



الآثار المباشرة والتفاعلية للدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل وجود علاقة القائد بتابعيه وضغوط العمل: دراسة تطبيقية

إعداد

د. ثروت صبري عبد الجواد
مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي للسياحة والفنادق والحاسب
الآلي، السيوف - الإسكندرية

أ.د. عبد العزيز على مرزوق
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة- جامعة كفر الشيخ

DOI:

<https://dx.doi.org/10.21608/IJA EFS.2022.167329.1003>

المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية

دورية علمية محكمة

المجلد (١). العدد (٣). أكتوبر ٢٠٢٢

P-ISSN: 2812-6394

E-ISSN: 2812-6408

<https://ijaefs.journals.ekb.eg/>

الناشر

جمعية تكنولوجيا البحث العلمي والفنون

المشهرة برقم ٢٧١١ لسنة ٢٠٢٠، جمهورية مصر العربية

الذثار المباشرة والتفاعلية للدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل وجود علاقة القائد بتابعيه وضغوط العمل: دراسة تطبيقية

إعداد

أ.د. عبد العزيز على مرزوق

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة- جامعة كفر الشيخ

د. ثروت صبري عبد الجواد

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي،

السيوف - الإسكندرية

استهدفت الدراسة التعرف على دور علاقة القائد بتابعيه كمتغير وسيط في العلاقة بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل، بالإضافة لاختبار الدور التفاعلي لضغوط العمل في العلاقة بين الدعم الاجتماعي وعلاقة القائد بتابعيه. تصميم/منهجية/طريقة الدراسة: اعتمدت الدراسة على المدخل الكمي، متخذة من الاستقصاء أداة للدراسة، وتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية كالنمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) وغيرها لاختبار فروض الدراسة.

عينة وبيانات الدراسة: تم تجميع البيانات الأولية من عينة قوامها (٢٨٥) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، وبلغت نسبة الاستجابة (85,5%). نتائج الدراسة: توصلت النتائج إلى، وجود تأثير سلبي للدعم الاجتماعي على إدمان العمل بشكل مباشر، وبشكل غير مباشر من خلال علاقة القائد بتابعيه، بالإضافة إلى ذلك، فإن

المستخلص

الأثر الإيجابي للدعم الاجتماعي على علاقة القائد بتابعيه يقل في ظل التفاعل بين الدعم الاجتماعي وضغوط العمل التي يتعرض أعضاء هيئة التدريس. حدود وتطبيقات الدراسة: اقتصرت الدراسة على تناول كل من الدعم الاجتماعي، إدمان العمل، علاقة القائد بتابعيه وضغوط العمل بشكل إجمالي وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ في مصر.

الدعم الاجتماعي، إدمان العمل، علاقة القائد بتابعيه، ضغوط العمل.

الكلمات الرئيسية:

The Direct and Interactive Effects of Social Support on Workaholism considering The Relationship of Leader-Member Exchange and Work Stress: An Applied Study

Abstract:

Purpose: This study aimed to investigate the relationship between Social Support and Workaholism either directly or indirectly through Leader-Member Exchange (as a mediator). It also seeks to identify the effect of Social Support on Leader-Member Exchange through the interactive role of Work Stress.

Study design/methodology/approach: The study relied on the quantitative approach, in addition to the survey as a study tool. Several statistical analysis techniques such as structural equation modeling (SEM) and others were used to test study hypotheses.

Sample and Data: Primary data were collected from a sample of (285) from members of the teaching staff at Kafr El-Sheikh University, with a response rate of (85.5%).

Results: The results show that there is a negative impact of Social Support and Workaholism directly and indirectly through Leader-Member Exchange (as mediator). In addition, the positive impact of Social Support on Leader-Member Exchange decreases considering the interaction

between Social Support and Work Stress which teaching staff members are exposed to (as a moderator).

Originality/ Value: This study is among the few applied studies that combined the four variables under study, in addition to being the first study that sought to investigate and report the role of Leader-Member Exchange as a mediating variable in the relationship between Social Support and Workaholism. As well it's the first study that investigated the Interactive role of Work Stress in the relationship between Social Support and Leader-Member Exchange.

Research Limitations/ implications: The study was limited to dealing with Social Support, Workaholism, Leader-Member Exchange and Work Stress in general, by applying to the members of the teaching staff at Kafr El-Sheikh University in Egypt.

Keywords:

Social Support - Workaholism - Leader-Member Exchange - Work Stress.

الهقفة:

شهدت حياة العمل تغيرات هائلة خلال المائة عام الماضية، حيث زاد تعقيد العمل والمنافسة العالمية وتفكك وحدة العمل في الزمان والمكان المرتبطين بالابتكار السريع (Frese, 2008)، حيث يتيح التقدم التكنولوجي للعاملين استخدام الهواتف المحمولة أو أجهزة الكمبيوتر المحمولة ذات اتصالات البيانات عالية السرعة في أي مكان بما يمكنهم من إنهاء العمل في أي وقت (Van Beek *et al.*, 2012). وبشكل عام، قد تشجع تلك التغيرات جنبًا إلى جنب مع تطوير التكنولوجيا للعاملين على العمل بجد أكبر وخلال ساعات أطول مما يسهي إدمان العمل (Van Wijhe *et al.*, 2011).

وتتفق معظم الدراسات على أن إدمان العمل اتجاه سلبي من المنظور الشخصي لتأثيره على مستوى التوازن بين الأسرة والعمل، كما يرتبط إدمان العمل بمشاعر سلبية عالية مع فقدان القدرة على السيطرة عليها مما يؤدي إلى ضعف الحالة النفسية للعاملين، ويمكن أن

يكون أءد الإءراءات المضاءة المءتملة ضد المخاطر الناتءة عن إءمان العمل هو الدعم الاجتاعاي، ءيء إن الشعور بالدعم يمنع الفرد من ءءربة اللامبالاة ويءئه على مراعاة التوازن (Peplińska *et al.*, 2015).

وعلى الرغم من دور الدعم الاجتاعاي الفعال في الءء من الاثار السلبية لإءمان العمل إلا أن ذلك يتوقف بشكل كبير على طبيعة العلاقة بين القائد ومرؤوسيه (Taris *et al.*, 2010)، فبالرغم من وجود العءيء من المنظمات الداعمة الءي ءءرص على ءءءيم العءيء من البرامج لمسانءه العاملين مءمني العمل إلا ان طبيعة العلاقات المءبءالة التفاعلية بين الزملاء ومشرقيهم ءؤءر على نءاء تلك البرامج (Eisenberger and Stinglhamber, 2011; Taris *et al.*, 2010).

ووفقاً لنموء مءطلبات - موارد الوظيفة، ءءء ضغوط العمل أءء مءطلبات الوظيفة ذات الءأثير السلبي على النءاء والعلاقات الوظيفية، الءي ءء ءءء من قيمة موارد الوظيفة الإيبابية في ءءظيم نءاء العاملين (Lesener *et al.*, 2019). وبالنالي فإن ضغوط العمل كمءغير ءفاعلي ءء ءءء من قيمة موارد الوظيفة بالنسبة للعاملين، وبالنالي ءء ءءء من دور الدعم الاجتاعاي في ءوطيء العلاقة بين الرئيء ومرؤوسيه (Garg and Dhar, 2014).

اآساقا مع ما سبق ءسعي الءراءة الءالية إلى اءءشاف طبيعة العلاقة بين الدعم الاجتاعاي وإءمان العمل في ظل علاقة القائد بتابعيه كمءغير وسيط، فضلاً عن اءءبار دور ضغوط العمل على العلاقة بين الدعم الاجتاعاي وعلاقة القائد بتابعيه، وذلك بالءطبيء على أءضاء هيئة الءءريس ممن يمثلون عقل الأمة الواعي وضميرها الءي وقلبها النابض، والءي يشارك بشكل فعال في رفعة المءءمع وءءءمه وازءءاره.

مشكلة وءساؤلات الءراءة

أءء الءغيرات المءسارعة في بيئة العمل إلى ءفع العاملين إلى العمل بءءية أكبر واستءمار المزيء من الوقت والطاقة في عملهم أكثر من أي وقت مضى (Van Beek *et al.*, 2012). وأءى ذلك إلى شعور العاملين بأنهم يعانون من ءاءة لا يمكن السيطرة عليها، أو أنهم مءبرون على العمل

نتيجة لضغوط داخلية لا يمكن السيطرة عليها بالرغم من عواقبها السلبية في سياق العمل (Dalla Rosa and Vianello, 2020; Clark *et al.*, 2016). وعلميًا، تمت دراسة الاستثمار في العمل المكثف من خلال منظورين، يسلط المنظور الإيجابي الضوء على فوائد المشاركة في العمل، بينما يسلط المنظور السلبي الضوء على مخاطر إدمان العمل (Tóth-Király *et al.*, 2020)

وفي ضوء مراجعة الأدبيات التي تناولت المتغيرات محل الدراسة، اتضح وجود علاقات مباشرة بين متغيرات الدراسة تتمثل في العلاقة المباشرة بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل (Peplińska *et al.*, 2015; Caesens *et al.*, 2014; Schaufeli *et al.*, 2008)، وكذلك العلاقة المباشرة بين علاقة القائد بتابعيه وإدمان العمل (Lee *et al.*, 2019; Taris *et al.*, 2010)، وأيضًا العلاقة المباشرة بين ضغوط العمل وعلاقة القائد بتابعيه (Lesener *et al.*, 2019; Garg and Dhar, 2014). إلا أنه وعلى حد علم الباحثين، لا توجد دراسات تناولت العلاقة بين الدعم الاجتماعي وضغوط العمل وعلاقة القائد بتابعيه، فضلاً عن اختبار الدور المعدل لضغوط العمل. وبذلك يُعد البحث الحالي من أوائل البحوث التي تجمع بين تلك المتغيرات وتختبر التأثيرات المعدلة والوسيط في العلاقة بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل. وفي ضوء ذلك، يمكن صياغة المشكلة البحثية في عددٍ من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو الآتي:

- (١) ما أثر الدعم الاجتماعي على إدمان العمل؟ وما نوع هذا الأثر إن وجد؟
- (٢) ما أثر الدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل الدور الوسيط لعلاقة القائد بتابعيه؟ وما نوع هذا الأثر إن وجد؟
- (٣) ما أثر الدعم الاجتماعي على علاقة القائد بتابعيه في ظل الدور التفاعلي لضغوط العمل؟

الإطار النظري وتطوير فروض الدراسة:

