



العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المناوئة للأداء

بالتطبيق على الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق

إعداد

د. صفاء أحمد الشربيني

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

أ.ممدوح الراعي محمد

مُعيد بقسم العلوم الإدارية

بكلية التكنولوجيا والتنمية - جامعة الزقازيق

Mamdouh_elraey@yahoo.com

د. سارة السيد عبد الله الدريني

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة – جامعة المنصورة

sara_eldriney@mans.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الخامس - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

محمد، ممدوح الراعي؛ الشربيني، صفاء أحمد؛ الدريني، 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، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٣(١)٥، ٥٩٩-٦٢٨.

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

العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المناوئة للأداء

بالتطبيق على الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الرزازيق

أ.ممدوح الراعي محمد؛ د. صفاء أحمد الشربيني؛ د. سارة السيد عبد الله الدريني

الملخص:

يستهدف هذا البحث تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد إدمان العمل (الدفع إلى العمل، الإفراط في العمل، والاستمتاع بالعمل)، والسلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقة، والإساءة إلى الآخرين)، مع تحديد درجة تأثير أبعاد إدمان العمل على السلوكيات المناوئة للأداء، وقد تم إجراء البحث على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها ٣٦٢ مفردة من الأطباء وهيئة التمريض المقدر بـ ٦٠٥٨ مفردة، وبلغت نسبة الاستجابة (٩٠,٥٪)، وتم استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي واختبار فروض الدراسة، وأظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد إدمان العمل والسلوكيات المناوئة للأداء، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على السلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقة، والإساءة إلى الآخرين)، وذلك عند مستوى معنوية ١٪.

الكلمات المفتاحية: إدمان العمل _ السلوكيات المناوئة للأداء

مقدمة:

يري (Harry et al., 2023) أن مصطلح إدمان العمل غالباً ما يقترن بتناول المواد المخدرة؛ كون هذا السلوك القهري ضار بالجوانب النفسية والصحية للفرد، وكثيراً ما يتخذ الفرد عند سماع مصطلح إدمان العمل وينظر إليه باعتباره سلوكاً إيجابياً، يتسم صاحبه بالنجاح، ولكن هو أكثر الأشخاص معاناة من التوتر، الإرهاق، الصراع، هذا بالإضافة إلى ضغوط العمل بسبب الدوافع الداخلية (Graves et al., 2012; Taheri et al., 2023) ولقد اهتم عدد من الباحثين بدراسة هذا السلوك حيث يراه البعض أنه مفيد لمنظمات الأعمال ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية بينما يراه آخرون أنه سلوك مضر أسباب انخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع معدل الدوران، والسلوكيات المناوئة للأداء نتيجة فقدان الشغف، والحماس (Clark et al., 2016; Harry et al., 2023; Jung et al., 2023; Taheri et al., 2023; Yıldız et al., 2023).

ويعد إدمان العمل ظاهرة تعاني منها المجتمعات المتقدمة (مثل اليابان، وأمريكا)، وينتشر بصورة أكبر في القطاعات الخدمية الحيوية وبصفه خاصة " القطاع الصحي" وهو ما أكدته الدراسات السابقة وسبب ذلك الضغوط والمتطلبات الوظيفية المرهقة. فالعاملون بهذا القطاع مسئولين عن حياة المرضى، ولذلك بلغت معدلات الإدمان للعمل للعاملين بالقطاع الصحي بمصر ٢٤,٤٪، ولأصحاب التخصصات الحرجة كالجراحة والتخدير والعناية المركزة ٤٣,٢٪ (Griffiths, 2004; Torp et al., 2018; Dospinescu & Dospinescu, 2020; Engelbrecht et al., 2020; Kasemy et al., 2020).

ويعد مجال الأداء الوظيفي ببعديه (CWB،OCB) من المجالات البحثية الحديثة نسبياً التي استرعت انتباه العديد من الباحثين (Sackett, 2002)، وفي هذا البحث سيتناول الباحثون الجانب المظلم منه (CWB)؛ لما له من تأثيرات سلبية كبيرة تتمثل في خسائر تقدر بمليارات الدولارات من التكاليف الفعلية (Robinson & Bennett, 1995; Bennett & Robinson, 2000; Hafidz et al., 2012; Griep et al., 2022; Veeriah et al., 2023) ولكنها تضر بالأفراد العاملين بالمنظمة وتتعرض بالسلب على مستويات فعاليتهم ورفاهيتهم، مما تؤثر سلباً على الأداء التنظيمي ككل، وتعد هذه السلوكيات سلوكاً متعمداً وليس عشوائياً أو من قبيل الصدفة (Spector & Fox, 2005; Mount et al., 2006; Penney & Spector, 2002; Butt & Yazdani, 2021; Yiwen & Hahn, 2021; Guo et al., 2023; Sirbu et al., 2023). تلك السلوكيات بمنظمات الأعمال للعديد من الأسباب: عوامل تنظيمية (عدم العدالة، انتهاك المنظمة لحقوق العاملين، الثقافة التنظيمية، انتشار الملل بالتنظيم)، أو عوامل شخصية مرتبطة بالفرد كالسمات الشخصية (Bruursema et al., 2011; Klotz & Buckley, 2013; Yang & Treadway, 2018; Pati & Manoranjan, 2021; Junça-Silva & Silva, 2023; Veeriah et al., 2023).

وبناء على ما سبق يستهدف هذا البحث معرفة أثر إدمان العمل (workaholism) على السلوكيات المناوئة للأداء (CWB) بمستشفيات جامعة الزقازيق قطاعي صيدناوي والحوادث.

أولاً: الإطار النظري، والدراسات السابقة:

أ- الإطار النظري

نتناول فيه متغيري الدراسة من حيث المفهوم، والأبعاد، وذلك استناداً إلي الدراسات السابقة، وذلك علي النحو التالي:

١- إدمان العمل (workaholism)

١/١ مفهوم إدمان العمل:

يستخدم هذا المفهوم في الحياة اليومية بوجه عام، ولكنه مثير للجدل، فقد تعددت تعريفاته لعدم اتفاق الباحثين على مفهوم شامل (Flowers & Robinson, 2002; Krumov et al., 2022) فَعَرَفَ مِنْ قَبْلِ عَالِمِ النَّفْسِ الْأَمْرِيكِيِّ Oates عام ١٩٧١ بِحَاجَةِ الْفَرْدِ الْمُفْرَطَةِ إِلَى الْعَمَلِ بِمَا يَشْكَلُ ذَلِكَ اضْطِرَابًا ملحوظاً في صحته الجسدية، وسعادته الشخصية، وعلاقاته الشخصية، وأدائه الاجتماعي، بينما عَرَفَهُ (Spence and Robbins, 1992) بممارسة الفرد لعملة بشكل مكثف وكبير حيث تتوافر لديه مشاعر الإكراه والدفع إلى العمل بسبب الضغوط الداخلية، ولكن معدل استمتاعه ورضائه عن عمله منخفض. بينما عَرَفَهُ (Robinson, 1999) بالإفراط في العمل والانغماس فيه لدرجة الانشغال به، بما يؤدي إلى الإضرار بكل من صحة مدمني العمل والعلاقات الطيبة والمشاركة في تربية الأطفال، في حين عَرَفَهُ (Ng et al., 2007) بأنه سيطرة العمل على مشاعر وسلوكيات وأفكار الفرد.

وفي ضوء التعريفات السابقة يتبنى الباحثون تعريف (Spence & Robbins, 1992; Ng et al., 2007) حيث يعرف إدمان العمل بأنه ممارسة الفرد لعملة بشكل مكثف وكبير حيث تتوافر لديه مشاعر الإكراه والدفع إلى العمل بسبب الضغوط الداخلية، ولكن معدل استمتاعه ورضائه عن عمله منخفض.

١/٢ أبعاد إدمان العمل:

تناولت الدراسات السابقة أبعاد إدمان العمل وفيما يلي عرضاً لبعض هذه الأبعاد:

جدول (١)

أبعاد إدمان العمل وفقاً للدراسات السابقة

الأبعاد	الدراسة
الدفع إلى العمل، الاستمتاع بالعمل، والإفراط في العمل.	(Spence & Robbins,1992; Burke, 2000; Burke et al., 2006; Schou Andreassen et al., 2007; Andreassen et al., 2010; Tahir & Aziz ,2019; Ulucan & Yavuz, 2019; Gomes et al., 2022)
الإفراط في العمل، والالتزام في العمل.	(Schaufeli et al., 2009; Shimazu & Schaufeli, 2009; Kubota et al., 2010; Nonnis et al., 2018; ÖZSOY, 2018; Torp et al., 2018; Ariapooran,2019; Dordoni et al., 2019; Morkevičiūtė et al.,2019; Spagnoli et al., 2020)
البعد العاطفي، البعد السلوكي، البعد الإدراكي او المعرفي	(Ng et al., 2007)

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

من خلال الجدول رقم (١) يتضح اتفاق معظم الباحثين على ثلاثة أبعاد لإدمان العمل، وهي (الإفراط في العمل، التمتع بالعمل، والدفع إلى العمل) والتي تعود إلى (Spence & Robbins, 1992) مما دعا الباحثون للاعتماد عليها نظراً لأنها تناسب طبيعة الدراسة كما أنها أكثر استخداماً من قبل العديد من الدراسات السابقة على سبيل المثال: (e.g. Spence & Robbins, 1992; Burke, 2000; Burke et al., 2006; Schou Andreassen et al., 2007; Andreassen et al., 2010; Tahir & Aziz 2019, and Ulucan & Yavuz, 2019).

وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

١/٢/١ الإفراط في العمل: ويعرف بأنه استغلال الفرد لوقت فراغه في الأنشطة والعمليات المرتبطة بالعمل أي التضحية بالأنشطة الاجتماعية والترفيهية واستخدامها في صالح ودعم العمل، وأيضاً ارتباط الفرد بعمله بشكل مصيري لأنه يستمد الرضا من خلاله، فالفرد يشعر بالملل والقلق في الإجازات لعدم وجود شيء مثير يقوم به (Spence & Robbins, 1992; Burke et al., 2006 ; Sussman, 2012).

