات أيضًا (Balducci et al., 2022; Morkeviciute & Endriulaitiene, 2023).

وإن إدمان العمل يعادل اضطراب الوسواس القهري، حيث لا يستطيع الشخص التوقف أو تقليل عاداته المهنية، ويكون لذلك عواقب وخيمة على الجميع، وأنشطتهم الأخرى غير المتعلقة بالعمل (Robinson, 1998).

وإن القيام بالعمل بشكل مفرط لساعات عمل طويلة يتضمن أيضًا ضغط عبء العمل وقلة وقت الفراغ، ويرتبط أيضًا ببعض أشكال التوتر والقلق الاجتماعي (Aziz & Moyer, 2018).

تأثير إدمان العمل على المنظمة

يعاني مدمني العمل من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية وانخفاض احترام الذات وانخفاض درجة الرضا عن الحياة والتسبب في مشاكل النوم والتعب والإصابة بالاكئاب النفسى والقلق وعدم الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي وضعف الأداء الوظيفي وضعف التركيز وانخفاض الإنتاجية والإرهاق (Salanova et al., 2016).

ويلزم توضيح بعض العواقب التنظيمية السلبية لإدمان العمل مثل حدوث اضطرابات في العلاقات مع غير المدمنين والتقييمات الذاتية السلبية للعمال وتحمل زائد لتكلفة الرعاية

الصحية بسبب المشكلات الصحية الناتجة عن إدمان العمل وتدني الإنتاجية نتيجة الغياب المتكرر وزيادة الإعاقة قصيرة الأجل (Di Stefano, & Gaudiino, 2019).

قد يكون الأشخاص الذين لديهم سمات شخصية محددة مستهدفين لتطوير إدمان العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هناك عوامل أخرى مثل الخصائص الاجتماعية والثقافية والعلاقات مع الزملاء، والأشخاص. وقد تلعب الثقافة التنظيمية بالمؤسسة أيضًا تأثيرًا مهمًا على تطوير إدمان العمل (Koseoglu & Kolac, 2021).

وإن مدمني العمل هم أكثر عرضة لاستثمار مواردهم - مثل الاهتمام والعواطف والوقت والطاقة - في العمل، حتى وإن كان ذلك يضر بحياتهم الاجتماعية والخاصة، فسوف يستمر مدمنو العمل في هذا النمط السلوكي بغض النظر عما إذا كانوا قد فشلوا أو نجحوا، حيث يركز سلوك وعقلية مدمني العمل على العمل حتى عندما لا يكونون في العمل.

وترى الباحثة أن النزعة للكمال التي تصيب مدمنو العمل قد تتسبب في تدهور وخسارة مكاسب العمل التعاوني وخلق جو تنافسي في مكان العمل، الأمر الذي قد يضر بفاعلية المؤسسة والتسبب بالضرر للعلاقات بين الزملاء. وقد ينخرط العمال الذين يتسمون بإدمان العمل نحو الأعمال التنظيمية المنحرفة تجاه زملاء العمل مثل الإحراج والتعالي والترجسية التنظيمية. ولا يمكن إغفال التأثيرات الإيجابية لإدمان العمل، الذي قد يكون سببًا في إحراز المزيد من النجاحات واستثمار القوى والإمكانات لصالح المنظمة.

بحوث سابقة

أولاً: بحوث سابقة في الترجسية التنظيمية

سعى بحث Abd-Allah, Sleem, & Ibrahim عام ٢٠٢٤م إلى تقصي العلاقة بين الترجسية في القيادة والسخرية التنظيمية، وعلاقتها بالعمل الهادف لدى الممرضات بجامعة المنصورة. وقد تم استخدام تصميم البحث الوصفي المقارن، وتكونت العينة من (١٦٢) ممرض وممرضة بمستشفى جامعة المنصورة الرئيسي، و(١٨٠) ممرضة وممرضة بمستشفى المنصورة العام، وبعد تطبيق مقاييس البحث، أسفرت النتائج عن وجود علاقة سلبية بين الترجسية في القيادة والعمل الهادف (Abd-Allah et al., 2024).

هدف بحث الأسرج والريميدي عام ٢٠٢٣م إلى تقييم أثر نرجسية المديرين على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) في

شركات السياحة فئة (أ). ولتحقيق هدف البحث؛ تم تطبيق مقاييس البحث على عينة مكونة من (٤٩٢) فرد. وأسفرت النتائج عن انخفاض مستوى نرجسية المديرين في شركات السياحة، بجانب الارتفاع النسبي في مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة لدى العاملين في تلك الشركات، ووجود أثر معنوي وعكسي لنرجسية المديرين على الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة (الأسرج والرميدي، ٢٠٢٣).

ربط بحث Fakhri عام ٢٠٢٣ م بين نرجسية القيادة والسخرية الوظيفية، وشملت عينة البحث (٨٥) موظفاً في ديوان الرقابة المالية الاتحادي / دائرة تدقيق النشاط. وبعد تطبيق الاستبانة لجمع وتحليل البيانات، توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين نرجسية القيادة والسخرية الوظيفية، وكانت أقوى من خلال تأثير بُعد التكبر في البعد السلوكي، وكلما زادت غطرسة القائد بمعنى أنه يستغل الوظيفة لمصلحته الشخصية بدلاً من مصلحة المنظمة، كلما أدى ذلك إلى تبلور السلوك السلبي للموظفين. مما يستلزم زيادة قيم التزام القائد نحو تنمية قدرات العاملين من خلال تعزيز الثقة الذاتية بقدرات المرؤوسين والاعتراف بالآخر، وتحقيق مصلحة المنظمة بدلاً من المصالح الشخصية، مما يقلل من شدة التأثيرات السلبية للقيادة النرجسية (Fakhri, 2023).

هدف بحث Kahveci عام ٢٠٢٣ م إلى تحديد مستويات إدراك المعلمين للنرجسية التنظيمية والمواطنة، والكشف عن العلاقة بين النرجسية والمواطنة، وتأثير النرجسية على المواطنة. وتحقيقاً للهدف تم إجراء البحث على (٤٠٠) معلم. وبعد تطبيق مقاييس البحث، أسفرت النتائج عن وجود علاقات إيجابية كبيرة بين التنظيمية النرجسية والمواطنة التنظيمية (Kahveci, 2023).

افترض بحث Lang, Zhang, Liu, & Zhang عام ٢٠٢٢ م أن نرجسية الموظفين وعدم اليقين البيئي سيؤثران بشكل تفاعلي على السلوك الإنساني التنظيمي الموجه نحو التغيير من خلال الشعور بالمسؤولية عن التغيير البناء؛ علاوة على ذلك، فإن تأثير النرجسية على السلوك الإنساني التنظيمي الموجه نحو التغيير من خلال الشعور بالمسؤولية عن التغيير البناء سيكون أقوى عندما تكون حالة عدم اليقين البيئي الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩ مرتفعة وليست منخفضة. وقد تم إجراء بحثين لاختبار هذه الفرضيات: استطلاع عبر الإنترنت لـ (١٨٠) موظفاً في الصين (البحث ١) ودراسة ميدانية لـ (١٦٧) ثنائياً من

القادة والأتباع في شركتين صينيتين (البحث ٢). أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين نرجسية الموظفين وعدم اليقين البيئي وأنها يؤثران بشكل تفاعلي على السلوك الإنساني التنظيمي الموجه نحو التغيير (Lang et al., 2022).

سعى بحث Asrar-ul-Haq & Anjum عام ٢٠٢٠ م إلى دراسة كيف يمكن للقيادة النرجسية أن تؤثر على النتائج المتعلقة بوظيفة رؤوسها. وتكونت عينة البحث من (٣١٠) متخصصًا في القطاع المصرفي. وأظهرت النتائج أن القيادة النرجسية لها تأثير سلبي على الرضا الوظيفي ورفاهية المرؤوسين، في حين أن هناك علاقة إيجابية مع التوتر والنوايا للانسحاب، ومع ذلك، فقد لوحظ أن علاقتها بالأداء الوظيفي ليست ذات أهمية (Asrar-ul-Haq & Anjum, 2020).

في بحث Basheer & Bilal عام ٢٠٢٠ م تم اختبار الدور الوسيط للكفاءة الذاتية الريادية في الارتباط بين النرجسية ونوايا ريادة الأعمال. وبلغت عينة البحث (٣٦٢) موظفًا يعملون في حاضنات التقنية ومجمعات العلوم في المملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج أن الموظفين النرجسيين يظهرون مستويات أعلى من النوايا الريادية، وأن الكفاءة الذاتية الريادية تتوسط تأثير النرجسية على النوايا الريادية، والتعقيد البيئي يخفف من الارتباط بين النرجسية ونوايا ريادة الأعمال (Basheer & Bilal, 2020).

سعى بحث الخزعلي عام ٢٠١٩ م إلى تحديد تأثير أبعاد القيادة النرجسية في تبدد الشخصية المديرين في محافظة النجف. وتم تطبيق العينة على (١٢٠٠) موظف. وأظهرت النتائج وجود علاقة تأثيرية بين القيادة النرجسية في تبدد الشخصية (الخرزعلي، ٢٠١٩).

هدف بحث داهش عام ٢٠١٩ م إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين نرجسية القادة والتهكم التنظيمي بأبعاده الثلاث (المعرفي، العاطفي، السلوكي) للعاملين في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا، والتعرف على الدور الذي يمكن أن يلعبه الذكاء العاطفي كمتغير معدل وسيط في هذه العلاقة. وتوصل البحث من خلال استقصاء (٢٨٧) مفردة بهذه الوحدات. وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين نرجسية القادة الإداريين والتهكم التنظيمي بكل أبعاده، كما أوضحت النتائج أن الذكاء العاطفي يعدل من هذه العلاقة؛ فتكون أقوى لدى العاملين الذين يدركون مستوى منخفض من الذكاء العاطفي بالمقارنة بالعاملين الذين يدركون مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا (داهش، ٢٠١٩).

فحص بحث نعمان عام ٢٠١٨م العلاقات المباشرة بين القيادة الرجسية والانحراف في موقع العمل، وكذلك العلاقة غير المباشرة بينهما من خلال متغيري النبذ في موقع العمل والعدالة التوزيعية بوصفهما متغيرين وسيطين. وتم التطبيق على عينة قوامها (٢٩١) مفردة من العاملين في إحدى الشركات المصرية للأسمدة والصناعات الكيماوية. وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين القيادة الرجسية والانحراف في موقع العمل، وأن متغيري النبذ في موقع العمل والعدالة التوزيعية يتوسطان كاملاً العلاقة بين القيادة الرجسية والانحرافات في موقع العمل (نعمان، ٢٠١٨).

تعقيب

يتضح جلياً من عرض بعض البحوث السابقة التي تناولت الرجسية التنظيمية التحقق من سلبية تأثير الرجسية على متغيرات متنوعة سواء كانت سمات شخصية أو خصائص تنظيمية، وهو ما قد يتنافى مع بعض الدراسات الداعية إلى محاولة النظر إلى الرجسية نظرة إيجابية من حيث كونها تنطوي على منافع للفرد والمنظمة على حد سواء. وحتى في حالة الاتفاق مع ذلك في أضيق الحدود، فإن التأثيرات السلبية التي تخلفها الرجسية إنما تكون صاحبة التأثير والانتشار الأوسع والأكثر ظهوراً في مختلف الأوساط التنظيمية.

