



**القيادة الفاضلة كمتغير معدل للعلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات
العمل المضادة للإنتاجية ”بالتطبيق على الأطباء العاملين بالقطاع
الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة ”**

**Virtuous leadership as a moderating variable of the relationship
between Workaholism and Anti-productive work behaviors”
Applied to doctors working in the government sector in Beheira
Governorate hospitals"**

د/ حافظ محمد فريد حامد

مدرس إدارة الأعمال
الأكاديمية الدولية للهندسة
وعلوم الإعلام - أكتوبر

د/ احمد عبد الفتاح محمد شلبي

مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي للعلوم الإدارية
- جناكليس - البحيرة

د/ ولاء نجيب عبد الحلیم شلبي

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للعلوم الإدارية
جناكليس - البحيرة

Ashmo1976@gmail.com

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ
المجلد (١١) - العدد (١٩) - الجزء الرابع
يناير ٢٠٢٥ م

رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى توافر المتغيرات الثلاثة (إدمان العمل، القيادة الفاضلة، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، وطبيعة علاقات الارتباط فيما بينهما، كما يهدف إلى الوقوف على تأثير كل من (إدمان العمل، والقيادة الفاضلة) على سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، إضافة لذلك معرفة الدور المعدل للقيادة الفاضلة في العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، ويستند البحث للمنهج الاستنباطي القائم على الاستناد إلى النظريات أو الدراسات السابقة لتبرير العلاقات بين متغيرات البحث، وتم اختبار النموذج المفاهيمي باستخدام (٣٦٢) استبيان من الأطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة البحيرة.

وتوصل الباحثين إلى مجموعة من النتائج أهمها، توافر أبعاد كل من (إدمان العمل، والقيادة الفاضلة، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، بمستويات متوسطة، كما أكدت النتائج على وجود ارتباط إيجابي بين أبعاد متغير إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، في حين كشفت النتائج وجود ارتباط سلبي معنوي بين أبعاد متغير القيادة الفاضلة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، كما أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد متغير إدمان العمل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، في حين أثبتت النتائج وجود تأثير معنوي سلبي للقيادة الفاضلة على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، كما بينت النتائج وجود تأثير سلبي معنوي للدور المعدل للقيادة الفاضلة على العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: إدمان العمل- القيادة الفاضلة - سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

Abstract

The research aims to identify the level of availability of the three variables (work addiction, virtuous leadership, and anti-productivity work behaviors), and the nature of the relationships between them. It also aims to identify the impact of each of (work addiction and virtuous leadership) on anti-productivity work behaviors, in addition to knowing the moderating role of virtuous leadership in the relationship between work addiction and anti-productivity work behaviors. The research is based on the deductive approach based on previous theories or studies to justify the relationships between the

research variables. The conceptual model was tested using (362) questionnaires from doctors working in government hospitals in Beheira Governorate.

The researchers reached a set of results, the most important of which is the availability of the dimensions of each of (work addiction, virtuous leadership, and anti-productivity work behaviors) at average levels. The results also confirmed the existence of a positive correlation between the dimensions of the work addiction variable and anti-productivity work behaviors, while the results revealed the existence of a significant negative correlation between the dimensions of the virtuous leadership variable and anti-productivity work behaviors. The results also showed the existence of a significant positive effect of the dimensions of the work addiction variable on anti-productivity work behaviors, while the results proved the existence of a significant negative effect of virtuous leadership on anti-productivity work behaviors. The results also showed the existence of a significant negative effect of the moderating role of virtuous leadership on the relationship between work addiction and anti-productivity work behaviors.

Keywords: Work addiction - virtuous leadership - anti-productivity work behaviors

مقدمة:

تحظى سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على اهتمام المتخصصين والباحثين في علم الإدارة في الفترة الأخيرة، وذلك لعظيم تأثيراتها السلبية على المنظمات بشكل عام، من تعظيم للتكاليف وتخفيض لمعدلات الإنتاج، وإتلاف للممتلكات سواء للمنظمة أو زملاء العمل، وأشارت دراسة (Spector et al., 2006) أن العديد من الباحثين تناولوا مصطلح سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، تحت مسميات متعددة (سلوكيات العمل المنحرف، السلوكيات المناوئة للعمل، السلوكيات العدوانية، سلوكيات العمل غير المرغوبة) ، ولاشك أن تلك السلوكيات تنتهك القواعد والمعايير والقيم الاجتماعية والتنظيمية المهمة (Haldane, 2024)، (Hadlington et al., 2021)

ويرى (Harry et al., 2023) أن إدمان العمل مصطلح غالباً ما يقتصر بتناول المواد المخدرة، وذلك كون هذا السلوك القهري يحمل الكثير من المخاطر النفسية والصحية، وكثيراً ينخدع الأفراد عند سماع هذا المصطلح وينظرون إليه باعتباره من السلوكيات الإيجابية، وأن صاحبه يتسم بالنجاح في عمله وحياته الشخصية، لكن في الحقيقة هو أكثر الأفراد معاناة من حيث التوتر، والإرهاق، والصراع، بالإضافة إلى ضغوط العمل نتيجة للدوافع الداخلية، (Graves et al., 2012; Taheri et al., 2023)، واهتم عدد من الباحثين بتناول هذا السلوك بالبحث والدراسة، حيث ينظر إليه البعض على أنه مفيد للمنظمات ويؤدي إلى تعظيم معدلات الإنتاجية، في حين ينظر البعض الآخر إليه أنه سلوك ضار ومسبب لانخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع معدلات دوران العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية نتيجة لفقدان الشغف والحماس (Clark et al., 2016; Harry et al., 2023; Jung et al., 2023; Yildiz et al., Dong & Li, 2024, 2023).

وتعد القيادة الفاضلة من الموضوعات القيمة والحيوية المضافة في مجال الدراسات والأبحاث التنظيمية، حيث دعت الضرورة العودة الى مبادئ الفضيلة والأخلاق وجعلها الأساس الذي تقوم عليه كافة الإجراءات الإدارية. (Al Halbusi, et al., 2024) ، (Gogia, et, al., 2024) ، (اليساري، ٢٠٢٤) ، (Yagil, 2024) ، (Mosquera, et, al., 2024). وتسعي الدراسة الحالية إلى محاولة الوقوف على الدور الذي يمكن أن تلعبه القيادة الفاضلة كمعدل للعلاقة بين إدمان العمل سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، في محاولة لتحسين صحة المنظمات، وتعزيز حالة الرضا بين العاملين، وتشجيع السلوكيات الإيجابية، والحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية والأداء.

١- الإطار النظري**١/١ مفهوم وأبعاد إدمان العمل**

يعرف (Kenyerch, et al., 2024) إدمان العمل بأنه نمط سلوكي يتضمن قدرًا مفرطاً من الوقت والجهد المستثمر في العمل جنباً إلى جنب مع الهوس بالعمل، ويعرّف (Allam et al., 2021) إدمان العمل بأنه الرغبة أو الحافز الذي لا يمكن السيطرة عليه للعمل بلا توقف، وتشير دراسة (2021, Richter) إلى أن مدمني العمل يميلون إلى التدخين، وتناول الكحوليات، كما تشير دراسة (بيرق، ٢٠٢١) إلى أن إدمان العمل مرتبط بانخفاض السعادة في الحياة، وانخفاض مستوى الرفاهية النفسية، ووتدني مستوى الأداء، وانخفاض مستوي الإنتاجية، ويعرفه (Koseoglu&

(Kolac,2020) بأنه "القلق المفرط للعمل مدفوعاً برغبة لا يمكن السيطرة عليها في العمل وبذل الكثير من الطاقة والجهد في العمل بما يضعف العلاقات الخاصة والهوايات والصحة، كما يوضح (بركات، ٢٠١٨) بأن إدمان العمل هو الإفراط في الاستغراق في العمل نتيجة لشعور داخلي قوي للفرد يدفعه للقيام بذلك، والشعور بالاستمتاع بالعمل واستبعاده لمعظم أنشطة الحياة. ويرى (Griffiths et al., 2018) أن البعض يزعم بأن مصطلح "إدمان العمل" يسلط الضوء على العناصر الإيجابية للعمل؛ في حين أن "إدمان العمل" يعكس في الغالب العناصر السلبية للعمل، ويرى (Clark et al., 2016) إدمان العمل بأنه شعور بالدافعية تجاه العمل نتيجة وازع داخلي والتفكير بشكل مستمر في العمل حتى عندما يكون الشخص غير متواجد بالعمل والعمل بشكل أكبر من المتوقع رغم العواقب السلبية المحتملة ، كما يرى (Salanova, et al.,2016) أن إدمان العمل يؤدي إلى انخفاض احترام الذات، وانخفاض الكفاءة الذاتية، وانخفاض الرضا عن الحياة، وضعف الأداء الوظيفي، وانخفاض مستوى التركيز، كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن مدمني العمل معرضون بشكل أكبر للعديد من الأمراض النفسية والجسدية (De Bloom, et al.,2014)، ويرى (Bakker, et 2013) (al., أن إدمان العمل لديه العديد من الآثار السلبية على جودة الحياة، والرفاهية، وتدهور العلاقات الاجتماعية، والشعور بالفشل، ويرى (Ng et al., 2007) ،بأنه سيطرة العمل على مشاعر الفرد وسلوكياته وأفكاره.

ويمكن للباحثين تعريف إدمان العمل بأنه "حالة نفسية وسلوكية تتمثل في الانشغال المستمر والمفرط بالعمل إلى درجة تؤثر على جوانب أخرى من الحياة الشخصية والصحة العامة". وفيما يتعلق بأبعاد إدمان العمل، اتفق معظم الباحثين على ثلاثة أبعاد لإدمان العمل (Spence and Robbins,1992; Russo & Waters,2006; Santos et al.,2018;Schou Andreassen et al., 2007; Andreassen et al., 2010; Giannini & Loscalzo, 2019 ; Gomes et al.,2022)

- الانغماس في العمل: ويقصد به قيام الفرد باستغلال وقت فراغه في الأنشطة والعمليات المرتبطة بالعمل.

- الاستمتاع بالعمل: يعبر عن مدى شعور الفرد بالفرحة والسعادة والبهجة أثناء العمل والتفكير في العمل .

- الدافعية للعمل: ويقصد بها وجود رغبة داخلية راسخة لدى الفرد تجعله يشعر بالتزام شديد تجاه العمل لدرجة شعوره بالذنب والقلق في حال التوقف عن العمل.

٢/١ مفهوم وأبعاد القيادة الفاضلة

يرى (Grimani & George,2020) أن القيادة الفاضلة هي القيادة التي تضمن الأداء المستدام مع الالتزام بالممارسات التنظيمية الفاضلة، في حين يرى (Adewale, 2020) أن القيادة الفاضلة هي التي تعمل على إنشاء نظاماً للفكر الأخلاقي يعتقد أن تطوير الشخصية الأخلاقية ورعايتها الطريقة الأفضل للتأثير على السلوك الأخلاقي للمجتمع ، ويرى (Caldwell et al (2015) . أن القيادة الفاضلة هي التي تستطيع تحقيق لحظات العظمة على أساس الثبات والنجاح في إقامة علاقات تخلق قيمة وثروة وتبني ثقافة بين أصحاب المصالح داخل المجتمع، ويضيف بأن القيادة الفاضلة هي التي تعمل بشكل مستمر لتحقيق رفاهية الأفراد وفهم متطلباتهم، وتسعى إلي تحقيق التنمية المستدامة للأجيال القادمة

وحماية مستقبلهم، ويشير (Wan & Rick, 2016) أن القيادة الفاضلة هي التي تخلق علاقة بين القائد والتابع من خلالها يؤدي التعبير المناسب للقائد إلى تشكيل تصورات أتباعه عن الفضيلة. ويمكن للباحثين تعريف القيادة الفاضلة بأنها "نموذج من القيادة التي تتسم بالقيم الأخلاقية والمبادئ السامية، وتهدف إلى تحقيق الأداء المستدام من خلال التزام القائد بالممارسات التنظيمية الفاضلة".