يشمل الإطار النظري والدراسات السابقة؛ مفهوم الدعم الاجتماعي، ومفهوم وأبعاد إدمان العمل، ومفهوم الضغوط الوظيفية، ومفهوم علاقة القائد بتابعيه، وأثر الدعم الاجتماعي على إدمان العمل، وأثر علاقة القائد بتابعيه كمتغير وسيط على علاقة الدعم الاجتماعي بإدمان العمل، وتأثير ضغوط العمل كمتغير وسيط تفاعلي على العلاقة بين الدعم الاجتماعي وعلاقة القائد بتابعيه، وذلك من أجل تحديد الفجوة البحثية وتنمية فروض البحث وذلك على النحو الآتي:

(١) الدعم الاجتماعي:

من الحقائق المسلم بها في علم الاجتماع أن الإنسان كائن اجتماعي، ومن الدلالات التطبيقية لتلك الحقيقة في المجال التنظيمي أن الجهود الرامية لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات، يجب أن تركز على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية بين الفرد والآخرين، بحيث تقدم له الإدارة أو رؤسائه أو زملائه الدعم الاجتماعي عندما يواجه مشاكل في المنزل أو العمل أو في مواقف الحياة بصفة عامة. إن شعور الإنسان بوجود شخص يمكن الاعتماد عليه أو الرجوع إليه عند مواجهة بعض المواقف الضاغطة أو الصعوبات يبعث في النفس الأمل والطمأنينة والتفاؤل والثقة، والاحترام، والتقدير، والتوازن. ولذا يحظى موضوع الدعم الاجتماعي في العلوم الإنسانية باهتمام كبير من قبل علماء الاجتماع وعلم السلوك التنظيمي، وأسفرت جهود هؤلاء العلماء عن ظهور مصطلح الشبكة الاجتماعية الذي يعد البداية الحقيقية لظهور الدعم الاجتماعي، والذي يطلق عليه البعض مسمى الموارد الاجتماعية، بينما يحدده البعض الآخر على أنه إمدادات اجتماعية (الصبان، ٢٠٠٣).

ومنذ ظهور مصطلح الدعم الاجتماعي تباينت رؤى الباحثين حول مفهومه كل حسب خلفيته العلمية والثقافية. فعلى سبيل المثال عرف كل من (Seiger and Wiese.,2009) الدعم الاجتماعي على أنه شبكة تفاعلات أو علاقات اجتماعية تمد الفرد بالمساعدة الفعلية أو

بالمشاعر الحقيقية، من قبل شخص أو أكثر يشعر الفرد تجاهه/أو تجاههم بالمودة والرعاية. بينما يعرفه (Selvarajan *et al.*, 2016) بأنه المساعدة العاطفية والاعلامية التي تقدمها جهات أخرى للشخص مثل: زملاء العمل، المشرفين، أفراد الأسرة.

وفي إطار المنظمات يتضمن الدعم الاجتماعي الاهتمام العاطفي، أو المساعدة المفيدة، أو تقديم المعلومات، أو التقييمات الإيجابية Positive Suction or Evaluation التي تدعم شخص معين في وظيفة معينة (الكريديسي، ٢٠١٥)، أو حل المشاكل التعاونية وتبادل المعلومات وإعادة تقييم الحالات والحصول على المشورة من مجموعة متنوعة من الموظفين مثل الزملاء والمشرفين والمديرين (Thanacood *et al.*, 2009)، أو دعم مقدم من قبل المنظمة (Selvarajan *et al.*, 2016)، أو جعل بيئة العمل أكثر إيجابية (Carlson and Perrewe, 1999). ووفقاً (Selvarajan *et al.*, 2016) تتمثل مصادر الدعم الاجتماعي للعاملين في المنظمات في أربعة مصادر هي: الدعم من الرؤساء، الدعم من الزملاء، الدعم من الأسرة، الدعم من الأصدقاء.

(٢) إدمان العمل:

يعود ظهور مصطلح إدمان العمل إلى العالم (Oates, 1971)، والذي اشتقه من مصطلح إدمان الكحوليات ليعبر به عن ظاهرة مداومة الموظف لعمله لفترات طويلة وأطلق عليها مصطلح إدمان العمل، وتجدر الإشارة إلى أنه رغم ظهور مصطلح إدمان العمل منذ فترة السبعينيات إلا أنه مازال الباحثين منقسمين حول كونه ظاهرة صحية أم غير صحية، فالبعض يرى أن له نتائج إيجابية بالنسبة للمنظمات، بينما يرى البعض الآخر أنه له آثار سلبية سواء على المنظمات أو الفرد أو الأسرة والمجتمع.

واستناداً إلى ما سبق، ظهرت تعريفات كثيرة لمصطلح إدمان العمل. حيث عرفه كلا من (Spence and Robbins, 1992) بأنه هو الشخص المستغرق في عمله ويشعر بدافعية نحو عمله بسبب ضغوط داخلية. أما (Porter, 1996) فيعرفه بأنه هو الاستغراق المفرط في العمل والذي يقود لإهمال نواحي أخرى بالحياة بسبب وذاع داخلي وليس متطلبات الوظيفة أو المنظمة. في

حين يعرفه (Scott and Micell,1997) بأنه يعنى قيام الأشخاص بقضاء قدراً كبيراً من الوقت في أنشطة العمل على حساب الالتزامات الأسرية، والتفكير باستمرار في العمل عندما لا يكونوا في العمل، ويحققون في وظائفهم فوق المتوقع منهم. بينما ينظر اليه (Snir and Harpaz,2012) على أنه نوع من الاستثمار في العمل الشاق ولايكون مصدره دوافع خارجية أو شغف بالعمل، ولكن ادمان العمل. ومن منظور شعوري يعرفه (Clark *et al.*,2016) بأنه شعور بالدافعية نحو العمل نتيجة وازع داخلي، والتفكير بشكل مستمر في العمل حتى عندما لا يكون الشخص في العمل، والعمل بشكل يفوق المتوقع رغم العواقب السلبية المحتملة.

وفي ضوء التعريفات السابقة، يمكن القول إن هناك اتفاق بين الباحثين على أن سمات مدمني العمل تتمثل في أنه يقضى وقتاً طويلاً في العمل وذلك على حساب التزاماته الأسرية أو الاجتماعية، وأن الدافع وراء القيام بتلك الأعمال يكون داخلي وليس خارجي، وأن تلك الأعمال التي يقوم بها مدمن العمل هي أدوار إضافية غير منصوص عليها في الوصف الوظيفي، أي أنها سلوكيات تطوعيه.

وفيما يتعلق بأبعاد إدمان العمل، يعد التصنيف الذي قدمه (Spence and Robbins,1992)، أكثر استخداماً في الدراسات السابقة لذلك استعان به الباحثان في الدراسة الحالية " بشكل إجمالي دون دراسة تفصيلية للأبعاد"، ويضم هذا التصنيف الأبعاد الثلاثة التالية:

- الاستمتاع بالعمل: ويعبر عن درجة إحساس الفرد بالمتعة والفرحة أثناء العمل، وعند التفكير في العمل.
- الإفراط في العمل: ويشير إلى قيام الفرد باستثمار معظم وقته في أنشطته مرتبطة بالعمل.
- العمل بشكل إجباري: ويعبر عن شعور الفرد بالإلزام بالعمل حتى عندما لا يكون العمل ممتعاً.

(٣) علاقة القائد بتابعيه:

يحتل موضوع القيادة اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، حيث أثبتت التجارب والممارسات العملية أن نجاح المنظمات يتوقف على فعالية القائد. ولذا حاول العديد من الباحثين التوصل إلى إجابة جامعة شافية للسؤال عن ماهو القائد الفعال. إلا أن المتتبع لجهود الباحثين في مجال القيادة يجد أنها ركزت في بادئ الأمر على مدخل سمات القائد، ثم تحول اهتمامها بعد ذلك إلى أنماط القيادة، في حين امتدت جهود باحثين آخرين على سلوكيات القائد أو ماذا يفعل القائد الفعال، وفي نهاية المطاف توصل الباحثون إلى أن فعالية القائد دالة في كل من الخصائص الشخصية للقائد، خصائص الموقف، العلاقة والترابط بينهما (Gerstner and Day 1997). ومنذ الثمانينيات حدث تحول في الجهود البحثية المتعلقة بالقيادة، حيث انصب اهتمام الباحثون بدراسة جودة العلاقة الثنائية بين الرئيس والمرؤوس، ومن هنا ظهرت نظرية علاقة القائد بالمرؤوسين كأحد فروع نظرية القيادة التنظيمية، وتهتم هذه النظرية بدراسة الروابط الافتراضية بين عملية القيادة والنتائج التنظيمية المترتبة عليها. وتم تطوير تلك النظرية بواسطة (Graen, et al., 1973). وتقوم نظرية علاقة القائد بتابعيه على افتراض أساسي وهو أن القائد يطور علاقات تبادلية مختلفة مع تابعيه، وأن جودة هذه العلاقات تؤثر على اتجاهات وسلوكيات كل من القائد والتابع.

ويعرف (Masterson et al., 2000) علاقة القائد بتابعيه بأنها علاقة تبادل اجتماعي بين الرئيس والمدير أو الرئيس المباشر، وعلى نفس المنوال يرى كل من (Jackson and Johnson, 2012) أنها تبادل اجتماعي للمنافع بين القائد والتابع، والتي تتميز بأنها عالية أو منخفضة الجودة وفقاً لمدى الاحترام المتبادل والثقة والاتزان بين الطرفين. بينما ينظر إليها كل من (Maslyn and Uhl- Bien 2001) على أنها مدى جودة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين. فهناك علاقة تبادلية بين الرئيس والمرؤوسين، وكل فرد طبقاً لهذا المفهوم يقدم شيء ما ذو قيمة للطرف الآخر ولكي تستمر هذه العلاقة فيجب على كل طرف أن يدرك أن عملية التبادل هذه هي عملية عادلة.

وينظر العديد من الباحثين إلى مفهوم علاقة القائد بتابعيه على أنه مفهوم متعدد الأبعاد ويشتمل على أربعة أبعاد هي: العاطفة، الولاء، المساهمة، التقدير المهني (Liden and Maslyn,1998; Dienesch and Liden,1986).

(٤) ضغوط العمل:

كانت ولا تزال ضغوط العمل إحدى الموضوعات الهامة التي شغلت بال المتخصصين في السلوك التنظيمي، وعلم النفس الصناعي، وعلم الاجتماع التنظيمي، حيث تعد واحدة من أكثر الظواهر شيوعاً في المنظمات وبخاصة في العصر الحالي، الذي يتسم بديناميكية وسرعة تغيير بيئة العمل. وتعود البداية الحقيقية لمصطلح الضغوط الوظيفية إلى إسهامات العالم (Kahn *et al.*,1964)، والذي قام بالعديد من الدراسات والأبحاث خلال فترة الستينيات. ومنذ ظهور هذا المصطلح وحتى الآن لم تتوقف جهود الباحثين عن تناوله بالبحث والدراسة.