ثانياً: بحوث سابقة في إدمان العمل

استهدف بحث Sarfaraz, Sarfaraz, Maqsood, Ahmed, Vohra, Abduljabbar, & Abduljabbar عام ٢٠٢٢م التحقق من تأثير إدمان العمل على ضغوط العمل والرضا لموظفي الجامعة بباكستان. وقد توصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي بين إدمان العمل وضغوط العمل، ووجود تأثير معنوي سلبي لإدمان العمل على الأداء والرضا الوظيفي (Sarfaraz et al., 2022).

هدف بحث بيرق عام ٢٠٢١م إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري لدى العاملين الإداريين. وتكونت العينة من (٤٠٠) عامل، وقد تم استخدام المنهج الوصفي. وبعد تطبيق مقاييس البحث، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,١) بين إدمان العمل والتهكم التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,١) بين إدمان العمل ومقياس الهناء الذاتي الوظيفي (بيرق، ٢٠٢١).

سعى بحث نجم وعبد الحميد وعشري عام ٢٠٢١م إلى تحديد التأثير المباشر لأبعاد المثالية في مكان العمل (المثالية الموجهة بالذات، والمثالية الموجهة نحو الآخر، والمثالية المقررة اجتماعياً) على أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، والدافع للعمل، والاستمتاع بالعمل) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. واعتمد البحث على قائمة استقصاء لجمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس، وقد بلغت عينة البحث (٣٥٠). وأشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الإفراط في العمل، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من المثالية الموجهة بالآخر والمثالية المقررة اجتماعياً على المحرك العمل، كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي للمثالية الموجهة بالذات على الاستمتاع بالعمل (نجم وآخرون، ٢٠٢١).

اختبر بحث عبد الشكور عام ٢٠٢٠م دور إدمان العمل في تعديل قوة العلاقة السببية بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول موضع التطبيق. وقد تم التطبيق على عينة مكونة من (٣٦٦) مفردة. أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية، ووجود دور معدل لإدمان العمل في تعديل قوة العلاقة بين المناخ النفسي وأبعاد مخرجات الرضا للعاملين في شركات المحمول موضع التطبيق (عبد الشكور، ٢٠٢٠).

دار بحث Tahir & Aziz عام ٢٠١٩م حول العلاقة التنبؤية لإدمان العمل مع الصراع بين العمل- الأسرة والصحة النفسية للموظفين. وحقق البحث أهدافه على مرحلتين؛ المرحلة الأولى: هي الاختبار، والمرحلة الثانية: هي البحث الرئيس. بلغت عينة البحث (٢١٨) موظف. وكشفت نتائج البحث عن وجود علاقة إيجابية بين إدمان العمل والصراع بين العمل- الأسرة، وعلاقة سلبية بين إدمان العمل والصحة النفسية، وأن إدمان العمل يتنبأ بشكل كبير بالصراع الأسري والعقلي في العمل وضعف الصحة النفسية (Tahir & Aziz, 2019).

سعى بحث مرزوق عام ٢٠١٨م إلى التعرف إلى أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على عينة قدرها (٢٨٥) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ. وتم جمع البيانات الأولية للبحث 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، ما عدا بعد العمل بشكل إجباري فلم تظهر النتائج وجود تأثير معنوي له على بعد الاستنزاف العاطفي، ووجود تأثير معنوي لجميع أبعاد إدمان العمل على تلبد المشاعر، ووجود تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الإنجاز الشخصي الضعيف (مرزوق، ٢٠١٨).

تعقيب

لقد كان إدمان العمل محل اهتمام عدد كبير من البحوث التي توسعت في تناوله خلال العقدين الماضيين، (Quinones & Griffith, 2015; Andreassen, 2014) منها ما تناول الفروق بينه وبين الانهماك في العمل (Stefano & Nissinen et al., 2023; Gaudiino, 2018; Taris et al., 2005) ومنها ما تولى مراجعة التراث النفسي بشأن إدمان العمل وماهيته (Griffiths et al., 2018; Toth-Kiraly et al., 2018)، ومنها ما تناول العلاقة بين الشخصية وإدمان العمل (Kun et al., 2020)، ومنها ما تناول الخبرات الانفعالية المشتقة من إدمان العمل (Balducci et al., 2020)، ومنها ما تناول فحص التأثيرات طويلة الأمد لضغط العمل على الإصابة بالأمراض بسبب إدمان العمل (Huyghebaert et al., 2018)، ومنها ما تناول علاقة التنمر بإدمان العمل (Balducci et al., 2022)، ومنها ما تناول العاطفة القسرية تجاه العمل وعلاقتها بالقيادة (Yakubu & Amah, 2023)، ومنها ما تناول إدمان العمل بوصفه أحد عواقب الاحتراق الوظيفي (Dobrowolska et al., 2018)، ومنها ما أخضع مدمني العمل لبرنامج علاجي قائم على تحسين نوعية الحياة (Karchegani & Farhadi, 2023)، ومنها ما تناول علاقة إدمان العمل بتعاطي المواد النفسية (Kun et al., 2023)، ومنها ما تناول العلاقة بين إدمان العمل وسمات الشخصية المظلمة مثل النرجسية والميكافيلية والسادية (Kızıloğlu et al., 2022)، ومنها ما تناول الفروق الثقافية والفروق بين الجنسين كمنبئات لإدمان العمل والكمالية (Krumov et al., 2023).

ثالثاً: بحوث سابقة في العلاقة بين النرجسية التنظيمية وإدمان العمل

تناول بحث Galina, Nailya, Joshua, & Diana عام ٢٠٢٤م آلية عمل السمات النرجسية لمديرين المشروع في تعزيز أداء الشركة، والكشف عن إدمان العمل كوسيط حاسم في هذه العلاقة. وبلغت العينة (١٥١٨) من رواد الأعمال من ٤٣ دولة. أثبتت نتائج البحث أن النرجسية يمكن أن تعزز أداء مديري المشروع الجديد من خلال إدمان العمل (Galina et al., 2024).

استقصى بحث Gubik & Vörös عام ٢٠٢٣م فحص الهوية الاجتماعية وإدمان العمل أو فرط العمل بوصفهما طريقتين لنقل تأثير سمات ثالث الوث الظلام (الميكافيلية والنرجسية والسيكوباتية) على الأداء المغامر. أجري البحث على (٥٦٩) من طلاب الجامعات من رواد الأعمال وتم تطبيق مسح الروح الريادية لطلاب الجامعة الدولية. أسفرت نتائج البحث عن كون فرط العمل القسري والهوية الاجتماعية الداروينية قد توسطاً جزئياً التأثير الإيجابي للنرجسية على الأداء المغامر (Gubik & Vörös, 2023).

وكان هدف بحث Kızıloğlu, Kiracaburun, Özsoy, & Griffiths عام ٢٠٢٢م فحص الروابط بين عوامل الشخصية الخمسة الكبرى (الانبساط والعصابية والملاءمة والانفتاح والوعي) والسمات المظلمة للشخصية (النرجسية والميكافيلية والسيكوباتية والسادية والضعيفة) من ناحية، وبين إدمان العمل من ناحية أخرى. تم إجراء البحث على (٥١٤) من موظفي القطاع الخاص. أشارت نتائج البحث أن إدمان العمل قد ارتبط ارتباطاً إيجابياً بكل من انبساط أقل وانفتاح أقل على الخبرة ونرجسية أعلى وضعيفة أعلى، وبناءً على ذلك اقترح البحث أن يُنظر بعين الاعتبار إلى السمات المظلمة للشخصية بغية التوصل إلى فهم أفضل لإدمان العمل بين الموظفين (Kızıloğlu et al., 2022).

وقد عني بحث Özdemir & Taşhan عام ٢٠٢١م بفحص تأثير سمات الشخصية النرجسية على ميول إدمان العمل. وقد أجري البحث على (٣٨٧) من أعضاء هيئة التدريس. وانتهى البحث إلى أن سمات الشخصية النرجسية تمارس تأثيراً جوهرياً على ميول إدمان العمل (Özdemir & Taşhan, 2021).

سعى بحث Falco, Girardi, Di Sipio, Calvo, Marogna, & Snir عام ٢٠٢٠م إلى التحقق من العلاقة بين النرجسية وشكلين من الاستثمار في العمل الشاق، وهما

إدمان العمل والمشاركة في العمل. تم الافتراض بأن النرجسية ترتبط بشكل إيجابي بكل من إدمان العمل والمشاركة في العمل، وتكونت العينة من (٢١٧) عاملاً. وأشارت النتائج إلى ارتباط النرجسية بشكل إيجابي بإدمان العمل وأبعاده المتمثلة في العمل المفرط، والعمل القسري فقط لدى الأفراد الذين يواجهون عبء عمل مرتفع. علاوة على ذلك، ارتبطت النرجسية بشكل إيجابي بالمشاركة في العمل وأبعاده المتمثلة في النشاط والتفاني لدى الموظفين ذوي المستويات المتوسطة من عبء العمل. وأخيراً، أدى عبء العمل إلى تفاقم العلاقة بين النرجسية والانخراط في العمل وأبعاده، بحيث كانت هذه الارتباطات أقوى عندما كان عبء العمل مرتفعاً. وبشكل عام، قد يواجه العمال ذوو النرجسية العالية مشاركة أكبر في العمل، لكنهم قد يكونون أيضاً عرضة لخطر إدمان العمل (Falco et al., 2020).

ركز بحث Andreassen, Griffiths, Hetland, & Pallesen عام 2012م على بيان طبيعة العلاقة بين النرجسية وإدمان العمل والانغماس في العمل والمركز الوظيفي. أجري البحث على (٢٣٥) من العاملين في البنوك في النرويج. أسفرت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي جوهري بين سمات الشخصية النرجسية مع الاستمتاع والانغماس في العمل ولم يظهر ارتباط مع الدافعية. وتدعم نتائج البحث الملاحظات الإكلينيكية التي قضت بظهور سمات النرجسية لدى مدمني العمل، وكذلك ظهور سمات النرجسية لدى المديرين (Andreassen et al., 2012).

ركز بحث Bacaksiz, Tuna, Çakiroğlu, Seren, Kutlu, & Sönmez عام 2015م على تحديد السمات الاجتماعية الديموغرافية المؤثرة في مستويات سمات الشخصية النرجسية وإدمان العمل والشعور بالوحدة لدى المديرين العاملين في مجال التمريض. أجري البحث على (١٧٣) من مديري الممرضين العاملين في المستشفيات العامة والخاصة في إسطنبول، تركيا. أسفرت النتائج عن ارتفاع مستويات سمات الشخصية النرجسية لدى مديري الممرضين العاملين في المستشفيات الخاصة. وانتهى البحث إلى كون سمات الشخصية النرجسية وإدمان العمل والشعور بالوحدة في مكان العمل إنما تقع جميعها في نطاق القضايا السلوكية التنظيمية السلبية التي تستلزم تطوير إستراتيجيات من شأنها الحد من تأثيراتها السلبية التي قد تتمثل في الاحتراق الوظيفي والأداء الضعيف للمديرين والموظفين (Bacaksiz et al., 2015).

وقد كرس بحث Clark, Leichook, & Taylor عام ٢٠١٠م التأكيد على كون جميع محددات إدمان العمل والعوامل المميزة ذات الصلة به وهي: الكمالية والعصابية والترجسية والعاطفية قد جمعها علاقة ارتباط بإدمان العمل في اتجاه الانفعالات السلبية (الهستيريا والغضب) وفي اتجاه الانفعالات الإيجابية (الإثارة) (Clark et al., 2010).