ويرى (Hackett & Wang, 2012) أن أبعاد القيادة الفاضلة هي (الحكمة، والشجاعة، والإنسانية، والعدل، والزهد، والمصادقية)، في حين يرى (C. Manz, 2008) أن أبعاد القيادة الفاضلة هي (الحكمة، والشجاعة، والتعاطف، والعدل، النزاهة، والعقيدة)، كما يحدد (Havard, 2007) أبعاد القيادة الفاضلة بأنها (الحكمة، والشجاعة، والتواضع، والعدل، والتحكم الذاتي، والشهامة). ويحدد (Peterson & Seligman, 2004) أبعاد القيادة الفاضل بأنها (الحكمة، والمعرفة، والشجاعة، والإنسانية، والعدل، والزهد، والتفوق، ويعتمد البحث الحالي مقياس (Wang & Rick, 2016)، لقياس أبعاد القيادة الفاضلة والذي يحتوي على خمسة أبعاد هي (الشجاعة، والعدالة، والاعتدال، والتعقل، والإنسانية) حيث تشير الشجاعة إلى البعد عن الخوف والسعي وراء الصواب واتخاذ إجراءات قد لا تكون شائعة وقد تعرض أصحابها للمخاطر الشخصية، في حين يشير الاعتدال إلى القدرة على التحكم في المشاعر وعدم ممارسة أفعال الانغماس الذاتي وضبط النفس العقلاني (Riggio et al., 2010)، ويشير التعقل إلى القدرة على اتخاذ القرار المناسب بناء على الخبرة وتحقيق التوازن المناسب بين طرفي نقيض وسط السياقات والأولويات المتغيرة (Riggio et al., 2010)، فهي ممارسة المنطق الصحيح وإصدار الأحكام بشكل عقلاني وصحيح وتحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة (الحسنوي وبرسيم، ٢٠٢١)، ويرى (Brague, 2006) أن الإنسانية هي حسن الطباع بما يحفز الآخرين على تعديل أخلاقهم، وهي سلوك شخصي يبدي من خلاله القائد الاحترام والتقدير والرعاية للآخرين والحفاظ عليهم (wang, 2011).

٣/١ مفهوم وأبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

يرى (Pletzer, 2021) أن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تمثل الانحراف في مكان العمل وهي سلوك تطوعي ينتهك القواعد التنظيمية الهامة، ويهدد رفاهية كل من المنظمة أو أعضائها أو كليهما، كما يعرفها (Murad et al., 2021) بأنها "تلك السلوكيات الاختيارية التي تنتهك القواعد والقيم التنظيمية وتهدد رفاهية المنظمة وأعضائها، وأوضح (Na-Nan et al., 2020) أن سلوك العمل المضادة للإنتاجية هو السلوكيات التي يُظهرها الموظفون وتمثل في عدم الامتثال للوائح والمعايير الاجتماعية والتي سوف تؤثر سلباً على كفاءة العمل سواء على المستوى الشخصي أو المستوى التنظيمي كما يرى (Yusof et al., 2019) سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على أنها السلوك المتعمد من قبل العاملين الذي يؤدي أو يلحق الضرر بالمنظمة أو أصحاب المصلحة فيها سواء عاملين أو عملاء أو مشرفين. ويوضح (Dwivedi et al., 2016) أن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية هي تجنب العمل وتخريبه مع إظهار السلوك التعسفي وممارسة الأفعال السلبية بشكل علني، وتناولها كلا من (Raman et al., 2014, Brimecombe et al., 2015, Grijalva & Newman, 2016) على أنها سلوكيات ذات نتائج عكسية تخالف القواعد والسياسات التنظيمية الصريحة والضمنية داخل المنظمة، وتهدد

الرفاهية العامة لأعضاء المنظمة، والمنظمة ككل، ويرى (An & Wang, 2016) السلوك المضاد للإنتاجية أنه أحد النتائج السلبية للإشراف السيئ للموظفين، ويشمل ارتكاب الأخطاء عمداً، وإضاعة الوقت والمال وانخفاض الإنتاجية وسرقة المنظمة، كما يعرف (Deshwal, 2015) سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بأنها السلوكيات المنحرفة عن المسار الطبيعي التي تؤدي إلى عدم الكفاءة للمنظمة، ويرى (Gualandri, 2014) أن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية هي " أي سلوك يصدر عن عمد من أحد الأفراد ويسعى لإلحاق الضرر بالفرد نفسه أو أفراد آخرين أو المنظمة ككل.

ويمكن للباحثين تعريف سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بأنها "مجموعة من التصرفات الطوعية التي تتعارض مع القواعد واللوائح التنظيمية وتؤدي إلى التأثير السلبي على فعالية العمل داخل المنظمة".

ويرى (Spector et al., 2006) أن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تتضمن خمس أبعاد وهي (الإساءة للآخرين، وانحراف الإنتاج، والأعمال التخريبية، والسرقة، والانسحاب)، حيث تشير الإساءة للآخرين إلى السلوكيات الموجهة نحو زملاء في العمل والذين يتعرضون للأضرار النفسية أو الجسدية أو السلوكية مثل التعليقات السيئة والتهديدات، والتجاهل للأشخاص (Bruursemaa et al., 2011; Spector et al., 2011)، كما تشير انحرافات الإنتاج إلى مجموعة السلوكيات الموجهة نحو المنظمة والتي تضر بالعملية الإنتاجية وتزيد التكاليف (Anjum & Parvez, 2013)، في حين تشير الأعمال التخريبية إلى التخريب والإتلاف المتعمد للممتلكات والأصول بقصد خفض الإنتاجية (Spector et al., 2013)، كما توصلت العديد من الدراسات إلى أن الأعمال التخريبية تكون نتيجة للعوامل النفسية، والبيئة التنظيمية، والانديفاع، والاضراب العقلي (Brender-Ilan & Sheaffer, 2019).

ويرى (Raman et al., 2016) أن الانسحاب هو محاولة تجنب الموقف بدلاً من المواجهة وإلحاق الضرر بالمنظمة والأفراد، وقد يحدث نتيجة للاضطرابات النفسية، وضغوط العمل، والصراعات الثقافية، والاختلافات الفردية، ويرى (Galperin, 2002) أن السرقة أحد أوجه سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وهي تجبر الفرد على خرق القواعد التنظيمية (Spector et al., 2013)، وتأخذ السرقة عدة أشكال مثل الاستيلاء على النقود، والغش (Kwak, 2006)، ويضيف (Liu & Berry, 2013) أن السرقة تشمل استخدام وقت العمل لتحقيق أهداف أخرى، وقد تنتج من الحاجة الاقتصادية، والظلم، وعدم الرضا (Szostek, 2017).

٢- الدراسة الاستطلاعية

١/٢- الهدف من الدراسة الاستطلاعية

تمثل الهدف الأساسي من الدراسة الاستطلاعية في فهم طبيعة العلاقة بين "إدمان العمل" و"سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية" لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي في مستشفيات محافظة البحيرة، مع التركيز على دراسة الدور المعدل الذي يمكن أن تلعبه القيادة الفاضلة في هذه العلاقة، وسعى البحث إلى تحقيق ما يلي:

- استكشاف المؤشرات الأولية لمشكلة البحث وأهميتها، والمساهمة في صياغة فرضيات واضحة.
- توصيف مجتمع الدراسة بدقة لضمان شمولية النتائج وقابليتها للتعميم.

- اقتراح تصور أولي للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة: إدمان العمل، القيادة الفاضلة، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- وقد تم تحديد الأهداف التفصيلية التالية:
- ١. التعرف على مدى انتشار ظاهرة إدمان العمل بين الأطباء في مستشفيات القطاع الحكومي بمحافظة البحيرة.
- ٢. تحديد طبيعة وأبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية داخل بيئة العمل.
- ٣. قياس مستوى توافر أبعاد القيادة الفاضلة ومدى تأثيرها على أداء الأطباء.
- ٤. دراسة التأثير المعدل للقيادة الفاضلة على العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- ٥. المساهمة في صياغة الإشكالية البحثية وبناء النموذج البحثي.

٢/٢- إجراءات الدراسة الاستطلاعية

تم تنفيذ الدراسة الاستطلاعية خلال الأشهر (مايو / يونيو/ يوليو) من عام ٢٠٢٤، باستخدام المقابلات الشخصية كأداة رئيسية لجمع البيانات. وقد شملت المقابلات عينة من الأطباء العاملين في مستشفيات القطاع الحكومي بمحافظة البحيرة، وركزت على:

- قياس مستوى انتشار أبعاد "إدمان العمل" وتأثيراتها السلبية على الأطباء.
- تحديد أبرز مظاهر "سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية" ومدى تأثيرها على جودة الخدمات الطبية.
- استكشاف دور القيادة الفاضلة في التقليل من هذه السلوكيات وتعزيز الأداء العام.

تم استخدام مجموعة من الأسئلة الموجهة لتحديد النقاط الرئيسية المرتبطة بموضوع البحث، ومنها:

١. ما أسباب انتشار ظاهرة إدمان العمل بين الأطباء؟
٢. ما مدى تأثير إدمان العمل على الأداء الوظيفي وسلوكيات العمل السلبية؟
٣. ما الدور الذي يمكن أن تلعبه القيادة الفاضلة في تحسين بيئة العمل؟
٤. ما أبرز خصائص القيادة الفاضلة التي تسهم في التقليل من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية؟
٥. كيف يمكن للقيادة الفاضلة تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وصحة الأطباء النفسية؟

٣/٢- النتائج الأولية للدراسة الاستطلاعية

توصلت الدراسة الاستطلاعية إلى النتائج التالية:

١. يعاني عدد كبير من الأطباء من ظاهرة إدمان العمل، مما يؤثر سلباً على توازنهم النفسي وأدائهم الوظيفي.
٢. تؤدي ظاهرة إدمان العمل إلى ظهور سلوكيات مضادة للإنتاجية، مثل التوتر والصراعات الداخلية وانخفاض جودة الأداء.
٣. تلعب القيادة الفاضلة دوراً محورياً في تحسين بيئة العمل، من خلال تعزيز الالتزام وتحفيز العاملين على الأداء الإيجابي.
٤. أشارت آراء الأطباء إلى أن القيادة التي تتسم بالنزاهة، والتعاطف، والعدالة، تمثل عاملاً رئيسياً في تقليل الآثار السلبية لإدمان العمل.

٥. هناك حاجة ملحة إلى تعزيز نماذج القيادة الفاضلة داخل مستشفيات القطاع الحكومي لتحسين الأداء المؤسسي وتقليل السلوكيات المضادة للإنتاجية.
- ٤/٢ - النقاط المستخلصة من الدراسة الاستطلاعية
١. تؤثر ظاهرة إدمان العمل بشكل كبير على جودة الأداء وسلوكيات العمل داخل مستشفيات القطاع الحكومي.
 ٢. تلعب القيادة الفاضلة دوراً حاسماً في الحد من تأثيرات إدمان العمل السلبية.
 ٣. يمكن للقيادة الفاضلة تحسين الالتزام الوظيفي، وتخفيف التوتر، وخلق بيئة عمل أكثر إنتاجية.
 ٤. يبرز التركيز على القيادة الفاضلة كأحد الحلول الأساسية لمعالجة المشكلات الناتجة عن إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

تعكس نتائج الدراسة الاستطلاعية أهمية القيادة الفاضلة كعامل مؤثر في تحسين الأداء المؤسسي وتقليل السلوكيات السلبية، مما يدعو إلى تعزيز هذا النمط القيادي في بيئات العمل بالقطاع الصحي لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية.

٣- مشكلة البحث

يصف الكثير من القادة الإداريين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالمرض العضال الذي يمزق التماسك الاجتماعي في المنظمات ويلحق الضرر بالعاملين والمنظمة ككل (Kamil, 2024)، كما أكدت الدراسات أن ٧٥٪ من العاملين قد ينخرطون في سلوك أو أكثر من السلوكيات المناهضة للإنتاجية، مثل التمر، والإساءة اللفظية، واهدار الموارد، والإفصاح عن أسرار المنظمة، وتكلف هذه السلوكيات خسائر سنوية تقدر بحوالي ٣٠٠ مليار دولار سنوياً، لذلك فإن السيطرة على هذه السلوكيات يعد أمراً بالغ الأهمية لبقاء وازدهار المنظمات (Chinwuba, 2023; Baharom et al., 2017)، ويعد إدمان العمل ظاهرة تعاني منها العديد من المجتمعات، وينتشر بصورة كبيرة في القطاعات الخدمية وبصفة خاصة القطاع الصحي، نظراً لما يتحمله العاملون بهذا القطاع من مسؤولية كبيرة تجاه المرضى، ولذلك بلغت معدلات الإدمان للعامل بالقطاع الصحي المصري ٤٣،٢٪ (محمد وآخرون، ٢٠٢٤).