إلا أنه من الملاحظ أنه رغم قدم المصطلح وكثرة الدراسات التي تناولته، إلا أنه حتى الآن لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول معنى محدد للضغوط الوظيفية، ومصادرها، وأثارها. ففيما يتعلق بالتعريفات قدم العديد من الباحثين تعريفات عديدة منها تعريف (Schuler,1980) والذي عرف الضغوط الوظيفية بأنها حالة ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة و/أو قيد و/أو مطلب لأن يكون أو يحصل على أو يفعل ما يرغبه. بينما ينظر إليها (الدوسرى، ٢٠١٠) ضغوط العمل بأنها مجموعة من العوامل البيئية مثل) غموض الدور- صراع الدور - ظروف العمل - عبء العمل الزائد) والتي لها علاقة بأداء عمل معين. ومن جهة أخرى يعرف كلا من (Daft and Noe, 2001) الضغوط الوظيفية بأنها استجابة الفرد النفسية للمثيرات التي يتعرض لها وتحدث ضغوط نفسية وجسمانية على الفرد وتؤدي إلى عدم قدرته على أداء مهام عمله بفاعلية. أما (حسن، ٢٠٠٤) فيرى أن ضغوط العمل حالة تنتج من التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل وخصائص العامل ويترتب عليها خلل في الاتزان الفسيولوجي والسيكولوجي لذلك الفرد. في حين

يرى باحثين آخرين أنها تجربة عاطفية غير سارة مرتبطة بعناصر من الخوف والقلق والغضب والحزن والاكتئاب (Bolino and Turnley, 2005).

وفيما يتعلق بمصادر أو مسببات ضغوط العمل، فهناك العديد من التقسيمات والتصنيفات لها، وذلك تبعاً لرؤية الباحث، وطبيعة نشاط المنظمات، ونوع ملكية وحجم المنظمة. ورغم تعدد تلك الرؤى إلا أنه يمكن القول إن الضغوط الوظيفية يمكن إرجاعها إلى ثلاثة مصادر وهي: الأول وهي ضغوط يكون مصدرها الوظيفة أو مكان العمل الذي يعمل به الموظف، وذلك عندما يشعر الموظف بوجود صراع أو غموض في الدور أو أن هناك حجم عبء العمل الزائد. والثاني ضغوط يكون مصدرها البيئة المادية والاجتماعية للموظف، أما المصدر الثالث التكوين الشخصي للموظف نفسه أو سماته الشخصية (هيجان، ١٩٩٨؛ إدريس، ١٩٩٢).

(٥) العلاقة بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل:

تتسم الدراسات التي تناولت العلاقة بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل بالندرة النسبية، فيما أكد (Schaufeli et al., 2008) على أن الدعم الاجتماعي كمورد عام مرتبط سلباً بإدمان العمل. وفي بلجيكا أشارت دراسة (Caesens et al., 2014) إلى أنه يجب على المديرين تعزيز الممارسات التي من شأنها تعزيز المشاركة ومنع إدمان العمل، وفي مقدمة تلك الممارسات تعزيز دعم زملاء العمل من خلال تشجيع التوجيه غير الرسمي بين الموظفين لبناء شبكة اجتماعية قوية، حيث أظهرت النتائج أن دعم زملاء العمل هو المصدر الوحيد للدعم الاجتماعي المرتبط بالعمل الذي له تأثير سلبي على إدمان العمل

وفي بولندا فقد توصلت دراسة (Peplińska et al., 2015) إلى أن كل من الغرض من الحياة والدعم الاجتماعي يساهمان في الحد من الآثار السلبية لإدمان العمل بين النساء العاملات، كما أن الدعم الاجتماعي يتوسط العلاقة السلبية بين الغرض من الحياة وإدمان العمل. وبالتالي فإن البرامج الاجتماعية التي تهدف إلى الحد من مخاطر إدمان العمل من خلال تعزيز شبكات الدعم الاجتماعي يمكن أن تكون فعالة.

وفي ضوء ما سبق، يلاحظ أن الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل تتسم بالندرة، وأنها تمت في بيئات أجنبية وليست عربية أو مصرية، إلا أنه هناك شبه اتفاق بينها على أن الدعم الاجتماعي يقلل من الآثار السلبية الناتجة عن إدمان العمل، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الأول للدراسة على النحو التالي "يوجد تأثير سلبي مباشر للدعم الاجتماعي على إدمان العمل".

(٦) علاقة الدعم الاجتماعي بإدمان العمل في ظل علاقة القائد بتابعيه (متغير وسيط):

إن المنظمات الداعمة قد تكون أكثر اهتماماً بتقديم برنامج لمساعدة للموظفين المدمنين على العمل (Eisenberger and Stinglhamber, 2011; Taris *et al.*, 2010). كما أن تزويد المشرفين بالتدريب الفعال قد يساعد في زيادة وعي الموظفين بمعنى عملهم وهدفه وملاءمته له. لذلك قد يساعد هذا على تقليل إلزام الموظفين بالعمل الجاد ويحد من الآثار السلبية لإدمان العمل (Taris *et al.*, 2010).

في حين تقترح نظرية علاقة القائد بتابعيه (LMX) أن القادة يحرصون على تطوير علاقات ذات جودة غير متكافئة (تتراوح من الجودة المنخفضة إلى الجودة العالية) مع مرؤوسهم مما يؤثر على نتائج أعمالهم بالإيجاب أو السلب تبعاً لمستوى التكافؤ بينهم (Lee *et al.*, 2019). وعلى الرغم من عدم وجود دراسات (في حدود علم الباحثان) تناولت العلاقة بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل وعلاقة القائد بتابعيه، إلا أن وجود علاقة جيدة بين القادة وتابعيه قد يعظم من التأثير السلبي المحتمل للدعم الاجتماعي على مستوى إدمان العمل بين العاملين.

وعليه يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة على النحو التالي "يوجد تأثير سلبي غير مباشر للدعم الاجتماعي على إدمان العمل من خلال علاقة القائد بتابعيه كمتغير وسيط".

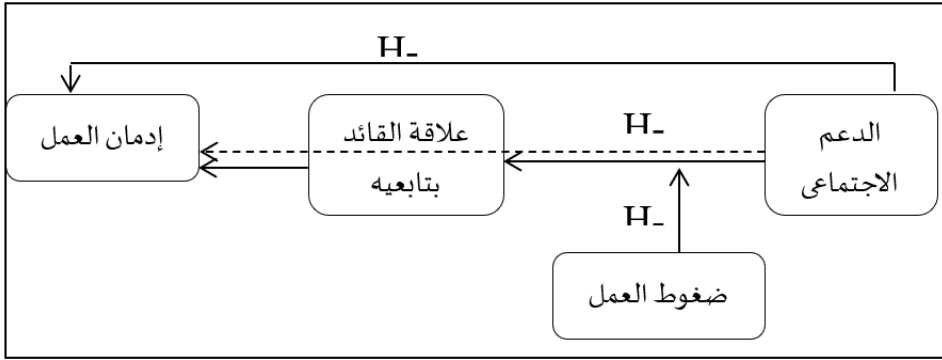
(٧) علاقة الدعم الاجتماعي بعلاقة القائد بتابعيه في ظل الدور التفاعلي لضغوط العمل:

علي الرغم من أن الدعم الاجتماعي المدرك قد يحسن من مستوى العلاقة المتبادلة بين القائد وتابعيه (Lee *et al.*, 2019). إلا أن ضغوط العمل وفق لنموذج متطلبات وموارد الوظيفة قد

تؤثر على اتجاهات العاملين نحو القادة وبيئة العمل (Lesener *et al.*, 2019). ويشير (Garg and Dhar, 2014) إلى أن ضغوط العمل ترتبط بشكل سلب مع كل من علاقة القائد بتابعيه والدعم التنظيمي المدرك. وعلى الرغم من عدم وجود دراسات (في حدود علم الباحثان) تناولت العلاقة بين الدعم الاجتماعي وضغوط العمل وعلاقة القائد بتابعيه، إلا أنه يمكن توقع أن ضغوط العمل قد تعدل العلاقة بين الدعم الاجتماعي وعلاقة القائد بتابعيه، بحيث تؤثر على مستوى التأثير الإيجابي للدعم الاجتماعي على علاقة القائد بتابعيه.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الثالث للدراسة كما يلي "تؤثر ضغوط العمل على العلاقة بين الدعم الاجتماعي وبين علاقة القائد بتابعيه كمتغير تفاعلي".

ووفقاً لما سبق يمكن وضع النموذج محل الدراسة على النحو الموضح بالشكل رقم (١).



شكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة

المصدر: من أعداد الباحثان

أهداف الدراسة وأهميتها:

استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن أثر الدعم الاجتماعي الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس على تقليل شعوره بإدمان العمل، فضلاً عن تحديد تأثير الدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل الدور الوسيط لعلاقة القائد بتابعيه، بالإضافة إلى قياس الدور الوسيط التفاعلي

لضغوط العمل في العلاقة بين الدعم الاجتماعي وعلاقة القائد بتابعيه. وبذلك تتمثل أهمية الدراسة على المستويين العلمي والعملي في النقاط الآتية:

- تتناول الدراسة بعض المفاهيم الحديثة في أدبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي والمتمثلة في الدعم الاجتماعي، وإدمان العمل، علاقة القائد بتابعيه، ضغوط العمل في ظل ندرة الدراسات العربية - في حدود علم الباحثين - ومن ثم يحاول الباحثان تأصيل هذه المفاهيم والتعرف على كيفية تفعيلها الأمر الذي سيساهم في توفير معلومات.
- ندرة الدراسات السابقة - في حدود علم الباحثان - التي قامت بقياس العلاقات المباشرة بين متغيرات الدراسة الحالية (الدعم الاجتماعي، إدمان العمل، ضغوط العمل، علاقة القائد بتابعيه) مجتمعة.
- تعد الدراسة الحالية هي الأولى التي تسعى للتعرف على طبيعة العلاقات المباشرة والتفاعلية بين متغيرات الدراسة الحالية (الدعم الاجتماعي، إدمان العمل، ضغوط العمل، علاقة القائد بتابعيه) مجتمعة.
- تعد قضية إدمان العمل بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية أحد القضايا الرئيسة ذات التأثير على مستوى التوازن بين حياتهم الأسرية والعملية، ومن ثم فإن تبني مداخل حديثة مثل (الدعم الاجتماعي، وعلاقة القائد بتابعيه) من المتوقع أن يعظم نتائج إدمان العمل الإيجابية ويحد من أثاره السلبية.
- مساعدة إدارة الموارد البشرية بالجامعة ومديري الإدارات بها في علاج الآثار السلبية الناجمة عن ظاهرة إدمان العمل، في حالة ثبوت وجود علاقة معنوية إيجابية بين الدعم الاجتماعي وإدمان العمل.
- توصيف الواقع الفعلي للدور الذي يؤديه كل من ضغوط العمل وعلاقة القائد بتابعيه في إدمان العمل، وتحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل الدور الوسيط لعلاقة القائد بتابعيه والتفاعلي لضغوط العمل.

