

إدمان العمل كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول بمصر¹

د. هاني محمد جلال عبد الشكور

المدرس بقسم إدارة الأعمال

المعهد العالي للعلوم الإدارية بالمنزلة

جمهورية مصر العربية

Hanygalal2012@gmail.com

ملخص البحث

يتمثل هدف البحث في اختبار الدور الذي يمكن أن يؤديه إدمان العمل في تعديل قوة العلاقة السببية بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول موضع التطبيق، وقد تم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء بعد أن وزعت على عينة مكونة من (366) مفردة، وبلغ عدد القوائم الصحيحة (318) قائمة، بمعدل استجابة بلغ (86,8%)، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج تمثلت أهمها في وجود علاقة موجبة ودالة احصائياً بين متغيرات البحث، كما أشارت النتائج إلى وجود دور معدل لإدمان العمل في تعديل قوة العلاقة بين المناخ النفسي وأبعاد مخرجات الرضا للعاملين في شركات المحمول موضع التطبيق، وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم عدد من التوصيات منها ضرورة أن تولي القيادات بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق مزيد من الاهتمام الكافي بالمتغير المستقل المناخ النفسي، والمتغير المُعَدِّل إدمان العمل وذلك لانعكاس تأثيرهما في المتغير التابع مخرجات الرضا للعاملين.

الكلمات المفتاحية

المناخ النفسي - إدمان العمل - مخرجات الرضا.

¹ تم تقديم البحث في 26/8/2020، وتم قبوله للنشر في 11/10/2020.

(1) المقدمة

يحظى موضوع المناخ النفسي Psychological Climate باهتمام كبير من الباحثين في مجالات العلوم النفسية المتخصصة بدراسة العلاقة بين السلوك الإنساني وتفاعله مع بيئة عمله، وبغض النظر عن التناقضات في المفهوم والغموض بشأن معالمة، فإن المناخ النفسي يشير إلى كيفية فهم وتفسير البيئة التنظيمية من قبل موظفيها، أو أنه مجموعة من المعتقدات والأفكار والمشاعر التي يشكلها الموظف حول التأثير النفسي المدرك من بيئة عمله (Abbaspour et al., 2018; Rahmawati et al., 2018; Tomas et al., 2019). ويُعد إدمان العمل Workaholism من الموضوعات التي نالت اهتمام العديد من الباحثين في العقدين الأخيرين وأصبح مثار اهتمام الأدبيات الإدارية، ولاسيما أدبيات السلوك التنظيمي، ويعود هذا الأمر إلى أهمية هذا الموضوع وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية، التي تؤثر بدورها على نجاح وتطور المنظمات وقدراتها على تحقيق أهدافها، وقدم هذا المصطلح لأول مرة من قبل (Oates, 1971) والذي نشره في كتابه الاعتراف بإدمان العمل، ومنذ ذلك الحين أخذ هذا المصطلح مراحل متعددة في تطويره مفهومه، وتحديد أبعاد قياسه حتى الآن، ويشير إلى الأشخاص الذين يتمتعون بعملهم أو ببساطة الذي يسيطر أو يهيمن عملهم بشدة على مشاعرهم وأفكارهم وسلوكهم (Gillet et al., 2017; Balducci et al., 2018; Morkevičiūtė et al., 2018; Booket et al., 2018; Cheung et al., 2018; Molino et al., 2018).

وبالرغم من تعدد الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع رضا العاملين كأحد الدعائم الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، إلا أن القليل من تلك الدراسات ركز على مفهوم مخرجات الرضا Satisfaction Outcomes كمفهوم متعددة الأبعاد يتضمن الرضا الوظيفي، والرضا المهني، والرضا عن الحياة بوجه عام (Levy, 2015; Vitiello, 2015; Ilkhanizadeh and Karatepe 2018).

والمتتبع للأدب الإداري يلاحظ أن الأدبيات السابقة لم تعطى الاهتمام الكافي لدراسة وتحليل العلاقات التفاعلية بين متغيرات البحث المتمثلة في كل من المناخ النفسي، وإدمان العمل، ومخرجات الرضا، على الرغم من أنها متغيرات هامة ولها دور كبير في تحقيق بقاء واستقرار المنظمات المعاصرة في دنيا الأعمال.

ويعرض الباحث فيما يلي الإطار النظري وتنمية الفروض، ومشكلة البحث، وأهدافه وأهميته، يلي ذلك منهجية البحث، ثم عرض لمناقشة النتائج، وكذلك دلالات البحث، وأخيراً محددات البحث وتوجهاته المستقبلية.