وتؤكد العديد من الدراسات العلاقة الإيجابية بين إدمان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية، (Ellahi, A et al., 2021; Vladimirovna, 2024; Balducci et al., 2022)، وتعد القيادة الفاضلة من الموضوعات الحيوية والهامة والأكثر توجهاً في الوقت الحالي، وتسعى الدراسة الحالية إلى بحث مدى قدرة القيادة الفاضلة لتعديل العلاقة بين ظاهرة إدمان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وفي ضوء ما تقدم وما توصلت إليه الدراسة الاستطلاعية من بيانات استكشافية حول موضوعات (إدمان العمل، القيادة الفاضلة، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، تم صياغة التساؤلات التالية:

١/٣ ما مستوى توافر أبعاد كل من (إدمان العمل - القيادة الفاضلة - سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية) لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة؟

٢/٣ ما طبيعة العلاقة بين كل من (إدمان العمل - القيادة الفاضلة - سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية) لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة؟

- ٣/٣ هل هناك تأثير لأبعاد إدمان العمل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة ؟
- ٤/٣ هل هناك تأثير لأبعاد القيادة الفاضلة على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة ؟
- ٥/٣ هل تعدل أبعاد القيادة الفاضلة العلاقة بين أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة ؟

٤- أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١/٤ تحديد مستوى توافر أبعاد كل من (إدمان العمل - القيادة الفاضلة - سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية) لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة .
- ٢/٤ تحديد طبيعة العلاقة بين كل من (إدمان العمل - القيادة الفاضلة - سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية) لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة .
- ٣/٤ التعرف على مدى تأثير أبعاد إدمان العمل على السلوكيات المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة .
- ٤/٤ التعرف على مدى تأثير أبعاد القيادة الفاضلة على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة .
- ٥/٤ تحديد مدى تعديل أبعاد القيادة الفاضلة العلاقة بين أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة .

٥- أهمية البحث

١/٥ من الناحية العلمية:

يسهم هذا البحث في التأسيس النظري لمصطلحي إدمان العمل والقيادة الفاضلة في ظل ندرة الأدبيات العربية في هذا الصدد، إضافة إلى التحقق من العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث، وفتح الباب أمام الباحثين للتوسع في بحث هذه العلاقات.

٢/٥ من الناحية العملية:

تبرز أهمية البحث بشكل ميداني لتبنيه القطاع الصحي وهو من القطاعات المهمة والجوهرية والحيوية، لما له من دور كبير في خدمة المجتمع، كما يقدم الباحثون عدد من التوصيات التي تمكن قادة المستشفيات محل الدراسة من تخفيض مستوى السلوكيات المضادة للإنتاجية لدى الأطباء، وتخفيض مستوى إدمان العمل لديهم، وتعزيز ممارسات القيادة الفاضلة لدى قادتها بما يسهم في خلق جواً صحياً للعمل يعزز من السلوكيات الإيجابية للعاملين ويخفض من مستويات السلوكيات المضادة للإنتاجية لما لها من دور خطير يقود إلي إهدار الموارد، والإفصاح عن أسرار المنظمة، وتكبيدها خسائر هائلة ، لذلك فإن السيطرة على هذه السلوكيات يعد أمراً بالغ الأهمية لبقاء وازدهار المنظمات.

٦- الدراسات السابقة وتنمية الفروض

تشكل الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء الإطار النظري لأي بحث علمي، حيث تسهم نتائجها في دعم وتبرير مشكلة البحث من الناحية النظرية، بالإضافة إلى صياغة الأهداف والفروض المتعلقة به. وعليه، يقوم الباحثون في هذا القسم بمراجعة مجموعة من الدراسات السابقة التي تمكنوا من الاطلاع عليها، مع التركيز على أبرز أهدافها والنتائج التي توصلت إليها، مما يساهم في تعزيز فهم موضوع البحث وتوضيح أهميته العلمية.

١/٦ : الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

تُعد ظاهرة إدمان العمل من الظواهر التي حظيت باهتمام بحثي متزايد في السنوات الأخيرة، حيث تناولت العديد من الدراسات الحديثة هذه الظاهرة وتداعياتها المختلفة على المستويات الفردية والتنظيمية، وقد أسفرت هذه الدراسات عن نتائج جوهرية تستحق التحليل، ففي إطار تحليل العلاقة بين إدمان العمل والأداء الفردي، قدمت دراسة (Vladimirovna,2024) رؤية تحليلية حول العواقب السلبية لإدمان العمل على مستوى الصحة العامة للأفراد، وأبرزت الصراعات الناشئة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية، وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة جوهرية مفادها أن الأفراد المصنفين كمدمني عمل لا يقدمون مساهمة فعالة في تحسين الإنتاجية الإجمالية للمنظمة، مما يشكل تحدياً استراتيجياً يستوجب المعالجة، وفي سياق متصل، عمقت دراسة (Taris & de Jonge,2024) الفهم حول الآثار السلبية لإدمان العمل، حيث قدمت تحليلاً شاملاً للتداعيات المترتبة على هذه الظاهرة، وقد أظهرت النتائج تأثيرات سلبية متعددة الأبعاد، تشمل الصحة العقلية والجسدية والرفاهية النفسية والحياة الأسرية، والأهم من ذلك، أن هذه التأثيرات السلبية تؤدي بشكل مباشر إلى تزايد السلوكيات المضادة للإنتاجية في بيئة العمل.

وفي دراسة أجراها (محمد وآخرون، ٢٠٢٤)، تم تسليط الضوء على العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المناوئة للأداء، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية بين المتغيرين، حيث تجلت هذه السلوكيات في خمسة أنماط رئيسية: التخريب، والانسحاب، وانحرافات الإنتاج، والسرقه، والإساءة للآخرين، هذه النتائج تؤكد خطورة الظاهرة وتأثيراتها السلبية على المناخ التنظيمي ككل، وفي إطار دراسة العلاقة بين القيادة وإدمان العمل، كما قدم (Tziner & Shkoler,2023) إضافة هامة للأدبيات البحثية، حيث تناولت دراستهما أثر القيادة الفاضلة على سلوكيات المواطن التنظيمية والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وقد خلصت الدراسة إلى أن القيادة الفاضلة تمثل مؤشراً إيجابياً للمشاركة في العمل، وأن هذه المشاركة بدورها تؤدي إلى تعزيز الاستثمار في العمل والحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية، وفي سياق آخر، قدمت دراسة (Balducci et al.,2022) تحليلاً معمقاً للعلاقة بين إدمان العمل والتنمر في مكان العمل، مع التركيز بشكل خاص على قطاع الرعاية الصحية، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين، مما يشير إلى أن إدمان العمل يمثل عاملاً محفزاً لسلوكيات التنمر في بيئة العمل، وفي دراسة أجراها (Elahi et al.,2021) حول العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وقد أظهرت النتائج الدور الواضح والمؤثر لإدمان العمل في تشكيل وتعزيز الانحرافات السلوكية في مكان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية، مما يؤكد الحاجة إلى تبني استراتيجيات فعالة للحد من هذه الظاهرة.

وقد عمق (Balducci et al.,2021) الفهم حول التأثيرات قصيرة الأجل لإدمان العمل، حيث كشفت دراستهم عن تأثير مباشر لإدمان العمل على عبء العمل اليومي، كما أظهرت النتائج أن عبء العمل اليومي يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين إدمان العمل والإرهاق العاطفي، وفي سياق متصل تناول (القيبطري، ٢٠٢١) أثر إدمان العمل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج جوهرية تؤكد وجود أثر معنوي لإدمان العمل في السلوكيات المضادة للإنتاجية الموجهة نحو الفرد والمنظمة كما أشارت النتائج إلى الدور المعدل الذي تلعبه أنماط الشخصية في تقوية العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وفي إطار دراسة العلاقة بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي، قدم (مرزوق، ٢٠١٨) تحليلاً شاملاً كشف عن وجود تأثير إيجابي لأبعاد إدمان العمل على جميع أبعاد الاحترق الوظيفي للعاملين، وهذه النتيجة تؤكد خطورة الظاهرة وتأثيراتها المتعددة على الصحة النفسية والمهنية للعاملين، وفي سياق تحليل العوامل المؤثرة في إدمان العمل، قدم (Keller et al.,2016) إضافة نوعية من خلال دراسة أثر المناخ التنافسي في العمل على إدمان العمل، وقد كشفت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين المناخ التنافسي وإدمان العمل، كما أشارت إلى أن تفاعل العوامل السياقية والفردية يلعب دوراً محورياً في تشكيل ظاهرة إدمان العمل، وفي دراسة تأسيسية مهمة، قدم (Clark et al.,2016) تحليلاً شاملاً للمفاهيم السابقة لإدمان العمل، سعياً لتحديد مفهوم دقيق لهذه الظاهرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتباط إدمان العمل بمجموعة واسعة من النتائج السلبية، تشمل الإرهاق، وضغوط العمل، والصراع، وانخفاض مستويات الصحة البدنية والعقلية بشكل عام.

ويتضح مما سبق ان إدمان العمل يمكن أن يكون له دور سلبي من خلال زيادة ممارسات سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ، وبناء عليه يمكن للباحثين صياغة الفرض الأول على النحو الآتي:
الفرض الأول : يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد إدمان العمل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة .

٢/٦ : الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الفاضلة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

تشكل القيادة الفاضلة محوراً رئيساً في تطوير المنظمات المعاصرة وتحسين بيئات العمل، وقد تناولت العديد من الدراسات الحديثة هذا الموضوع من زوايا متعددة، مقدمة رؤى مختلفة حول أهمية هذه الأنماط القيادية في تعزيز الأداء المؤسسي والحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. في إطار تحليل تأثير القيادة الفاضلة على بيئة العمل، قدمت دراسة (Dewanata,2024) نتائج جوهرية تؤكد الدور المحوري لهذا النمط القيادي في تعزيز الرضا الوظيفي وتقليل السلوكيات المضادة للإنتاجية، وقد أظهرت الدراسة أن هذا التأثير يتحقق من خلال تحسين المناخ التنظيمي، مما يشير إلى الأهمية الاستراتيجية للقيادة الفاضلة في بناء بيئات عمل صحية ومستدامة، وفي سياق متصل، تناولت دراسة (Taris & de Jonge,2024) العلاقة بين القيادة الفاضلة وسلوكيات العاملين، حيث كشفت عن دور هذا النمط القيادي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية والحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية، وهذه النتائج تؤكد أهمية تبني الممارسات الفاضلة في القيادة كاستراتيجية فعالة لتحسين الأداء التنظيمي.

وفي إضافة للأدبيات البحثية، قدمت دراسة (Moyinoluwa,2024) تحليلاً شاملاً لدور القيادة التحويلية في القطاع الصحي، وقد أبرزت الدراسة كيف تسهم استراتيجيات هذا النمط القيادي في تعزيز بيئات العمل الإيجابية من خلال ثلاثة محاور رئيسية: تحسين التواصل الفعال، تعزيز الذكاء العاطفي، واحترام التنوع الثقافي، وفي إطار تحليل خصائص القيادة الفاضلة، قدمت دراسة (Kamil,2024) رؤية حول تأثير السمات القيادية الإيجابية مثل التفاؤل والتسامح والتعاطف. وقد أظهرت النتائج أن هذه الخصائص تلعب دوراً محورياً في تعزيز الصحة التنظيمية والحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية، كما أكدت الدراسة أن غياب الثقة والمعاملة غير العادلة يمكن أن يؤدي إلى تبني الموظفين لسلوكيات مضادة للإنتاجية، وقد قدمت دراسة (Wang & Hackett,2022) إضافة مهمة من خلال تحليل الدور الوسيط للهوية الأخلاقية في العلاقة بين القيادة الفاضلة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وقد كشفت النتائج عن الدور الإيجابي للقيادة الفاضلة في تعزيز السعادة والأداء الأخلاقي على مستوى القادة والعاملين على حد سواء.