منهجية الدراسة

تم تصميم الدراسة الحالية بالاعتماد على المدخل الوصفي التحليلي في البحوث الإنسانية، وذلك بغرض وصف الخصائص والمتغيرات الخاصة بمشكلة الدراسة وكذلك العلاقات بين هذه المتغيرات، والتي تتمثل في الدعم الاجتماعي (متغير مستقل)، وإدمان العمل (متغير تابع)، وعلاقة القائد بتابعيه (متغير وسيط)، وضغوط العمل (متغير تفاعلي). وتشتمل منهجية الدراسة على كل من أنواع البيانات ومصادرها، ومجتمع وعينة الدراسة، أداة وطريقة جمع البيانات، والمتغيرات والقياس، وأساليب تحليل البيانات واختبار الفروض إحصائياً.

(١) أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

يعتبر هذا البحث من أنواع البحوث الوصفية، ويستخدم نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وتتعلق البيانات الثانوية بكل ما هو منشور أو متاح عن الدعم الاجتماعي، وإدمان العمل، وعلاقة القائد بتابعيه وضغوط العمل، وعدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، سواء في المراجع والدوريات المحلية والعالمية وشبكة الإنترنت وسجلات شئون العاملين بالجامعة. أما النوع الثاني من البيانات فقد تم جمعها من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء.

(٢) مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الميدانية في جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، والبالغ عددهم ٩٤٠ مفردة موزعة على ١٧ كلية ومعهد وفقاً لإحصائيات إدارة شئون العاملين بجامعة كفر الشيخ بتاريخ ٢٠١٨/٤/٣، كما هو موضح في الجدول رقم (١). ونظراً لكبير حجم المجتمع وضغوط الوقت والتكلفة فقد تقرر الاعتماد على أسلوب العينات لجمع بيانات الدراسة. وبالنسبة لنوع عينة الدراسة فتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية، وذلك بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث. كما تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج

Sample Size Calculator، وذلك بمعلوماتية حجم المجتمع الذي يبلغ ٩٤٠، وعند مستوى ثقة ٩٥٪، وحدود خطأ $\pm 5\%$ وبإدخال البيانات للبرنامج تم حساب حجم العينة وبلغ ٣٢٣ مفردة.

جدول رقم (١)

عدد أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد جامعة كفر الشيخ

م	بيان بكليات الجامعة	أعضاء هيئة التدريس	%	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستردة
١	كلية الزراعة	٢٦٧	٢٩٪	٨٨	٨١
٢	كلية الطب البيطري	١١٥	١٣٪	٤٢	٣٧
٣	كلية الآداب	١٠٨	١١٪	٣٥	٣٠
٤	كلية العلوم	٨٣	٨٪	٢٦	٢٣
٥	التربية النوعية	٦٩	٧٪	٢٢	١٨
٦	كلية الهندسة	٦١	٦٪	٢٠	١٧
٧	كلية التربية	٥٨	٦٪	٢٠	١٦
٨	كلية التجارة	٤٠	٤٪	١٣	١١
٩	كلية التربية الرياضية	٣٦	٤٪	١٣	١٢
١٠	كلية الطب البشري	٣٥	٤٪	١٣	١٢
١١	كلية الصيدلة	١٦	٢٪	٧	٦
١٢	كلية العلاج الطبيعي	١٠	١٪	٤	٣
١٣	كلية التمريض	١٠	١٪	٤	٤
١٤	علوم الثروة السمكية	٨	١٪	٤	٤
١٥	طب الفم والأسنان	٧	١٪	٤	٣
١٦	الحاسبات والمعلومات	٧	١٪	٤	٤
١٧	كلية الألسن	٧	١٪	٤	٤

م	بيان بكلية الجامعة	أعضاء هيئة التدريس	%	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستردة
١٨	معهد تكنولوجيا النانو	٣	-	-	-
	الإجمالي	٩٤٠	٪١٠٠	٣٢٣	٢٨٥

المصدر: إدارة شئون العاملين جامعة كفر الشيخ، يونيو ٢٠١٩.

(٣) أداة وطريقة جميع البيانات:

تتمثل أداة جمع البيانات الأولية لهذه الدراسة في قائمة استقصاء موجهة إلى أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة كفر الشيخ، وقد اشتملت القائمة على أربعة أسئلة، خصص السؤال الأول منها لقياس مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال (٩) عبارات. أما السؤال الثاني، لقياس درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس للدعم الاجتماعي بالجامعة موضع الدراسة وتضمن (١٠) عبارات. بينما تناول السؤال الثالث قياس سلوكيات إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال (٢٢) عبارة. في حين تضمن السؤال الرابع: (١٣) عبارة خصصت للتعرف على طبيعة العلاقة المتبادلة بين القائد وتابعيه وفقاً لإدراكات أعضاء هيئة التدريس.

وتم جمع البيانات الأولية من مفردات العينة من خلال المقابلة الشخصية القصيرة مع المستقضي منه لتوضيح أهداف الاستقصاء وطلب التعاون، وتم تسليم قائمة الاستقصاء له باليد، ثم ترك القائمة له حتى يتمكن من الإجابة عليها في الوقت المناسب لاحقاً، ثم تم جمعها منه بعد ذلك عن طريق المقابلة الشخصية القصيرة معه مرة أخرى، وتعتبر هذه الطريقة من أكثر طرق جمع البيانات الأولية ملاءمة لمثل هذا النوع من الاستقصاء الطويل نسبياً. وقد تم جمع عدد ٢٨٥ قائمة استقصاء من أصل (٣٣٣ قائمة) وبذلك تكون نسبة الردود (٨٥,٥٪) وهي نسبة عالية وربما يرجع ذلك إلى الاهتمام الكبير من جانب أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة

كفر الشيخ الخاضعة للدراسة بموضوع الاستقصاء، وكذلك لوضوح الأسئلة وسهولة الإجابة عليها.

(٤) متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وتمت الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي للموافقة وعدم الموافقة والذي يتراوح بين غير موافق تمامًا (=1) موافق تمامًا (=5)، ويستعرض الباحثان متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة في قياسها فيما يأتي:

- المتغير المستقل: الدعم الاجتماعي

اعتمد الباحثان بصفة أساسية على المقياس الذي قدمته دراسة (House and Weels, 1987) والتي اعتمدت عليه عدة دراسات أخرى مثل (الجبشي، ٢٠١٤) حيث تخطي معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠,٨٦، وهي درجة مقبولة في العلوم الاجتماعية. وقد تضمن المقياس ١٠ عبارات.

- المتغير الوسيط: علاقة القائد بتابعيه

تم قياس علاقة القائد بتابعيه استناداً إلى المقياس الذي اعتمدت عليه دراسة (Liden and Maslyn, 1998)، وترجمته إلى العربية واستعانت بها في دراستها (رجب، ٢٠١٥)، وبلغ معامل الثبات له للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٧٠، وهي درجة مقبولة في العلوم الاجتماعية، ويشتمل المقياس ١٢ عبارة.

- المتغير الوسيط التفاعلي: ضغوط العمل

تم قياس ضغوط العمل في هذه الدراسة اعتماداً على مقياس كل من (Ivancevich and Matteson, 1980; Rizzo et al, 1970)، حيث تخطي معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقياس ٠,٧٠، وهي درجة مقبولة في العلوم الاجتماعية، ويشتمل المقياس على ٩ عبارات.

المتغير التابع: إدمان العمل

تم قياس الاتجاهات التقويمية لأعضاء هيئة التدريس لأبعاد إدمان العمل بالاعتماد على مقياس (Schaufeli *et al.*, 2008; Spence and Robbins, 1992)، وذلك نظراً لتمتعه بدرجة عالية من الصدق والثبات واستخدامه في العديد من الدراسات السابقة، وبلغ معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس إدمان العمل في الدراسة الحالية (بمكوناته الثلاثة) ٠,٨٤. ويتكون هذا المقياس من ٢٢ عبارة.

(٥) أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض:

في ضوء طبيعة بيانات الدراسة، تم تحليل بيانات الدراسة واختبار فروضها باستخدام عدة اختبارات إحصائية؛ تتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة ((SPSS V.23 & AMOS V.23). وتمثلت أساليب تحليل البيانات في أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis لاختبار الصدق البنائي لمقاييس الدراسة، وتحليل الارتباط والتباين لاختبار الصدق التمايزي للمقاييس، بالإضافة إلى استخدام معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات هذه المقاييس.

كما تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقييم مستوى تواجد متغير الدراسة في جهة التطبيق، بالإضافة لاستخدامه أسلوب تحليل المسار Path Analysis لاختبار الفروض ونموذج الدراسة، وهو أسلوب إحصائي يعتمد على تحليل الانحدار والارتباط، ويستخدم للتعرف على مدى جودة النموذج، وتفسير العلاقات بين المتغيرات.

(٦) اختبارات صدق وثبات أداة الدراسة:

تم اختبار صدق وثبات مقاييس الدراسة الحالية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، ويوضح الجدول رقم (١) نتائج اختبارات الصدق البنائي (صدق المحتوى) كما يوضح نتائج جودة المقياس، بالإضافة إلى معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات المقاييس، والاتساق الداخلي اعتماداً على قيمة معاملات الارتباط.