تعقيب

تبين من مراجعة الأدبيات السابقة - في حدود علم وإطلاع الباحثة- في الإنتاج الفكري ذي الصلة بمتغيري البحث أن هناك نقصاً بدراسة وتحليل العلاقة بين إدمان العمل والترجسية التنظيمية خاصةً في البحوث العربية التي تكاد تكون قد خلت تماماً من بحث واحد يربط بين هذين المتغيرين. وقد تمت الاستعانة ببعض البحوث التي تربط بين المتغيرين بشكل ضمني، فبعضها قد تناول إدمان العمل بوصفه وسيطاً بين الترجسية ومتغيرات أخرى مثل الأداء في العمل والهوية الاجتماعية وعوامل الشخصية الخمسة الكبرى، ومنها ما تناول العلاقة المباشرة بين الترجسية وإدمان العمل، ومنها ما ربط بين الترجسية وإدمان العمل من ناحية ومتغيرات مختلفة من ناحية أخرى مثل العمل الشاق والانغماس في العمل والمركز الوظيفي، ومنها ما تناول تأثير بعض المتغيرات على العلاقة بين الترجسية وإدمان العمل.

في ضوء ما سبق يمكن تصور فروض البحث الحالي كما يلي:

١. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الترجسية التنظيمية وإدمان العمل لدى العاملين في المؤسسات محل البحث.
٢. تسهم الترجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل لدى العاملين في المؤسسات محل البحث.
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات إدمان العمل لدى عينة البحث تعزى للنوع لصالح الذكور.

متغيرات البحث

متغيري البحث هما: الترجسية التنظيمية وإدمان العمل، ولبيان طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين تم تطبيق مقياسين تم إعدادهما وتقنينهما على مشاركين ومشاركات في جمهورية مصر العربية.

حدود البحث

- ١- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على موضوعه وهو "الإسهام النسبي للترجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل لدى عينة من العاملين ببعض الشركات البترولية في محافظة السويس".
- ٢- الحدود البشرية: استهدف البحث عينة من العاملين بالشركات البترولية الآتية: شركة بتروجيت للمشروعات البترولية، وشركة طاقة سيتي جاز، وشركة النصر لتكرير البترول، وشركة السويس لتصنيع البترول بمحافظة السويس.
- ٣- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في محافظة السويس، جمهورية مصر العربية.
- ٤- الحدود الزمنية: تم إجراء البحث في الفترة الزمنية خلال شهر يونيو ٢٠٢٤ م.
- ٥- الحدود الأدائية: تحدد البحث بالأدوات المستخدمة فيه وهي مقياس النرجسية التنظيمية من وضع (Hamedoğlu, & Potas (2012) ، واختبار خطر إدمان العمل من وضع (Robinson (1999. وقد قامت الباحثة بإعداد المقياسين للعربية.

منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، وذلك للتحقق من طبيعة الارتباط والعلاقة التنبؤية بين متغيري البحث.
عينة المشاركين
أولاً: العينة الاستطلاعية

تكونت العينة الاستطلاعية من (١٠٠) من العاملين في مؤسسات مختلفة بمدينة السويس وهي: بنك الإسكندرية، وشركة جالاكسي للكيماويات، وشركة بتروجيت. اشتملت العينة على (٢٧) عامل و(٧٣) عاملة، تراوحت أعمارهم بين (٢٣ و ٥٧) عامًا، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة في البحث الحالي بواسطة برنامج (SPSS v.26).

الخصائص الوصفية للبيانات

جدول (١)

الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة اختبار كفاءة الخصائص السيكمترية للدرجات الكلية للمقاييس المستخدمة والمحكات ن = (١٠٠)

الدرجة الكلية للمقياس	التكرارات	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل درجة	أعلى درجة	الالتواء	التفطح
إدمان العمل	١٠٠	٦٣,٣٢	١٣,٦٥	٣٨	٨٧	,١٧٨	١,٣٣٥-
إدمان العمل (محك)	١٠٠	٨٠,٦٠	١٧,٤٢	٥٣	١١٧	,٤٦١	,٦٥٩-
الترجسية التنظيمية	١٠٠	١٦١,٩٧	٤١,٩٧	٦٣	٢١٩	,٨٣٤	,٠٦٣
بعد القيادة والسلطة	١٠٠	٥٨,٤٠	١٧,٢٥	٢٢	٨١	,٦٦٤	,٦٤٥-
بعد الغرور والإعجاب بالذات	١٠٠	٢٥,٦٨	٦,٦٩	٨	٣٨	,٥١٥	,٥٢٥-
بعد توقع التقدير	١٠٠	٣٤,٦٩	١٠,٠٩	١٠	٤٩	,٨٢٥	,٠٠٢-
بعد العظمة	١٠٠	٢٥,٧٤	٦,٨٦	٨	٣٥	,٨٥٤	,٠٧٤-
بعد الاستعراض	١٠٠	١٧,٤٦	٤,٦٥	٩	٢٨	,٠٦٩	,١٥٤-
الترجسية التنظيمية (محك)	١٠٠	١٨٣,٣٩	٤٤,٤٨	٨٣	٢٥٣	,٦٦٥	,٣٤٧-

يتضح من جدول (١) أن:

• بلغت معاملات الالتواء Skewed لدرجات المقاييس المستخدمة والمحك المدى المقبول لمعامل الالتواء وهو بين (٣+، ٣-).

• بلغت معاملات التفطح Kurtosis القيمة المثلى للتوزيع الاعتدالي وهي قيم أقل من (٣)، مما يشير إلى التوزيع الطبيعي للبيانات.

المقاييس المستخدمة في البحث

مقياس النرجسية التنظيمية

Organizational Narcissism Scale (ONS)

وضعه كل من: (Hamedoğlu & Potas (2012) وأعدته الباحثة إلى العربية،

وتتكون الصورة الأصلية من (٣٤) مفردة يجب عنها بمقياس ليكرت سباعي من ١ (لا أتفق

نهائياً) إلى ٧ (أنتق تماماً) وتم التقنين على مشاركين بلغ عددهم (٧٦٢) من المديرين والعمال العاملين في شركات صغيرة إلى متوسطة الحجم، وتمت إعادة التطبيق بعد ستة أشهر على عينة بلغت (٧١٨) منهم لتعذر الوصول إلى باقي المشاركين. وأسفر تحليل البنية العاملية عن استخراج خمسة عوامل هي على التوالي: القيادة والسلطة، والغرور والإعجاب بالذات، وتوقع التقدير، والعظمة، والاستعراض. وحذفت المفردات ذات التشبع المنخفض الذي يقل عن ٠.٤، وتراوح معامل ثبات ألفا-كرونباخ بين ٠.٧٧ و ٠.٩٤. تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي والارتباط بين المفردات والمقياس ككل، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٣٣٥ و ٠.٧٨٢، وقد كانت جميعها موجبة جوهرية (Hamedoğlu & Potas, 2012).

الخصائص السيكمترية لمقياس النرجسية التنظيمية

(١) الصدق

صدق البناء التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء اختبار كاي-زر - ماير - أولكين KMO للتعرف على مدى كفاءة العينة الاستطلاعية للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي، وكانت النتائج كما في جدول (٢):

جدول (٢)

قيمة اختبار Kiser- Olkin- Meyer لعينة مقياس النرجسية التنظيمية ن = (١٠٠)

الاختبار	القيمة
كاي-زر - ماير - أولكين KMO	٠,٧٧٩**
بارتليت (مؤشر مربع كاي)	٢٣٤٦,٩٤
الدلالة	٠,٠١

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح أن قيمة KMO بلغت (٠,٧٧٩)، وهي قيمة مناسبة للتأكد من كفاءة العينة للقيام بالتحليل العاملي، مما يمكننا من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي في البحث الحالي. تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس بتحليل المكونات الأساسية على عينة البحث الاستطلاعية، وأسفرت النتائج عن تشبع فقرات المقياس وعددها (٣٤) على خمسة عوامل، وهي:

العامل الأول: القيادة والسلطة، وتشبعت عليه العبارات (١ - ٣١ - ٢٥ - ٢٧ - ٣٢ - ٣٣ - ١١ - ٨ - ٢٠ - ٢٨ - ٢٦ - ٢٩).

العامل الثاني: الغرور والإعجاب بالذات، وتشبعت عليها العبارات (٢ - ٢٤ - ١٩ - ٤ - ٢١ - ٥).

العامل الثالث: توقع التقدير، وتشبعت عليها العبارات (٢٣ - ١٥ - ١٢ - ٧ - ٦ - ١٨ - ١٧).

العامل الرابع: العظمة، وتشبعت عليه العبارات (٣٤ - ٩ - ٣٠ - ١٤ - ١٠).

العامل الخامس: الاستعراض، وتشبعت عليه العبارات (٢٢ - ١٦ - ٣ - ١٣).

وكان الجذر الكامن ونسبة التباين كما في جدول (٣):

جدول (٣)

التباين المفسر للعوامل الخمسة لمقياس الترجسية التنظيمية ن = (١٠٠)
كما بلغت قيم تشبع كل مفردة على العامل التابعة له كما في جدول (٤):

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمي المفسر
الأول	٩,٤٩	٢٧,٩٢	٪٢٧,٩٢
الثاني	٥,٩٢	١٧,٤٢	٪٤٥,٣٥
الثالث	٥,٥٨	١٦,٤٢	٪٦١,٧٧
الرابع	٣,٢٠	٩,٤١	٪٧١,١٩
الخامس	٢,٠٨	٦,١٣	٪٧٧,٣٢

جدول (٤)
تشبع عبارات مقياس النرجسية التنظيمية ن=(١٠٠)

التشبع					رقم العبرة	التشبع					رقم العبرة
الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
		,٥٩٧			١٨					,٧٠٠	١
		,٥٠٨			١٩			,٥٥٤			٢
				,٦٠٩	٢٠	,٨٢٠					٣
			,٦٥٢		٢١			,٧٧٧			٤
,٨٥٦					٢٢			,٨٦٠			٥
		,٧٠٥			٢٣			,٥٣١			٦
			,٦٢١		٢٤			,٥٩٢			٧
				,٦٦٩	٢٥					,٨٠٧	٨
				,٦٨٤	٢٦	,٨٢٦					٩
				,٨٣٤	٢٧		,٧٣٣				١٠
				,٦٤٧	٢٨					,٧٦٧	١١
				,٧٨٦	٢٩			,٧١٧			١٢
	,٦٣٢				٣٠	,٤٩٦					١٣
				,٥٣٨	٣١		,٥٥٨				١٤
				,٦٠٢	٣٢			,٧٧٤			١٥
				,٧٩٤	٣٣	,٥٥٦					١٦
	,٥٩٢				٣٤			,٧٠٦			١٧

صدق المحك:

تم تطبيق مقياس النرجسية التنظيمية Organizational Narcissism Scale بوصفه مقياساً محكاً، وذلك لإجراء صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس النرجسية التنظيمية في البحث الحالي وبالتالي التأكد من صلاحية المقياس المستخدم. والمقياس المحك من وضع كل من: Rousseau & Duchon (2015) وأعدته الباحثة إلى العربية. وتتكون الصورة الأصلية من (٤٠) مفردة يجب عنها بمقياس ليكرت سباعي من ١ (لا أتفق نهائياً)

إلى ٧ (أُتفق تمامًا) ووقن على مشاركين بلغ عددهم (٢٥٦) من طلاب الجامعة في جنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية مروا بخبرات عمل لا تقل عن خمس سنوات، وطبق أونلاين. وأسفر تحليل البنية العاملية عن استخراج خمسة عوامل هي على التوالي: الاستحقاق/التفوق، والإنكار/التعقل، وتعظيم الذات/ السلطة، والاستعراض، والاستغلال. وتم حذف المفردات التي بلغ تشبعها أقل من ٤. أو ذات التشبع المزدوج أكبر من ٤.، وتراوح معامل ثبات ألفا-كرونباخ بين ٥٠. و ٩١. (Rousseau & Duchon, 2015).