وفي دراسة محورية، تناول (Khokhar & Zia-ur-Rehman,2017) العلاقة المعقدة بين السلوكيات الأخلاقية وأداء العاملين. وقد أظهرت النتائج الدور الوسيط لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأداء العاملين، مؤكدة أهمية تبني الممارسات الأخلاقية في القيادة لتحسين الأداء المؤسسي، وفي إطار تحليل تأثير القيادة الفاضلة على بيئة العمل، قدمت دراسة (Walumbwa et al.,2011) رؤية شاملة حول كيفية تأثير العدالة والاحترام على مناخ العمل، وقد أظهرت النتائج أن هذه الممارسات القيادية تسهم في خلق بيئة آمنة وإيجابية، مما يؤدي إلى تقليل الإحباط الوظيفي وتعزيز التحفيز الداخلي للعاملين، كما قدمت دراسة (Shale,2011) إضاءة مهمة على دور القيادة الأخلاقية في القطاع الصحي، مركزة على أهميتها في معالجة التحديات الأخلاقية، وقد أكدت الدراسة على دور القيادة الأخلاقية في إعادة بناء الثقة وحماية مصالح المرضى من خلال تطوير أطر أخلاقية تسهم في تحقيق التوازن بين الأهداف المتعارضة.

في ضوء هذا التحليل للدراسات السابقة، يتضح الدور المحوري للقيادة الفاضلة والأخلاقية والتحويلية في بناء بيئات عمل صحية، وتؤكد هذه النتائج على أهمية تبني هذه الأنماط القيادية كاستراتيجية فعالة لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التفاعل الإيجابي بين القادة والعاملين، مما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية والحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية وضمان استدامة نجاح المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة.

ويتضح مما سبق أن القيادة الفاضلة يمكن أن يكون لها دور إيجابي في الحد من ممارسات سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وبناء عليه يمكن للباحثين صياغة الفرض الثاني على النحو الآتي:
الفرض الثاني : يوجد تأثير معنوي سلبي لأبعاد للقيادة الفاضلة على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة.

٣/٦- الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية من خلال القيادة الفاضلة كمتغير معدل

في حدود علم الباحثين لم يتم دراسة العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية من خلال الدور المعدل للقيادة الفاضلة غير أنه يمكن لنا أن نثير التساؤل حول مدى قدرة القيادة الفاضلة كمتغير معدل والمدى الذي قد تلعبه في تقليل ممارسة السلوكيات المضادة للإنتاجية من

خلال الحد من الممارسات الإدمانية للعمل، وبناء عليه يمكن للباحثين صياغة الفرض الثالث على النحو الآتي:

الفرض الثالث : تعدل أبعاد القيادة الفاضلة سلبياً العلاقة بين أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة .

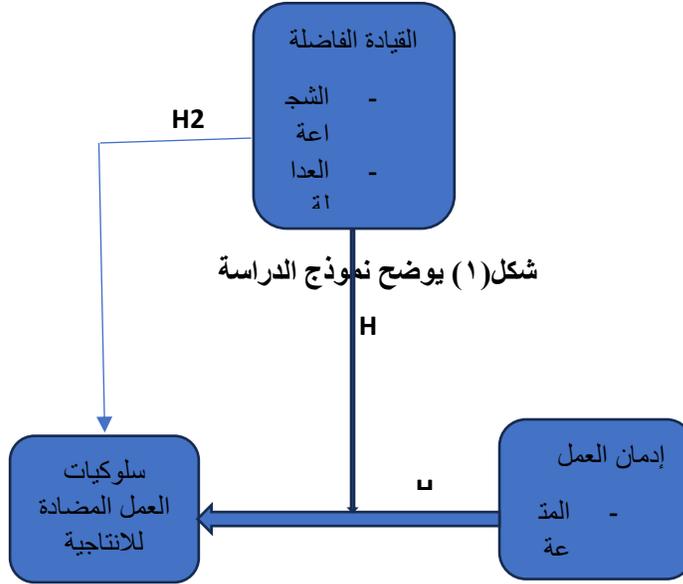
٦- الفجوة البحثية ونموذج البحث المقترح:

استناداً إلى مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن تحديد عدة فجوات بحثية في دراسة العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية من خلال الدور المعدل للقيادة الفاضلة في هذه العلاقة، وذلك من خلال النقاط الآتية:

- على الرغم من تناول العديد من الدراسات الحديثة مثل (Vladimirovna, 2024) و (Taris & de Jonge, 2024) للآثار السلبية لإدمان العمل على مستوى الأداء الفردي والتنظيمي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة في القطاع الصحي الحكومي، وخاصة في مصر.
- وفي حين قدمت دراسة (Dewanata, 2024) و (Wang & Hackett, 2022) أدلة على الدور الإيجابي للقيادة الفاضلة في تحسين بيئة العمل وتعزيز السلوكيات الإيجابية، إلا أن هناك فجوة معرفية في فهم دورها كمتغير معدل في العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، خاصة في القطاع الصحي، كما أن دراسة (Khokhar & Zia-ur-Rehman, 2017) ركزت على الدور الوسيط لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، دون التطرق لدور القيادة الفاضلة كمتغير معدل في هذه العلاقة.
- وعلى الرغم من أن دراسة (Shale, 2011) قد سلطت الضوء على أهمية القيادة الأخلاقية في القطاع الصحي، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التي تتناول تأثير القيادة الفاضلة على العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى الأطباء العاملين في القطاع الحكومي، وهذه الفجوة تصبح أكثر أهمية في ظل ما أشارت إليه دراسة (القبيطري، ٢٠٢١) من وجود دور معدل لأنماط الشخصية في العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المضادة للإنتاجية.

وعليه تتمثل الفجوة البحثية الرئيسية في غياب دراسات تقديم إطار متكامل يوضح الدور المعدل للقيادة الفاضلة في العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، مع التركيز بشكل خاص على قطاع الرعاية الصحية الحكومي في محافظة البحيرة، كما أن معظم الأبحاث الحالية تركز على تطبيقات في بيئات مختلفة أو قطاعات أخرى، مما يجعل الحاجة ملحة للتحقيق في هذه المتغيرات في السياق المصري، خاصة في قطاع الرعاية الصحية المصري، حيث لم يتبين في حدود علم الباحثين قيام أي دراسة من التحقق من هذه المتغيرات.

وفي ضوء المتغيرات التي تم الاعتماد عليها وما تم عرضه تم تصميم نموذج يعبر عن البحث المقترح ويتبين ذلك من خلال الشكل التالي:



المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة

٧- منهجية البحث

تتضمن منهجية البحث على كل من أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها ومجتمع وعينه البحث ومتغيرات الدراسة وأساليب قياسها وطرق جمع البيانات وأساليب تحليل البيانات وفيما يلي شرح لتلك العناصر وذلك على النحو الآتي:

١/٨ بيانات ومتغيرات البحث وأداة جمع البيانات:

اعتمد البحث على كل من البيانات الأولية والبيانات الثانوية وذلك على النحو التالي:
١/٨ البيانات الثانوية: اعتمد الباحثون على العديد من المصادر للحصول على بعض البيانات الثانوية المتعلقة بكل من أبعاد إدمان العمل، وأبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وأبعاد القيادة الفاضلة، وذلك من خلال الدراسات السابقة.

٢/١/٨ البيانات الأولية: تم الاعتماد على الاستبانة في تجميع البيانات الأولية من الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة عن أبعاد إدمان العمل السائد لدى كل من الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة ومستوى سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وفق الأبعاد التي تم الاستقرار عليها، ومستوى توافر أبعاد القيادة الفاضلة وهي البيانات التي تم إخضاعها للتحليل لتحقيق أهداف البحث.

٢/٨ متغيرات البحث:

١-٢/٨- المتغير المستقل: ويتمثل في إدمان العمل، استخدم البحث مقياس (Spence& Robbins, 1992)، والمكون من ثلاثة أبعاد (المتعة في العمل، والانغماس في العمل، والدافعية في العمل)، وتم الاعتماد على هذا المقياس كونه الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة، ويتميز بمصدقية وثبات عالٍ.

٢-٢/٨- المتغير المعدل: ويتمثل في القيادة الفاضلة، يعتمد البحث الحالي مقياس (Wang& Rick, 2016)، لقياس أبعاد القيادة الفاضلة والذي يحتوي على خمسة أبعاد هي (الشجاعة، والعدالة، والاعتدال، والتعقل، والإنسانية)، كونه يعد المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات محل اطلاع الباحثين.

٣-٢/٨- المتغير التابع: ويتمثل في السلوكيات المضادة للإنتاجية، ويتم قياسه باستخدام مقياس (Spector et al.,2006)، ويتكون من خمسة أبعاد هي (الإساءة للآخرين، وانحراف الإنتاج، والأعمال التخريبية، والسرقه، والانسحاب) ، وتم الاعتماد على هذا المقياس كونه الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة، ويتميز بمصدقية وثبات عالٍ.

٣/٨ مجتمع وعينة البحث:

شمل مجتمع البحث جميع الأطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة البحيرة، ونظراً لضخامة حجم هذا القطاع، وصعوبة القيام بالحصر الشامل حيث بلغ عدد الأطباء ٥٩٧٣ قام الباحثون بسحب عينة عشوائية طبقية واستعان الباحثون ببرنامج Sample Size Calculator وبلغ حجم العينة ٣٦٢ مفردة ورغبة من الباحثين في زيادة نسبة تمثيل العينة لمجتمع البحث قام الباحث بزيادتها لتصبح ٤٠٠ مفردة، وتم استرداد ٣٣٧ مفردة أي أن نسبة الاسترداد قد بلغت ٨٤,٢٪ وهي نسبة مرتفعة في العلوم الاجتماعية.

جدول رقم (١) مجتمع وعينة البحث

م	بيان	عدد الاطباء	النسبة المئوية	حجم العينة
١	مستشفى المحمودية المركزي	١١٣	٢٪	٨
٢	مستشفى رشيد المركزي	١٧٢	٣٪	١٢
٣	مستشفى ابو المطامير	١١٨	٢٪	٨
٤	مستشفى ادكو المركزي	١٩٢	٣٪	١٣
٥	مستشفى كوم حمادة المركزي	١٨٥	٣٪	١٢
٦	مستشفى الرحمانية المركزي	١١٦	٢٪	٨
٧	مستشفى ابو حمص المركزي	١٨٢	٣٪	١٢
٨	مستشفى دمنهور التعليمي	٦٢٧	١٠٪	٤٢
٩	مستشفى كفر الدوار المركزي	١٩٣	٣٪	١٣
١٠	مستشفى شبرا خيت المركزي	١٨٥	٣٪	١٢
١١	مستشفى الدلنجات	١٧٣	٣٪	١٢
١٢	مستشفى بدر المركزي	١١٦	٢٪	٨
١٣	مستشفى إدفينا المركزي	٢١٣	٤٪	١٤
١٤	مستشفى إيتاي البارود	٢١٥	٤٪	١٤

المركزي			
١٥	مستشفى حوش عيسى	٢٣٥	٤٪
١٦	مستشفى النوبارية	١٢٢	٢٪
١٧	مستشفى صدر دمنهور	٢٣٥	٣٪
١٨	مستشفى حميات دمنهور	١٧٠	٣٪
١٩	مستشفى حميات كفر الدوار	٢٤٥	٤٪
٢٠	مستشفى التوفيقية المركزي	٢٧٨	٥٪
٢١	مستشفى ديروت العام	١٨٧	٣٪
٢٢	المعهد الطبي القومي بدمنهور	٣٧٨	٥٪
٢٣	مستشفى الكبد والجهاز الهضمي بدنشال	٤٧٦	٧٪
٢٤	مستشفى كوم حمادة التخصصي	٢٣٤	٤٪
٢٥	مركز دمنهور للأورام	٣٦٥	٦٪
٢٦	مستشفى اليوم الواحد بوادي النطرون	٢٤٨	٤٪
٤٠٠	الاجمالي	٥٩٧٣	١٠٠٪

المصدر: النشرة السنوية لإحصاء الخدمات الصحية للعام ٢٠٢٤

٤/٨ - حدود البحث:

- الحدود الخاصة بمجتمع البحث: يتناول البحث الأطباء العاملين بالقطاع الحكومي بمستشفيات محافظة البحيرة.
- الحدود الخاصة بمتغيرات البحث: يتناول البحث متغيرات إدمان العمل والمكون من ثلاثة أبعاد (المتعة في العمل، والانغماس في العمل، والدافعية في العمل)، القيادة الفاضلة ويحتوي على خمسة أبعاد هي (الشجاعة، والعدالة، والاعتدال، والتعقل، والإنسانية)، السلوكيات المضادة للإنتاجية ويتكون من خمسة أبعاد هي (الإساءة للآخرين، وانحراف الإنتاج، والأعمال التخريبية، والسرققة، والانسحاب)
- الحدود الزمنية: فقد تم تجميع البيانات الأولية الخاصة بالبحث خلال أشهر (مايو / يونية/ يوليو) من عام ٢٠٢٤.