وبناءً على النتائج التي تم عرضها في الجدول رقم (١)، يمكن الإشارة إلى أن معاملات التحميل للعبارات توضح الأهمية النسبية لكل عنصر في تكوين المتغير. ويعد السؤال ذا تأثير جوهري في تكوين المقياس إذا كان معامل التحميل يتجاوز ٠,٣، كما يوضح اختبار كايزر وماير واولكين Kaiser-Meyer-Olken Measure مدى ملاءمة وكفاية العينة للتحليل، وفي هذا السياق، تشير نتائج معاملات التحميل إلى أن جميع العبارات تتفق مع المعيار السابق بخلاف ست عبارات خاصة بإدمان العمل وهي (عبارة ٧-١٤-١٦-١٧-١٨-٢٠)، و(عبارة ٩) الخاصة بالدعم الاجتماعي، وثلاث عبارات لضغوط العمل (عبارة ٣-٧-٩)، أما عبارات علاقة القائد بتابعيه فجاءت جميعها ملائمة للمعيار السابق تحديده. وبخلاف العشرة عبارات السابق استبعادها، فإنه يتضح أهمية باقي العبارات في تكوين مقاييس الدراسة (حيث تراوحت معاملات التحميل لها بين ٠,٣٠٣ و٠,٨٣٤).

وتشير النتائج إلى أن المعاملات الخاصة بالاختبار تبلغ ٠,٨٠٣، ٠,٩٠٤، ٠,٧٦٤، ٠,٧١٥، لإدمان العمل، وعلاقة القائد بتابعيه، والدعم الاجتماعي، وضغوط العمل على التوالي، وهي تعد معاملات مقبولة، حيث يجب أن يساوي معامل الاختبار ٠,٦ أو أكثر.

وقد تم استخدام اختبار بارتليت Bartlett's Spharity Test لاختبار المصفوفة الكلية لكل الارتباطات داخل المصفوفة. وتوضح النتائج أن مستويات الدلالة لكل من إدمان العمل، وعلاقة القائد بتابعيه، والدعم الاجتماعي، وضغوط العمل مقبولة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وفي هذا السياق فإن استخدام التحليل العاملي يعد ملائماً، حيث كانت إحصائية الاختبار كبيرة ودرجة المعنوية أقل من ٥٪. ويشير متوسط التباين المفسر AVE إلى قدرة المقياس على تفسير التغير الحادث في المتغير موضع القياس، وقد بلغت متوسطات التباين ٥٣,٩٪، ٥٧,٩٪، ٦٠,٧٪، ٥٦,٧٪، لكل من إدمان العمل، وعلاقة القائد بتابعيه، والدعم الاجتماعي، وضغوط العمل على التوالي، وهي متوسطات مقبولة حيث زادت عن ٥٠٪.

وللتعرف على مدى جودة المقياس ككل، أشارت النتائج إلى أن قيمة إحصائية (ت) المحسوبة Critical Ratio توضح أن باقي العبارات لها أهمية نسبية في المقياس، كما توضح المعاملات المعيارية المقدره Standardized Regression Weights في الجدول رقم (١) العلاقة بين كل عبارة من العبارات والعامل Factor الذي تكونه، وهي معاملات ذات دلالة معنوية إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.

جدول رقم (٢)

الصدق البنائي وثبات مقياس الدراسة

معامل الارتباط	كرونباخ ألفا	AVE متوسط التباين المفسر	Bartlett's Test اختبار بارتلبيت	KMO	P مستوى الدلالة	C. R. إحصائية المحسوبة	Standardized Regression Weights المعاملات المعيارية المقدره	معامل التحميل	العبارات	المتغير
٠,٤٤٥					---	---	٠,٤٤٢	٠,٥٤٨	١	الدعم الاجتماعي
٠,٣٨٦					**	٥,٠٢٢	٠,٣٨٩	٠,٤٩٣	٢	
٠,٥٧٧					**	٦,٤١٩	٠,٥٩٨	٠,٧٢٠	٣	
٠,٥٣٦					**	٦,٢٠٠	٠,٥٥٧	٠,٦٨٥	٤	
٠,٥٠١	٠,٨٣٥	٦٠,٢٨ %	٢٩٥٤,٥٦	٠,٧٦	**	٦,٢٤٦	٠,٥٦٥	٠,٦٦٣	٥	
٠,٦٠٠					**	٧,٢٠٦	٠,٨١١	٠,٧٦٠	٦	
٠,٦١٢					**	٧,١٩٧	٠,٨٠٧	٠,٧٦٤	٧	
٠,٤٧١					**	٥,٩٩١	٠,٥٢١	٠,٥٦٧	٨	
٠,٢٤٨					**	٣,٤٩٠	٠,٢٤٢	٠,٢١٨	٩	
٠,٥٣٦					**	٦,٥٨٩	٠,٦٣٤	٠,٦٨٩	١٠	
٠,٤٠٤					---	---	٠,٤٣٥	٠,٦٢٨	١	ضغوط العمل
٠,٣٨٩					**	٤,٦٣٧	٠,٣٦٠	٠,٥٤١	٢	
٠,٠٩٧					٠,١٨٩	١,٣١٣-	٠,٠٨٦-	٠,٢٤	٣	

الذثار الهباشرة والتفاعلية للدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل وجود علاقة القائد بتابعيه وضغوط العمل

٤	٠,٧١٤	٠,٧٣٨	٦,٧١٦	**	٠,٤٥٥			
٥	٠,٧٩٨	٠,٨٥٦	٦,٨٩٩	**	٠,٥١٥	٠,٧٤٦	٥٦,٧١	٢٨١٢,١٢
							%	٣
٦	٠,٧٨٥	٠,٦٨٨	٦,٥٦٠	**	٠,٥٤١			
٧	٠,٠٧٧	٠,٠٦٨	١,٠٤٦	٠,٢٩٦	٠,١٠٨			
٨	٠,٤٥٧	٠,٢٤٩	٣,٤٩٧	**	٠,٣٣٦			
٩	٠,٢١٥	٠,١٨٥	٢,٧١٠	٠,٠٠٧	٠,٢٤٩			
١	٠,٨٠٥	٠,٧٩٥	---	---	٠,٧٥٥			
٢	٠,٨٣٤	٠,٨٢٢	١٥,٧٧٥	**	٠,٧٩١			
٣	٠,٧٩٥	٠,٧٧٧	١٤,٦٣٢	**	٠,٧٤٤			
٤	٠,٧٦٦	٠,٧٤٣	١٣,٨٠٥	**	٠,٧١			
٥	٠,٨٠٣	٠,٧٨٠	١٤,٧١١	**	٠,٧٥٦			
٦	٠,٧٧١	٠,٧٤٨	١٣,٩١٥	**	٠,٧١٩			
٧	٠,٥٠٤	٠,٤٥٦	٧,٨١٠	**	٠,٤٥٦	٠,٩٣٨	٥٧,٩٩	٢٨٥٣,٨١
							%	٢
٨	٠,٦١١	٠,٥٥٨	٩,٧٧٤	**	٠,٥٦٦			
٩	٠,٧٦٦	٠,٧٣٣	١٣,٥٥٧	**	٠,٧٢٥			
١٠	٠,٨١٠	٠,٧٩٥	١٥,٠٨٤	**	٠,٧٦٧			
١١	٠,٨١٠	٠,٧٩٥	١٥,٠٨٣	**	٠,٧٦٨			
١٢	٠,٧٨٢	٠,٧٦٧	١٤,٣٨٤	**	٠,٧٣٥			
١٣	٠,٧٧٥	٠,٧٥٥	١٤,١٠٣	**	٠,٧٢٣			
١	٠,٦٢٧	٠,٦٣٨	---	---	٠,٤٤٥			
٢	٠,٦٦٩	٠,٦٥٤	٩,٣٢٣	**	٠,٥٤٩			
٣	٠,٦٨٤	٠,٦٨١	٩,٦٣١	**	٠,٥٤١			
٤	٠,٦٨٠	٠,٦٨٤	٩,٦٦٢	**	٠,٥٣٢			
٥	٠,٥١٩	٠,٤٨٧	٧,٢٥٩	**	٠,٤٣٣			
٦	٠,٥٦٤	٠,٥٠١	٧,٤٤٤	**	٠,٤٣٥			
٧	٠,٢٣١	٠,٢٢٦	٣,٥٢٢	**	٠,١٨٤			
٨	٠,٦٠٦	٠,٦٠٦	٨,٧٥٢	**	٠,٤٤٣			
٩	٠,٦١٨	٠,٦٣٦	٩,١١٤	**	٠,٤٤٢			

علاقة القائد بتابعيه

إدمان العمل

٠,٤٧٩	**	٩,٣٠٨	٠,٦٥٣	٠,٦٦٣	١٠
٠,٥١٠	**	٨,١٨٠	٠,٥٥٩	٠,٦٢٥	١١
٠,٤٥٣	**	٨,٢٧٧	٠,٥٦٧	٠,٦١٩	١٢
		٣		٦	%
٠,٤١١	**	٥,٩١٨	٠,٣٩٠	٠,٤٧٩	١٣
٠,٢٥٤	٠,٧٩٥	٠,٢٥٩	٠,٠١٦	٠,١٣٩	١٤
٠,٣٩٣	*	٢,٤٩١	٠,١٥٩	٠,٣٠٣	١٥
٠,٢٩٧	٠,٣١١	١,٠١٤	٠,٠٦٤	٠,١٩٣	١٦
٠,٣١٥	٠,٠٦١	١,٨٧٤	٠,١١٩	٠,٢٥٥	١٧
٠,٠٣٧	٠,٣٤٤	٠,٩٤٧	٠,٠٦٠	٠,٠٤٤	١٨
٠,٣٤٨	**	٥,٤٢٥	٠,٣٥٤	٠,٤٢٣	١٩
٠,٢٥٨	٠,٦٠٤	٠,٥١٩	٠,٠٣٣	٠,١٦٦	٢٠
٠,٣٣١	*	٣,١١٤	٠,٢٥٩	٠,٣٩٤	٢١
٠,٤١١	**	٣,٩٨٦	٠,٣٩٧	٠,٤١٤	٢٢
** معاملات الارتباط ذات دلالة معنوية إحصائيًا عند مستوى معنوية ٠,٠١					
* معاملات الارتباط ذات دلالة معنوية إحصائيًا عند مستوى معنوية ٠,٠٥					

كما أشارت نتائج الجدول رقم (١) إلى أن إحصائية (كا^٢) المعدلة أو المرجحة بدرجات الحرية تبلغ ٢,٥٠٢ عند مستوى دلالة مقبول إحصائيًا عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وهي جيدة حيث تزيد قيمة هذه الإحصائية على ٢. بالإضافة إلى أن مؤشر جودة التوفيق Goodness of fit Index يبلغ ٠,٧٩٢، ومؤشر الجودة المقارن Comparative Fit Index يبلغ ٠,٨١٣، وهي تعد مؤشرات مقبولة؛ لأنها تصلح لمقارنة مدى جودة المقاييس مع اختلاف حجم العينة من دراسة لأخرى. ويبلغ الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الأخطاء Residual Mean Square RMSEA ٠,٧٣٢، وهي قيمة تعبر عن مقدار الأخطاء في النموذج، والتي لا يمكن تفسيرها، وهي قيمة مقبولة؛ لأنها تقل عن ٠,٨.