١/٢/٢ الدفع إلى العمل: ويعنى قيام الفرد بعمله نتيجة لوجود دوافع داخلية تجبره على القيام به في ظل عدم استمتاعه به، أو شعور الفرد بالذنب أو القلق أثناء التوقف عن العمل ويرجع ذلك إلى المشاعر الداخلية الراسخة لدى الفرد. (Spence & Robbins,1992; Sussman, 2012; Burke et al., 2006).

١/٢/٣ التمتع بالعمل: ويشير إلى مدى شعور الفرد بالفرحة والسعادة والبهجة أثناء القيام بالعمل والتفكير فيه لدرجة عدم الشعور بالوقت أو قضاء وقت الفراغ فيه و الإحساس بالصعوبة وعدم الارتياح والملل أثناء التوقف لتوافر مشاعر اللذة (Spence & Robbins, 1992; Sussman, 2012; Burke et al., 2006; Andreassen et al., 2010).

٢. السلوكيات المناوئة للأداء (counterproductive work behavior) ١/٢ مفهوم السلوكيات المناوئة للأداء:

تعددت تعريفات السلوكيات المناوئة للأداء وفيما يلي عرض موجز لبعض هذه التعريفات حيث عرفت من قَبْلَ (Robinson & Bennett, 1995; Penney & Spector, 2002; Spector & Fox, 2002; Cohen et al., 2013) بأنها السلوكيات التي تنتهك القواعد التنظيمية بشكل يؤدي المنظمة وأعضائها ورفاهيتهما، وقُسمت إلى نوعين النوع الأول: السلوكيات الموجهة نحو الأفراد (CWB-I) وتشمل (السخرية، والاهانة اللفظية)، والنوع الثاني: الموجه نحو المنظمة (CWB-O) ويشمل (الغياب المتعمد، والعمل ببطء) (Fida et al., 2015)، بينما قام (Dalal, 2005; Gruys & Sackett, 2003) بتعريفها على أنها السلوكيات الممارسة من قبل أعضاء المنظمة، والتي تعد مُناقضةً لمصالحها المشروعة وتضر بها، كما عرفها (Spector et al., 2006) بأنها السلوكيات المتعمدة التي تسبب الضرر، وتسعي لإلحاق الضرر بكل من المنظمة وأصحاب المصلحة، في حين اتفق (Spector & Fox, 2005, P151) مع الباحثين السابقين في تعريفاتهم، ولكنه قام بتوسيع دائرة الأضرار لتشمل أصحاب المصلحة وزملاء العمل، بينما عرفها (Klotz & Buckley, 2013) بأنها السلوكيات الخبيثة التي تؤثر بشكل مباشر على المنظمة من حيث أدائها وممتلكاتها، وزملاء العمل بتقليل فعاليتهم، كما عرفها (Cohen & Liu, 2021) بأنها السلوكيات التي تستهدف تدمير القواعد الأخلاقية بما يدمر المنظمة ويسهم في تحقيق الأهداف الشخصية للعاملين بينما عرفها (Gürlek, 2022) بأنها السلوكيات الضارة المقصودة بالمنظمة وأعضائها، كما عرفها (Veeriah et al., 2023) السلوكيات الغير قانونية من قبل العاملين بالمنظمة تجاه اللوائح والقوانين التي يفرضها التنظيم.

وفي ضوء التعريفات السابقة يتبنى الباحثون تعريف (Spector et al., 2006; Cohen & Liu, 2021) بأنها السلوكيات غير الأخلاقية التي يزاولها العاملون عن قصد، والتي تضر بالمنظمة والزملاء والعملاء.

٢/٢ أبعاد السلوكيات المناوئة للأداء (CWB):

تناولت الدراسات السابقة أبعاد السلوكيات المناوئة للأداء وفيما يلي عرضاً لبعض هذه الأبعاد:

جدول (٢)

أبعاد السلوكيات المناوئة للأداء وفقاً للدراسات السابقة

الأبعاد	الدراسة
١. انحراف الإنتاج. ٢. انحراف الملكية.	(Hollinger and Clark, 1983)
١. السلوكيات الضارة الموجهة بالمنظمة (الانحراف التنظيمي CWB-os). ٢. السلوكيات الضارة الموجهة بالأفراد (الانحراف الشخصي CWB-Is).	(Bennett & Robinson, 2000; Mehta, 2004; Bowling & Eschleman, 2010; Meier & Spector, 2013; Al-A'wasa, 2018)
١. الإساءة إلى الآخرين. ٢. التخريب. ٣. انحراف الإنتاج. ٤. السرقة. ٥. الانسحاب.	(Spector et al., 2006; Bolton et al., 2010; Barbaranelli et al., 2013; Fida et al., 2015; Al Ghazo et al., 2019)
١. السلوكيات المنحرفة التي تستهدف المشرفين (السخرية من المشرف). ٢. الانحراف الشخصي والذي يستهدف العملاء (الجدال أو التشاجر). ٣. الانحراف التنظيمي والذي يستهدف المنظمة (تدمير ممتلكات، والتنصل).	(Mitchell & Ambrose, 2007; Low et al., 2021)

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

يظهر من الجدول رقم (٢) التباين في الأبعاد التي اعتمدها الباحثين لقياس السلوكيات المناوئة للأداء، ولكن يتضح اتفاق معظم الباحثين (Spector et al., 2006; Bolton et al., 2010; Barbaranelli et al., 2013; Fida et al., 2015; Al Ghazo et al., 2019) على أبعاد السلوكيات المناوئة للأداء وهي الإساءة إلى الآخرين، التخريب، انحراف الإنتاج، السرقة، والانسحاب وسوف يعتمد عليها الباحثون لكونها أكثر شمولاً. وتندرج هذه الأبعاد (٥) تحت مظلة (CWB-I)، (CWB-O) (Sprung & Jex, 2012).

وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

٢/٢/١ الإساءة إلى الآخرين Abuse against others: وتشير إلي مجموعة السلوكيات البغيضة والضارة بالزملاء، والتي قد تكون نفسية (تجاهل أحد الزملاء، الإساءة اللفظية، التتمر، التعليقات الساخرة، إطلاق الشائعات) أو قد تكون جسدية (الاعتداء الجسدي) (Spector et al., 2006 ; Bruursema et al., 2011).

٢/٢/٢ التخريب sabotage: وتمثل أحد السلوكيات المناوئة للأداء الموجهة نحو المنظمة وتعاقب عليها المنظمة على حسب درجة خطورتها ومن السهل إثباتها، ويشير إلى تشويه أو تدمير الممتلكات التنظيمية (Chen & Spector, 1992; Spector et al., 2006; Bruursema et al., 2011).

٢/٢/٣ انحراف الإنتاج Production deviance: وهو سلوك مُوجّه نحو المنظمة، ولكنه أكثر سرية ويقصد به الفشل المُتعمد في أداء المهام الوظيفية أو عدم أداء المهام بفعالية أو السماح بحدوث الأخطاء وخاصة عندما يتطلب الأمر الإنجاز، ويتجسد في (أداء المهام غير مكتملة، تكرار نفس العمل، تقاعس الموظف)، ويتسم انحراف الإنتاج بعدم الوضوح مما يصعب على المنظمات إثباته (Spector et al., 2006; Bruursema et al., 2011; Klotz & Buckley, 2013).

٢/٢/٤ الانسحاب Withdrawal: ويشير إلى قيام الموظف بأداء العمل بعدد ساعات أقل من الساعات المحددة والمطلوبة من قبل المنظمة ويتجسد الانسحاب في الغياب بادعاء المرض، الوصول بشكل متأخر، مغادرة العمل مبكراً، زيادة فترات الراحة. (Spector et al., 2006 ; Bruursema et al., 2011).

٢/٢/٥ السرقة Theft: وتشير إلى الاستيلاء على ممتلكات تخص المنظمة أو أي فرد آخر بالمنظمة دون وجه حق أو الحصول على أجر أعلى من ساعات العمل الفعلية، وتحدث نتيجة عدة عوامل: الإساءة، الظلم، التوتر، وبيئة العمل، عدم الرضا، والرغبة في تحقيق العدالة (Spector et al., 2006 ; Bruursema et al., 2011; Cohen et al., 2013).

ب- الدراسات السابقة:

١. الدراسات التي تناولت إدمان العمل:

استهدفت دراسة (مرزوق، ٢٠١٥) بيان أثر إدمان العمل على الإحترق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ. وقد توصلت إلى وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، العمل بشكل إجباري، الاستمتاع بالعمل) على جميع أبعاد الإحترق الوظيفي (الإجهاد العاطفي، تبدل المشاعر، ضعف الإنجاز الشخصي) ماعدا بُعد العمل بشكل إجباري. مع عدم وجود تأثير معنوي على بُعد الاستنزاف العاطفي فقط. بينما وُجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على كل من (تبدل المشاعر، ضعف الإنجاز الشخصي).

كما سعت دراسة (Nonnis et al., 2018) إلى بيان تأثير إدمان العمل على الإرهاق وخيبة الأمل لدى الممرضات. وتوصلت الدراسة إلى أن الممرضات أكثر عرضة للإدمان والاحترق حيث إن (٢٦٪) من الممرضات يعانون من الإحترق بينما (٢١٪) منهم مدمنين للعمل، وأن العمل المفرط (كأحد أبعاد إدمان العمل) مؤشر جيد لكل من الإرهاق النفسي، والجسدي، وخيبة الأمل.

في حين استهدفت دراسة (Razzaghian & Shah, 2018) الكشف عن أثر إدمان المشرفين لعملهم على معدل دوران المرؤوسين بتوسيط كل من متطلبات العمل (عبء العمل المتصور والصراع بين الأشخاص) والإرهاق العاطفي للمرؤوسين. وقد أظهرت نتائجها أن المشرفين المدمنين لعملهم يرتبطون بشكل إيجابي بالإرهاق العاطفي للمرؤوسين؛ لزيادة عبء العمل والصراع بما يسهم في زيادة معدل الدوران.