٥/٨ - أساليب التحليل الإحصائي واختبار الفروض:

- اعتمد الباحثون على الأساليب التالية:
- الإحصاء الوصفي للتحليل الوصفي للعبارات وتحديد التوزيع الاحصائي للمجتمع
- معامل الارتباط لبيرسون
- أسلوب تحليل المسار ونموذج المعادلة الهيكلية: ويستخدم لقياس العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات. وتم استخدامه في اختبار فروض الدراسة.

- وتم استخدام الحزم الإحصائية التالية: Warp PLS - SPSS for windows (Version27) version .7

٨- صدق وثبات مقاييس البحث:

اختبار الصدق والثبات لقائمة الاستبيان الخاصة بالدراسة الحالية:

يمكن التأكد من صدق قائمة الاستبيان من خلال حساب الصدق التقاربي Convergent Validity يشير إلى المدى الذي تتقارب فيه العبارات التي تستخدم في قياس المتغير أو أحد أبعاده، وذلك من خلال التأكد من وجود ارتباط قوي بين عبارات المفهوم أو المتغير المراد قياسه . من خلال حساب معدلات التحميل ومعنوية معدلات التحميل: حيث يجب أن تكون معاملات التحميل مساوية أو أكبر من ٠,٥ ، ومستوي المعنوية المرتبطة بمعاملات التحميل مساوية أو أقل من ٠,٠٥ . وحساب معاملات الثبات والثبات المركب: حيث يجب أن تكون معاملات الثبات والثبات المركب مساوية أو أكبر من ٠,٧ (; Fornell & Larcker, 1981; Kock,2015 Amora, 2021; Kock, 2015)

أولاً: الصدق التقاربي ويمكن عرض نتائج الصدق التقاربي Convergent Validity كما يلي:-

جدول(٢) نتائج الصدق التقاربي لمتغيرات البحث

المتغير	كود	معامل التحميل	مستوي معنوية	معامل الثبات	معامل الثبات المركب	متوسط التباين المستخرج
إدمان العمل	x1.1	0.758	<0.001	0.833	0.878	0.547
	x1.2	0.757	<0.001			
	x1.3	0.723	<0.001			
	x1.4	0.71	<0.001			
	x1.5	0.817	<0.001			
	x1.6	0.664	<0.001			
إدمان العمل	x2.1	0.942	<0.001	0.891	0.922	0.707
	x2.2	0.932	<0.001			
	x2.3	0.894	<0.001			
	x2.4	0.729	<0.001			
	x2.5	0.669	<0.001			
القيادة الفاضلة	x3.1	0.844	<0.001	0.758	0.861	0.674
	x3.2	0.85	<0.001			
	x3.3	0.767	<0.001			
القيادة الفاضلة	m1.1	0.728	<0.001	0.76	0.857	0.599
	m1.2	0.821	<0.001			
	m1.3	0.796	<0.001			
	m1.4	0.747	<0.001			
القيادة الفاضلة	m2.1	0.579	<0.001	0.37	0.814	0.٥٩٠
	m2.2	0.85	<0.001			
	m2.3	0.86	<0.001			
	m3.1	0.725	<0.001	0.08	0.838	0.633

			<0.001	0.844	m3.2	
			<0.001	0.814	m3.3	
0.594	0.811	47٧0.	<0.001	0.585	m4.1	
			<0.001	0.841	m4.2	
			<0.001	0.857	m4.3	
0.658	0.852	4٨0.	<0.001	0.837	m5.1	
			<0.001	0.821	m5.2	
			<0.001	0.774	m5.3	
0.588	0.944	0.935	<0.001	0.834	y1	السلوكيات المضادة للإنتاجية
			<0.001	0.87	y2	
			<0.001	0.802	y3	
			<0.001	0.806	y4	
			<0.001	0.819	y5	
			<0.001	0.846	y6	
			<0.001	0.753	y7	
			<0.001	0.655	y8	
			<0.001	0.687	y9	
			<0.001	0.743	y10	
			<0.001	0.691	y11	
			<0.001	0.654	y12	

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج الجدول (٢) ما يلي :

تم تحميل العبارات على معاملاتها، حيث إن جميع العبارات تم تسكينها على المتغير الخاص بها.

قبول جميع معاملات التحميل لجميع المتغيرات، حيث جاءت جميع معاملات التحميل أكبر من ٥٠٪، وبمستوي المعنوية أقل من $0,001$

قبول جميع معاملات الثبات لجميع المتغيرات، حيث جاءت معاملات الثبات لجميع المتغيرات أكبر من ٧٠٪

قبول جميع معاملات الثبات المركب لجميع المتغيرات، حيث جاءت معاملات الثبات لجميع المتغيرات أكبر من ٧٠٪

قبول معاملات متوسط التباين، حيث جاءت معاملات متوسط التباين لجميع المتغيرات أكبر من ٥٠٪ وجود صدق تقاربي بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها.

ثانياً: الصدق التمايزي Discriminant Validity :

يوضح مدى اختلاف العبارات التي تقيس كل بُعد أو كل متغير عن المتغيرات الأخرى، ويتحقق ذلك عندما لا يكون هناك علاقة قوية بين المفاهيم أو المتغيرات التي يتم اختبارها. ويتم قياسه من خلال مصفوفة الارتباط والجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج حيث يجب أن يكون الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج لكل بعد أكبر من علاقته مع المتغيرات الأخرى. (Kock, 2015) ويمكن عرض نتائج اختبار الصدق التمايزي كما يلي: -

جدول (٣) مصفوفة صدق التمايز

	x1	x 2	x 3	m 1	m2	m 3	m 4	m 5	Y
x1	0.74								
x 2	0.658	0.774							
x 3	0.565	0.748	0.87						
m 1	0.575	0.393	0.336	0.841					
m 2	0.636	0.465	0.45	0.77	0.821				
m 3	0.56	0.619	0.711	0.479	0.513	0.991			
m 4	0.49	0.634	0.760	0.218	0.369	0.622	0.796		
m 5	0.543	0.602	0.704	0.47	0.496	0.70	0.617	0.771	
Y	0.553	0.72	0.792	0.309	0.419	0.661	0.693	0.654	0.811

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج الجدول (٣) أن قيم الارتباط لكل بعد أكبر من علاقته مع المتغيرات الأخرى، مما يدل على وجود صدق تمايزي بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها

٩- نتائج البحث الميداني:

١/١٠ التحليل الوصفي والارتباط بين متغيرات البحث:-

تم استخدام أساليب التحليل الوصفي للوقوف على مستوي توافر أبعاد كل من (إدمان العمل - القيادة الفاضلة- سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية)، ويمكن عرض نتائج التحليل الوصفي كما يلي:-

جدول (٤) مستوي توافر متغيرات البحث (إدمان العمل - القيادة الفاضلة- سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية)

البعد	الكود	المتوسط	الانحراف المعياري
المتعة في العمل	x1	3.13	.798
الانغماس في العمل	x2	3.28	.881
الدافعية للعمل	x3	3.24	.869
إدمان العمل	x	3.22	.850
الشجاعة	m1	3.08	.742
الاعتدال	m2	3.09	.823
العدالة	m3	3.25	.811
التعقل	m4	3.10	.824
الإنسانية	m5	3.12	.923
القيادة الفاضلة	m	3.29	.824
سلوكيات العمل المضاد	y	3.18	0.797

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (٤)

يشير المتوسط الحسابي لمتغير إدمان العمل والبالغ (٣،٢٢) وانحراف معياري قدره (٠،٨٥٠)، إلي توافر أبعاد إدمان العمل عند مستوي متوسط، ويسهم بعد الانغماس في العمل بالقدر الأكبر في ذلك المتوسط بمتوسط حسابي قدره (٣،٢٨) وانحراف معياري قدره (٠،٨٨١)، كما تشير النتائج إلى أن المتوسط الحسابي لمتغير القيادة الفاضلة بلغ (٣،٢٩) والانحراف المعياري قدره (٠،٨٢٤)، كما تبين توافر أبعاد القيادة الفاضلة عند مستوى متوسط، ويسهم بعد العدالة بالقدر الأكبر في ذلك المتوسط بمتوسط حسابي قدره (٣،٢٥) وانحراف معياري قدره (٠،٨١١)، كما تؤكد النتائج على توافر أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمستوى متوسط وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣،١٨) وانحراف معياري قدره (٠،٨٠).

٢/١٠ الارتباط بين متغيرات البحث :

تم استخدام تحليل بيرسون للوقوف على قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد كل من إدمان العمل والقيادة الفاضلة وسلوكيات العمل المضادة. ويمكن عرض نتائج اختبار بيرسون كما يلي:-

جدول (٥)

الارتباط بين متغيرات البحث

		X1	X2	X3	M1	M2	M3	M4	M5	Y
X1	Pearson Correlation		1.581**	.632**	.663**	.558**	.493**	.542**	.558**	.572**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
X2	Pearson Correlation	.581**		1.792**	.403**	.481**	.225**	.474**	.316**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400

X3	Pearson Correlation	.632**	.792**	1	.468**	.512**	.374**	.498**	.426**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
M1	Pearson Correlation	.663**	.403**	.468**	1	.628**	.636**	.610**	.720**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
M2	Pearson Correlation	.558**	.481**	.512**	.628**	1	.621**	.991**	.665**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
M3	Pearson Correlation	.493**	.225**	.374**	.636**	.621**	1	.615**	.693**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400

M4	Pearson Correlation	.542**	.474**	.498**	.610**	.991**	.615**	1	.657**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
M5	Pearson Correlation	.558**	.316**	.426**	.720**	.665**	.693**	.657**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
Y	Pearson Correlation	.572**	.345**	.456**	.752**	.720**	-.793**	.712**	-.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

تشير النتائج الواردة بالجدول السابق إلى وجود ارتباط إيجابي معنوي بين أبعاد متغير إدمان العمل ومتغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وأن بعد المتعة في العمل هو الأقوى ارتباطاً بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وذلك عند مستوى (**.572)، كما توضح النتائج أن بعد الانغماس في العمل هو الأقل ارتباطاً عند مستوى (**.345)، في حين تشير النتائج إلى وجود ارتباط سلبي معنوي بين أبعاد القيادة الفاضلة وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، وأن بعد الانسانية هو أكثر الأبعاد ارتباطاً سلبياً بسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية وذلك عند مستوى (**.886-)، وأن بعد التعقل هو الأقل ارتباطاً بشكل سلبي عند مستوى (**.712-)، كما تشير النتائج إلى أن جميع علاقات الارتباط معنوية

٣/١٠ اختبار الفرض الأول:

لاختبار الفرض الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد إدمان العمل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. " تم الاعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية-PLS SEM (Partial least squares structural equation modeling) باعتبارها نمذجة بنائية لا معلمية، ويتم ذلك من خلال استخدام برنامج WarpPLS 7.0.

في ضوء ما توصلت إليه نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Warp Pls 7.0،
جدول (٦) التأثيرات المباشرة لاختبار الفرض الأول

R2	القبول	قيمة المعنوية	معامل المسار	المتغير التابع		المتغير المستقل	
				الرمز	اسم المتغير	الرمز	اسم المتغير
٠,٥٩٢	معنوي	<0.001	٠,٤٧٥	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	x1	إدمان العمل
	معنوي	<0.001	٠,٣٢٤			x2	الانغماس في العمل
	معنوي	<0.001	٠,٢٣٨			x3	الدافعية في العمل

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج الجدول (٦) وجود تأثير معنوي إيجابي بين أبعاد إدمان العمل (المتعة في العمل، الانغماس في العمل، الدافعية للعمل) على متغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وذلك عند مستوى معنوية >٠,٠٠١، كما تبين أن بعد المتعة في العمل هو أكثر الأبعاد تأثيراً على متغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمعامل انحدار (٠,٤٧٥) عند مستوى معنوية (<0.001)، بينما كان بعد الدافعية للعمل هو الأقل تأثيراً على متغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، بمعامل انحدار (٠,٢٣٨) عند مستوى معنوية (>٠,٠٠١)، كما تبين أن أبعاد إدمان العمل يمكنها تفسير التغير الذي يحدث في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، بنسبة (٥٩,٢٪)، والباقي يعود لعوامل لم تدخل في النموذج. وفي ضوء ما سبق، يتضح صحة الفرض الأول جزئياً.