وتبلغ معاملات كرونباخ ألفا لمتغيرات إدمان العمل، وعلاقة القائد بتابعيه، والدعم الاجتماعي، وضغوط العمل ٠,٨٤٧، ٠,٩٣٨، ٠,٨٣٥، ٠,٧٤٦ على التوالي، وهي معاملات مقبولة حيث تزيد

الذثار الهباشرة والتفاعلية للعدم اللابتماعي على إءمان العمل في ظل وجود علاقة القانء بتابعيه وطفوط العمل

على ٠،٧، وبناءً على النتائج السابق عرضها، يمكن الإشارة إلى توافر الصءق البنائي والثبات في مقاييس الءراسة، وأنه يمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات من أفراد العينة لاختبار العلاقات بين متغيرات الءراسة.

ويوضح الءءول رقم (٢) معاملات الارتباط بين متغيرات الءراسة، بالإضافة إلى الءنءر التريبي لمؤسء التباين المفسر. ويتم اسءءءام هذه المصفوفة للءءقق من الصءق التمايزي بين المتغيرات. وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى أن الصءق التمايزي بين متغيرات الءراسة يءءقق عنءما يقل معامل الارتباط بينهم عن الءنءر التريبي لمؤسء التباين المفسر لكل متغير من المتغيرين.

الءءول رقم (٣)

الإءصاء الوصفي ومصفوفة معاملات الارتباط بين المتغيرات والصءق التمايزي

المتغيرات	المؤسء الحسابي	الانءراف المعياري	الءنءر التريبي لمؤسء التباين	إءمان العمل	علاقة القانء بتابعيه	الءعم الاجتماعي	طفوط العمل
إءمان العمل	٢,٢٤٤	٠,٦٨١	٠,٧٣٤٥	١			
علاقة القانء بتابعيه	٣,٢٨٦	٠,٩٦٠	٠,٧٦١٥	٠,٤١٣*	١		
الءعم الاجتماعي	٣,٢٤٦	٠,٧٨٨	٠,٧٧٦٤	٠,٣٥٤*	٠,٥٧١**	١	
طفوط العمل	٢,٥٠٨	٠,٨٥٨	٠,٧٥٣٠	٠,٠٦٩	٠,١٤٦*	٠,١٦٦**	١
** معاملات الارتباط ذات دلالة معنوية إءصائياً عند مؤسء معنوية ٠,٠١							
* معاملات الارتباط ذات دلالة معنوية إءصائياً عند مؤسء معنوية ٠,٠٥							

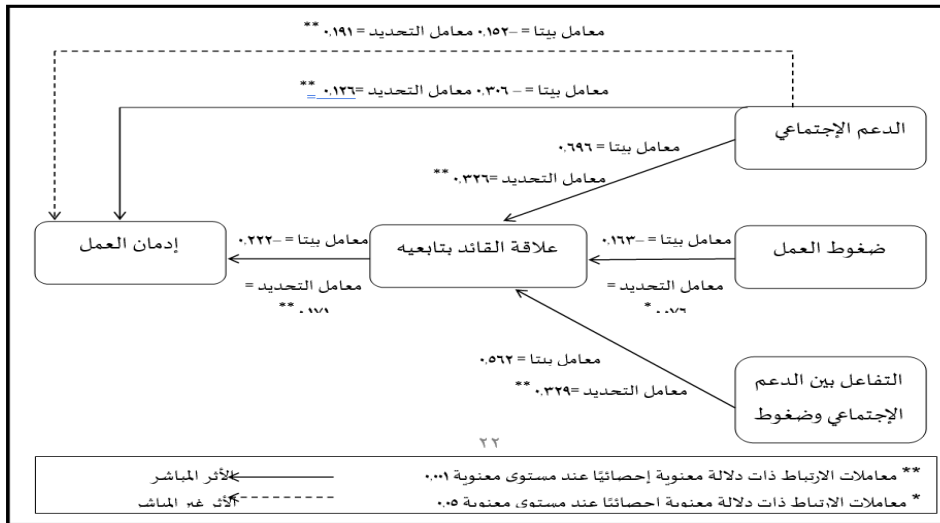
كما يءضح من الءءول رقم (٢) أن معاملات الارتباط بين إءمان العمل وبين كل من علاقة القانء بتابعيه، والءعم الاجتماعي، تبلغ -٠,٤١٣، -٠,٣٥٤، على التوالي، عند مؤسءيات دلالة مقبولة إءصائياً عند مؤسء معنوية ٠,٠١، ويبلغ الءنءر التريبي لمؤسءات التباين المفسرة ٠,٧٦١، ٠,٧٧٦، على التوالي. كما تبين أنه لا ءوءء علاقة معنوية بين إءمان العمل وطفوط العمل. ويءضح أيضاً أن معاملات الارتباط بين علاقة القانء بتابعيه وبين كل من الءعم

الاجتماعي وضغوط العمل تبلغ ٠,٥٧١، -٠,١٤٦، على التوالي؛ وذلك عند مستويات دلالة مقبولة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ويبلغ الجذر التربيعي لمتوسطات التباين ٠,٧٥٣، ٠,٧٥٣ على التوالي. ويبلغ معامل الارتباط بين الدعم الاجتماعي وضغوط العمل -٠,١٦٦، عند مستوى دلالة مقبول إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما يبلغ الجذر التربيعي لمتوسط التباين ٠,٧٥٣. وتشير النتائج في هذا الصدد إلى أن معاملات الارتباط كلها تقل عن جذر متوسط التباين، ويعني ذلك أن المتغيرات بينها صدق تمايزي، وأن المستقصي منهم يمكنهم التمييز بين المفاهيم المختلفة.

وأيضاً يشير الجدول رقم (٢) إلى أن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لكل من الدعم الاجتماعي وعلاقة القائد بتابعيه كان متوسط حيث بلغ الوسط الحسابي لتلك المتغيرات ٣,٢٨ و٣,٢٤ على التوالي، بينما انخفض مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لكل من إدمان العمل وضغوط العمل حيث بلغ الوسط الحسابي لها ٢,٢٤ و ٢,٥٠ على التوالي.

نتائج اختبار الفروض:

تم وضع أربعة نماذج إحصائية لاختبار فروض الدراسة، وتظهر هذه النتائج في الشكل رقم (٢):



شكل رقم (٢) نتائج الدراسة

(١) نتائج اختبار الفرض الأول للدراسة:

تم استخدام النموذج الإحصائي الأول للتعرف على أثر الدعم الاجتماعي على إدمان العمل بشكل مباشر. وللتعرف على مدى جودة النموذج، أوضحت النتائج أن مؤشر جودة التوفيق يبلغ ١,٠٠، ومؤشر الجودة المقارن يبلغ ١,٠٠، وهي تعد مؤشرات مقبولة. حيث تعكس جودة النموذج الإحصائي الأول. وأشارت النتائج إلى أن معامل بيتا يساوي -٠,٣٠٦، ويعني ذلك أنه في حالة زيادة المتغير المستقل (الدعم الاجتماعي) بمقدار وحدة معيارية، فإن المتغير التابع (إدمان العمل) يقل بمقدار ٠,٣٠٦ وحدة معيارية.

وتوصلت النتائج أيضًا إلى أن معامل التحديد قام بتفسير ٠,١٢٦ من التغيرات التي تحدث في إدمان العمل، ويعني ذلك أن ١٢,٦٪ من التغيرات التي تحدث في إدمان العمل يمكن تفسيرها اعتماداً على الدعم الاجتماعي، وأن مستوى الدلالة مقبول إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.

وبناءً على هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن الإشارة إلى أن الدعم الاجتماعي يؤثر تأثيراً سلبياً وبشكل مباشر على إدمان العمل، وهو ما يعكس صحة الفرض الأول للدراسة.

(٢) نتائج اختبار الفرض الثاني للدراسة:

لقد تم استخدام النموذج الإحصائي الثاني للتعرف على أثر الدعم الاجتماعي على إدمان العمل بشكل غير مباشر من خلال إدخال علاقة القائد بتابعيه كمتغير وسيط. وللتعرف على مدى جودة النموذج، أوضحت النتائج أن مؤشر جودة التوفيق يبلغ ٠,٨٩١، ومؤشر الجودة المقارن يبلغ ٠,٩٤١، وهي تعد مؤشرات مقبولة وتعكس جودة النموذج الإحصائي الثاني.

وفي هذا السياق أشارت النتائج إلى أن الدعم الاجتماعي يؤثر تأثيراً إيجابياً على علاقة القائد بتابعيه، حيث يبلغ معامل بيتا ٠,٦٩٦، بالإضافة إلى أن معامل التحديد قام بتفسير ٠,٣٢٦ من التغيرات التي تحدث في علاقة القائد بتابعيه، ويعني ذلك أن ٣٢,٦٪ من التغيرات التي تحدث في علاقة القائد بتابعيه تتم اعتماداً على الدعم الاجتماعي.

وتوصلت النتائج أيضًا إلى أن علاقة القائد بتابعيه تؤثر على إدمان العمل بشكل سلبي، حيث يبلغ معامل بيتا -٠,٢٢٢، كما قام معامل التحديد بتفسير ١٧,١٪ من التغيرات التي تحدث في إدمان العمل، ويعني ذلك أن ١٧,١٪ من التغيرات التي تحدث في إدمان العمل تتم اعتمادًا على علاقة القائد بتابعيه عند مستويات دلالة مقبولة إحصائيًا عند مستوى معنوية ٠,٠٠١. وللتعرف أيضًا على الأثر غير المباشر للدعم الاجتماعي على إدمان العمل من خلال علاقة القائد بتابعيه تم استخدام تحليل المسار، ويتضح أن معامل بيتا يساوي -٠,١٥٢، وأن معامل التحديد قام بتفسير ١٩,١٪ من التغيرات التي تحدث في إدمان العمل عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. وتشير النتائج السابقة إلى أن الدعم الاجتماعي يؤثر على إدمان العمل بشكل سلبي غير مباشر من خلال علاقة القائد بتابعيه، مما يعكس صحة الفرض الثاني للدراسة.