جدول (٥)

صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس الترجسية التنظيمية الدرجة الكلية ن = (١٠٠)

معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
**٩١٦,	٠١,

** دال عند مستوى دلالة ٠١,

(٢) التحقق من الثبات

طريقة ألفا كرونباخ:

تم إجراء معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاختبار ثبات المقياس من خلال الكشف عن معاملات ثبات الأبعاد وكانت النتائج كما في جدول (٦):

جدول (٦)

نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الترجسية التنظيمية ن = (١٠٠)

البعد	عدد المفردات	معامل ألفا - كرونباخ
الأول	١٢	٩٤٨,
الثاني	٦	٦٣٧,
الثالث	٧	٩٠٧,
الرابع	٥	٨٨٣,
الخامس	٤	٧٢٥,

يتضح من جدول (٦) ارتفاع معاملات ثبات الفقرات داخل الأبعاد لمقياس الترجسية التنظيمية مما يعني تمتع المقياس بالثبات وإمكانية الركون إلى نتائجه.

اختبار خطر إدمان العمل

Work Addiction Risk Test (WART)

وضعه (Robinson 1999) وأعدته الباحثة إلى العربية. وتتكون الصورة الأصلية من (٢٥) مفردة يُجاب عنها على مقياس ليكرت من ١ (لا يمثلني أبدًا) إلى ٤ (يمثلني دائمًا) وتم حساب ثبات إعادة الاختبار على مشاركين بلغ عددهم (١٥١) بفواصل زمني قدره

أسبوعين وبلغ معامل الارتباط ٠.٨٣، وبلغ معامل ألفا ٠.٨٥، كما تم حساب ثبات التجزئة النصفية على ثلاث مجموعات من المشاركين: عدد (١٠٦) من الخريجين المتخصصين في الإرشاد في جامعة نورث كارولينا، وعدد (١٦٩) من الشباب المتخصصين في علم الاجتماع في مرحلة ما قبل التخرج في جامعة نورث كارولينا، وعدد (١٩٤) من الملتحقين ببرنامج دعم مكون من ١٢ خطوة لمساعدة مدمني العمل والذين سجلوا بياناتهم وعناوينهم لمشاركتهم بريدياً في البحث. وقد بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية ٠.٨٥، كما بلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي للاختبار ٠.٨٨. وقد تم التحقق من الصدق الظاهري للاختبار من خلال الاستعانة بعدد (٥٠) مشارك من الراشدين العاملين في وظائف مختلفة، حيث تم عرض ٢٥ مفردة على المشاركين تمثل الأعراض الخمسة الرئيسة التي أُسس عليها الاختبار وهي: المبالغة في الفعل، وقيمة الذات، والتحكم في الكمالية، والحميمية، والمرجعية العقلية للانفعال بالمستقبل. وقد توصلت النتائج إلى تحقق الصدق الظاهري للاختبار.

كما أُجري بحث آخر على عدد (٣٢) من المعالجين النفسيين من العاملين في إدارة نورث كارولينا للإرشاد الزوجي والأسري، وقد تم استخراج النسبة المئوية للأعراض المحددة بشكل صحيح من خلال استجابة كل شخص بقسمة العدد الصحيح من الأعراض على ٢٥، وتوصل البحث إلى أن ٩٠٪ من المشاركين حققوا درجات بلغت ٧٢ أو أكثر. وتم التحقق من صدق المحك للاختبار على مشاركين بلغ عددهم (٣٧١) من الراشدين تراوحت أعمارهم بين ١٧ و ٥٣ سنة بمتوسط عمري ٢٢ سنة من الملتحقين ببرامج دراسية في جامعة نورث كارولينا، وبنسبة ٢٩٪ من المشاركين ذكوراً و ٧١٪ إناثاً. وكانت الاختبارات المحك هي: Jenkins Activity Survey (١٩٦٧) حيث بلغت معاملات الارتباط ٣٤.٢٨ دالة عند مستوى ٠.٠٥، و Type A Self-report Inventory (١٩٨٥) حيث بلغت معاملات الارتباط ٢١.٠٨ دالة عند مستوى ٠.٠٥ (Robinson, 1999).

الخصائص السيكومترية لمقياس إدمان العمل

(١) التحقق من الصدق

صدق البناء التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء اختبار كايزر- ماير- أولكين KMO للتعرف على مدى كفاءة العينة الاستطلاعية للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي، وكانت النتائج كما في جدول (٧):

جدول (٧)

قيمة اختبار Kiser- Olkin- Meyer لعينة مقياس إدمان العمل ن = (١٠٠)

القيمة	الاختبار
**٠,٧٣٩	كايزر- ماير- أولكين KMO
١٥٦٣,٧٣	بارتليت (مؤشر مربع كاي)
٠,٠١	الدلالة

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح أن قيمة KMO بلغت (٠,٧٣٩)، وهي قيمة مناسبة للتأكد من كفاءة العينة للقيام بالتحليل العاملي، مما يمكننا من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي في البحث الحالي. تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس بتحليل المكونات الأساسية على عينة البحث الاستطلاعية قبل التدوير، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax، وأسفرت النتائج عن تشعب فقرات المقياس وعددها (٢٥) على عامل واحد وكان الجذر الكامن ونسبة التباين كما في جدول (٨):

جدول (٨)

التباين المفسر للعامل الوحيد لمقياس إدمان العمل حسب التحليل العاملي ن = (١٠٠)

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين
الأول	٨,٢٠	٣٢,٨٤

كما بلغت قيم تشبع كل مفردة على العامل الوحيد كما في جدول (٩):

جدول (٩)

تشبع عبارات مقياس إدمان العمل على العامل بعد التدوير المائل ن= (١٠٠)

رقم العبارة	التشبع على العامل	رقم العبارة	التشبع على العامل	رقم العبارة	التشبع على العامل
١	,٦٤٦	٩	,٦١٠	١٧	,٧٩٩
٢	,٦٣٥	١٠	,٦٠٠	١٨	,٧٨١
٣	,٦١٢	١١	,٧١٥	١٩	,٤٦٦
٤	,٥١٢	١٢	,٧٦٢	٢٠	,٤٦٦
٥	,٣٤٥	١٣	,٥٧٢	٢١	,٣٠٧
٦	,٥١١	١٤	,٦٣٠	٢٢	,٦٧٢
٧	,٤٠٥	١٥	,٣٩٠	٢٣	,٥٢٦
٨	,٥٦٦	١٦	,٦٢٣	٢٤	,٣٢٢
				٢٥	,٤٧٣

صدق المحك:

تم تطبيق استبانة تحليل إدمان العمل **The WAQ: Workaholism Analysis Questionnaire** بوصفها مقياسًا محكًا، وذلك لإجراء صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس إدمان العمل في البحث الحالي وبالتالي التأكد من صلاحية المقياس المستخدم. والمقياس المحك من إعداد (Aziz, Uhrich, Wuensch, & Swords (2013) وأعدته الباحثة إلى العربية. وتتكون الصورة الأصلية من (٢٩) مفردة يُجاب عنها على مقياس ليكرت من ١ (غير موافق بقوة) إلى ٧ (موافق بقوة). تم التقنين على مشاركين بلغ عددهم (١٨٨) من العاملين في مؤسسات وأوساط مهنية وتنظيمية مختلفة مثل الطب والمحاماة والتعليم من الولايات التي تقع في جنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية، وتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٤٥ سنة، بنسبة مشاركين ٦٦٪ ذكورًا و ٣٤٪ إناثًا، يعملون في مستويات إدارية مختلفة بعدد ساعات عمل متنوعة ويتقاضون رواتب متفاوتة. وقد أسفر تحليل البنية العاملية عن استخراج خمسة عوامل تراوحت تشبعاتها بين ٣.٧ و ٨.٣ وهي: صراع العمل-الحياة، والكمالية في العمل، وإدمان العمل، وعدم الابتهاج، والأعراض الانسحابية. ووقع الاختيار على مفردات الاستبانة من بين ٤٠ مفردة، حيث اتضح أن ٢٩ مفردة منها ذات صلة بشكل صحيح بنسبة ٨٩٪ لمقياس إدمان العمل مما يدل على صدق محتوى الاستبانة. وقد ثبت الصدق التقاربي للاستبانة من خلال ظهور معاملات ارتباط جوهرية مع اختبار خطر إدمان

العمل (WART)، كما ثبت الصدق التلازمي بظهور معاملات ارتباط جوهريّة بلغت ٠.٦٤. دالة عند مستوى ٠.٠١. مع مقياس **Obsessive-Compulsive Personality Disorder**، وثبت الصدق التمييزي عن طريق ظهور معاملات ارتباط غير جوهريّة مع بعدين من أبعاد مقياس **Organizational Commitment** وهما: الالتزام الانفعالي ٠.٠٦ - والالتزام المعياري ٠.٠٦. وبلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ ٠.٦٢٩. دال عند مستوى ٠.٠١. وهو معامل جوهري (Aziz et al., 2013).

جدول (١٠)

صدق الارتباط بمحك خارجي لمقياس إيمان العمل الدرجة الكلية ن = (١٠٠)

معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
**٠,٥٥٩	,٠١

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

(١) التحقق من الثبات

طريقة ألفا كرونباخ:

تم إجراء معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاختبار ثبات المقياس من خلال الكشف عن معاملات ثبات الأبعاد وكانت النتائج كما في جدول (١١):

جدول (١١)

نتائج معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس إيمان العمل ن = (١٠٠)

عدد المفردات	معامل ألفا - كرونباخ
٢٥	,٩٠٦

يتضح من جدول (١١) ارتفاع معاملات ثبات الفقرات داخل الأبعاد لمقياس إيمان العمل مما يعني تمتع المقياس بالثبات وإمكانية الركون إلى نتائجه.

ثانياً: العينة الأساسية

شملت العينة الأساسية عدد (١٢٥) من الذكور و(٧٥) من الإناث، لذا فقد بلغ إجمالي المشاركين (٢٠٠) فرد ممن تراوحت أعمارهم بين (٢٧) و(٥٤) عامًا وهم من العاملين ذوي المستويات الإدارية المتوسطة والعليا ببعض الشركات البترولية بمحافظة السويس وهي: شركة بتروجيت للمشروعات البترولية (عدد ٨٦ موظف/موظفة)، وشركة طاقة سيتي جاز (عدد ٢٣ موظف/موظفة)، وشركة النصر لتكرير البترول (عدد ٣٧ موظف/موظفة)، وشركة السويس لتصنيع البترول (عدد ٥٤ موظف/موظفة).

١) الإحصاء الوصفي للبيانات

تم حساب المؤشرات الإحصائية لبيانات العينة الأساسية وعددها (٢٠٠) موظف وموظفة، وذلك للتأكد من التوزيع الطبيعي والاعتدالي للبيانات، وبالتالي الاعتماد عليها في اختبار صحة الفروض وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٢)
الإحصاء الوصفي لعينة البحث (ن= ٢٠٠)

المتغير	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل التفلطح
إدمان العمل	الدرجة الكلية	٦٤,٠٨	١٤,٦٠	٢٧١-	١,٠٥-
الترجسية التنظيمية	القيادة والسلطة	٥٩,٧١	١٥,٣٧	٦٦٤-	٦٥٨-
	الغرور والإعجاب بالذات	٢٦,١٧	٦,١٠	١٣٤-	٠,٤٨-
	توقع التقدير	٣٦,٠٢	٩,٢١	٩٧١-	٤٢٨,
	العظمة	٢٦,٤٧	٥,٩٨	٨٧١-	٠,٤٦,
	الاستعراض	١٧,٤٧	٤,٥٨	٠,٦٣,	١٧٩-
	الدرجة الكلية	١٦٥,٨٤	٣٧,٣٤	٨٣٣-	١٧٧,

تشير النتائج في جدول (١٢) إلى التفسيرات التالية:

بلغت معاملات الالتواء **Skewed** لمتغيرات البحث في المدى المقبول لمعامل الالتواء بين (+٣، -٣)، وبذلك يمكن أن نسلم بافتراضية التوزيع الاعتدالي للبيانات. بلغت معاملات التفلطح لمتغيرات البحث أقل من (٣)، مما يدل على كون منحني التوزيع مفلطحًا، وبالتالي يمكن الاعتماد على البيانات الحالية في التحليل الإحصائي.