٤/١٣ اختبار الفرض الثاني:

لاختبار الفرض الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي سلبي لأبعاد القيادة الفاضلة على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية " تم الاعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية-PLS (Partial least squares structural equation modeling) باعتبارها نمذجة بنائية لا معلمية، ويتم ذلك من خلال استخدام برنامج WarpPLS 7.0.

جدول (٧) تأثير أبعاد القيادة الفاضلة على سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية

R2	القبول	قيمة المعنوية	معامل المسار	المتغير التابع		المتغير المستقل	
				الرمز	اسم المتغير	الرمز	اسم المتغير
٠,٥٣٢	معنوي	<0.001	-0.155	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M1	الشجاعة
	معنوي	<0.001	-0.147			M2	الاعتدال
	معنوي	<0.001	-0.084			M3	العدالة
	غير معنوي	0.358	-0.018			M4	التعقل

	معنوي	<0.001	-	0.470	M5	الإنسانية	
--	-------	--------	---	-------	----	-----------	--

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من نتائج الجدول (٧)، وجود تأثير معنوي سلبي بين بعد الشجاعة والإنسانية والاعتدال والعدالة على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وذلك عند مستوى معنوية $> 0,001$ ، في حين أوضحت النتائج عدم وجود تأثير معنوي لبعد التعقل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، كما تبين أن بعد الإنسانية هو أكثر الأبعاد تأثيراً على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمعامل انحدار (٠,٥٣٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٠١)، بينما كان بعد التعقل هو الأدنى تأثيراً على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (٠,٠١٨) عند مستوى معنوية (٠,٠٠٥)، كما تبين أن أبعاد القيادة الفاضلة يمكنها تفسير التغير الذي يحدث في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بنسبة (٥٣,٢٪)، والنسبة المتبقية (٤٦,٨٪) ترجع لعوامل لم تدخل في النموذج. وفي ضوء ما سبق، يتضح صحة الفرض الثاني جزئياً.

٥/١٠ اختبار الفرض الثالث:

لاختبار الفرض الذي ينص على " تعدل أبعاد القيادة الفاضلة سلبياً العلاقة بين أبعاد إيمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية". تم الاعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (Partial least squares structural equation modeling) PLS-SEM باعتبارها نمذجة بنائية لا معلمية، ويتم ذلك من خلال استخدام برنامج WarpPLS 7.0.

جدول (٨)

تعديل أبعاد القيادة الفاضلة العلاقة بين أبعاد إيمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

R2	القبول	قيمة المعنوية	التأثير المعدل	التأثير المباشر	المتغير التابع		المتغير المعدل		المتغير المستقل		
					الرمز	اسم المتغير	الرمز	اسم المتغير	الرمز	اسم المتغير	
٠,٣٤٢	معنوي	<0.001	٠,١٥٢-	٠,٤٧٥	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M1	الشجاعة	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣٣١	معنوي	<0.001	٠,٢٢٩-	٠,٠٣٠	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M2	الاعتدال	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣١٢	معنوي	<0.001	٠,١٨٧-	٠,٢٣٨	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M3	العدالة	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٤١١	معنوي	<0.001	٠,٢١٥-	٠,٤٧٥	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M4	التعقل	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣٧٤	معنوي	٠,٠٠٣	٠,١٣٨-	٠,٠٣٠	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M5	الإنسانية	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣٨٦	معنوي	<0.001	٠,١٧٥-	٠,٢٣٨	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M5	الإنسانية	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٤٥٤	معنوي	<0.001	٠,٢٥٣-	٠,٤٧٥	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M3	العدالة	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٤٢٢	معنوي	<0.001	٠,٤٣٢-	٠,٠٣٠	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M3	العدالة	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٤١٩	معنوي	٠,٠٠٣	٠,١٣٦-	٠,٢٣٨	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M4	التعقل	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣٧٨	معنوي	<0.001	٠,٢٠٦-	٠,٤٧٥	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M4	التعقل	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣٦٥	معنوي	<0.001	٠,١٤٨-	٠,٠٣٠	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M4	التعقل	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٤٢٦	معنوي	<0.001	٠,١٤٠-	٠,٢٣٨	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M4	التعقل	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣٥١	معنوي	<0.001	٠,٣٤٣-	٠,٤٧٥	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M5	الإنسانية	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٣٨٩	معنوي	<0.001	٠,٤٢٠-	٠,٠٣٠	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M5	الإنسانية	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	
٠,٤٢٣	معنوي	٠,٠٠٣	٠,١٣٦-	٠,٢٣٨	Y	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	M5	الإنسانية	x1	إيمان العمل	المتعة في العمل
									x2	الانغماس في العمل	
									x3	الدافعية للعمل	

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (٨) أن بعد الشجاعة يعدل سلبياً العلاقة بين كافة أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، كما يتضح أن بعدي المتعة في العمل والشجاعة يفسران (٣٤،٢٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يفسر بعدي الانغماس في العمل والشجاعة (٣٣،١٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يتضح أن بعدي الدافعية للعمل والشجاعة يفسران (٣١،٢٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج.

كما تبين أن بعد الاعتدال يعدل سلبياً العلاقة بين كافة أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، كما يتضح أن بعدي المتعة في العمل والاعتدال يفسران (٤١،١٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يفسر بعدي الانغماس في العمل والاعتدال (٣٧،٤٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يتضح أن بعدي الدافعية للعمل والاعتدال يفسران (٣٨،٦٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج.

كما تبين أن بعد العدالة يعدل سلبياً العلاقة بين كافة أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، كما يتضح أن بعدي المتعة في العمل والعدالة يفسران (٤٥،٤٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يستطيع أن يفسر بعدي الانغماس في العمل والعدالة (٤٢،٢٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يتضح أن بعدي الدافعية للعمل والعدالة يفسران (٤١،٩٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج.

كما تبين أن بعد التعقل يعدل سلبياً العلاقة بين كافة أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، كما يتضح أن بعدي المتعة في العمل والتعقل يفسران (٣٧،٨٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يتضح أن بعدي الانغماس في العمل والتعقل يفسران (٣٦،٥٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يتضح أن بعدي الدافعية للعمل والتعقل يفسران (٤٢،٦٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج.

كما تبين أن بعد الإنسانية يعدل سلبياً العلاقة بين كافة أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، كما يتضح أن بعدي المتعة في العمل والإنسانية يفسران (٣٥،١٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يتضح أن بعدي الانغماس في العمل والإنسانية يفسران (٣٨،٩٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، كما يتضح أن بعدي الدافعية للعمل والإنسانية يفسران (٤٢،٣٪) من التباين في سلوكيات العمل المضادة

للإنتاجية والنسبة المتبقية ترجع للخطأ العشوائي ولعوامل أخرى لم تدخل في النموذج. وفي ضوء ما سبق، يتضح صحة الفرض الثالث جزئياً.

١٠- مناقشة نتائج البحث

١/١١ مناقشة نتائج الفرض الأول

أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي بين أبعاد متغير إدمان العمل (المتعة في العمل، وبعد الانغماس في العمل، وبعد الدافعية للعمل) على متغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وذلك عند مستوى معنوية $> 0,001$ ، كما تبين أن بعد المتعة في العمل هو أكثر الأبعاد تأثيراً على متغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمعامل انحدار (0,475) عند مستوى معنوية ($> 0,001$)، بينما كان بعد الدافعية للعمل هو الأقل تأثيراً على متغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، بمعامل انحدار (0,238) عند مستوى معنوية ($> 0,001$)، كما تبين أن أبعاد إدمان العمل يمكنها تفسير التغير الذي يحدث في سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، بنسبة (59,2%)، وتعني هذه النتائج أنه كلما زاد احساس العامل بمتعته في العمل ورغبة في الانغماس في العمل بصورة مرضيه وارتفعت الدافعية عنده للعمل بشكل مبالغ فيه وانعكس ذلك بشكل سلبي على صحته البدنية والعقلية للعاملين، نتيجة للإرهاق والتعب الجسدي والعقلي، كما يؤدي إدمان العمل الى فقد التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتدهور جودة العمل، وضعف القدرة على التكيف والابتكار، وارتفاع مستويات القلق والتوتر، وتدهور العلاقات مع زملاء العمل، وضعف القدرة على اتخاذ القرار، وزيادة معدلات الغياب، وخلق مشاعر سلبية نحو العمل تقود لفقدان الدافع للعمل.

جميع ما سبق يقود لارتفاع سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية من اتلاف للممتلكات، وافشاء لأسرار العمل، وممارسة الافعال السلبيية بشكل علني، مما يؤثر سلباً على السياسات التنظيمية والضمنية داخل المنظمة، ويهدد الرفاهية العامة لأعضاء المنظمة، وتتماشي النتائج السابقة مع دراسة كل من:

(2016, Keller, A. C, et al., 2023, Loscalzo, Y., Tziner, A., & Shkoler, O, 2024;

(Vladimirovna, O. A

٢/١١ مناقشة نتائج الفرض الثاني

أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر معنوي بين بعد الشجاعة والإنسانية والاعتدال والعدالة على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وذلك عند مستوى معنوية $> 0,001$ ، كما تبين عدم وجود تأثير معنوي لبعد التعقل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، كما تبين أن بعد الإنسانية هو أكثر الأبعاد تأثيراً على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بمعامل انحدار (0,532) عند مستوى معنوية (0,001)، بينما كان بعد التعقل هو الأدنى تأثيراً على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (0,018) عند مستوى معنوية (0,005)، كما تبين أن أبعاد القيادة الفاضلة يمكنها تفسير التغير الذي يحدث في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بنسبة (53,2%)، والنسبة المتبقية (46,8%)، وتعني النتائج السابقة أن معظم أبعاد القيادة الفاضلة تخفض من سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية بشكل معنوي وذو دلالة إحصائية، وهو ما يؤكد أهمية القيادة الفاضلة كعامل قوي وفعال في الحد من تلك السلوكيات المدمرة داخل منظمات العمل، حيث تعزز القيادة الفاضلة التحفيز الداخلي للعاملين، وتشعرهم بالثقة والتسامح والتعاطف، وتحسن من صحة المنظمة، كما أن شعور العاملين بعدالة واحترام القادة وإنسانيتهم في التعامل معهم، يجعل العاملين

يشعرون بالأمان، والإيجابية، ويخفض من سلوكيات العمل السلبية لديهم، وتتفق تلك النتائج مع دراسة كل من (Kamil,2024; Khokhar& Zia-ur-Rehman,2017; Walumbwa et al.,2011).

٣ / ١١ مناقشة نتائج الفرض الثالث

أظهرت النتائج أن كافة أبعاد القيادة الفاضلة تعدل العلاقة بين كافة أبعاد إدمان العمل وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية بشكل معنوي سلبي، كما تبين أن كافة أبعاد إدمان العمل وأبعاد القيادة الفاضلة يفسرون معًا التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بنسب متفاوتة وفي ضوء ما سبق، يتضح صحة الفرض الثالث جزئياً.

وتوضح النتائج السابقة قدرة القيادة الفاضلة على تعديل العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، وهو ما يؤكد على أهمية ممارسة القيادة الفاضلة في المنظمات كافة والمنظمات الصحية خاصة، فالقيادة الفاضلة تعزز القابلية الأخلاقية لدى الأفراد وتخلق جواً أكثر شجاعة وعدالة وحكمة، كما أنها تلعب دوراً مهماً في التشارك بين الأفراد في حل المشكلات والتعامل مع القضايا المختلفة، كما أنها تحفز على أداء الأشياء بالشكل الصحيح، ونبذ الأفعال السلبية وتلعب دوراً مهماً في إنصاف الأفراد فيما بينهم (الكرعاوي وآخرون، ٢٠١٩)، لذلك على المنظمات الصحية محل الدراسة أن تعي أهمية القيادة الفاضلة وأهمية تطبيقها ونشر أبعادها كأفضل الأدوات التي تستطيع من خلالها تخفيض السلوكيات المضادة للإنتاجية وتعديل العلاقة بين إدمان العمل المتوافر بداخلها وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية، وذلك من خلال تعزيز القيم الأخلاقية، وتحقيق العدالة والمساواة من خلال ضمان توزيع الموارد الطبية والإنسانية بشكل عادل، والتشجيع على المشاركة والتمكين، من خلال توفير بيئة تشجع على المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار، والاهتمام بالجوانب الإنسانية في المؤسسات الصحية، وتحقيق التنمية المستدامة، من خلال التدريب والتطوير المستمر.