(٣) نتائج اختبار الفرض الثالث للدراسة:

لكي يتم اختبار الفرض الثالث للدراسة، تم أولاً وضع النموذج الإحصائي الثالث بهدف التعرف على الأثر المباشر لضغوط العمل على علاقة القائد بتابعيه (في ظل توافر أثر الدعم الاجتماعي على إدمان العمل من خلال علاقة القائد بتابعيه) كخطوة أولى قبل دراسة أثر التفاعل بين كل من الدعم الاجتماعي وضغوط العمل على علاقة القائد بتابعيه. وللتعرف على مدى جودة النموذج، أوضحت النتائج أن مؤشر جودة التوفيق يبلغ ٠,٩٠١، ومؤشر الجودة المقارن يبلغ ٠,٨٤٧، وهي تعد مؤشرات مقبولة، وتعكس جودة النموذج الإحصائي الثالث. وأشارت النتائج في هذا الصدد إلى أن ضغوط العمل تؤثر بشكل سلبي مباشر على علاقة القائد بتابعيه، فقد بلغ معامل بيتا -٠,١٦٣، كما قام معامل التحديد بتفسير ٠,٠٧٦٪ من التغيرات التي تحدث في علاقة القائد بتابعيه، ويعني ذلك أن ٧,٦٪ من التغيرات التي تحدث في علاقة القائد بتابعيه تتم اعتمادًا على ضغوط العمل، عند مستوى دلالة ٠,٠٠٢، وهو مستوى مقبول عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥.

وبعد التعرف على الأثر المباشر لضغوط العمل - في ظل توافر أثر الدعم الاجتماعي على إدمان العمل من خلال علاقة القائد بتابعيه- تم وضع النموذج الإحصائي الرابع للتعرف على أثر التفاعل بين الدعم الاجتماعي وبين ضغوط العمل على علاقة القائد بتابعيه. وللتعرف على مدى جودة النموذج، أوضحت النتائج أن مؤشر جودة التوفيق يبلغ ٠,٠٨٠٣، ومؤشر الجودة المقارن يبلغ ٠,٠٧٨٢، وهي تعد مؤشرات مقبولة، وتعكس جودة النموذج الإحصائي الرابع. وأشارت النتائج إلى أن التفاعل بين كل من الدعم الاجتماعي وضغوط العمل يؤثر على علاقة القائد بتابعيه، فقد بلغ معامل بيتا ٠,٠٥٦٢، كما قام معامل التحديد بتفسير ٠,٣٢٩ من التغيرات التي تحدث في علاقة القائد بتابعيه، ويعني ذلك أن ٣٢,٩٪ من التغيرات التي تحدث في علاقة القائد بتابعيه تتم اعتماداً على أثر التفاعل بين الدعم الاجتماعي وبين ضغوط العمل عند مستوى دلالة مقبول إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.

وفي هذا السياق تشير النتائج إلى قبول الفرض الثالث، والذي يشير إلى أن ضغوط العمل يمثل وسيطاً تفاعلياً بين الدعم الاجتماعي وبين علاقة القائد بتابعيه، حيث يكون أثر الدعم الاجتماعي على علاقة القائد بتابعيه أقل عندما يشعر العاملون بمزيد من ضغوط العمل، مما يعكس صحة الفرض الثالث للدراسة.

مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

يرجع معظم الباحثين على أن كون العامل مدفوعاً بالعمل هو إحدى السمات الأساسية لإدمان العمل وتعرف هذه الظاهرة بأنها اضطراب ناشئ عن "الإكراه أو الحاجة التي لا يمكن السيطرة عليها للعمل باستمرار"، الأمر الذي يترتب عليه عدم القدرة على تنظيم عادات وساعات العمل، وتجاهل العديد من الأنشطة الأخرى الاجتماعية والأسرية (Shimazu و Peplińska *et al.*, 2015; Shimazu *et al.*, 2011). وفي سبيل مراعاة التوازن بين الأسرة والعمل كان لزاماً السعي للحد من الآثار السلبية لإدمان العمل.

وفي ضوء ذلك سعت الدراسة الحالية بشكل أساسي للتعرف على الأثار المباشرة والتفاعلية للدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل وجود علاقة القائد بتابعيه وضغوط العمل، وذلك بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ. وأشارت النتائج إلى أن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لكل من الدعم الاجتماعي وعلاقة القائد بتابعيه كان متوسط نسبياً، أبي أن جوده العلاقات التبادلية الاجتماعية بين الزملاء بعضهم البعض أو مع رؤسائهم كانت دون المستوى المطلوب وتفتقر للمساعدة الجادة الفعلية، الأمر الذي انعكس سلباً على مدى الاحترام المتبادل والود والثقة والالتزام بين الطرفين (Jackson and Johnson, 2012; Seiger and Wiese., 2009).

بينما انخفض مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بكل من إدمان وضغوط العمل، ويعني ذلك انخفاض مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بالدافعية نحو العمل نتيجة وازع داخلي بشكل يفوق المتوقع، والتفكير بشكل دائم في العمل بمختلف الأوقات رغم العواقب السلبية المحتملة، وذلك لأنه أحياناً قد تواجه الجهود والمبادرات المكثفة لمدمني العمل بمزيد من العقبات والتحديات من قبل منظماتهم، مما يؤدي إلى عواقب سلبية جسدياً وذهنياً على هؤلاء الأفراد الذين يعتبرون مدمني عمل (Aksoy and Yalçinsoy, 2018; Burgess et al., 2006; Snir and Harpaz, 2006). إضافة إلى انخفاض مستوى الأعباء والضغوط النفسية والجسمانية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس والتي قد تحد من قدرتهم على أداء مهام أعمالهم بفاعلية (Daft and Noe, 2001).

واتساقاً مع تصور (Taris et al, 2010) بأن الدعم الاجتماعي قد يساعد على تقليل إلزام الموظفين بالعمل الجاد، جاءت نتائج الدراسة الحالية لتؤكد على أن الدعم الاجتماعي يؤثر تأثيراً سلبياً مباشراً على إدمان العمل. ويتفق ذلك مع دراسة (Peplińska et al., 2015; Caesens et al., 2014; Schaufeli et al., 2008)، وتعني تلك النتيجة أن شعور العامل بالمساعدة والمسندة من قبل الرؤساء، الزملاء، الأسرة، والأصدقاء يجعله أكثر حرصاً على

تحقيق التوازن بين حياه الشخصية والمهنية، بجانب اهتمامه بتوزيع عادل لوقته بين أسرته وعمله، مما لا يجعله أكثر عرضه ليصبح من مدمني العمل.

كما توصلت النتائج إلى أن الدعم الاجتماعي يؤثر تأثيراً إيجابياً على علاقة القائد بتابعيه، فوفقاً لعدالة التعاملات فإن شعور العامل بالمساندة والدعم الدائمين من قبل المشرف والزلاء فضلاً عن إدراكه لدعم القائد للسياسات التعاونية داخل المنظمة ينعكس إيجابياً على إدراك القائد ذاته مما يحسن جودة العلاقة بين القائد وتابعيه (Lee *et al.*, 2019).

ومن جهة أخرى، تشير النتائج إلى أن الدعم الاجتماعي يؤثر على إدمان العمل بشكل سلبي غير مباشر من خلال علاقة القائد بتابعيه. فمدمني العمل القهريون يدركون إفراطهم الشديد في العمل، ولكن ليس لديهم القدرة على السيطرة على ذلك الأمر مما يسبب لهم العديد من المشاكل الصحية والاجتماعية (Spence and Robbins, 1992)، وهنا يأتي دور القادة في تعزيز الحياة الاجتماعية بمحيط العمل لضمان الحد من أثار السلبية لإدمان العمل (Eisenberger and Stinglhamber, 2011; Taris *et al.*, 2010). ويتفق ذلك مع (Griffiths, 2005) في أن تدهور السلوك الاجتماعي ونشوب حاله من الصراع مع المحيطين داخل العمل في ظل قيادة غير داعمة تمثل أكثر العوامل التي تجعل من الفرد مدمناً للعمل، حيث يصير هناك خلل في العلاقات بين الزملاء والقادة ومن ثم يصبح العمل هو النشاط الوحيد الأكثر أهمية للفرد ويسيطر على مختلف انفعالاته وسلوكياته ومشاعره.

في حين كشفت النتائج عن التأثير السلبي المباشر لضغوط العمل على علاقة القائد بتابعيه، فزيادة أعباء العمل فضلاً عن عدم وضوح المهام المطلوبة من العاملين وأهدافها بشكل كاف يؤدي إلى تداخل الأدوار ومن ثم تدهور العلاقات الجيدة بين القادة وتابعيهم، ويتفق ذلك مع (Garg and Dhar, 2014) في أن ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين تؤثر على جودة العلاقة المتبادلة بين القائد وتابعيه.

وأخيراً، تشير النتائج إلى أن التفاعل بين كل من الدعم الاجتماعي وضغوط العمل يؤثر على علاقة القائد بتابعيه، حيث يكون أثر الدعم الاجتماعي على علاقة القائد بتابعيه أقل عندما يتعرض أعضاء هيئة التدريس لمزيد من ضغوط العمل. فوفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي والتي تمثل أساساً لنظرية علاقة القائد بتابعيه، فإن الأفراد يميلون لمساعد الآخرين مقابل ما يتلقونه من دعم ومساندة كنوع من المعاملة بالمثل (Trybou *et al.*, 2014)، إلا أن تعرضهم لمزيد من أعباء العمل الزائدة قد تؤثر على اتجاهاتهم نحو زملاء العمل والقادة. ويتفق ذلك مع (Lee *et al.*, 2019) في أن الدعم الاجتماعي المدرك قد يدعم جودة العلاقة المتبادلة بين القائد وتابعيه. إلا أن ضغوط العمل وفق لنموذج متطلبات وموارد الوظيفة قد تؤثر على اتجاهات العاملين نحو القادة وبيئة العمل (Lesener *et al.*, 2019).