٢) اختبار صحة فروض البحث

تم اختبار صحة فروض البحث الحالي كل على حدة، وذلك عن طريق التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ثم نوقشت النتائج الخاصة بكل فرض في ضوء أدبيات البحث والبحوث السابقة والأطر النظرية.

أ- اختبار صحة الفرض الأول

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين النرجسية التنظيمية وإدمان العمل في المؤسسات محل البحث"، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات النرجسية التنظيمية وإدمان العمل (الدرجة الكلية والأبعاد)، وكانت النتائج كما في جدول (١٣):

جدول (١٣)

قيم معامل الارتباط بين متوسط درجات النرجسية التنظيمية وإدمان العمل الدرجة الكلية والأبعاد (ن=٢٠٠)

إدمان العمل (الدرجة الكلية)	المتغير
**٠,٤٧٤	النرجسية التنظيمية (الدرجة الكلية)
**٠,٣٩٥	البعد الأول القيادة والسلطة
**٠,٤٩٨	البعد الثاني الغرور والإعجاب بالذات
**٠,٤٥٩	البعد الثالث توقع التقدير
**٠,٤٢١	البعد الرابع العظمة
**٠,٤٠٢	البعد الخامس الاستعراض

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (١٣) ارتفاع معاملات الارتباط بين درجات النرجسية التنظيمية وإدمان العمل الدرجة الكلية والأبعاد، بالقيم الموجبة وهي دالة عند مستوي (٠,٠٠١) ومشيئة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متغيري البحث.

يمكن تفسير قبول الفرض الأول في ضوء نتائج البحوث السابقة حيث أظهر بحث Lang وآخرون (٢٠٢٢) أن نرجسية الموظفين تؤثر بشكل تفاعلي على السلوك الإنساني التنظيمي الموجه نحو التغيير من خلال الشعور بالمسؤولية، وقد ينتج عن ذلك إدمان الموظفين للعمل داخل المنظمة. كما أكدت نتائج بحث (Falco et al., 2020) على العلاقة الطردية بين النرجسية وشكلين من الاستثمار في العمل الشاق، وهما إدمان العمل والمشاركة في العمل، وبشكل أكثر تحديداً، تم الافتراض بأن النرجسية إنما ترتبط بشكل إيجابي بكل من إدمان العمل والمشاركة في العمل، وأنه كلما زادت النرجسية زاد التعلق وإدمان العمل.

وتتفق نتائج الفرض الأول مع متضمنات نظرية السمات، التي اقترحت كون إدمان العمل إنما يتزامن ظهوره مع ظهور سمات شخصية أخرى من أبرزها النرجسية التي تتداخل بدورها مع إدمان العمل وهو ما اعتبرته هذه النظرية بمثابة سمة فطرية متجذرة في الشخصية.

وتتبع منطقية نتيجة الفرض الاول من حيث كون صفات النرجسيين في العمل إنما تنطوي على مقدمات من شأنها أن تهوي بهم في غياهب إدمان العمل، حيث تتشبع نفس الفرد بالرغبة في الانغماس المتزايد في العمل مما يؤدي إلى طغيان الاهتمام بالعمل على سائر نواحي حياته، وذلك نتيجة ظهور سمات النرجسية التنظيمية التي يمارسها الفرد في صورة سلوكيات سامة قد تضر بسير العمل أكثر مما تفيده. ويمثل ذلك في الوقت ذاته أحد المشكلات التي تظهر في مكان العمل، والتي تكون سبباً في إثارة المواقف السلبية وظهور السلوكيات المقوضة لأركان المنظمة مما يهدد استمرارها ونجاحها.

كذلك يمكن تفسير هذه العلاقة القوية في ضوء أن العامل الذي يعاني من إدمان العمل، إنما يولي اهتماماً فائقاً بما يصدر من قرارات من الإدارة، ويعزى هذا الاهتمام إلى ما قد يتسم به الفرد من ميل إلى النرجسية التنظيمية إلى حد كبير. وبيان ذلك أن العامل قد يولي لقرارات الإدارة هذا الاهتمام بسبب كونه منغمساً في العمل، وذلك من أجل تلبية رغبته الملحة فيه، وهو حينئذ يعتبر القرارات التي تصدر من الإدارة العليا جزءاً لا يتجزأ من العمل، وينتهي به الحال بالتبعية إلى إدمانه والشعور بالانجذاب الزائد للانخراط في العمل.

وما يضيفي مزيد من التأكيد على ضرورة ظهور هذه العلاقة الوثيقة بين إدمان العمل والنرجسية التنظيمية هو كون تولي المناصب الإدارية العليا غالباً ما يكون من نصيب النرجسيين الذين تمكنوا من الوصول لتلك المناصب من خلال بذل جهود فائقة لإثبات ذواتهم وتحقيق نجاحات غير مسبوقه في العمل. وبالتالي تظل العلاقة قائمة بين إدمان العمل والنرجسية التنظيمية، فمدمنو العمل إنما يمارسون سلوكيات النرجسية على مرؤوسيههم ويظالبونهم بأن يحذو حذوهم في المبالغة في بذل الجهد في العمل، وقد يكون ذلك من خلال أحد أشهر سمات النرجسيين وهي إنكار جهود الآخرين مما يثير شكوك المرؤوسين بشأن جدوى وجوهية جهودهم في العمل. وبذلك يسهم النرجسيون في خلق مجموعات جديدة من مدمني العمل في المنظمات التي يعتلون قمة هيكلها التنظيمي.

ب- اختبار صحة الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على أنه "تسهم النرجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل لدى العاملين في المؤسسات محل البحث"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، وكانت النتائج كما في جدول (١٤):

جدول (١٤)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للترجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل ن= (٢٠٠)

المتغير التابع	النموذج	المعاملات غير المعيارية		درجة الحرية	معامل التحديد R	R2	قيمة ف ودالاتها	قيمة ت ودالاتها
		معامل الانحدار B	الخطأ المعياري					
إدمان العمل	ثابت	٣٣,٣٥	٤,١٦	١٩٨	,٤٧٤	٢٢٤	*٥٧,٢٨	**٨,٠١
	الترجسية التنظيمية	,١٨٥	,٠٢٤					**٧,٥٧

** دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

أسفر تحليل النتائج عن تحقق الفرض الثاني حيث إنه يمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال النرجسية التنظيمية في المؤسسات محل البحث، وبذلك يتم قبول الفرض الثاني، وتتمثل معادلة الانحدار للتنبؤ في شكل (٢):

$$\text{إدمان العمل} = ٣٣,٣٥ + (X \text{ النرجسية التنظيمية}) , ١٨٥$$

شكل (٢)

معادلة انحدار النرجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل (مقترح من الباحثة)

تُفسر نتيجة هذا الفرض في ضوء تعريف الغرابلي (٢٠١٨) للترجسية التنظيمية واستخدامه للتعبير عن سلوكيات المديرين الهدامة في العمل، فيتضمن هذا المفهوم الكثير من المكونات التي قد تؤدي إلى انهيار أخلاقيات العمل، وعدم التعاطف مما ينبئ بإدمان العمل كرد فعل وإرضاءاً للترجسية التنظيمية.

تُفسر نتيجة هذا الفرض في ضوء البحوث السابقة التي أيدت صحة الفرض في سياقات ومجالات متنوعة. فقد أظهر بحث Galina et al. (2024) الدور الوسيط القوي الذي تولاه إدمان العمل في تأثير السمات النرجسية على تعزيز الأداء. وتتشابه هذه النتائج كذلك مع بحث Gubik & Vörös (2023) الذي انتهى إلى كون إدمان العمل أو فرط العمل القسري إنما يتوسط تأثير النرجسية على الأداء المغامر.

وتدعم نتائج بحث Kızıloğlu et al. (2022) صحة نتائج هذا الفرض، فقد أسفرت نتائجه عن الدور الحيوي الذي تقوم به سمات ثالث الوث الظلام متضمنة البرجسية في التوصل لفهم أفضل لإدمان العمل لدى الموظفين، وهو ما يعزز حقيقة وجود علاقة تنبؤية بين البرجسية وإدمان العمل.

وتكاد تتطابق نتائج بحث Özdemir & Taşhan (2021) مع نتائج هذا الفرض، فقد انتهت إلى التأثير الجوهري للبرجسية في التأثير على ظهور الميل إلى إدمان العمل. كما عززت نتائج بحث Falco et al. (2020) صحة نتائج هذا الفرض، فقد كشفت عن وجود ارتباط مرتفع بين البرجسية وإدمان العمل، بحيث يكون الموظفون البرجسيون هم الأكثر استهدافاً للوقوع في براثن إدمان العمل، مما يدعم صحة الفرض القائل بأنه يمكن التنبؤ بإدمان العمل من خلال البرجسية.

وافتقت نتائج بحث Andreassen et al. (2012) مع نتائج هذا الفرض، حيث أكدت على ظهور سمات البرجسية لدى مدمني العمل، وهو ما يمكن اعتباره تنبؤاً بإدمان العمل بواسطة البرجسية.

وقد عول بحث Clark et al. (2010) على تأكيد ارتباط البرجسية بإدمان العمل، وهو ما يتفق مع نتائج الفرض الثاني.

وإن نتيجة هذا الفرض إنما تتفق وتدعم نتيجة الفرض الأول الذي أسفر عن وجود علاقة ارتباطية طردية بين إدمان العمل والبرجسية التنظيمية بأبعادها، وبالتالي تسهم البرجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل لدى العاملين في شركات البترول محل البحث.

وأخيراً يمكن تفسير نتائج هذا الفرض من خلال سمات الشخص البرجسي الذي يشعر بأهمية ذاتية مبالغ في تقديرها مع وجود رغبة ملحة لديه في الترقى وتقلد المناصب العليا في منظمات العمل، فليجأ إلى بذل مزيد من الجهد والوقت في أداء وإنجاز مهام العمل بشكل مبالغ فيه، مما يوقعه فريسة لإدمان العمل دون أن يكون واعياً بذلك أحياناً. فالشخص البرجسي في مكان العمل هو الأكثر احتمالية لتقلد المناصب العليا والحصول على فرص الترقى السريع وفقاً لنتائج معظم الدراسات، لما يتسم به من قدرة على خداع واستغلال الآخرين وترك انطباع لديهم بتميزه بالكاريزما اجتماعياً ومهنياً، بل إنه قد ينسب جهود

الآخرين لنفسه طمعًا في إثبات إنجازات مزيفة ليست من صنيع يديه نظرًا لتركيز اهتمامه على مصلحته الشخصية وتغليبها على مصلحة المنظمة.