(2) الإطار النظري وتنمية الفروض

(1-2) المناخ النفسي

يخلط الكثير بين مصطلحي المناخ النفسي والمناخ التنظيمي، على الرغم من أن الفرق بينهما واضح، فإذا كان المناخ التنظيمي يُعبر عن مدى إدراك العاملين في المنظمة لخصائصها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى والتي تؤثر على سلوكهم، فإن المناخ النفسي هو نوع من أنواع المناخ التي يتم قياسه على مستوى الفرد ويتعلق بمستوى إدراكه وإحساسه بالأمن النفسي التي يؤثر على تقييمه ومدى ارتباطه أو عدم ارتباطه ببيئة عمله (Toprak and Karakus, 2018; Angriani et al., 2017; Tomas et al., 2019).

وفي حقيقة الأمر يمكن القول بأن المناخ النفسي يتم دراسته على مستوى الفرد، فهو يهتم بالتصورات ذات المعنى النفسي للفرد أكثر من الاهتمام بالصفات التنظيمية الملموسة، بينما المناخ التنظيمي يتم دراسته على مستوى المنظمة، ويمثل هذين المصطلحين ظاهرة متعددة الأبعاد تصف تصورات العاملين حول تجاربهم داخل منظماتهم (Karanik-amurray et al., 2017; Abbaspour et al., 2018). واهتم كثير من الباحثين بمحاولة تعريف المناخ النفسي، حيث يُعرفه (Koys and DeCotiis, 2017) بأنه ظاهرة إدراكية حسية يشارك فيه الفرد بشكل واسع بوصفه وحدة تنظيمية وظيفتها الأساسية تشكيل السلوك الفردي وفقاً لمتطلبات المنظمة، ويُعرفه (Barkhi and Kao, 2011) بأنه يفسر إدراك الأفراد واتجاهاتهم النفسية نحو مكان عملهم، ويُعرفه (Balogun et al., 2013) بأنه مجموعة المعتقدات من قبل الأفراد حول اتجاهاتهم النفسية نحو المنظمة التي يعملون فيها، ويُعرفه (عبد العزيز، 2016) بأنه الطريقة التي يدرك بها الأفراد بيئة العمل المحيطة بهم، ويُعرفه (Nyambura et al., 2016) بأنه المكونات الإدراكية للتفاعل المتبادل بين البيئة التنظيمية والعاملين.

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف المناخ النفسي بأنه مدى قدرة المنظمة على توفير بيئة عمل تمكن الأفراد العاملين فيها من القيام بمهام وظيفتهم بالقدر الملائم وفقاً لحاجاتهم ورغباتهم النفسية .

وفيما يتعلق بأبعاد المناخ النفسي تبين للباحث بأنه مازال يوجد جدل بين الباحثين حول تحديد أبعاد قياس المناخ النفسي، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة البيئة المستخدم فيها المقياس وفي هذا السياق قدم كل من (Brief and Guzzo, 1990) مقياساً يتضمن خمسة أبعاد هي (التركيز على الهدف، والمعنى، والتوجه بالمكافآت، ودعم المهام، والعواطف الاجتماعية)، وقدم كل من (James and Sells, 1981) مقياساً للمناخ النفسي يتكون من ستة أبعاد هي (دعم المشرف، زملاء العمل، عبء ووضوح الدور، وتحديات الوظيفة)، وقدم (Koys et al., 1991) مقياساً للمناخ النفسي يتكون من ثمانية أبعاد هي (الاستقلال الذاتي، تماسك الجماعة، الثقة، الضغوط، الدعم، التقدير، العدالة، والابتكار)، في حين قدم (Brown and Leigh, 1996) مقياساً يتضمن ستة أبعاد هي (الإدارة الداعمة، وضوح الدور، المساهمة، التقدير، التعبير عن الذات، والتحدي)، وسوف يتبنى الباحث المقياس الذي قدمه كل من (Brown and Leigh, 1996)، وذلك من منطلق أن هذا المقياس يُعد من أكثر المقاييس استخداماً في أدبيات الدراسات السابقة. وتُعرف الإدارة الداعمة Supportive Management بأنها مدى سماح الإدارة لموظفيها بالمحاولة والخطأ دون الخوف من الانتقام، وتمنحهم سيطرة أكبر في أعمالهم وتسمح لهم بتجربة طرق جديدة لتحقيق أهدافهم الوظيفية، ويُعرف وضوح الدور Role Clarity بأن تكون ظروف العمل والأدوار المتوقعة من العاملين واضحة ومتناسقة ويمكن التنبؤ بها، بينما يشير بُعد المساهمة Contribution إلى مدى إدراك الموظف بأن عمله يؤثر بشكل كبير على العمليات التنظيمية وأن عمله ذو قيمة كبيرة للمنظمة، في حين يُعرف بُعد التقدير Recognition بأنه مدى تقدير المنظمة واعترافها بجهود الموظف ومساهماته التي من المرجح أن تزيد من المغزى المدرك من العمل، بينما يشير بُعد التعبير عن الذات Self-Expression إلى حرية الموظف في التعبير عن ذاته ومشاعره الحقيقية في بيئة عمله، ويشير التحدي Challenge إلى العمل التي يتطلب استخدام الإبداع ومجموعة متنوعة من المهارات.