أما دراسة (Park et al., 2020) سعت إلى تحديد إذا ما كان إدمان العمل مرتبط بعدم تطابق ساعات العمل. وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن العمال الذين يعملون لعدد ساعات عمل أكثر من المطلوب أكثر معدل للإصابة بإدمان العمل، ومن ثم وجود علاقة إيجابية بين عدم تطابق ساعات العمل والإدمان.

في حين استهدفت دراسة (Sarfaraz et al., 2022) التحقق من تأثير إدمان العمل علي ضغوط العمل والرضا لموظفي الجامعة الطبية بباكستان. وقد توصلت نتائجها إلى وجود تأثير معنوي إيجابي بين الإدمان وضغوط العمل، ووجود تأثير معنوي سلبي لإدمان العمل علي الرضا الوظيفي والإداء.

بينما استهدفت دراسة (Jung et al., 2023) بيان تأثير إدمان العمل علي الإحترق الوظيفي ونية ترك العمل للعاملين بفنادق ديلوكس خلال جائحة COVID-19: الدور لمعدل للخصائص العمرية (X,Y,Z)، وقد توصلت نتائجها إلي وجود تأثير معنوي إيجابي لإدمان العمل علي الإحترق الوظيفي ونية ترك العمل، كما توصلت أيضاً أن الفئة العمرية (Z) أكثر تأثراً بإدمان العمل.

٢. الدراسات التي تناولت السلوكيات المناوئة للأداء:

سعت دراسة (Meier & Spector, 2013) إلى بيان العلاقة المتبادلة بين ضغوط العمل والسلوكيات المناوئة للأداء. وقد توصلت نتائجها إلي وجود علاقة متبادلة حيث توقعت القيود التنظيمية بالسلوكيات المناوئة للأداء، كما توقعت السلوكيات المناوئة للأداء بالقيود التنظيمية والفظاظة.

بينما استهدفت دراسة (Mahdi et al., 2018) إلى بيان دور العاطفة السلبية في العلاقة بين ضغوط العمل والسلوكيات المناوئة للأداء. وتوصلت نتائجها إلى أن ضغوط العمل تؤثر بشكل معنوي علي (CWB)، وتتوسط المشاعر السلبية هذا التأثير.

في حين استهدفت دراسة (Farrastama et al., 2019) بيان تأثير الذكاء العاطفي على كلاً من السلوكيات المناوئة للأداء والضغوط الوظيفية، ومعرفة تأثير الضغوط الوظيفية على (CWB) لموظفي الخدمة المدنية بمدينة ماتارام بإندونيسيا. وقد توصلت نتائجها إلى وجود تأثير معنوي سلبي للذكاء العاطفي على (CWB)، وتأثير معنوي سلبي على الضغوط الوظيفية، ووجود تأثير إيجابي معنوي للضغوط الوظيفية على (CWB)، ووجود تأثير معنوي سلبي بين الذكاء العاطفي و(CWB) بتوسيط الضغوط الوظيفية.

في حين تناولت دراسة (Jafri & Hafeez, 2020) تأثير الفظاظة في مكان العمل والظلم التنظيمي على سلوكيات العمل المناوئة للأداء. وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين الفظاظة في مكان العمل والظلم التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية.

بينما سعت دراسة (Cucuani et al., 2022) إلي بيان تأثير المناخ الأخلاقي علي السلوكيات المناوئة للأداء للحكومات المحلية بإندونيسيا. وقد أظهرت نتائجها وجود علاقة عكسية بين المناخ الأخلاقي (الاهتمام العاطفي، الوعي الأخلاقي، التركيز على الآخرين، الدافع الأخلاقي الجماعي، الشخصية الأخلاقية الجماعية) والسلوكيات المناوئة للأداء، باستثناء التركيز علي الذات.

أما دراسة (Gürlek, 2022) استهدفت التحقق من تأثير التدين الجوهري علي السلوكيات المناوئة للأداء الموجهة نحو المنظمة بتوسيط أخلاقيات العمل الإسلامية: بالتطبيق علي العاملين بالفنادق والمطاعم. وقد أسفرت نتائجها عن وجود تأثير معنوي سلبي لكل من التدين الجوهري وأخلاقيات العمل الإسلامية علي السلوكيات المناوئة للأداء، ووجود تأثير معنوي إيجابي للتدين الجوهري علي أخلاقيات العمل الإسلامية.

في حين استهدفت دراسة (Veeriah et al., 2023) بيان تأثير العوامل التنظيمية (الدعم التنظيمي، المناخ الأخلاقي للتنظيم، والعدالة التنظيمية) على سلوكيات العمل المناوئة للأداء (CWB) بالشركات الماليزية الصغيرة والمتوسطة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي للدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية على CWB، ولا يوجد تأثير للمناخ الأخلاقي.

٣. الدراسات السابقة التي تناولت إدمان العمل، والسلوكيات المناوئة للأداء:

استهدفت دراسة (Balducci et al., 2012) التحقق من العلاقة بين إدمان العمل والسلوك العدواني بتوسط العاطفة المرتبطة بالعمل، وتوصلت إلى أن الإدمان مؤشراً قوياً على تلك السلوكيات وبالأخص عندما تتوافر المشاعر السلبية.

بينما استهدفت دراسة (Razzaghian & Shah, 2018) تقييم مؤشرات وتوابع إدمان العمل باستخدام النماذج الهرمية بالتطبيق على هيئة التدريس للعاملين بمؤسسات التعليم العالي بجميع أنحاء باكستان. وتوصلت إلى أن إدمان العمل مؤشراً قوياً للسلوكيات المناوئة للأداء، وذلك بالتأثير غير المباشر للإرهاق الوظيفي.

أما دراسة (Balducci et al., 2022) فقد سعت إلى الكشف عن العلاقة بين إدمان العمل والتغمر في مكان العمل بالتطبيق على موظفي خدمات الرعاية الصحية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بينهما، حيث يعد إدمان العمل مؤشراً وسبباً قوياً للتغمر في مكان العمل.

٤. الفجوة البحثية:

في ضوء الدراسات السابقة التي أطلع عليها الباحثون تبين:

❖ عدم تناول الدراسات السابقة العلاقة بين متغيري الدراسة بشكل تحليلي، فأشير بشكل عام لأثر إدمان العمل على الأداء الوظيفي (Shimazu & Schaufeli, 2009)، وأن إدمان العمل مؤشر قوي لتلك السلوكيات المضادة للإنتاجية (Razzaghian & Shah, 2018).

❖ عدم وجود أي دراسة قامت بالربط بين المتغيرين، وإستخدمت نفس الأبعاد التي اعتمد عليها الباحثون. لذلك سعى الباحثون للربط بينهما لمعرفة طبيعة العلاقة كمحاولة لسد هذه الفجوة البحثية.

❖ حيوية مجال التطبيق وحدثته حيث يتم التطبيق على الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق.

ثانياً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

ولتحديد مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلاتها قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية مستخدماً فيها الملاحظة، والمقابلات الشخصية، والتي أُجريت مع عينة عشوائية قوامها (٢٧) مفردة من مجتمع الدراسة (مستشفيات جامعة الزقازيق).

- قطاع صيدناوي يتكون من ٣ مستشفيات : م القلب والصدر، م العلاج الاقتصادي، م الأطفال.
- قطاع الحوادث يتكون من ٥ مستشفيات: م الجراحة الجديدة، م الباطنة، م الحوادث والاستقبال، م النساء والتوليد، العيادات الخارجية.

(١٢) مقابلة شخصية داخل قطاع صيدناوي، و(١٥) بقطاع الحوادث بواقع ٣ مفردات من الأطباء وهيئة التمريض داخل كل مستشفى؛ لمعرفة مدي إدراكهم وفهمهم لمفهوم إدمان العمل، ونوعية السلوكيات السلبية التي يتعرضون إليها ببيئة العمل، وردود الفعل تجاه تلك السلوكيات.

• تمت المقابلات الشخصية في الفترة من (٢٠٢١/٨/٤) إلى (٢٠٢١/٨/٩).

وتبين من الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

١. انتشار إدمان العمل بشكل كبير داخل مجتمع الدراسة فهذه الفئة تدمن عملها دون أن تشعر، وذلك علي حد تعبيرهم وأرجعوا ذلك إلي الأسباب الآتي ذكرها:

• فالمتطلبات الوظيفية مرهقة، كما أن الضغوط مستمرة فهم مسئولون عن حياة الأشخاص في المقام الأول وبالتالي ليس هناك مجال للخطأ، وتضاعفت تلك الضغوط مع تزايد المرضي والمصابين بالفيروسات القاتلة مثل (COVID-19) بصوره المختلفة، وعلي الجانب الآخر قله أعداد الأطباء وهيئة التمريض، وتشكلت هذه الضغوط المرتفعة في العديد من الصور ومنها: زيادة عدد ساعات العمل، تقليص أوقات الراحة والتي قد تمتد إلي إلغاءها نهائياً، الرد علي الاستفسارات أثناء الحصول عليها، متابعه بعض الحالات من المنزل، أو الاستدعاء المفاجئ، مع ارتفاع مستويات القلق لاحتمالية الإصابة وهذا ما أكد عليه كل من (Nemteanu & Dabija,2021, Gomes et al.,2022,p1) فالمنظمات التي تتسم بالمناخ المرهق تُسهل من ظهور إدمان العمل لإتاحة القضاء المزيد من الوقت.