١١ - توصيات البحث

جدول رقم (٩) توصيات البحث وآليات التنفيذ

م	التوصية	الجهة المسنولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوقيت الزمني	الإمكانات المادية والبشرية
١	تعزيز وعي الأطباء بمخاطر إدمان العمل على الصحة الشخصية والمهنية	وزارة الصحة - إدارة الصحة النفسية بالتعاون مع إدارات التدريب والتنقيف الصحي بالمستشفيات	تنظيم ندوات توعوية دورية تستهدف الأطباء لشرح الأبعاد النفسية والصحية لإدمان العمل على الفرد والأسرة. -إصدار وتوزيع مطبوعات تتضمن أحدث الدراسات والبحوث المتعلقة بمخاطر إدمان العمل على الصحة النفسية والجسدية.	خلال ٣ أشهر	- أطباء نفسيون ومتخصصون في الصحة النفسية. - إعداد المواد التثقيفية. - قاعات مجهزة لتنظيم الندوات.
٢	تمكين الأطباء من تفويض المهام غير الجوهرية لمعاونيهم	وزارة الصحة - إدارات شؤون العاملين بالمستشفيات	تشجيع مديري المستشفيات على فرض سياسة واضحة لتفويض المهام التي يمكن أن يؤديها معاونون بشكل فعال. تنظيم ورش تدريبية	خلال ٦ أشهر	- مدربون مختصون في إدارة الوقت ومهارات التفويض. - دعم تقني لإعداد دليل تفويض المهام. - قاعات تدريب مجهزة.

م	التوصية	الجهة المسئولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوقيت الزمني	الإمكانيات المادية والبشرية
			تركز على مهارات التفويض الفعال وتوضيح كيفية موازنة الأطباء بين مسؤولياتهم المهنية.		
٣	بناء علاقات اجتماعية صحية بين الأطباء للتخفيف من العزلة المهنية	وزارة الصحة -الإدارات العليا بالمستشفيات بالتعاون مع النقابات الطبية	تبنى مبادرة اجتماعية من قبل الإدارات العليا لتنظيم لقاءات غير رسمية للأطباء، مثل غداء عمل شهري، مع توفير الميزانية اللازمة لذلك. تنظيم فعاليات اجتماعية وترفيهية مثل الحفلات والرحلات خلال العطل الرسمية لتعزيز التواصل بين الأطباء بعيداً عن ضغوط العمل.	خلال ٦ أشهر	- كوادرن تنظيمية متخصصة في إدارة الفعاليات الاجتماعية. - دعم مالي من النقابات الطبية. - أماكن مهيأة للفعاليات.
٤	دعم الأطباء لتحقيق توازن بين العمل وحياتهم الشخصية	وزارة الصحة -إدارات الموارد البشرية بالمستشفيات	- إشراك الأطباء في عمليات التخطيط لجدولة العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم العائلية والاجتماعية، من خلال استبيانات وورش عمل. - تسهيل منح الإجازات لتمكين الأطباء من رعاية أسرهم والاهتمام بحياتهم الشخصية دون المساس بجودة العمل الطبي. - عقد ندوات تثقيفية تهدف إلى تعزيز ثقافة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتقديم نصائح عملية لتقليل التوتر.	خلال ٤ أشهر	- كوادرن إدارية لتنظيم الجداول والإجازات. - أخصائون في التثقيف الصحي لتقديم الندوات. - برامج إلكترونية لتسهيل عمليات الجدولة.
٥	توفير بيئة دعم نفسي وجسدي للأطباء	- وزارة الصحة - إدارة الصحة النفسية بالتعاون مع إدارات التجهيزات الطبية	تأسيس مراكز دعم نفسي داخل المستشفيات للتعامل مع الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأطباء في بيئة العمل. توفير صالات رياضية مجهزة تساعد الأطباء على ممارسة الرياضة لتحسين صحتهم النفسية والجسدية، مما يساهم في	خلال سنة	- أطباء نفسيون متخصصون. - ميزانية لتجهيز المراكز والصالات الرياضية بالمستشفيات أو من خلال التعاون مع وزارة الشباب والرياضة.

م	التوصية	الجهة المسئولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوقيت الزمني	الإمكانيات المادية والبشرية
			تقليل التوتر. تنظيم ورش عمل متخصصة في تقنيات التعامل مع ضغوط العمل، بالإضافة إلى دورات تدريبية عن إدارة الوقت وترتيب الأولويات.		
٦	الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية في بيئة العمل	وزارة الصحة - إدارة الجودة والرقابة بالتعاون مع إدارات المستشفيات	- تطوير وتعزيز ثقافة أخلاقية قوية داخل المؤسسة من خلال حملات توعية مستمرة حول السلوكيات المضادة للإنتاجية. - إنشاء أنظمة عادلة للمكافآت والحوافز التي تحفز الأطباء على الالتزام بمعايير الأداء العالي وتحد من السلوكيات السلبية. - التوعية المستمرة بأهمية العمل الجماعي والتفاني في تقديم الرعاية الطبية، مع التأكيد على أهمية كل دور في الفريق الطبي. - وضع وتنفيذ سياسات جزائية واضحة لمكافحة السلوكيات المضادة للإنتاجية، مع ضمان وجود إجراءات شفافة وعادلة للتعامل مع المخالفات.	خلال ٦ أشهر	- مختصون في إدارة الموارد البشرية والجودة. - أنظمة برمجية لإدارة الحوافز والتقارير. - دعم مالي لتغطية تكاليف الحوافز.
٧	مواجهة السلوكيات السلبية بين الأطباء وتحفيز التعاون المهني	وزارة الصحة - النقابات الطبية بالتنسيق مع إدارات شؤون العاملين	- تطوير نظام فعال للتعامل مع الشكاوى بضمن تقديم حلول عادلة وشفافة ويعزز من بيئة العمل الإيجابية. - تنظيم اجتماعات دورية مع الأطباء لمناقشة قضاياهم الشخصية	خلال ٦ أشهر	- فرق مختصة في إدارة الشكاوى. - مدربين متخصصون في التعاون والعمل الجماعي. - دعم مالي لتغطية تكاليف اللقاءات والفعاليات.

م	التوصية	الجهة المسنولة عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوقيت الزمني	الإمكانات المادية والبشرية
			والمهنية، والتعزيز على تعزيز التواصل والتعاون بين الأطباء. - تعزيز الروابط الاجتماعية بين الأطباء من خلال تنظيم لقاءات اجتماعية ودورات تدريبية على التعاون والعمل الجماعي.		
٨	تفعيل سلوكيات القيادة الفاضلة لتحسين بيئة العمل وتقليل السلوكيات السلبية	- وزارة الصحة - الإدارة العليا ومجلس إدارة المستشفيات	- تبني ثقافة القيادة الفاضلة داخل المنظمة، مع التعزيز على تعزيز قيم الشجاعة، العدالة، والإنصاف في كل جوانب العمل. - تشجيع القادة على تطبيق مبادئ العدالة والاعتدال في التعامل مع الأطباء لتعزيز التوازن الداخلي في المنظمة. - تنظيم ندوات ومؤتمرات علمية تتناول الأخلاقيات والقيادة الفاضلة، وتوجيه الأطباء نحو تبني هذه القيم في حياتهم المهنية. - إنشاء وحدة متخصصة تنشأ من دور الأخلاقيات داخل المستشفيات، وتعمل على نشر ثقافة الفضيلة بين جميع العاملين.	خلال سنة	- خبراء في الأخلاقيات المهنية والقيادة. - ميزانية لتنظيم الندوات وإنشاء الوحدة. - كوادر تنظيمية لإدارة عمل الوحدة وتطبيق المبادئ الأخلاقية.

١٣- مقترحات لدراسات مستقبلية

- إجراء هذه الدراسة بالتطبيق على قطاعات أخرى مثل قطاع الجامعات والمنظمات العاملة في التكنولوجيا.
- دراسة مقارنة لتأثير إدمان العمل على سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية بالجامعات الحكومية والخاصة.
- إطار مقترح لمحددات سلوكيات العمل المضاد للإنتاجية والنتائج المترتبة عليه لدى العاملين بالقطاع الجامعي.
- إجراء أبحاث معمقة تهتم بمسببات سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والأسباب الأكثر تأثيراً.
- تقديم نموذج مقترح لمسببات إدمان العمل ونتائجه، ودراسة العلاقة بالمتغيرات الديموغرافية.
- توسيط ضغوط العمل في العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- توسيط إدمان العمل في العلاقة بين الذكاء العاطفي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

١٤- المراجع

١/١٣ المراجع العربية

- الحسناوي، حسين حريجة، برسيم، فاطمة جليل (٢٠٢١)، القيادة الفاضلة وتأثيرها في جودة حياة العمل، بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي، مجلة وارث الانبياء، العدد ٣، المجلد ٨.
- القيبطري، هيا (٢٠٢١)، أثر إدمان العمل في سلوكيات العمل المؤذية، والدور المعدل لأنماط الشخصية، دراسة ميدانية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مدينة دمشق وريفها، رسالة ماجستير غير منشورة.
- الكرعاوي، محمد ثابت فرعون، الكلابي، مظفر (٢٠١٩)، الدور الاستراتيجي للقيادة الفاضلة لتعزيز الامتنان الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية في صحة بابل، مجلة الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد ١١، العدد الثالث.
- اليساري، صلاح مهدي (٢٠٢٤)، دور سلوكيات القيادة الفاضلة في القلق الوظيفي، دراسة وصفية لعينة من منتسبي وتدريسي جامعة وارث الانبياء، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد ١٦، العدد ١.
- بركات، محمد (٢٠١٨)، أثر إدمان العمل على رفاة العاملين بالتطبيق على المستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- محمد، ممدوح الراعي، الشريبي، صفاء أحمد، الدريني، سارة عبد الله (٢٠٢٤)، العلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المناوئة للأداء بالتطبيق على الاطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، العدد الخامس، مجلد ١.

مرزوق، عبد العزيز على(٢٠١٨)، أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد الخامس.

٢/١٣ المراجع الأجنبية

- Adewale, A. (2020). A model of virtuous leadership in Africa: Case study of a Nigerian firm. *Journal of Business Ethics*, 161(4), 749-762.
- Al Halbusi, H., Ruiz-Palomino, P., Linuesa-Langreo, J., & Scalzo, G. (2024). Ethical Leadership as a Driver of Supervisor Technical and Social Effectiveness: A Triple Helix for Cultivating Employees' Sense of Purpose. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*.
- Allam, H. K., Helmy, M. S., El Badry, A. S., & Younis, F. E. (2021). Workaholism, sleep disorders, and potential e-learning impacts among Menoufia University staff during COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health Research*, 10(4).
- Anjum, M. A., & Parvez, A., (2013), Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White Collar Workers, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7 (3), 417- 434.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N.(2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63 -80.
- Bouzari, M., Safavi, H., & Vatankhah, S. (2020). The impact of ethical leadership on counterproductivity among cabin crews. *European Journal of Tourism Research*, 25, 2507-2507.
- Bowling, N. A., & Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(1), 54-61.
- Bragues, G. (2006). Seek the Good Life, Not Money: The Aristotelian Approach to Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 341-357.
- Brender-Ilan, Y., Sheaffer, Z., (2019), How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour, *Asia Pacific Management Review*, 24, 212-222.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L.(2008), Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professor

- in Turkey, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(4), pp.353- 366
- Caldwell C. & et al. , (2015) Virtuous leadership – insights for the 21st century , *Journal of Management Development* , VOL /NO: 34/9.
- Chand , Piar & Chand , Pawan Kumar.(2014). "JobStressors as predictor of Counterproductive work behavior in Indian banking sector", *International Journal of Application or Innovation in Engineering and Management*, Volume 3,Issue 12, pp 43-55
- Clark, M., Michel,J., Zhdanova,L., pui,sh. & Baltes B.(2016), All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Corralation and Outcomes of Workaholism, *Journal of Management*, 42, (7), 1836- 1873.
- Craig L. Pearce & David A. Waldman & Mihaly Csikszentmihaly(2006),Virtuous Leadership:A Theoretical Model and Research Agenda , *Journal of Management, Spirituality & Religion* , 3:1-2, 60-77.
- De Bloom, J.Radstaak, M & Geurts, S.(2014).Vacation effects on behavior cognition and emotions of compulsive and non-compulsive workers: Do obsessive workers go “cold turkey”?*.Stress Health*, vol (30), 232 – 243. doi: 10.1002/smi.2600.atarzyna-richter>
- Deshwal, S (2015), An insight into counterproductive work behavior, *international Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Vol. 2, No. 4, P. 704-706.
- Dewanata, M. F. P. (2024). Ethical Leadership and Counterproductive Work Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *SENTRALISASI*, 13(3), 1-14.
- Dong, Y., & Li, Y. (2024). Leader workaholism and subordinates' psychological distress: The moderating role of justice climate. *Acta Psychologica*, 246, 104288.
- Gogia, E. H., Shao, Z., Khan, K., Rehman, M. Z., Haddad, H., & Al-Ramahi, N. M. (2024). “Exploring the relationship of organizational virtuousness, citizenship behavior, job performance, and combatting ostracism” through structural equational modeling. *BMC psychology*, 12(1), 384.

- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655-1680.
- Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., and Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *J. Behav. Addict.* 7,.
- Grimani, A., & Gotsis, G. (2020). Fostering inclusive organizations through virtuous leadership. In *The Routledge companion to inclusive leadership* (pp. 78-98). Routledge.
- Gualandri, M. (2012), Counterproductive work behaviors and moral disengagement, Unpublished doctoral dissertation, Sapienza Universita Di Roma.
- Hadlington,L.,Binder,J., & Stanulewicz,N., (2021), Exploring role of moral disengagement and counterproductive work behaviours in information security awareness, *Computers in Human Behavior*, 114, 1-8.
- Haider, T., Kassim, R., & Raju, V. (2019). Unlocking the virtues leadership trait: conceptual framework towards managerial efficiency. *World Journal of Research and Review (WJRR)*, 8(2), 33-36.
- Haldane, J. (2024). Virtuous leadership: Ambiguities, challenges, and precedents. *Metaphilosophy*, 55(4-5), 566-581.
- Harry, M., Williams, A. L., & White, K. (2023). Supporting the Supporters: Decreasing Workaholism in Athletic Academic Advisors. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*.
- Huang, S. Y., Li, M. W., & Chang, T. W. (2021). Transformational leadership, ethical leadership, and participative leadership in predicting counterproductive work behaviors: evidence from financial technology firms. *Frontiers in psychology*, 12, 658727.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2023). The Effects of Workaholism on Employee Burnout and Turnover Intent at Deluxe Hotels during the COVID-19 Pandemic: Evidence across Generations. *Sustainability*, 15(6), 5227.
- Kamil, W. H. (2024). The role of leadership virtuousness in reducing counterproductive work behaviors: An analytical study of the opinions of a sample of employees in Salah Al-Din general directorate of education. *Asian Journal of Management and Commerce*, 5(1), 181-193.

- Kenyhercz, V., Mervó, B., Lehel, N., Demetrovics, Z., & Kun, B. (2024). Work addiction and social functioning: A systematic review and five meta-analyses. *Plos one*, 19(6), e0303563.
- Koseoglu, O. & Kolac, N.(2020). Quality of Life in Employee with Workaholism, DOI: 10.5772/intechopen.95353
- Kwak, A.,(2006), The relationship Of Organizational Injustice with employee Burnout and counterproductive work behavior:Equity sensitivity asa moderator, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, Central Michigan University.
- Liu, Y., & Berry, C.M., (2013), Identity, Moral, and Equity Perspectives on the Relationship Between Experienced Injustice and Time Theft, *J Bus Ethics*, Springer, 118, 73-83.
- Mosquera, P., Tigre, F. B., & Alegre, M. (2024). Overcoming organizational politics and unlocking meaningful work through ethical leadership. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Moyinoluwa, F. L. (2024). Transformative Leadership Strategies in Healthcare: A Panacea for Fostering a Positive Work Environment. *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies*, 5(2), 1-11.
- Murad, M., Jiatong, W., Shahzad, F., Syed, Nausheen. (2021). " The Influence of Despotic Leadership on Counterproductive Work Behavior Among Police Personnel: Role of Emotional Exhaustion and Organizational Cynicism". *Journal of Police and Criminal Psychology* (2021) 36:603–615
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC, US: American Psychological Association; New York, NY, US: Oxford University Press.
- Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N., (2016), Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-13.
- Richter, K.(2021). How Workaholism Can Screw Your Life, <https://www.linkedin.com/pulse/how-workaholism-can-screw-your-life-k>.

- Riggio, R. E., Zhu, W., Reina, C., & Maroosis, J. A. (2010). Virtue-based measurement of ethical leadership: the leadership virtues questionnaire. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(4), 235.
- Robinson, S. and, Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a Multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555- 572
- Rotundo, M. & Spector, P. (2010), Counterproductive work behavior and withdrawal, In J L. Farr& N. T. Tippins (Eds.), *Handbook of employee selection: 489-511*, New York Routledge
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., Del Líbano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228 -242.
- Shale, S. (2011). *Moral leadership in medicine: building ethical healthcare organizations*. Cambridge University Press.
- Spector, P. E., Bruursema, K., Rodopman, B., & Kessler, S. R., (2013), Leadership, Interpersonal Conflict, and Counterproductive Work Behavior: An Examination of the Stressor–Strain Process, *Negotiation and Conflict Management Research*, 6 (3), 180–190.
- Spector, P. E., Bruursemaa, K., & Kesslerb, S. R., (2011), Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior , *Work & Stress*, 25(2), 93-107.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.
- Spector, P., & Miles, D. (2001). "Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309
- Szostek, D., (2017), Counterproductive Work Behaviours in an Organization and Their Measurement upon the Example of Research Conducted among Employees in the Public Administration Sector in Poland, *Handel Wewnetrzny*, 4(369),169-179

- Taheri, F., Naderibeni, N., & Mirzamani, A. (2023). Subjective well-being in the relationship between workaholism and workplace incivility: the moderating role of gender. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(1), 43-59.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational behavior and human decision processes*, 115(2), 204-213.
- Wang, G., & Hackett, R. D. (2016). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. *Journal of Business Ethics*, 137, 321-345.
- Wang, G., & Hackett, R. D. (2022). Virtuous leadership, moral behavior, happiness and organizational citizenship: the mediating effect of virtues-centered moral identity. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(7), 1047-1062.
- Wang, Q. I. (2011). A conceptual and empirical investigation of leader virtues and virtuous leadership (Doctoral dissertation).
- Woiceshyn, J., & Daellenbach, U. (2018). Evaluating inductive vs deductive research in management studies: Implications for authors, editors, and reviewers. *Qualitative research in organizations and management: An International Journal*, 13(2), 183-195.
- Yagil, D. (2024). Service virtuousness: implementing the very best of human qualities in service delivery. *Journal of Service Management*, 35(5), 653-677.
- Yıldız, İ. G., Buruk, P., & Şimşek, Ö. F. (2023). Six Blind Men and an Elephant: Workaholism vs. Work-Engagement from the Big-Two Personality Perspective rather than the Big Five. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.
- Yusof, R. M., Yunus, N. K. Y., & Adnan, A. A. Z. (2019). Examining moderating effect of industrial relations climate on workplace spirituality and counterproductive work behaviour. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 9(3), 353-363.

قائمة الاستقصاء

السيد الفاضل/السيدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحثون / باجراء دراسة عن القيادة الفاضلة كمتغير معدل للعلاقة بين إدمان العمل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالتطبيق على الاطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة البحيرة، ولذا فان الباحثون يأملون أن ينال الاستبيان أهتمامكم ويتمنى تعاون سيادتكم بتقديم البيانات التي يتضمنها الاستبيان في سبيل إتمام هذا البحث، ويسعدنا أن نذكر أن مساهمة سيادتكم من خلال تقديم البيانات يساعد في نجاح الباحثون في الدراسة، مع التأكيد على أن ما سنتفضلون به من آراء وبيانات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

ونشكر تعاونكم الجاد والخالص سلفاً،،،

الباحثون

السؤال الأول: فيما يلي عدد من العبارات التي يحرص الباحثون من خلال الإجابة عليها إلى التعرف على مدى توافر أبعاد إدمان العمل، برجاء التفضل بتحديد مدى موافقة سيادتكم على كل عبارة من خلال وضع علامة (√) أمام الخيار المناسب لكل عبارته من العبارات التالية:

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق
	بعد المتعة في العمل					
١	وظيفتي ممتعة لدرجة انها ليست عملاً					
٢	اشعر بسعادة بالغة بتأدية عملي					
٣	اعمل اكثر من المتوقع					
٤	عملي ممتع جدا اغلب الوقت					
٥	استمتع بعملي دون توقف					
٦	انتظر الوقت للذهاب للعمل					
	بعد الانغماس في العمل					
١	اقضي وقت فراغي في مشاريع وانشطة مختلفة					
٢	أفضل استغلال وقتي في عمل مثير					
٣	اشعر بالملل وقت العطلة					
٤	امارس أكثر من عمل في					

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق
	وقت واحد					
٥	اقضي معظم وقتي في العمل					
	الدافعية في العمل					
١	اشعر بوازع داخلي يدفعني للعمل					
٢	افكر في العمل وإن ابتعدت عنه بعض الوقت					
٣	اعمل بجد طوال الوقت					

السؤال الثاني: فيما يلي عدد من العبارات التي يحرص الباحثون من خلال الإجابة عليها إلى التعرف على مستوى توافر القيادة الفاضلة ، برجاء التفضل بتحديد رأى سيادتكم في كل عبارة من خلال وضع علامة (√) أمام الخيار المناسب لكل عبارته من العبارات التالية:

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق
	بعد الشجاعة					
١	تتصرف القيادة بمبادرة مستمرة					
٢	تواجهه القيادة المظالم والشكاوى رغم المخاطر					
٣	تبدأ القيادة مشروعات طويلة الاجل رغم المخاطرة					
٤	تدير القيادة تغيرات جوهرية رغم التضحيات					
	بعد الاعتدال					
١	تتصرف القيادة بعيد عن الانانية وحب الذات					
٢	تعطي القيادة الأولوية للمصالح التنظيمية					

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماماً
٣	تتصرف القيادة بشكل لا يزعج الآخرين				
	بعد العدالة				
١	تخصص القيادة الموارد بطريقة عادلة				
٢	تحترم القيادة المصالح والحقوق الفردية عند توزيع المسؤوليات				
٣	تعالج القيادة النزاعات بطريقة عادلة				
	بعد التعقل				
١	تمارس القيادة التفكير المنطقي				
٢	تقيم القيادة المواقف عند اتخاذ القرار				
٣	تستخدم القيادة الموارد بفعالية				
	بعد الإنسانية				
١	تهتم القيادة بمخاوف واحتياجات العاملين				
٢	تهتم القيادة برعاية العاملين				
٣	تهتم القيادة بمشكلات العاملين				

السؤال الثالث: فيما يلي عدد من العبارات التي يحرص الباحثون من خلال الإجابة عليها إلى التعرف على مدى توافر سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، برجاء التفضل بتحديد رأي سيادتكم في كل عبارة من خلال وضع علامة (√) أمام الخيار المناسب لكل عبارته من العبارات التالية:

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماماً
١	اتعمد اهدار أموال المنظمة				
٢	اتعمد تنفيذ العمل بطريقة غير صحيحة				
٣	اتعمد ائتلاف ممتلكات المنظمة				
٤	اتعمد التأخير عن مواعيد العمل				
٥	اتعمد التهرب من واجبات العمل				
٦	اتعمد اخذ أموال خاصة بالعمل دون حق.				
٧	اتعمد تجاهل شخص في مكان العمل				
٨	ارفض مساعدة زملائي في العمل				
٩	اتدخل دون حق في أداء زملائي في العمل				
١٠	اتعمد إخفاء معلومات مطلوبة في العمل				
١	اتعمد عدم احترام زملائي في العمل				
١	اتعمد تضليل زملائي في العمل				
٢	اتعمد تضليل زملائي في العمل				

خالص الشكر والتقدير