وأجريت العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين المناخ النفسي والعديد من المتغيرات التنظيمية؛ حيث استهدفت دراسة (النجار، وآخرون، 2017) التعرف على تأثير المناخ النفسي على الاستغراق الوظيفي،

ورأس المال النفسي، والتأثيرات المباشرة والغير مباشرة للمناخ النفسي على الاستغراق الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بينهما، وأظهرت النتائج وجود تأثير مباشر إيجابي للمناخ النفسي على الاستغراق الوظيفي، كما أثبتت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي للعاملين بالمستشفيات الحكومية بكفر الشيخ، كما أوصت دراسة (عبد العزيز، 2016) بضرورة العمل على تطوير وعى المسؤولين بالهيئات التعليمية لعقد ندوات وورش عمل لمناقشة أهم المشكلات النفسية التي تواجه المعلمين والتي قد تؤثر على البيئة النفسية لديهم وبالتالي على أدائهم التعليمي، كما اتفقت دراسة (Biswas, 2012; Nyambura et al., 2016; Karanik-amurray et al., 2017) على وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي، كما أشارت دراسة (Biswas and Varma, 2007) إلى وجود تأثير إيجابي للمناخ النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما اتفقت نتائج دراسة كل من (Bonnie (Garner and Hunter, 2013; et al., 2008) على أن المناخ النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً باتجاهات الموظفين نحو العمل، ومعدل دوران العمالة، وأشارت دراسة (Şahin, 2011) إلى وجود تأثير معنوي للمناخ النفسي على الأداء الوظيفي، وتوصلت دراسة (Munc, 2015) إلى أن المناخ النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بضغط العمل والشكاوى الصحية الموظفين، كما أثبتت دراسة كل من (Munyaka et al., 2017) أن المناخ النفسي يتوسط العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة ونوايا ترك العمل للعاملين في الشركات الصناعية بجنوب أفريقيا، وأشارت دراسة (Angriani et al., 2017) إلى وجود أثر معنوي للمناخ النفسي على الالتزام التنظيمي، فضلاً عن وجود أثر معنوي للمناخ النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي، والاستغراق الوظيفي، كما توصلت دراسة (Gyensare et al., 2017) إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للمناخ النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحولية ونوايا ترك العمل.

(2-2) إدمان العمل

لقد حظت ظاهرة إدمان العمل باهتمام العديد من الباحثين في البيئة الغربية، على عكس الاهتمام بدراسة وتحليل هذه الظاهرة في البيئة العربية، فالبعض يراها ظاهرة إيجابية، والبعض الآخر يراها بأنها ظاهرة لها آثار سلبية على الصحة البدنية للأفراد وعائلاتهم، وترتبط الآثار السلبية الأكثر شيوعاً بإدمان العمل في ارتفاع مستوى الضغوط، ومستوى الصراع بين العمل والحياة الأسرية (Torp et al., 2018)، بينما ترتبط الآثار الإيجابية الأكثر شيوعاً في تحسين مستوى رفاهية العاملين، والارتباط بالعمل، والرضا الوظيفي (Levy, 2015; Vitiello et al., 2016; Dahmardeh et al., 2017)، والمتتبع لمعظم الأدبيات السابقة يلاحظ اهتمامها بدراسة إدمان العمل بأن له تأثير سلبي، بينما يركز الباحث على التأثير الإيجابي لإدمان العمل والذي يشير إلى الأشخاص الذي يهيم عملهم بشدة على مشاعرهم وأفكارهم وسلوكهم، ومن مراجعة الباحث للعديد من الأدبيات لاحظ بأن هناك جدل علمي بين الباحثين حول مفهوم إدمان العمل (العتيبي، 2010) (Jaworek and Dylağ, 2016)، حيث يُعرفه (Burke et al., 2004) بأنه يشير إلى الأشخاص الذين يكرسون المزيد من الوقت والأفكار لعملهم، وما يميزهم عن غيرهم من العمال هو موقفهم من العمل، وليس عدد الساعات التي يعملون بها، ويرى (Ng et al., 2007) بأنه يُعبر عن الأفراد المتحمسين، والمهوسين بعملهم، ويكرسون ساعات طويلة ووقت شخصي للتفكير فيه، ويرى (Aziz and Moyer, 2018) أنه يعبر عن الأفراد الذين يعملون بشكل مفرط، ويجدون متعة في عملهم.