٢. وجود صور متنوعة للسلوكيات المناوئة للأداء بمجتمع الدراسة تمثلت في الآتي:

• ظهور العنف النفسي والجسدي بصوره المختلفه: نيممة وتهميش لبعض الزملاء يتجسد في عدم الرد، تقليل التعاون لعدم التقدير أو كعقاب من قبل الأطباء، صراخ في الوجه بشكل دائم ومستمر يمتد إلي التوبيخ، تهديد بين هيئة التمريض وبعضهم البعض أو الأطباء تجاه هيئة التمريض. زيادة حالات النقاعس عن العمل من قبل البعض للدرجة التي تحتم علي الطبيب متابعة كل الأمور بذاته، ويأخذ النقاعس العديد من الصور كاستخدام الهواتف المحمول بشكل كبير، كثرة الأحاديث الجانبية غير المرتبطة بالعمل، عدم إسعاف المرضي على الرغم كون الحالة تحتاج إلي السرعة والتعامل الفوري، مع توافر بعض حالات الإهمال من قبل بعض الأطباء وهيئة التمريض بما يسئ إلي المنظمة ويشوه سمعتها، وقد أرجع مفردات الدراسة الاستطلاعية هذا الأمر إلي انخفاض الأجور المادية وزيادة المهام المطلوبة (عدم التقدير)، بالإضافة إلي كثرة الغيابات بدون إذن فضلاً عن حضور بعض العاملين إلي العمل بشكل متأخر، وحضور بعد الأفراد جسدياً وليس نفسياً بسبب الضغوط الخارجية.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما أثر إدمان العمل علي السلوكيات المناوئة للأداء لدي الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق؟

مما يثير التساؤلات البحثية التالية:

- ١- هل توجد علاقة بين أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، الدفع إلى العمل، والاستمتاع بالعمل)، وأبعاد السلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقة، والإساءة إلى الآخرين) بمجتمع الدراسة؟
- ٢- هل تؤثر أبعاد إدمان العمل على السلوكيات المناوئة للأداء بمجتمع الدراسة؟ وما نوع هذا التأثير؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعي هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف أمكن صياغتها علي النحو التالي:

- ١- التحقق من طبيعة العلاقة بين أبعاد إدمان العمل، والسلوكيات المناوئة لدي الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق.
- ٢- قياس تأثير أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، الاستمتاع بالعمل، والدفع إلى العمل) على السلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقة، والإساءة إلى الآخرين) بمجتمع الدراسة.

رابعاً: فروض ونموذج الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة قام الباحثون بصياغة فروض الدراسة كالتالي:

الفرض الأول: يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، الدفع إلى العمل، والاستمتاع بالعمل) وأبعاد السلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقة، والإساءة إلى الآخرين) بمجتمع الدراسة.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على السلوكيات المناوئة للأداء بمجتمع الدراسة

وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على التخريب.

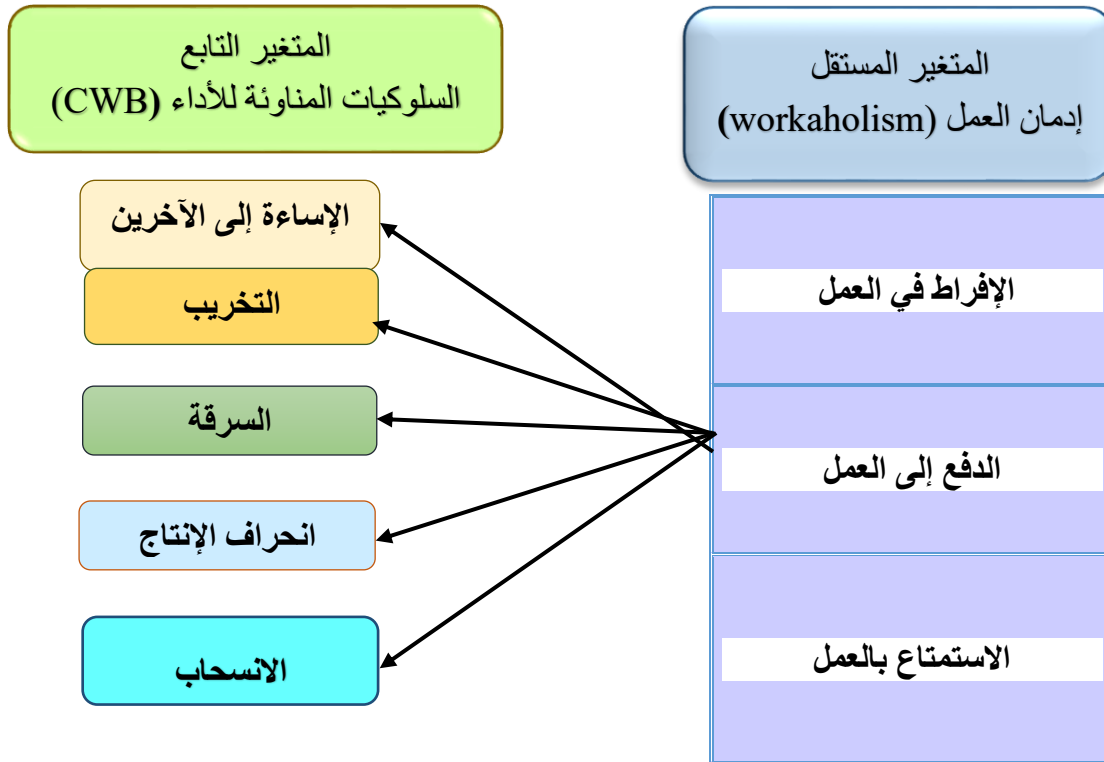
٢/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الانسحاب.

٣/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على انحراف الإنتاج.

٤/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على السرقة.

٥/٢ يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد إدمان العمل على الإساءة إلى الآخرين.

ويظهر الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة:



شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى الدراسات السابقة.

خامساً: منهجية الدراسة:

أ- أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها:

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على نوعين من البيانات وهما:

١- البيانات الثانوية: هي تلك البيانات التي سبق نشرها، وتم الحصول عليها بمراجعة الكتب، والدوريات، والمجلات العلمية المحكمة، والأبحاث العربية والأجنبية، والتي مكَّنت الباحثين من إعداد الدراسات السابقة، وتأسيس المفاهيم الخاصة بالدراسة، وتشكيل الإطار النظري، والنشرات الإحصائية لمستشفيات جامعة الزقازيق.

٢- البيانات الأولية: وتتمثل في البيانات التي تم تجميعها لأول مرة من مفردات العينة بخصوص متغيرات الدراسة، وقد اعتمد الباحثون على أداة الاستقصاء لجمع البيانات وتحليلها، بما مكن الباحثين من اختبار صحة الفروض من عدمها، والتوصل إلى النتائج.

ب- مجتمع وعينة الدراسة:

١- **مجتمع الدراسة:** ويتمثل في الأطباء، وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق قطاعي (صيدناوي، والحوادث) والبالغ عددهم وفقاً لأحدث تقارير صادرة عن المركز الإحصائي بالإدارة المركزية لمستشفيات جامعة الزقازيق، وإدارة الموارد البشرية بكلية الطب (٦٠٥٨) مفردة بواقع (٢٧٢٤) طبيب ما بين مقيم وغير مقيم وأعضاء هيئة التدريس العاملين بالقطاع الإكلينيكي، و(٣٣٣٤) هيئة التمريض ما بين ممرضة ومشفرة وذلك حتى ٢٠٢٢/٦/٣٠.

٢- **عينة الدراسة:** اعتمد الباحثون على العينة العشوائية الطبقية لتوافر شروطها المتمثلة في: وجود إطار محدد لمجتمع الدراسة، وعدم تماثل مفردات المجتمع من حيث الأطباء وهيئة التمريض ونوعية الخدمة الطبية المقدمة، وتبلغ عينة الدراسة (٣٦٢) مفردة، وتم استخدَام كُلِّ مِنْ مُعَادَلَةٍ سْتَيْفِن ثَامِبِسُون (Steven K. Thompson,p59)، وبرنامج Sample Size Calculator لحسابها، وذلك عند مستوى ثقة (95%) وخطأ معياري (±5%).

جدول رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة ونسبة الاستجابة

بيان	مجتمع الدراسة	نسبة كل فئة	عدد الاستثمارات التي تم توزيعها	عدد الاستثمارات الصحيحة	نسبة الاستجابة
الأطباء	٢٧٢٤	%٤٥	١٧٥	١٦٣	%٩٣,١٤
هيئة التمريض	٣٣٣٤	%٥٥	٢٢٥	١٩٩	%٨٨,٤٤
الإجمالي	٦٠٥٨	%١٠٠	٤٠٠	٣٦٢	%٩٠,٥

المصدر: من إعداد الباحثين وفقاً لأحدث تقارير صادرة عن المركز الإحصائي بالإدارة المركزية لمستشفيات جامعة الزقازيق، وإدارة الموارد البشرية بكلية طب جامعة الزقازيق.

ج- **أداة جمع البيانات الأولية:** اعتمد الباحثون في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء معدة خصيصاً لهذا الغرض، استناداً إلى الدراسات السابقة، وتتضمن هذه القائمة مجموعة من العبارات على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة.

قياس متغيرات الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على متغيرين وهما إيمان العمل (المتغير المستقل)، والسلوكيات المناوئة للأداء (المتغير التابع):

١- المتغير المستقل (إيمان العمل)

تم قياس هذا المتغير من خلال أبعاده وهي (الإفراط في العمل، الدفع إلى العمل، والاستمتاع بالعمل)، ويشتمل هذا المقياس على (٢٥) عبارة مُقسَّمةً على النحو التالي: (٨) عبارات لقياس بُعد الإفراط في العمل، (٧) عبارات لقياس بُعد الدفع إلى العمل، (١٠) عبارات لقياس بُعد الاستمتاع بالعمل (Spence and Robbins,1992; Brady et al.,2008; Sussman, 2012 ; Andreassen et al., 2014).

٢- المتغير التابع (السلوكيات المناوئة للأداء)

تم قياس هذا المتغير من خلال أبعاده وهي (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقة، والإساءة إلى الآخرين) ويشتمل هذا المقياس على (٣٣) عبارة مُقسَّمةً كما يلي (١٨) عبارة لقياس بُعد الإساءة إلى الآخرين، و(٣) عبارات لقياس بُعد التخريب، و(٤) عبارات لقياس بُعد الانسحاب، و(٣) عبارات لقياس بُعد انحراف الإنتاج، و(٥) عبارات لقياس بُعد السرقة (Spector et al., 2006).