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من أن الدعم الاجتماعي يؤثر على إدمان العمل بشكل سلبي غير مباشر من خلال علاقة القائد بتابعيه، وأن التفاعل بين كل من الدعم الاجتماعي وضغوط العمل يؤثر على علاقة القائد بتابعيه، تُوصي الدراسة بما يلي:

- اتخاذ ما يلزم من قوانين وإجراءات تساعد على انتشار روح فريق العمل والمبادرة بين أعضاء هيئة التدريس، ودعم العلاقات الإنسانية والاجتماعية فيما بينهم.
- يجب على القيادات الجامعية تبني النمط الأبوي في القيادة، والمركزة على إقامة شبكة علاقات جيدة مع أعضاء هيئة التدريس في إطار من الاحترام المتبادل والتركيز على قواعد ومعايير العمل في ظل مناخ أسري يرسخ للتقدير والثقة المتبادلة.
- توفير مناخ بيئة عمل تتسم بالاحترام والتقدير وتوفر الشعور بالرعاية والاهتمام والمسئولية للجميع تجاه الآخر، مع تعديل الظروف المادية التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على مواجهة المتطلبات الاجتماعية والأسرية الأمر الذي حد من الآثار السلبية للوظيفة ويعود بالإيجاب على مستوى أدائهم ورفاهيته في العمل

- اختيار وتعيين أعضاء هيئة تدريس ممن لديهم مقدرة على مواجهة المواقف التي يتعرض فيها للضغط والإجهاد والانفعالات النفسية، من خلال محاكاة أعمال سلوكية ومواقف تمثل المواقف المرتبطة ببيئة العمل الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حاولت الدراسة الحالية استكشاف الآثار المباشرة والتفاعلية للدعم الاجتماعي على إدمان العمل في ظل وجود كل من علاقة القائد بتابعيه وضغوط العمل، إلا أن تحقيق هذا الهدف تم في ضوء مجموعة من القيود أو المحددات، والتي ربما تمثل مقترحات لبحوث أخرى مستقبلية لا تقل أهمية في هذا الصدد، وفيما يلي عرض لمحددات الدراسة والمجالات البحثية المقترحة:

- استهدفت الدراسة الحالية، استكشاف الآثار المباشرة والتفاعلية للدعم الاجتماعي على إدمان العمل، في ظل الدور الوسيط لعلاقة القائد بتابعيه والتفاعلي لضغوط العمل، إلا أنه يمكن أن تمتد جهود الباحثين لدراسة بعض المتغيرات الوسيطة الأخرى في العلاقة الدعم الاجتماعي وإدمان العمل مثل: الثقة التنظيمية، رأس المال النفسية التمكين النفسية، ارتباط العاملين، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، توسعاً لمجال البحث في هذا الموضوع المهم من موضوعات السلوك التنظيمي.
- تمثلت الحدود البشرية لهذه الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، ومن ثم فإن نتائج هذه الدراسة يصعب تعميمها على جميع العاملين بالجامعة نفسها أو أعضاء هيئة تدريس في جامعات أخرى. لذا قد يكون من المفيد أن تسعى جهود الباحثين المستقبلية إلى إدخال العاملين بتلك الجامعات ضمن وحدات المعاينة، والقيادات الجامعية.
- تمثل مجال تطبيق الدراسة في جامعة كفر الشيخ فقط، ومن ثم يصعب تعميم نتائج هذه الدراسة على بقية الجامعات المصرية، ولذا يقترح الباحثان أن تمتد الجهود البحثية المستقبلية لتشمل جامعات أخرى مثل جامعة طنطا والمنوفية والمنصورة،

وتحديد درجة التشابه أو الاختلاف في النتائج. أو تطبيق نفس الدراسة، ولكن على قطاع آخر غير الجامعة مثل البنوك، أو الأطباء، وهيئة التمريض، مع المقارنة مع نتائج الدراسة الحالية للوصول إلى نموذج يتمتع بدرجة عالية من الصدق الخارجي في استكشاف طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية.

المراجع

أولاً - المراجع العربية

- أمل جاد محمد رجب، ٢٠١٥، أثر علاقة القائد بتابعيه على الالتصاق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمياط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة- جامعة دمياط.
- ثابت عبد الرحمن إدريس، ١٩٩٢، تحليل الضغوط الوظيفية لمديري التسويق في المنظمات الصناعية لقطاع الأعمال العام، مجلة آفاق جديدة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، العدد ١، ١٨٥-٢٢٤.
- رواية حسن، ٢٠٠٤، السلوك التنظيمي المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- صالح عبد الله الكريديسي، ٢٠٠٩، إثر الدعم التنظيمي والاجتماعي في تخفيف ضغوط العمل: دراسة ميدانية على العاملين في مراكز الدوائر الحكومية في محافظة جدة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير - غير منشورة، جامعة مؤتة.
- عبد الرحمن هيجان، ١٩٩٨، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ١٧٦.
- عبير محمود الصبان، ٢٠٠٣، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات في مدينتي مكة وجده، رسالة دكتوراه في علم النفس، كلية البنات والتربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

مبارك بن فالح بن مبارك الدوسري, ٢٠١٠, ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بالمدينة المنورة, رسالة ماجستير- غير منشورة, مكتبة جامعة نايف للعلوم الأمنية, الرياض.

محمد نادى أبو زيد الحبشي, ٢٠١٤, أثر إدراك الفرد للدعم الاجتماعي على العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والشعور بالاستقواء داخل مكان العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على الممرضات العاملات بمستشفيات جامعة أسيوط, رسالة ماجستير, غير منشورة, كلية التجارة- جامعة أسيوط.

ثانيا- المراجع الأجنبية

Aksoy, C., and Yalçınsoy, A.2018, Investigation of the Relationship Between Job Performance, Burnout and Workaholism, *Journal of Business Research-Turk*, 10 (3), 53-64.

Bolino, M. C., and Turnley, W. H. 2005, The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 90 (4), 740.

Burgess, Z., Burke, R. J., and Oberklaid, F. 2006. Workaholism among Australian psychologists: gender differences. *Equal Opportunities International*, 25(1), 48-59.

Caesens, G., Stinglhamber, F., and Luybaert, G. 2014. The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *The Career Development International*, 19(7), 813–835.

Carlson, D. S., and Perrewé, P. L. 1999, The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of*

Management, 25, (4), 513-540.

Gerstner, C. R., and Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of applied psychology*, 82(6), 827-844.

Clark, M. A., Smith, R. W., and Haynes, N. J. 2020. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>

Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., pui, sh. and Baltes B. 2016, All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Corralation and Outcomes of Work holism, *Journal of Management*, 42, (7), 1836- 1873.

Daft R.L and Noe R. A. 2001, *Organizational Behavior*, New York: Harcourt College publishers.

Dalla Rosa, A., and Vianello, M. 2020. Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 28(4) 589-607.

Dienesch, R. M., and Liden, R. C. 1986. Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, 11(3), 618-634.

Eisenberger, R., and Stinglhamber, F. 2011. Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *American Psychological Association*.

- Frese, M. 2008, "The changing nature of work", in Chmiel, N. (Ed), An Introduction to Work and Organizational Psychology, *Blackwell publishing*, Oxford, 397-414.
- Garg, S., and Dhar, R. L. 2014. Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64-75.
- Graen, G., B., and Schiemann, W., 1978. Leader-member agreement: A vertical dyad linkage approach, *Journal of Applied Psychology*, 63:206-212.
- Griffiths, M. D. 2005. Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13, 97-100.
- House, J.S., and Weels, J.A. 1978, Occupational Stress, Social support and health in Mclean, A., Black, G. and Colloigan, M. (Eds): Reducing Occupational Stress, *UsDept of Health, Education and Welfare publication*, No. (Niosh), 78 – 243. Government printing office: 8- 29.
- Ivancevich, J. M. and Matteson, M. T., 1980, Stress and Work: Amanagerial Perspective, *Glenview, IL: Scott, Foresman*.
- Jackson, E.M., and Johnson, R.E. 2012, When opposites do (and do not) attract: Interplay of Leader and Follower self- identities and its consequences for Leader- member exchange, *The Leadership Quarterly*, 23. 488- 501.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A. 1964. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *New York: Wiley*.

- Lee, A., Thomas, G., Martin, R., and Guillaume, Y. 2019. Leader-member exchange (LMX) ambivalence and task performance: The cross-domain buffering role of social support. *Journal of Management*, 45(5), 1927-1957.
- Lesener, T., Gusy, B., and Wolter, C. 2019. The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103.
- Liden, R. C., and Maslyn, J. M. 1998. Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72.
- Maslyn, M. J., and Uhe-Bien, M., 2001, Leader- Member Exchange and its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort Relationship Quality, *Journal of Applied Psychology*, 86, (4), 697-708
- Masterson, S.S., Lewis, K, Goldman, B.M., and Taylor, M.S. 2002, Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and Treatment on Work Relationship, *Academy of Management Journal*, 43, (4), 738-748.
- Morkevičiūtė, M., Endriulaitienė, A., and Jočienė, E. 2019. Do dimensions of transformational leadership influence workaholism? *Baltic Journal of Management*, 14(2), 312-329.
- Oates, W.E.1971, Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. *World Publishing Company*. New York: world.
- Peplińska, A., Wojdyło, K., Kosakowska-Berezecka, N., and Połomski, P. 2015. The role of purpose in life and social support in reducing the risk of workaholism among women in Poland. *Health Psychology Report*, 3(4), 326-335.

- Porter, G. 1996, Organizational impact of work holism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work, *Journal of Occupational Health Psychology*,1(1),70- 85.
- Rizzo John. R and et.al.,1970, Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Adminstraive Science Quarterly*, 15,50-163.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., and Bakker, A. B. 2008. It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. The long work hours culture: Causes, consequences and choices, *Bingley: Emerald*, 203-226.
- Schuler, R.S. 1980, Definition and concept-ualization of Stress in Organizations, *Organizational Behavior and Human Performance*. 25, 184- 215.
- Scott, K.S. Moor, K.s. and Micelli, M.p.1997, An exploration of the meaning and Consequences of Workaholism, *Human Relations*, 50, 287- 314.
- Seiger, C.P. and Wiese, B.S. 2009, Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*,75 (1). 26 -37.
- Selvarajan, T. R., Singh, B., and Cloninger, P. A. 2016. Role of personality and effect on the social support and work family conflict relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 39-56.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., and Kawakami, N. 2011. Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73(3), 399-409.

- Snir, R., and Harpaz, I. 2016. The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
- Spence, J. T., and Robbins, A. S. 1992. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., and Shimazu, A. 2010. The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 39-53.
- Thanacoody.P. R, Bartram.T, and Casimir.G, 2009, The Effects of Burnout and Supervisory Social Support on the Relationship between Work-Family Conflict and Intention to Leave: A Study of Australian Cancer Workers, *Journal of Health Organization and Management*, 23(1) 53-69.
- Tóth-Király, I., Morin, A. J., and Salmela-Aro, K. 2020. A longitudinal perspective on the associations between work engagement and workaholism. *Work & Stress*, 1-30.
- Trybou, J., Gemmel, P., Pauwels, Y., Henninck, C., and Clays, E. 2014. The impact of organizational support and leader—member exchange on the work-related behaviour of nursing professionals: The moderating effect of professional and organizational identification. *Journal of Advanced Nursing*, 70(2), 373-382.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T.W. and Schreurs, B.H.J. 2012, "For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?" *Applied Psychology: An International Review*, 61(1),

30-55.

Van Wijhe, C., Peeters, M.C.V., Schaufeli, W.B. and van den Hout, M. 2011, "Understanding workaholism and work engagement: the role of mood and stop rules", *The Career Development International*, 16 (4), 254-270.