ج- اختبار صحة الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات إدمان العمل لدى عينة البحث تعزى للنوع لصالح الذكور"، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة باستخدام t -test:

جدول (١٥)

قيمة " ت " ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسط درجات الذكور والإناث في إدمان العمل = (٢٠٠)

المتغير	النوع	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)
إدمان العمل	ذكور	١٢٥	٦٧,٤٣	١٣,٧٧	١٩٨	**٤,٣٧
	إناث	٧٥	٥٨,٤٩	١٤,٣٢		

** دال عند مستوى دلالة (٠,١)

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث في درجات إدمان العمل لدى العاملين بالشركات البترولية لصالح الذكور، وبذلك يتم قبول الفرض الثالث، وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتيجة بحث بيرق (٢٠٢١)، وبحث عبد الرازق (٢٠٢٠)، وبحث (Snir & Harpaz 2016).

ويعزى قبول نتيجة الفرض الحالي الذي يؤكد الفرق لصالح الذكور عن الإناث في متوسط إدمان العمل إلى المسؤولية المرتفعة الملقاة على عاتق الذكور في مجتمعنا، وهو ما يدفعهم إلى الميل إلى إدمان العمل بغية الوفاء بالتزاماتهم وطمعًا في الحصول على المزيد من الترقى والمكاسب في العمل، فينغمسون في العمل بشكل زائد ويصبح العمل محور تفكيرهم وجل اهتمامهم. وقد يمثل ذلك تأثيرًا سلبيًا مترتبًا على الفكرة الشائعة التي مفادها أن الذكور أكثر قوة في التحمل من الإناث وذلك تحت تأثير التنشئة الاجتماعية التي تعزز مكونات المسؤولية والسيطرة لديهم بصورة تدريجية، فتنمو شخصياتهم باتجاه التحدي والالتزام، وهو ما يعد مؤشرًا لإدمان العمل.

كذلك فإن الذكور لا يملكون في الغالب رفاهية الإفصاح عن متاعب العمل أو أخذ قسط كاف من الراحة للتخلص منها، ويفضلون التعامل مع مشكلاتهم بمفردهم دون طلب المساعدة

حتى في الحالات التي يعانون فيها من خلل على مستوى صحتهم النفسية، مما يدفعهم لبذل مزيد من الجهد في العمل بشكل قسري كوسيلة للهروب من المشكلات الشخصية والأسرية. ولا يمكن إغفال النظرة المجتمعية التي تقضي بتحويل الذكور إلى آلة في سبيل تحقيق مكانة اجتماعية مرموقة أو تقدير اجتماعي مرتفع، حيث إن المجتمع يدفع الفرد دفعًا نحو التضحية بكل ما يملك من إمكانات جسمية ونفسية في سبيل تحقيق النجاح على مستوى العمل طمعًا في الحصول على رضا المجتمع واحترامه وتقديره. ويترتب على ذلك فقدان الفرد لقدرته على إحداث التوازن المنشود بين كافة نواحي حياته وعلى رأسها حياته الأسرية كما يضحى بأوقاته ومساحته الشخصية وإجازاته التي لا يمكن إغفال دورها الحيوي في استعادة نشاطه وتخفيف الشعور بضغط العمل والحياة فينتهي به المطاف فريسة للقلق والتوتر وممارسة العمل بشكل مفرط وقسري.

ويمكن تفسير نتائج هذا الفرض أيضًا في ضوء نظرية الإدمان، حيث يمكن اعتبار شيوع إدمان العمل بين الذكور أكثر من الإناث راجعًا إلى ما قد يسببه العمل من مشاعر السعادة والبهجة وكأنه وسيلة لتحسين حالة الفرد المزاجية، بحيث تتغلب تلك المشاعر الإيجابية على ما يخلفه العمل من شعور بالتعب والإجهاد، فلا يشعر الفرد بعدد ساعات عمله الطويلة أو المجهود البدني الشاق الذي مارسه. ويعتبر الإدمان في هذه الحالة اعتمادًا جسيماً نظرًا لإفراز الدوبامين، وهذا لا يتنافى مع حدوث اعتماد نفسي نابغًا من الرغبة في تحقيق مزيد من النجاح وكذلك تحقيق مكتسبات ومصالح للفرد بواسطة العمل مثل زيادة الدخل والترقي واستقرار العمل.

ملخص نتائج البحث

أسفر البحث الحالي عن نتائج مفادها وجود معاملات ارتباط مرتفعة بين الترجسية التنظيمية وإدمان العمل مما يشير إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بينهما، كما توصل البحث إلى التأكد من وجود إسهام نسبي تظلع به الترجسية التنظيمية في التنبؤ بإدمان العمل. وأخيرًا، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدمان العمل بين الجنسين لصالح الذكور.

التوصيات والمقترحات

- ١- تحديد ساعات العمل والمهام والواجبات المنوطة بكل فرد في المنظمة، والالتزام بها قدر الإمكان باستثناء الحالات الطارئة التي تستوجب تكاتف جميع العاملين للتصدي لمشكلة أو حل أزمة في العمل.
- ٢- معاونة العاملين في المنظمات على إيجاد توازن بين كافة نواحي حياتهم، والحفاظ على توازن الأسرة-العمل، حرصاً على استقرار الحالة النفسية للعاملين وضماناً لحسن سير العمل في المنظمة.
- ٣- تشجيع العاملين على تنظيم أوقات العمل داخل المنظمة، من أجل إنجاز كل المهام في إطار ساعات العمل الرسمية.
- ٤- محاولة الالتزام بعدم تكليف العاملين بأعمال ومهام خارج إطار ساعات العمل الرسمية أو في الإجازات احتراماً لأوقاتهم الشخصية وحياتهم الأسرية.
- ٥- الاهتمام بمراعاة متطلبات الصحة النفسية للعاملين والعمل على حمايتهم من الآثار السلبية لضغوط العمل، تجنباً لشيوع إدمان العمل بينهم، وليس مجرد الاهتمام بإنتاجية الأفراد في المنظمة.
- ٦- وضع لوائح وقوانين وسياسات واضحة المعالم تكون معروفة للجميع لتنظيم العلاقة بين العاملين في المنظمة على اختلاف مستوياتهم الإدارية، بما لا يدع مجالاً لشخصنة الأمور أو تحكم الأهواء والتحيزات الشخصية في اتخاذ القرارات وإصدار الأحكام والتعاملات بين الأفراد.
- ٧- حماية جهود ونجاحات العاملين بنسبها إلى من أنجزها بالفعل، تفادياً لما قد يسعى إليه النرجسيون من نسب إنجازات الآخرين لأنفسهم.
- ٨- الحرص على الوجود القوي والفعال لإدارة الموارد البشرية في المنظمات، فهي التي تتولى تقييم الأداء وتحديد الرواتب والمكافآت وتوضيح التوصيفات الوظيفية بما تشمل عليه من حقوق وواجبات.
- ٩- الاستفادة من وجود الأفراد ذوي النرجسية التنظيمية المرتفعة من حيث ما يتمتعون به من قدرة على الابتكار والقيادة.

بحوث مقترحة

- ١- العلاقة بين إدمان العمل وتوازن الأسرة-العمل.
- ٢- التأثيرات الإيجابية للنجسية التنظيمية على أداء الموظفين.
- ٣- العلاقة بين النجسية والرضا الوظيفي.
- ٤- العلاقة بين إدمان العمل والولاء التنظيمي.
- ٥- تأثير إدمان العمل على الشعور بالوحدة والعزلة الاجتماعية.
- ٦- العلاقة بين النجسية التنظيمية وإستراتيجيات التسويق النفسي.

المراجع

- الأسرج، أسماء سعيد أحمد، والرميدى، بسام سمير (٢٠٢٣). أثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي في شركات السياحة المصرية. *المجلة العلمية للسياحة والفنادق والتراث*، ٦ (١)، ٧٢-٩١.
- بيرق، صفاء بيرق شحات (٢٠٢١). إدمان العمل وعلاقته بالتهكم التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي والتوافق الأسري لدى العاملين الإداريين. *مجلة كلية التربية جامعة عين شمس*، ٤٥ (٤)، ٢٨٥ - ٣٨٦.
- حسانين، جاد الرب عبد السميع، وبركات، محمد إبراهيم أحمد محمد صالح (٢٠١٨). العلاقة بين إدمان العمل ورفاهية العاملين بالتطبيق بالمستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، ٣٨ (١)، ٨٤٩ - ٨٧٢.
- الخرعلي، أحمد عبد الحسن (٢٠١٩). إعادة هندسة الذات وتأثيرها التفاعلي في العلاقة بين القيادة النرجسية وتبند الشخصية للعاملين. *مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة*، ٧، ٣٤٧ - ٤١٠.
- الخفاجي، ابتسام سرحان (٢٠٢٢). النميمة في مكان العمل كمتغير تفاعلي للعلاقة بين نرجسية القيادة والتسويق الوظيفي من خلال الدور الوسيط للنذب في مكان العمل. رسالة دكتوراة (غير منشورة)، جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم إدارة أعمال، العراق.
- داهش، جمال عبد الحميد (٢٠١٩). دور الذكاء العاطفي في العلاقة بين نرجسية القادة الإداريين والتهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين في الوحدات المحلية بمحافظة المنيا. *معهد الإدارة العامة*، ٤١ (١٥٩)، ٩ - ٥٧.
- سويسي، دحمان، ووعواع، صلاح الدين (٢٠٢٠). إدمان العمل: قراءة في المفهوم، القياس، العواقب. *مجلة أنسنة للبحوث والدراسات*، ١١ (١)، ٤٧ - ٦٦.
- عبد الرازق، فيفر (٢٠٢٠). إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة: دراسة مقارنة. *مجلة الخدمة النفسية، كلية الآداب، جامعة عين شمس*، ١٣، ١ - ٤٨.
- عبد الشكور، هاني محمد جلال (٢٠٢١). إدمان العمل كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول بمصر. *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية*، ٥٨ (١)، ١٨٥ - ٢١١.

عبد الفتاح، محمد (٢٠١٨). قياس أثر تبنى المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ٩ (٤)، ٤٢٥ - ٤٥٠.

عيد، أيمن والفقي، نهلة (٢٠٢١). القيادة السامة وتأثيرها على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على وحدات الحكم المحلي بمحافظة المنوفية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، ٩ (١)، ٣٥٧ - ٣٩٢.

الغرابلي، زينب (٢٠١٨). دور القيادة النرجسية في تدعيم سلوكيات الغباء التنظيمي - دراسة تطبيقية بوحدات الحكم المحلي في محافظة المنوفية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، ٦ (١)، ١٤٣ - ١٨١.

كبي، يسري الوس (٢٠٢٣). إدمان العمل وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى مديري مدارس الإعدادي الحكومية من وجهة نظر المشرفين التربويين. *مجلة الجامعة العراقية*، ٦٢ (٢)، ٣١٠ - ٣٢٥. محمد، حنان أيمن (٢٠٢١). دراسة تحليلية لأثر النرجسية الإدارية على مخاطر عميل المراجعة. *مجلة الدراسات المالية والتجارية*، ٢، ١٢٥ - ١٤٤.

محمد، ممدوح الراعي، والشربيني، صفاء أحمد، والدريني، سارة السيد عبد الله (٢٠٢٤). العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المناوئة للأداء بالتطبيق على الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، ٥ (١)، ٦٠٠ - ٦٢٨.

مرسي، مرفت (٢٠١٨). أثر النبذ في موقع العمل والعدالة التوزيعية بوصفها متغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة النرجسية والانحراف في موقع العمل. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ٢٥ (٣)، ٣٥٧ - ٣٩٨.

مرزوق، عبد العزيز علي (٢٠١٨). أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، ٥، ٣٢٨ - ٣٦٢.

نعمان، مرفت محمد السعيد (٢٠١٨). أثر النبذ في موقع العمل والعدالة التوزيعية بوصفها متغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة النرجسية والانحراف في موقع العمل. *المجلة العربية للعلوم الإدارية جامعة الكويت مجلس النشر العلمي*، ٢٥ (٣)، ٣٥٧ - ٣٩٨.