٥- اختباري الصدق والثبات:

بعد الانتهاء من التصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، قام الباحثون بإجراء اختباري الصدق والثبات Validity and Reliability لعبارات هذه القائمة، وذلك على النحو التالي:

١- اختبار الصدق:

يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات قوائم الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقضي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحثون، وفي سبيل تحقيق ذلك اعتمد الباحثون على:

صدق المحكمين "المحتوي أو الظاهري": تم عرض قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية على السادة المشرفين على الدراسة، وتم إجراء التعديلات اللازمة وأخذها عين الاعتبار، ثم تم عرضها على بعض المحكمين* من السادة أساتذة إدارة الأعمال، وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية، وقد أبدى هؤلاء المحكمين مجموعة من الملاحظات على العبارات الواردة بقائمة الاستقصاء، وقد قام الباحثون بتعديل القائمة وفقاً لهذه الملاحظات حتى تم الوصول إلى الشكل النهائي للقائمة النهائية.

٢- اختبار ثبات المقياس:

يقصد بالثبات قدرة أداة القياس المستخدمة على إعطاء نفس النتائج إذا تم تكرارها على ذات الشخص عدة مرات، ولكن بشرط توافر نفس الظروف، ولقياس مدى ثبات المقاييس المستخدمة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha ، لتكون نتائج اختبار الثبات، والصدق لمتغيرات الدراسة كما يلي:

جدول رقم (٤)

نتائج اختبار الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

المتغيرات المستخدمة في الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
❖ المتغير المستقل (إيمان العمل)	٢٥ عبارة	,٦٤٥	,٨٠٣
الاستمتاع بالعمل	١٠ عبارات	,٧٦٧	,٨٧٦
الإفراط في العمل	٨ عبارات	,٨٤١	,٩١٧
الدفع إلى العمل	٧ عبارات	,٦٧٨	,٨٢٣
❖ المتغير التابع (السلوكيات المناوئة للأداء)	٣٠ عبارة	,٨٧٥	,٩٣٥
التخريب	٣ عبارات	,٨٣٧	,٩١٥
الانسحاب	٤ عبارات	,٨٧٣	,٩٣٤
انحراف الإنتاج	٣ عبارات	,٧١٦	,٨٤٦
السرقه	٥ عبارات	,٨٨٧	,٩٤٢
الإساءة إلى الآخرين	١٥ عبارة	,٩٢٩	,٩٦٤

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSSV24.

ووفقاً للجدول رقم (٤) يتبين أن جميع قيم معاملات الثبات للمتغير المستقل "إيمان العمل" والتابع "السلوكيات المناوئة للأداء" مقبولة؛ حيث تتجاوز (٦) والذي يعتبر الحد الأدنى لمعامل الثبات في البحوث الاجتماعية (Sekaran, 2000; Amir & Sonderpandian, 2002).

فقيم معاملات الثبات للمتغير المستقل "إيمان العمل" بلغت (٦,٤٥)، وتراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد هذا المتغير ما بين (٦,٧٨ ، ٨,٤١)، كما بلغت قيم معاملات الثبات للمتغير التابع "السلوكيات المناوئة للأداء" (٨,٧٥)، وتراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد هذا المتغير ما بين (٧,١٦) إلى (٩,٢٩) وجميعها قيم ذات ثبات مرتفع ومقبولة إحصائياً، ما يؤكد علي ثبات المقياس وصلاحيته وملائمته لأغراض الدراسة، مع الوثوق في صحة النتائج التي تسفر عنها قوائم الاستقصاء.

و- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

اعتمد الباحثون علي مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها للحصول علي نتائج يمكن من خلالها تأكيد صحة الفروض من عدمها، وتتمثل تلك الأساليب في الآتي:

- اختبار الفرض الأول: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرين أو أكثر.
- اختبار الفرض الثاني: تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise).

سادساً: تحليل بيانات الدراسة الميدانية والنتائج:

أ- الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

جدول رقم (٥)

الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية%	التكرارات	الخصائص الديمغرافية
أولاً: النوع		
٤٢,٨%	١٥٥ مفردة	ذكر
٥٧,٢%	٢٠٧ مفردة	أنثي
ثانياً: سنوات الخبرة		
٢٠,٧%	٧٥ مفردة	أقل من ٥ سنوات
٢٥,٢%	٩١ مفردة	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات
٥٤,١%	١٩٦ مفردة	من ١٠ سنوات فأكثر
ثالثاً: العمر		
١٠,٢%	٣٧ مفردة	أقل من ٢٥ سنة
٦٢,٢%	٢٢٥ مفردة	من ٢٥ سنة لأقل من ٤٠ سنة
٢٧,٦%	١٠٠ مفردة	من ٤٠ سنة فأكثر
خامساً: الدرجة الوظيفية		
٤٥,٦%	١٦٥ مفردة	ممرض/ة
٩,٤%	٣٤ مفردة	مشرف/ة
١,١%	٤ مفردة	طبيب/ة غير مقيم
٦,٩%	٢٥ مفردة	طبيب/ة مقيم
٣٧%	١٣٤ مفردة	طبيب/ة أكلينيكي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24.

ب- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، ويشمل ما يلي:

قام الباحثون بالاعتماد على برنامج (SPSS V24) وذلك لتوصيف متغيرات الدراسة حيث استخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ويوضح الجدول رقم (٧) قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة بمجتمع البحث.

جدول رقم (٦)

نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الترتيب وفق الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
-	,٣٣	٣,١٨	المتغير المستقل (إدمان العمل)
٣	,٤٦	٢,٣٥	الاستمتاع بالعمل
٢	,٥٠	٣,٢٥	الإفراط في العمل
١	,٢٩	٤,٢٩	الدفع إلي العمل
-	,٢٦	٢,٧١	المتغير التابع (السلوكيات المناوئة للأداء)
٥	,٤٦	١,٨٠	التخريب
٢	,٦٠	٢,٩٣	الانسحاب
٣	,٥٥	٢,٩١	انحراف الإنتاج
٤	,٢٩	٢,٠٢	السرقه
١	,٤٦	٣,٠٣	الإساءة إلى الآخرين

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24.

ويتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

١. أن المتوسط الحسابي لآراء العاملين من الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق فيما يتعلق بشعورهم بمستويات الإدمان للعمل بلغت (٣,١٨) بدرجة أعلي من المتوسط، وبانحراف معياري قدره (,٣٣)، وفيما يتعلق بأبعاد إدمان العمل كان ترتيبها علي النحو التالي: جاء الشعور بالدفع إلي العمل في المقدمة بمتوسط حسابي (٤,٢٩) وانحراف معياري (,٢٩)، وجاء في المرتبة الثانية الإفراط في العمل بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (,٥٠)، وأحتل الاستمتاع بالعمل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٣٥)، وانحراف معياري (,٤٦).

٢. بلغ المتوسط الحسابي لآراء العاملين من الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق فيما يتعلق بتعرضهم للسلوكيات المناوئة للأداء في بيئة العمل بلغت (٢,٧١) بدرجة تقترب من المتوسط، وبانحراف معياري قدره (,٢٦)، وقد جاء ترتيب هذه السلوكيات علي النحو التالي: الإساءة إلي الآخرين في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٠٣)، وانحراف معياري (,٤٦)، يليه مباشرة الانسحاب بمتوسط حسابي (٢,٩٣)، وانحراف معياري (,٦٠)، وجاء في المرتبة الثالثة انحراف الإنتاج بمتوسط حسابي (٢,٩١)، وانحراف معياري (,٥٥)، ثم جاءت السرقه في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٠٢)، وانحراف معياري (,٢٩)، وأحتل التخريب المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٠)، وانحراف معياري (,٤٦).

ج- نتائج اختبار الفروض:

١- الفرض الأول : تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:

لدراسة العلاقة بين أبعاد إدمان العمل، وأبعاد السلوكيات المناوئة للأداء قام الباحثون بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص علي "يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، الدفع إلى العمل، الاستمتاع بالعمل) والسلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقه، الإساءة إلى الآخرين) بمجتمع الدراسة".

وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الناتجة عن استخدام معامل ارتباط بيرسون الذي تم إجراؤه ما يلي:

جدول رقم (٧)

معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد إدمان العمل، والسلوكيات المناوئة للأداء

البعد	الاستمتاع بالعمل	الإفراط في العمل	الدفع إلي العمل	التخريب	الانسحاب	انحراف الإنتاج	السرقه	الإساءة إلى الآخرين
الاستمتاع بالعمل	١							
الإفراط في العمل	**٠,٣٧١	١						
الدفع إلي العمل	**٠,٢٠٣	**٠,٥٥٠	١					
التخريب	٠,٠٦٦	**٠,١٤٧	٠,٠٧٥	١				
الانسحاب	٠,٠٤٥	*٠,١٢٠	**٠,١٥٤	٠,٠٩٥	١			
انحراف الإنتاج	**٠,١٨٨	**٠,١٨٤	٠,٠٧٩	٠,٠١١	٠,٠٩١	١		
السرقه	*٠,١٣٢	**٠,٢١٩	**٠,٢٥٠	٠,٠٨٩	٠,٠١٢	٠,٠٣٨	١	
الإساءة إلى الآخرين	**٠,٦٩٣	**٠,٦٩٢	**٠,٥٠٩	٠,٠١٠	٠,٠٥٧	*٠,١٣٤	٠,٠٣١	١

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24 عند مستوي معنوية (٠,٠١)**، ومستوي معنوية (٠,٠٥)*.

ومن بيانات الجدول رقم (٧) يتضح ما يلي:

* الارتباط بين أبعاد إدمان العمل أعلى ارتباط كان بين الدفع إلي العمل والإفراط في العمل حيث بلغت قيمة الارتباط (**٠,٥٥٠) وأقل ارتباط كان بين الاستمتاع بالعمل والدفع إلي العمل حيث بلغت قيمة الارتباط (**٠,٢٠٣)، وذلك عند مستوي معنوية ١٪.

* الارتباط بين أبعاد السلوكيات المناوئة أعلى ارتباط كان بين الإساءة إلى الآخرين وانحراف الإنتاج حيث بلغت قيمة الارتباط (*٠,١٣٤)، وذلك عند مستوي معنوية ٥٪، وأقل ارتباط بين التخريب والإساءة إلى الآخرين حيث بلغت قيمة الارتباط (٠,٠١٠).

* فيما يتعلق بالارتباط بين أبعاد إدمان العمل، وأبعاد السلوكيات المناوئة أعلى ارتباط كان بين الاستمتاع بالعمل والإساءة إلى الآخرين وبلغت قيمة الارتباط (**٠,٦٩٣)، وذلك عند مستوي معنوية ١٪، وأقل ارتباط كان بين الاستمتاع بالعمل والانسحاب وبلغت قيمة الارتباط (٠,٠٤٥).

ويتضح من نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، الدفع إلي العمل، والاستمتاع بالعمل)، وأبعاد السلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقه، الإساءة إلى الآخرين) حيث يرتبط الإفراط في العمل بجميع أبعاد السلوكيات المناوئة للأداء الانسحاب، التخريب، انحراف الإنتاج، السرقه، الإساءة إلى الآخرين علي التوالي (*٠,١٢٠، *٠,١٤٧، **٠,١٨٤، **٠,٢١٩، **٠,٦٩٢)، ويرتبط الدفع إلي العمل بالانسحاب والسرقه والإساءة إلي الآخرين علي التوالي (**٠,١٥٤، **٠,٢٥٠، **٠,٥٠٩)، ويرتبط الاستمتاع بالعمل بالسرقه وانحراف الإنتاج

والإساءة إلي الآخرين علي التوالي (١٣٢،*، ١٨٨،**، ٦٩٣،**)، وبناء علي ذلك يتم قبول الفرض البديل والذي ينص وجود ارتباط معنوي بين أبعاد إدمان العمل (الإفراط في العمل، الدفع إلى العمل، والاستمتاع بالعمل) والسلوكيات المناوئة للأداء (التخريب، الانسحاب، انحراف الإنتاج، السرقة، الإساءة إلى الآخرين) ولكن بشكل جزئي، وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة (Razzaghian، 2012; Clark et al., 2016; Balducci et al., 2022) التي أكدت علي وجود علاقة قوية بين الإدمان للعمل، وتدمير مكان العمل نتيجة الاحتراق الوظيفي، والتتمر في مكان العمل، وأن الإدمان للعمل مؤشر قوي علي تلك السلوكيات وخاصة في حاله توافر العواطف والمشاعر السلبية.

ويري الباحثون منطقية هذه النتيجة فإفراط الفرد في عمله نتيجة المتطلبات الوظيفية المرهقة وشعوره بالدفع لأسباب داخلية أو خارجية تجعله يشعر بعدم السعادة، والتي تنعكس بالتبعية علي سلوكياته وتصرفاته سواء تجاه زملائه من خلال الإساءة إليهم والتعامل معهم بفظاظة، أو قد يمتد الأمر إلي الضرر ببيئة العمل ليأخذ العديد من الصور كالتخريب (بإهدار الموارد والمستلزمات المستشفى)، أو الانسحاب من العمل (بالتأخير عن مواعيد العمل أو ادعاء المرض للتغيب)، أو انحراف الإنتاج بالتباطؤ في العمل وعدم تنفيذ التعليمات وهنا يتم الضرر بالمنظمة بشكل غير مباشر، أو السرقة بالتحايل والخداع للحصول علي حق غير مستحق. وتزداد حده هذه السلوكيات بالمشاعر السلبية المسيطرة عل الشخص كالغضب، والقلق، وعدم الاستقرار العاطفي والنفسي، ولذلك يجب علي منظمات الأعمال توزيع الأعباء بعناية وخلق حالة من التوازن بين الحياة الأسرية والحياة العملية.

٢- الفرض الثاني: قياس تأثير أبعاد إدمان العمل علي السلوكيات المناوئة للأداء:

لقياس تأثير أبعاد إدمان العمل علي السلوكيات المناوئة للأداء قام الباحثون بصياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص علي: "وجود تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على السلوكيات المناوئة للأداء بمجتمع الدراسة"

وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على التخريب.

٢/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الانسحاب.

٣/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على انحراف الإنتاج.

٤/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على السرقة.

٥/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الإساءة إلى الآخرين.

ولاختبار هذه الفروض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) لتحديد تأثير أبعاد إدمان العمل علي السلوكيات المناوئة للأداء، وذلك علي النحو التالي:

اختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على التخريب.

بإجراء تحليل الانحدار المتدرج بطريقة (stepwise) يظهر الجدول رقم (٨) نتائج تأثير أبعاد

إدمان العمل علي التخريب كالتالي:

جدول رقم (٨)

نتائج الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إيمان العمل علي التخریب

R ²	F TEST		T TEST		المعلمت المقدره Beta	المتغير المستقل	المتغير التابع
	المعنوية	القيمة	مستوي المعنوية	القيمة			
,٠١٩	**,٠٠٥	٧,٩٣٨	,٠٠٠	٨,٥٧٢	١,٣٥٩	الجزء الثابت (Constant)	التخریب
			,٠٠٥	٢,٨١٧	,١٤٧	الإفراط في العمل	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24. دال احصائياً عند مستوي معنوية (٠,١)**

ويوضح من بيانات الجدول رقم جدول رقم (٨) أن:

* معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٧,٩٣٨) وذلك عند مستوي معنوية (٠,١).
* ثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي للإفراط في العمل علي التخریب، وعدم وجود تأثير معنوي لبعده الدفع إلي العمل، والاستمتاع بالعمل علي المتغير التابع.
* بلغت قيمة (R²=,٠١٩) حيث يفسر الإفراط في العمل (١,٩٪) من التغير الحادث في المتغير التابع والنسبة المتبقية وهي (٩٨,١) تعزي إلي متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج الحالي.
* أن معاملات (B) عند مستوي معنوية (٠,١) وفقاً لاختبار T تكشف عن الأهمية النسبية للمتغير المستقل داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالتخریب حيث كان أكثر المتغيرات تأثيراً عليه الإفراط في العمل.

* وفي ضوء النتائج السابقة تبين ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً.

ويمكن للباحث تفسير ذلك بأن زيادة معدلات الإفراط في العمل لدي مجتمع الدراسة يترتب عليها زيادة الاتجاه نحو ممارسة بعض السلوكيات التخريبية، فالإفراط في العمل يرجع إلي المتطلبات والضغوط الوظيفية المرتفعة (مدمن عمل قهري) أو بناء علي رغبة الفرد (مدمن عمل متحمس)، وفي كلتا الحالتين يتم تجاهل الأنشطة الاجتماعية والأسرية والترفيهية والتي ينتج عنها حالة من القلق الوظيفي، وعدم الرضا، وسرعة رد الفعل تجاه المواقف البيئية المحيطة "سهولة الاستئثار، والانعزال، والشعور بالملل، والتوتر والإرهاق نتيجة استنزاف الشخص لموارده الشخصية، فضلاً عن ظهور صراع بين العمل والمنزل، وذلك لعدم قدرة الفرد علي تلبية احتياجاته الأسرية بما يولد لديه شعوراً بالغضب الداخلي يدفع الشخص إلي التخریب عن طريق إلقاء النفايات أو تعمد الإهدار في الموارد، أو تعطيل المعدة، ويزداد حدته بالأخص مع الأشخاص الذين يحرصون علي تحقيق التوازن في حياتهم، أو الأشخاص الذين لا يستطيعون استعاضه مواردهم الشخصية، وهو ما أكدت عليه الدراسات السابقة (Robinson, 2000,P42; Clark et al., 2016,P1857; Chen et al., 2017,P2; Razzaghian & Shah, 2018, P7; Kawada et al., 2022,P9; Taheri et al., 2023,p44; Yıldız et al., 2023,p550).

اختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد إيمان العمل على الانسحاب.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) بين أبعاد إيمان العمل والانسحاب (المتغير التابع) كما هو موضح في الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩)

نتائج الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إيمان العمل علي الانسحاب

R ²	F TEST		T TEST		المعاملات المقدره Beta	المتغير المستقل	المتغير التابع
	المعنوية	القيمة	مستوي المعنوية	القيمة			
,٠٢١	**,٠٠٣	٨,٧٨٥	,٠٠١	٣,٣٧٨	١,٥٦٥	الجزء الثابت (Constant)	الانسحاب
			,٠٠٣	٢,٩٦٤	,١٥٤	الدفع إلى العمل	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24. دال احصائياً عند مستوي معنوية (٠,١)**

ويتضح من بيانات الجدول رقم (٩) أن:

* معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٨,٧٨٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,١).

* ثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي للدفع إلي العمل علي الانسحاب، وعدم وجود تأثير لبعده الإفراط في العمل، والاستمتاع بالعمل علي الانسحاب.

* بلغت قيمة (R²=,٠٢١) حيث يفسر الدفع إلي العمل (٢,١٪) من التغير الحادث في المتغير التابع والنسبة المتبقية وهي (٩٧,٩) تعزي إلي متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج الحالي.

* أن معاملات (B) عند مستوي معنوية (٠,١) وفقاً لاختبار T تكشف عن الأهمية النسبية للمتغير المستقل داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالانسحاب حيث كان أكثر المتغيرات تأثيراً علي الانسحاب هو الدفع إلي العمل.

* ومما سبق يتضح ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً.

ويمكن للباحث تفسير ذلك بأن زيادة معدلات الدفع إلي العمل مرتبطة بزيادة معدلات الانسحاب لدي الأطباء وهيئة التمريض بمجتمع الدراسة، فشعور الفرد بأنه مجبر علي عمله نتيجة دوافع أو ضغوط داخلية أو خارجية (يجب فعل هذا من أجل ذلك) يولد لديه مشاعر سلبية والشعور بعدم السعادة، وحالة من عدم الارتياح والإحباط، لكون العمل ناتج عن مؤثرات لا تتماشى مع قيم وأهداف الفرد واهتماماته وهنا يفقد الفرد حماسة، ويكون مستعداً لانتهاز أي فرصة أمامه تمكنه من الابتعاد عن العمل كمحاولة للتخلص من هذا الشعور ومحاولة بانسنة لاستعادة الموارد المستنزفة، وذلك عن طريق التغييب بادعاء المرض أو الحصول علي فترات راحة أطول من المعتاد، أو ترك العمل بما يرفع معدلات الانسحاب، وفي حالة عدم القدرة علي تحقيق ذلك يكون تأدية العمل من قبيل الواجب أو الفرض، وهو ما أكدت عليه الدراسات السابقة - (Clark et al., 2016,P1848; Chen et al., 2017,P2; Sánchez-Medina et al., 2020,P8).