- Abd-Allah, A., Sleem, W., & Ibrahim, A. (2024). Narcissistic leadership, organizational cynicism and their relation with meaningful work among nurses: A comparative study. *Mansoura Nursing Journal (MNJ)*, 11(1), 273 – 282.
- Aboramadan, M., Turkmenoglu, M., Dahleez, K., & Cicek, B. (2020). Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: The role of employee silence and negative workplace gossiping. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 428-447.
- Ackerman, R. A., Witt, E., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K., Robins, R., & Kashy, D. (2011). What does the Narcissistic Personality Inventory really measure? *Assessment*, 18(1), 67–87.
- Adongo, C. A., Dayour, F., Bukari, S., Akotoye, E. A., & Amissah, E. F. (2024). Workaholism among young people in the ride-hailing travel economy. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, 5, 1-11.
- Ahmed, S., & Rasul, M.E. (2023). Examining the association between social media fatigue, cognitive ability, narcissism and misinformation sharing: cross-national evidence from eight countries. *Scientific Reports*, 13(1), 1-13.
- Aij, K., & Rapsaniotis, S. (2017). Leadership requirements for Lean versus servant leadership in health care: a systematic review of the literature. *Journal of Healthcare Leadership*, 9-1.
- Albrecht, S., Green, C., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), ١-١٤.
- Alhasnawi, H., & Abbas, A. (2021). Narcissistic Leadership and Workplace Deviance: A Moderated Mediation Model of Organizational Aggression and Workplace Hostility. *Organizacija*, 54(4), 334-349.
- American Psychiatric Association (2022). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, Text Revision*. Washington, DC, American Psychiatric Association.
- Amernic, J. H., & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96, 79-93.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11.
- Andreassen, C., Griffiths, M., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265-272
- Andreassen, C., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 73 -89.

- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R., & Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality*, 40(6),881-890
- Anninos, L. (2018) Narcissistic business leaders as heralds of the self-proclaimed excellence. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 10(1), 49-60.
- Asrar-ul-Haq, M., Anjum, T. (2020). Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1-9.
- Atroszko, P. (2019). Work addiction as a behavioral addiction: Towards a valid identification of problematic behavior. *The Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 53(4), 284-292.
- Atroszko, P. A., Demetrovics, Z., & Griffiths, M. D. (2019). Beyond the myths about work addiction: Toward a consensus on definition and trajectories for future studies on problematic overworking. *Journal of Behavioral Addictions*, 8(1), 7-15.
- Azam, O., & Rizvi, S. T. H. (2021). Narcissistic leadership and team creativity: assessing the mediating role of information searching effort and moderating role of environmental uncertainty. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15(2), 405-425.
- 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. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 71-86.
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62.
- Bacaksiz, F. E., Tuna, R., Çakiroğlu, O. C., Seren, A. K. H., Kutlu, L., & Sönmez, B. (2015). Narcissistic personality characteristics, workaholism, and loneliness at work: A Research on nurse managers. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*, 5(7), 35-43.
- Back, M.D., Schmukle, S.C., & Egloff, B. (2010). Why are narcissists so charming at first sight? Decoding the narcissism-popularity link at zero acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98,132-145.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents, and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19, 31-53.
- Balducci, C., Menghini, L., Conway, P.M., Burr, H. & Zaniboni, S. (2022). Workaholism and the enactment of bullying behavior at work: A prospective analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1-13.

- Balducci, C., Spagnoli, P., Avanzi, L., & Clark, M. (2020). A daily diary investigation on the job-related affective experiences fueled by work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 967-977.
- Balducci, C., Spagnoli, P., Toderi, S. & Clark, M.A. (2021). A within-individual investigation on the relationship between day level workaholism and systolic blood pressure. *Work and Stress*, 36(4), 337-354.
- 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.
- Basheer, M., & Bilal, A. (2020). Narcissism and entrepreneurial intentions: The roles of entrepreneurial self-efficacy and environmental complexity. *The Journal of High Technology Management Research*, 32(1), 100395.
- Baumeister, R., Bushman, B., & Campbell, W. (2000). Self-esteem, narcissism, and aggression: Does violence result from low self-esteem or from threatened egotism? *Current Directions in Psychological Science*, 9(1), 141-156.
- Blake, A. B. (2022). *Exploring the divergent social dimensions of CEO narcissism on internal firm outcomes*. Unpublished Ph.D. thesis. University of Arkansas, Fayetteville, United States of America.
- Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: A review at multiple levels of analysis and implications for future research. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-22.
- Brouns, T., Externbrink, K., & Aledo, P. S. B. (2020). Leadership beyond narcissism: On the role of compassionate love as individual antecedent of servant leadership. *Administrative Sciences*, 20(10), 1-10.
- Brown, A. (1997). Narcissism, identity and legitimacy. *Academy of Management Review*, 22(3), 643-686.
- Brown, J., Akers, M. D., & Giacomino, D. E. (2013). Narcissism and accounting majors. *American Journal of Business Education*, 6(3), 375-384.
- Buono, C., Farnese, M. L., & Spagnoli, P. (2023). The Workaholism-technostress interplay: Initial evidence on their mutual relationship. *Behavioral Sciences*, 13(7), 599-613.
- Burke, R.J. (2001). Editorial: Workaholism in organizations. *International Journal of Stress Management*, 8, 65-68.
- Campbell, W. K., & Campbell, S. M. (2009). On the self-regulatory dynamics created by the peculiar benefits and costs of narcissism: A contextual reinforcement model and examination of leadership. *Self & Identity*, 8(1), 214-232.

- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational context. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284.
- Capalbo, F., Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Palumbo, R. (2018). The impact of CEO narcissism of earnings management. *ABACUS*, 54(2), 210-226.
- Chang, P., Gao, X., Wu, T., & Lin, Y. (2023). Workaholism and work-family conflict: A moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. *Chinese Management Studies*, 17(4), 770-786.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2011). Executive personality, capability cues and risk taking: How narcissistic CEOs react to their successes and stumbles. *Administrative Science Quarterly*, 56, 202-237.
- Clark, M. Hunter, E., & Carlson, D. (2021). Hidden costs of anticipated workload for individuals and partners: Exploring the role of daily fluctuations in workaholism. *Journal of Occupational Health Psychology*. 26(5), 393-404.
- Clark, M., Lelchouk, A., & Taylor, M. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.
- Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., & Baltes, B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 329 - 347.
- D'Lima, M. F., & de Lima, G. A. S. (2021). Narcissism, risk and uncertainties: Analysis in the light of prospect and fuzzy-trace theories. *RAUP Management Journal*, 56(1), 129-147.
- Do, T. T. H. (2016). *CSR Decoupling: How CEO Narcissism affects CSR Reports*. Unpublished master thesis. Tilburg University, Tilburg, Netherlands.
- Dobrowolska, M., Paruzel-Czachura, M., Chudzicka-Czupala, A., Stasiła-Sieradzka, M., & Siwiorek, J. (2018). Occupational burnout as a consequence of workaholism – An outline of the problem based on studies of polish women running their own business activity. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 33-40.

- Doverspike, W. F. (1992). Diagnostic criteria for workaholism. *Georgia Psychologist*, 46(2), 29-32.
- Duchon, D., & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85, 301-308.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2020). Leader narcissism and defensive silence in higher education: A moderated mediation model of interactional justice and value congruence. *Research in Educational Administration & Leadership*, 5(2), 586-622.
- Fakhri, N. (2023). Leadership narcissism and its role in organizational cynicism field research in the Federal Office of Financial Supervision/Agriculture and Construction Activity Audit Department. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, 19(61), 354-373.
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020). Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4750.
- Fassel, D. (1990). *Working Ourselves to Death: The High Cost of Workaholism, the Rewards of Recovery*. San Francisco: Harper.
- Funga, H., Qiaob, P., Yauc, J., & Zengd, Y. (2019). Leader narcissism and outward foreign direct investment: Evidence from Chinese firms. *Journal International Business Review*, 29(1), 101632.
- Galina, S., Nailya, G., Joshua, V., & Diana, D. (2024). Narcissism, workaholism, family support and new venture performance: A moderated mediation model. *Small Business Economics*, Springer, 63(1), 379-419.
- Gao, Q., Gao, L., Long, D., & Wang, Y. (2023). Chairman Narcissism and Social Responsibility Choices: The Moderating Role of Analyst Coverage. *Behavioral Sciences*, 13, 1-16.
- Gharibblouk, S. (2018). The effectiveness of positive psychotherapy on reducing marital burnout among university political activists. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 10(3), 25-34.
- Godkin, L., & Allcorn, S. (2009). Institutional narcissism, arrogant organization disorder and interruptions in organizational learning. *The Learning Organization*, 16(1), 40-57.
- Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., & Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 845-857.
- Griffiths, M. D., & Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(3), 87-95.

- Grijalva, E., & Harms, P. D. (2014). Narcissism: An Integrative Synthesis and Dominance Complementarity Model. *The Academy of Management Perspectives*, 28(2), 108-127.
- Gubik, A. S., & Vörös, Z. (2023). Why narcissists may be successful entrepreneurs: The role of entrepreneurial social identity and overwork. *Journal of Business Venturing Insights*, 19, 1-10.
- Hakanen J., Peeters M., & Schaufeli W. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289-301.
- Ham, C., Piorkowski, M., Seybert, N., & Wang, S. (2023). Executive narcissism and the power of persuasion: Evidence from the laboratory and sell-side analyst valuations. *SMU Cox School of Business Research*, 23, 1-53.
- Hamedoglu, M., & Potas, N. (2012). Organizational Narcissism Scale (ONS). *Engineering Management Research*, 1(2), 53-65.
- Hancock, M. G., Balkin, R. S., Reiner, S. M., Williams, S., Hunter, Q., Powell, B., & Juhnke, G. A. (2018). Life balance and work addiction among NCAA administrators and coaches. *The Career Development Quarterly*, 67, 264-270.
- Hatemi, P. K., & Fazekas, Z. (2022). The role of grandiose and vulnerable narcissism on mask wearing and vaccination during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 42(22), 1-11.
- Holewa, R. (2023). *50+ Workaholism Facts and Statistics (2023)*. https://www.quidlo.com/blog/workaholism-facts-and-statistics/#Workaholism_Health_Facts_and_Statistics
- Hu, L. (2018). A Review of Workaholism and Prospects. *Open Journal of Social Sciences*, 6(11), 318 -334.
- Hughes, S., & Machan, L. (2021). It's a conspiracy: Covid-19 conspiracies link to psychopathy, machiavellianism and collective narcissism. *Personality and Individual Differences*, 171, 1-١٢.
- Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F. J., Beltou, N., & Gimenes, G. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 144-162.
- Innstrand, S. T., Christensen, M., & Helland, E. (2022). Engaged or obsessed? Examining the relationship between work engagement, workaholism and work-related health via work- home interaction. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 1-14.
- Jandaghi, G., Piranneja, A., & Kozekanan, S. F. (2015). Clarifying the impacts of Professors' narcissism variables on effective performance. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 44, 93-105.

- Jiang, S. (2022). The roles of worry, social media information overload, and social media fatigue in hindering health fact-checking. *Social Media + Society*, 8(3), 1-12.
- Judge, T., Piccolo, R., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20, 855-875.
- Kahveci, G. (2023). Does organizational narcissism affect organizational citizenship? An empirical study on teachers. *Shanlax International Journal of Education*, 11(S1), 155-166.
- Karchegani, M. M., & Farhadi, H. (2023). Effectiveness of virtual training of quality-of-life therapy on work-family conflict, work addiction, mental health and interpersonal interactions in working employees. *Scientific Journal of Social Psychology*, 11(67), 1-15.
- Keskin, H., & Fidan, S. S. (2021). CEO narcissism: Main theories and organizational reflections. *Business & Management International Journal*, 9(1), 76-96.
- Kızıloğlu, M., Kiracaburun, K., Özsoy, E., & Griffiths, M. D. (2022). Work addiction and its relation with dark personality traits: A cross-sectional study with private sector employees. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 7, 1-17.
- Konrath, S., Bushman, B., & Campbell, W. (2006) Attenuating the link between threatened egotism and aggression. *Psychological Science*, 17(11), 995-1001.
- Koseoglu, O., & Kolac, N. (2021). Quality of life in employee with workaholism. *IntechOpen*. doi: 10.5772/intechopen.95353.
- Krumov, K. D., Larsen, K. S., Gungov, A. L., Liu, J., Schneider, J. F., Kemmelmeier, M., Krumova, A. K., Widodo, E., Juhasz, M., Garvanova, M. Z., Kumar, S., & Repaczki, R. (2023). Cross-cultural and gender differences as predictors of workaholic and perfectionist attitudes during the Covid-19 pandemic. *Nanotechnology Perceptions* 19, 41-67.
- Kun, B., Fetahu, D., Mervo, B., Magi, A., Eisinger, A., Paksi, B., & Demetrovics, Z. (2023). Work addiction and stimulant use: Latent profile analysis in a representative population study. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 10, 1-22.
- Kun, B., Takacs, Z., Richman, M. J., Griffiths, M., & Demetrovics, Z. (2020). Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 945-966.
- Labrague, L. (2021). Influence of nurse managers' toxic leadership behaviors on nurse-reported adverse events and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 855-863.

- Lang, Y., Zhang, H., Liu, J., & Zhang, X. (2022). Narcissistic Enough to Challenge: The Effect of Narcissism on Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior. *Frontiers in Psychology, 12*, 792-818
- Liu, D., ZHU, T., Huang, X., Wang, M., & Huang, M. (2021). Narcissism and entrepreneurship: A systematic review and an agenda for future research. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-22.
- Loscalzo, Y., & Giannini, M. (2017). Clinical conceptualization of workaholism: A comprehensive model. *Organizational Psychology Review, 7*(4), 306-329.
- Mahavianpoor, A., & Mirjafari, S. A. (2018). The prediction of job burnout based on work addiction and work-family conflict and family conflict-work among nurses. *Indian Journal of Health and Well-being, 9*(6), 874-877.
- Martoni, M., Fabbri, M., Grandi, A., Sist, L., & Colombo, L. (2023). Self-care practices as a mediator between workaholism and sleep-wake problems during COVID-19. *Sustainability, 15*, 1-14.
- Morkeviciute, M., & Endriulaitiene, A. (2022). Moderating role of perceived work addiction of managers in the relationship between employees' perfectionism and work addiction: A trait activation theory perspective. *Baltic Journal of Management, 17*(5), 586-602.
- Morkeviciute, M., & Endriulaitiene, A. (2023). Motivational background of work addiction: The role of perceived demanding organizational conditions. *Baltic Journal of Management, 18*(2), 190-206.
- Mousa, M., Ayoubi, R., Massoud, H., & Chaouali, W. (2021). Workplace fun, organizational inclusion and meaningful work: An empirical study. *Public Organization Review, 21*(3), 393-408.
- Nevicka, B., Femke, S., Ten Velden, Annebel, H., De Hoogh, A., & Van Vienen, E. (2011). Reality at odds with perceptions: Narcissistic leaders and group performance. *Psychological Science, 22*(10), 1259-1264.
- Ng, T.W., Sorensen, K.L., & Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior, 28*(1), 111-136.
- Nissinen, T., Upadyaya, K., Lammassaari, H., & Lonka, K. (2023). How do job crafting profiles manifest employees work engagement, workaholism, and epistemic approach? *Vocations and learning, 17*(1) 1-22.
- Nurse, M. S., Ross, R. M., Isler, O., & Van Rooy, D. (2022). Analytic thinking predicts accuracy ratings and willingness to share COVID-19 misinformation in Australia. *Memory & Cognition, 50*, 425-434.
- O'Boyle, J., Forsyth, E., Banks, D., George, C., & McDaniel, M. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557-579.

- Ogrodniczuk, J. S., Piper, W. E., Joyce, A. S., Steinberg, P. I., & Duggal, S. (2009). Interpersonal problems associated with narcissism among psychiatric outpatients. *Journal of Psychiatric Research*, 43(9), 837-42.
- O'Reilly, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25, 218-231.
- Özdemir, L., & Tashan, A. (2021). The effect of narcissistic personality traits on workaholism tendency. *Süleyman Demirel University Visionary Journal*, 12(30), 345-364.
- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1197-1208.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC, New York, NY and Oxford: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Quinones, C., & Griffiths, M. D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10), 48-59.
- Qureshi, S., Ashfaq, J., Hassan, M., & Imdadullah, M. (2015). Impact of extroversion and narcissism on in role and extra role performance: Moderating role of impression management motives. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 96-119.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York, NY: University Press.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addition Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210.
- Robinson, L., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*, 21(1), 31- 44.
- Rosenthal S., & Pittinsky T. (2006). Narcissistic Leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 617-63.
- Rousseau, M. B., & Duchon, D. (2015). Organizational narcissism: Scale development and firm outcomes. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 159-175.
- Ruiz-Garcia, P., Castanheira, A. M., Borges, E., & Mosteiro-Diaz, M. (2022). Workaholism and work-family interaction among emergency and critical care nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 72, 1-7.

- Russo, E., Astroszko, P., Zaniboni, S., Toderi, S., & Balducci, C. (2023). The relationship between workaholism and personal burnout in dual-earner couples: An analysis using the actor-partner interdependence model. *Sustainability*, *15*, 1-15.
- Salanova, M., Lopez-Gonzalez, A.A., Llorens, S., del Libano, M., Vicente-Herrero, M.T., & TomasSalva, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work and Stress*, *30*(3), 228-242.
- Salehi, M., Rouhi, S., Moghadam, M., & Faramarzi, F. (2021). Managers' and auditors' narcissism on the management team's stability and relative corporate performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *71*(4), 1490-1514.
- Sarfaraz, M., Sarfaraz, S., Maqsood, A., Ahmed, N., Vohra, F., Abduljabbar, T., & Abduljabbar, A.S. 2022. Assessing the impact of workaholism and work engagement on medical university employee stress and satisfaction levels. *PeerJ*, *10*(14), 1-12.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, *57*(2), 173-203.
- Scottl, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, *50*(2), 287-314.
- Serrano-Fernandez, M.J., Boada-Grau, J., Boada-Cuerva, M., & Vigil-Colet, A. (2021). Work addiction as a predictor of anxiety and depression. *Work*, *68*(3), 779-788.
- Shahbaz, M. (2020). Risky business: *How narcissistic CEOs induce information asymmetry and misalignment within their board and how board financial expertise mitigates that*. Unpublished PhD thesis. University of Groningen. Faculty of Economics and Business, Netherlands.
- Sharma, J., & Sharma, P. (2011). Workaholism and its correlates: A study of academicians. *International Journal of Management and Business Research*, *1*(3), 151-160.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W.B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, *47*(5), 495-502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, *22*(1), 18-23.

- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22, 232–243.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2016). The workaholism phenomenon: A crossnational perspective. *Career Development International*, 11(5), 374–393.
- Soroka, E., Iwanicka, A., & Olajossy, M. (2020). Workaholism–psychological and social determinants of work addiction. *Current Problems of Psychiatry*, 21(1), 7–14.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism – definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Stefano, G. D., & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology*, 14(4), 863–879.
- Steinberg, P. J., Asad, S., & Lijzenga, G. (2022). Narcissistic CEOs' dilemma: The trade-off between exploration and exploitation and the moderating role of performance feedback. *Journal of Product Innovation Management*, 39, 773–796.
- Strelan P. (2007). “Who forgives others, themselves and situation? The roles of narcissism, guilt, self-esteem and agreeableness, Personality and Individual differences”. *Journal of Research in Personality*, 42, 259-269.
- Sudha, K., & Shahnawaz, M. (2020). Narcissism personality trait and performance: Task-oriented leadership and authoritarian styles as mediators. *Leadership & Organization Development Journal*, 41, 280-293.
- Sun, R., Yang, H.M., Chau, C.T., Cheong, I.S., & Wu, A. (2022). Psychological empowerment, work addiction, and burnout among mental health professionals. *Current Psychology*, 29, 25602-25613.
- 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.
- Taleatu, T. A., Adeltula, D. T., & Iyoha, F. O. (2020). Moderating effect of governance quality on the relationship between CFO's narcissism and corporate earnings management in Nigeria. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 23(S1), 477-490.
- Tang, Y., Mack, D. Z., & Chen, G. (2018). The differential effects of CEO narcissism and hubris on corporate social responsibility. *Strategic Management Journal*, 39(5), 1370-1387.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 37–60.

- Tayan, B. (2021). Are narcissistic CEOs all that bad? Harvard Law School Forum on Corporate Governance. [Are Narcissistic CEOs All That Bad? \(harvard.edu\)](https://www.harvard.edu)
- Toth-Kiraly, I., Bothe, B., & Orosz, G. (2018). Seeing the forest through different trees: A social psychological perspective of work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 875–879.
- Uygur, A., & Öğretmenoğlu, M. (2018). The dark side and the bright side of narcissistic leadership: A critical review. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(5), 349-360.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. P., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or, money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology*, 61, 30-55.
- Wagner, C., & Cáceres-Melillo, R. (2023). Mindfulness-based cognitive therapy (MBCT) and mindfulness-based stress reduction (MBSR) in the treatment of post-traumatic stress disorder (PTSD): A literature review. *Salud Mental*, 46(1), 35-42.
- Wang, X., Chao, F., Yu, G., & Zhang, K. (2022). Factors influencing fake news rebuttal acceptance during the COVID-19 pandemic and the moderating effect of cognitive ability. *Computers in Human Behavior*, 130, 1-23.
- Williams, S. D., & Williams, J. R. (2017). Employee narcissism's implications for performance management: A review and research directions. *Organization Management Journal*, 14(4), 198–212.
- Wilken, L. (2023). *The effects of CEO narcissism on firm performance*. Unpublished master thesis. Copenhagen Business School Frederiksberg, Denmark.
- Wulandari, V. T., & Hafidz, G. P. (2023). The influence of job stress, workaholism and work Engagement on job Satisfaction and turnover intention in the garment industry. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 2(2), 341-354.
- Xie, L., Jiang, W., Niyomsilp, E., Jing, J., Feng, L., Wen, Y., Wang, L., & Zheng, R. (2022). Effect of role overload on missed nursing care in China: The role of work addiction and leader-member exchange. *Nursing Open*, 10, 3153–3163.
- Yakubu, J. I. G., & Amah, E. (2023). Transformational leadership and work passion of security firms in Rivers State. *International Journal of Business Systems and Economics*, 13(3), 120 – 136.
- Yildiz, M. L., & Öncer, A. Z. (2012). Narcissism as a moderator of the relationship between organizational trust and organizational citizenship

behavior. *International Journal of Business and Social Science*, 21(3), 212-222.

- Zeng, X. (2020). The case for humble and narcissistic leadership: Creative self-efficacy and idea generation in entrepreneurial settings. Unpublished PhD thesis. University of Missouri-Kansas City, United States of America.
- Zhou, L., Li, J., Liu, Y., Tian, F., Zhang, X., & Qin, W. (2019). Exploring the relationship between leader narcissism and team creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(8),916–931.