اختبار الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد إيمان العمل على انحراف الإنتاج.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) بين أبعاد إيمان العمل وانحراف الإنتاج (المتغير التابع) كما هو موضح في الجدول رقم (١٠):

جدول رقم (١٠)

نتائج الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إيمان العمل علي انحراف الإنتاج

R ²	F TEST		T TEST		المعاملات المقدره Beta	المتغير المستقل	المتغير التابع
	المعنوية	القيمة	مستوي المعنوية	القيمة			
,٠٣٣	**,٠٠٠	١٣,٢٠٠	,٠٠٠	١٦,١٩٠	٢,٣٨٤	الجزء الثابت (Constant)	انحراف الإنتاج
			,٠٠٠	٣,٦٣٣	,١٨٨		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24.

دال احصائياً عند مستوي معنوية (٠,١),**

ويتضح من بيانات الجدول رقم (١٠) أن:

* معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١٣,٢٠٠) وهي دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,١).

* ثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي لبعده الاستمتاع بالعمل علي انحراف الإنتاج، وعدم وجود تأثير معنوي لبعدي الدفع، والإفراط في العمل.

* بلغت قيمة (R²=,٠٣٣) حيث يفسر الاستمتاع بالعمل (٣,٣٪) من التغير الحادث في المتغير التابع والنسبة المتبقية وهي (٩٦,٧) تعزي إلي متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج الحالي.

* أن معاملات (B) عند مستوي معنوية (٠,١) وفقاً لاختبار T تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بانحراف الإنتاج، وتبين منها أن أكثر المتغيرات تأثيراً علي انحراف الإنتاج الاستمتاع بالعمل.

* ومما سبق يتضح ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث جزئياً.

ويمكن للباحث تفسير ذلك بأن معدلات الاستمتاع بالعمل الناتجة عن الضغوط المرتفعة التي يتعرض إليها الأطباء وهيئة التمريض تدفعهم لممارسة بعض السلوكيات السلبية والتي تؤدي إلي نتائج عكسية تسبب في انحراف الإنتاج عن مساره الطبيعي، والذي يضر بمستوي الخدمات المقدم إلي المرضى، ويقوم مجتمع البحث بتلك السلوكيات للتخفيف من وطأه التوتر والقلق الذي يعاني منه، وكمحاوله منهم لتحقيق التوازن بين المشاعر السلبية وسلوكهم في العمل، ومن أهم هذه السلوكيات "البطء في تنفيذ المهام، وعدم تنفيذ التعليمات واتباعها"، وتزداد حده هذا السلوك إذا ما تعرض الشخص للإساءة من قبل الآخرين، وهو ما أكدت عليه الدراسة السابقة. (Ellahi et al.,2021,PP1332-1333).

اختبار الفرض الفرعي الرابع من الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد إيمان العمل على السرقة.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) بين أبعاد المتغير المستقل والسرقة (المتغير التابع) كما هو موضح في الجدول رقم (١١):

جدول رقم (١١)

نتائج الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إدمان العمل علي السرقة

R ²	F TEST		T TEST		المعاملات المقدره Beta	المتغير المستقل	المتغير التابع
	المعنوية	القيمة	مستوي المعنوية	القيمة			
,٠٦٠	**,٠٠٠	٢٤,٠٨٤	,٠٠٠	٤,١٢٩	,٩٢٢	الجزء الثابت (Constant)	السرقة
			,٠٠٠	٤,٩٠٨	,٢٥٠	الدفع إلى العمل	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24. دال احصائياً عند مستوي معنوية (٠,١)**

ويتضح من بيانات الجدول رقم (١١) أن:

- * معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٢٤,٠٨٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,١).
- * ثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي للدفع إلى العمل علي السرقة، وعدم وجود تأثير لبعد الإفراط في العمل، والاستمتاع بالعمل علي المتغير التابع.
- * بلغت قيمة (R²= ,٠٦٠) حيث يفسر الدفع إلى العمل (٦٪) من التغير الحادث في السرقة والنسبة المتبقية وهي (٩٤٪) تعزي إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج الحالي.
- * أن معاملات (B) عند مستوي معنوية (٠,١) وفقاً لاختبار T تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالسرقة، وتبين أن أكثر المتغيرات تأثيراً علي التابع الدفع إلى العمل.
- * ومما سبق يتبين ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع جزئياً.

ويمكن للباحث تفسير هذه النتائج بأن ارتفاع معدلات الدفع إلى العمل التي يشعر بها الأطباء وهيئة التمريض تؤدي إلي زيادة معدلات السرقة، وذلك بالتحايل والخداع للحصول علي حق غير مكتسب، أو بإخفاء مستلزمات الزملاء للإضرار بهم، ولكن في حقيقة الأمر يتم الأضرار بالمنظمة بشكل غير مباشر لعدم ممارسة الأطباء وهيئة التمريض لدورهم بشكل طبيعي. ويحدث ذلك كمحاولة منهم لتلبية دوافعهم الداخلية، أو لإرضاء ذاتهم نتيجة الشعور بالضيق النفسي، وعدم السعادة، ويكون هذا السلوك أده من أدوات الشخص للتكيف مع بيئة عمله، وهو ما أكدت عليه الدراسات السابقة (Chen et al., 2017,P2; Razzaghian & Shah, 2018,P7).

اختبار الفرض الفرعي الخامس من الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل علي الإساءة إلى الآخرين.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) بين أبعاد إدمان العمل والإساءة إلى الآخرين (المتغير التابع) كما هو موضح في الجدول رقم (١٢):

جدول رقم (١٢)

نتائج الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد إيمان العمل علي الإساءة إلى الآخرين

R ²	F TEST		T TEST		المعاملات المقدره Beta	المتغير المستقل	المتغير التابع
	المعنوية	القيمة	مستوي المعنوية	القيمة			
,٧٢١	**,٠٠٠	٣١١,٦٥٦	,٠٠١	٣,٢٦٤-	,٦٣٩-	الجزء الثابت	الإساءة إلى الآخرين
			,٠٠٠	١٦,٨٩١	,٥٠٦	الاستمتاع بالعمل	
			,٠٠٠	١١,٤٧٢	,٤٠٣	الإفراط في العمل	
			,٠٠٠	٥,٥٥١	,١٨٥	الدفع إلي العمل	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V24.

دال احصائياً عند مستوي معنوية (٠,١), **

ويتضح من بيانات الجدول رقم (١٢) أن:

* معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٣١١,٦٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,١).

* ثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي للاستمتاع بالعمل، الإفراط في العمل، والدفع إلي العمل علي المتغير التابع "الإساءة إلى الآخرين".

* بلغت قيمة (R²=,٧٢١) حيث يفسر الدفع إلي العمل (٧٢,١٪) من التغير الحادث في الإساءة إلى الآخرين، والنسبة المتبقية وهي (٢٧,٩٪) تعزي إلي متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج الحالي.

* أن معاملات (B) عند مستوي معنوية (٠,١) وفقاً لاختبار T تكشف عن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة داخل معادلة الانحدار في التنبؤ بالإساءة إلى الآخرين ، وتبين أن أكثر المتغيرات تأثيراً الاستمتاع بالعمل يليه الإفراط في العمل ثم الدفع إلي العمل.

* وبناء علي ما سبق يتبين ثبوت صحة الفرض الفرعي الخامس.

وبناء علي ما سبق يمكن للباحث القول بأن إيمان العمل القهري يعد أسوأ أنواع العمل الجاد لتوافر الضغوط والمتطلبات الوظيفية المرتفعة والتي تغذي المستويات المرتفعة من التوتر، والتي ينتج عنها استنزاف عاطفي، واحترق وظيفي.

كما أن مدمني العمل يتسمون بمستويات مرتفعة من الإفراط والدفع، ومنخفضة من التمتع بما يولد لديهم حالة من الإحباط والمشاعر السلبية والتي من السهل أن تنتقل إلى الآخرين حيث يرتبط إيمان العمل إيجابياً بانتقال المشاعر السلبية؛ فتسود أجواء الخلاف بين زملاء العمل. ويتعامل مدمن العمل بحالة من الفظاظة والسلبية مع قرناء العمل لعدم توافر الثقة والمشاعر الإيجابية لديه فضلاً عن الضيق النفسي الذي يعاني منه، ويزداد ارتكاب هذا النوع من السلوكيات من قبل المدمنين لكونها سهلة الممارسة وصعبة الرصد كما أنها وسيلة للتنفيس عما بداخلهم، وهو ما أكدت عليه الدراسات السابقة (Clark et al., 2016; Razzaghian & Shah, 2018; Ellahi et al., 2021; Balducci et al., 2022; Taheri et al., 2023).

والجدير بالذكر أن ارتكاب مثل هذا السلوك (الإساءة إلى الآخرين) كافياً لدفع الأفراد لارتكاب السلوكيات الأخرى (السرقه، التخريب، انحراف الإنتاج، الانسحاب). فتعرض شخص للإساءة من قبل الغير قد يؤدي إلي ترك العمل، أو التغيب، أو عدم الارتباط بالعمل. ويجب علي منظمات الأعمال أن تتفهم أن ارتكاب السلوكيات المناوئة للأداء (CWB) ما هو إلا رد فعل لسيناريوهات العمل المجهدة التي تتعارض مع الأهداف الشخصية للفرد لأنها تمنع الفرد من تحقيق أهدافه، ولذلك يجب علي كافة المنظمات تجنب تعزيز ميول الإدمان للعمل سواء قهري أو اختياري لأنه يسهم بشكل كبير في قطع أو إضعاف الروابط، والعلاقات مع الزملاء والعملاء، وهنا تصبح المنظمة مفككة داخلياً مما يؤدي بها إلي الفشل أو الخروج من المنافسة لضعف الأداء التنظيمي وافتقار الميزة التنافسية .

وبناء علي النتائج الإحصائية السابقة يتم قبول الفرض الثاني والذي ينص علي "وجود تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على السلوكيات المناوئة للأداء بمجتمع الدراسة".

سابعاً: توصيات الدراسة، ومقترحات لبحوث مستقبلية:

أ- توصيات الدراسة:

بناء علي ما توصلت إليه نتائج الدراسة يوصي الباحثين بالآتي:

- * تشجيع كافة العاملين علي التقرب من الله والالتزام بالعبادات، وقراءة القرآن الكريم فذلك مصدر للطمأنينة والاستقرار وعزاء للروح والعقل، ووسيلة للبعد عن القلق والأفكار الهدامة.
- * عقد ندوات ومؤتمرات علمية وعملية من قبل القائمين علي إدارة المستشفى لتعريف ومتغيري الدراسة، وتنتهي بتوصيات. تتشكل في مجموعة من القرارات واجبة التنفيذ.
- كوضع بوسترات في الأماكن الهامة لتعريف مجتمع البحث بأنواع إدمان العمل وخطورة كل نوع، والطرق الصحية للتعافي منه.
- وضع سياسة متطورة ومتكاملة تتضمن شرح مفصل للسلوكيات المناوئة للأداء وصورها المختلفة وخاصة التي يصعب رصدها، مع توضيح للجزاءات التي توافق كل نوع، والطرق المناسبة للتعامل مع كل نوع، وذلك بعقد اجتماعات دورية مع رؤساء الأقسام والمسؤولين، وتشجيع الأفراد علي تقديم الشكاوي وسرعة الاستجابة لها مع تفعيل قانون العقوبات بشكل فعلي ليكون رادع قوي.
- توفير أفراد أمن مدربين ولديهم القدرة علي التعامل الفوري مع السلوكيات السلبية المختلفة حيث لأن درجة الضرر تتوقف عليهم. السلوكيات السلبية، للشكاوي المقدمة من المتضرر بالتحقيق فيها وإصدار الجزاءات المناسبة لتكون رادع قوي.
- تكريم بعض النماذج المنضبطة من الأفراد والأقسام، والتي يشهد لها بحسن السير والسلوك لتكون مثال يحتذي به للآخرين، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة علي الاحترام، والتعاون المتبادل، وروح الفريق.
- تقديم نماذج للرغبات من فترة لأخرى للأطباء، وهيئة التمريض لتحديد الأقسام التي يرغب كل عضو بالعمل بها ويجب علي الإدارة أن تأخذ ذلك بعين الاعتبار.
- * التعاقد مع بعض المنظمات التدريبية الفعالة لتتولى تدريب الأطباء وهيئة التمريض: علي كيفية التعامل مع الضغوط باحترافيه بالغة من خلال اكسابهم بعض المهارات كإدارة الوقت

مثلاً، وتعزيز الثقة بالنفس، غرس روح التفاؤل والأمل، وتحسين الجو العام المحيط بهم بوضع صور مبهجة في كل مكان.

* تبني سياسة الباب المفتوح من قبل القائمين علي إدارة المستشفى بحيث يسهل التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة، وتكون الإدارة العليا هنا داعماً قوياً لمختلف الأطباء وهيئة التمريض بتلبية احتياجاتهم والاستماع إليهم وحل مشكلاتهم بشكل فوري.

* إخضاع كل مسؤول سواء طبيب أو هيئة تمريض بكافة الأقسام المختلفة لمجموعة من الدورات التدريبية أهمها فن التعامل مع الآخرين وضبط الذات، بحيث لا يباشر عمله دون تجاوزها لكونه قدوة يحتذي بها.

* أعاده هيكلة نظام الأجور والمرتبات الخاص بالأطباء وهيئة التمريض بشكل يضمن لهم نوع من التقدير المادي الجيد، والذي لا يدفعهم إلي العمل خارجياً، وإن توفر ذلك مع توافر رغبة الشخص بالعمل يكون هناك علم من قبل الإدارة بذلك مع ضرورة وجود متابعة دقيقة لعدد ساعات النوم الفعلية بشكل يضمن الراحة الجسدية والعقلية لهذا الشخص وفي حاله انخفاضها يتم توجيه تحذيرات مصحوبة بجزاءات موقعة للفرد.

* توفير أساليب تقييم دورية وعلمية وعملية تضمن العدالة في توزيع المكافآت.

ب- بحوث مستقبلية:

❖ الدور الوسيط لإدمان العمل في العلاقة بين الذكاء العاطفي والسلوكيات المناوئة للأداء.

❖ أثر سلوكيات عدم التحضر في مكان العمل علي الخدمة الصحية.

❖ تأثير النبذ في مكان العمل على السلوكيات المنحرفة للمهاجرين: بالتطبيق على الأشقاء العرب العاملين بالمطاعم والفنادق.

❖ توسط الصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين إدمان العمل والسلوكيات المناوئة للأداء: بالتطبيق على الأطباء وهيئة التمريض بمستشفيات جامعة الزقازيق

قائمة المراجع

المراجع العربي:

مرزوق، عبد العزيز على (٢٠١٥). " أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ"، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ٤(٥): ٣٢٨-٣٦٣.

المراجع الأجنبية:

1. 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), 2399.
2. Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
3. Butt, S., & Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior: Mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism, and the moderating role of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 15(2), 378-404.
4. Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. 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.
5. Cohen, A., & Liu, Y. (2021). The Role of Dark Personalities and the Setting in Explaining Counterproductive Work Behavior among Nurses in China. *International Journal of Psychological Studies*, 13(3).
6. Cucuani, H., Sulastiana, M., Harding, D., & Agustiani, H. (2022). PENGARUH ETHICAL CLIMATE TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR DALAM INSTANSI PEMERINTAHAN DAERAH. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 12(2), 134-148.
7. Dospinescu, O., & Dospinescu, N. (2020). Workaholism in IT: An Analysis of the Influence Factors. *Administrative Sciences*, 10(4), 96.
8. Ellahi, A., Ishfaq, U., Imran, A., Iqbal, M. A. B., Hayat, M. T., & Abid, M. (2021). Effect of Workaholism, Job Demands and Social Support on Workplace Incivility. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(4).
9. Engelbrecht, G. J., de Beer, L. T., & Schaufeli, W. B. (2020). The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30(1), 59-70.

10. Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable: Study on civil servants in Mataram city. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 14-25.
11. 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.
12. Griep, Y., Hansen, S. D., & Kraak, J. M. (2022). Perceived identity threat and organizational cynicism in the recursive relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X211070326.
13. Griffiths, M. D. (2004). Workaholism is still a useful construct. *British Medical Journal* (Online).
14. Guo, L., Luo, J., & Cheng, K. (2023). Exploitative leadership and counterproductive work behavior: a discrete emotions approach. *Personnel Review*.
15. Gürlek, M. (2022). Intrinsic religiosity and counterproductive work behavior: The mediating role of Islamic work ethic. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*.
16. Hafidz, S. W. M., Hoesni, S. M., & Fatimah, O. (2012). The relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Asian Social Science*, 8(9), 32.
17. Harry, M., Williams, A. L., & White, K. (2023). Supporting the Supporters: Decreasing Workaholism in Athletic Academic Advisors. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*.
18. Junça-Silva, A., & Silva, D. (2023). The buffering effect of micro-daily events on the relationship between the dark triad traits and counterproductive work behavior. *Management Research Review*, 46(5), 667-681.
19. 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.
20. Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2019). Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 1-21.
21. Kasemy, Z. A., Abd-Ellatif, E. E., Abdel Latif, A. A., Bahgat, N. M., Shereda, H. M. A., Shattla, S. I., ... & El Dalatony, M. M. (2020). Prevalence of

-
- workaholism among healthcare workers with assessment of its relation to quality of life, mental health, and burnout. *Frontiers in Public Health*, 8, 780.
22. Kawada, M., Shimazu, A., Tokita, M., Miyanaka, D., & Schaufeli, W. B. (2022). Validation of the Japanese version of the Dutch Boredom Scale. *Journal of occupational health*, 64(1), e12354.
23. Kim, S. (2019). Workaholism, motivation, and addiction in the workplace: A critical review and implications for HRD. *Human Resource Development Review*, 18(3), 325-348.
24. Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of management history*.
25. Nonnis, M., Massidda, D., Cuccu, S., & Cortese, C. G. (2018). The impact of workaholism on nurses' burnout and disillusion. *The Open Psychology Journal*, 11(1).
26. Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of selection and Assessment*, 10(1-2), 126-134.
27. Razzaghian, M., & Shah, A. (2018). An Assessment of the Predictors and Consequences of Workaholism using Hierarchical Models. *Business and Economic Review*, 10(4), 1-26.
28. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
29. 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.
30. Sirbu, A. A., Ion, A., Dorobanțu, I. E., & Oprea, B. (2023). Meaningful Work and Counterproductive Work Behaviors: Serial Mediation. *Psihologia Resurselor Umane*, 21(1).
31. 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.
32. Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
33. Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, (1).

34. 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.
35. Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071–1090.
36. Veeriah, R., Aziz, K. A., & Abd Aziz, N. A. (2023). The Influence of Organizational Factors on Counterproductive Work Behaviour (CWB) in Malaysian SMEs.
37. Yang, J., & Treadway, D. C. (2018). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 879-891.
38. 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*.
39. Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job Insecurity in the COVID-19 Pandemic on Counterproductive Work Behavior of Millennials: A Time-Lagged Mediated and Moderated Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8354.

Abstract:

The current research aimed to identify the relationship between dimensions of workaholism (work enjoyment, excessive work involvement, and drive to work), and counterproductive work behavior (sabotage, withdrawal, production deviation, theft, and abuse of others). Moreover, the current research aimed to determine the degree of dimensions workaholism's influence on counterproductive work behavior.

The stratified random sample of 362 individuals from the research population estimated at 6058 individuals was selected. The response rate was 90.5%. The SPSS program was used for statistical analysis and testing the research hypotheses.

The current study revealed a significant correlation between dimensions of workaholism and counterproductive work behavior. Furthermore, the current study reported a significant effect (1%) for workaholism on the dimensions of counterproductive work behavior dimensions (sabotage, withdrawal, deviation of production, theft, and abuse of others).

Key words: workaholism- counterproductive work behavior