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف إدمان العمل بأنه "استمتاع الفرد بوقت العمل، والاستغراق أو الانغماس فيه بشكل مفرط نتيجة لشعورة بدوافع داخلية تدفعه على القيام بذلك". وفيما يتعلق بأبعاد قياس إدمان العمل لازال يوجد جدل بين الباحثين حول تحديد هذه الأبعاد، وفي سعي الباحث للوقوف على الأبعاد التي سوف يعتمد عليها في بحثه، فقد قام بمراجعة العديد من الأدبيات ولاحظ أن يمكن تقسيمها إلى مجموعتين، اعتمدت المجموعة الأولى من الأدبيات على مقياس (Schaufeli et al., 2009) ويتضمن بُعدين هما العمل الإيجابي *Working Excessively*، والعمل المفرط *Working Compulsively*، مثل دراسة (Dogan, 2013) (Chiarini and Vagnoni, 2015) بينما اعتمدت المجموعة الثانية على مقياس (Spence and Robbins, 1992) والتي يتضمن ثلاثة أبعاد هي الاستغراق في العمل *Involvement Work*، والدفع للعمل *Drive Work*، والتمتع بالعمل *Work Enjoyment*، مثل دراسة (Dogan, 2013; Chiarini and Vagnoni, 2015; Shkoler et al., 2017; Di Stefano et al., 2018; Mir and Kamal, 2018). ويعتمد الباحث على هذا المقياس، وذلك من منطلق أنه يُعد أكثر المقياس شيوعاً واستخداماً في الأدبيات السابقة، بالإضافة إلى أنه ثبت صدقه وارتفاع درجه ثباته، ويُعرف الاستغراق في العمل بأنه استثمار الوقت في العمل لدرجة الارتباط بأنشطة العمل، ويعبر الاستغراق في العمل عن قضاء الأفراد وقت الفراغ في المشاريع والأنشطة المرتبطة بالعمل، كما يشير الشعور الدفع للعمل إلى ضغط داخلي يجبر الفرد على العمل أو التفكير فيه دون الحاجة لذلك، ويعرف التمتع بالعمل بأنه قيام الفرد بأكثر من عمل، فمن المتوقع أن يشعر بالمتعة من ذلك، لذلك فهو يتعامل مع العمل على أنه مصدر للشعور بالبهجة (Spence and Robbins, 1992; Ng et al., 2007; Malinowska et al., 2018).

وفيما يتعلق بجهود الباحثين حول طبيعة العلاقة بين إدمان العمل، والمتغيرات التنظيمية، توصلت دراسة كل من (Rakhshanimehr and Jenaabadi, 2015) إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين أبعاد إدمان العمل والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما توصلت دراسة (Zajac, 2016) إلى وجود علاقة موجبة ومعنوية بين إدمان العمل والارتباط الوظيفي، وأشارت دراسة (Haar and Roche, 2016) إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين إدمان العمل وتحقيق الرفاهية للعاملين وتوصلت دراسة (Fernández et al., 2016) إلى أن هناك العديد من المتغيرات الشخصية تستخدم في التنبؤ بإدمان العمل مثل المشاركة، والكفاءة الذاتية، وأشارت دراسة (Jaworek and Dylağ, 2016) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين إدمان العمل والارتباط بالعمل وتحسين الأداء، في حين توصلت دراسة (Gordon et al., 2017) إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين إدمان العمل والرضا الوظيفي وعن الحياة بوجه عام، كما توصلت دراسة (Morkevičiūtė et al., 2019) إلى وجود أثر إيجابي ومعنوي للقيادة التحويلية على إدمان العمل.

(3-2) مخرجات الرضا

لقد اهتمت أدبيات السلوك التنظيمي بدراسة موضع مخرجات الرضا والكشف عن أبعاد قياسه. وبمراجعة العديد من هذه الأدبيات اتضح تعدد وجهات نظر الباحثين بشأن تصنيف أبعاد مخرجات الرضا، فقد حددت دراسة (Burke et al., 2006) خمسة أبعاد هي: الرضا الوظيفي، والرضا المهني، والرضا الأسري، ورضا الأصدقاء، وجاءت دراسة (Beutell Wittig-Berman and, 2008)، لتصنف أبعاد مخرجات الرضا في أربعة أبعاد هي الرضا الوظيفي، الأسري، والرضا عن الحياة بوجه عام *Life Satisfaction*، واتفقت دراسة كل من (Levy, 2015;

(Ilkhanizadeh and Karatepe, 2018) على تصنيف أبعاد مخرجات الرضا إلى ثلاثة أبعاد وهي الرضا الوظيفي، والمهني، والرضا عن الحياة بوجه عام.

وفي ضوء عرض التصنيفات المختلفة لأبعاد مخرجات الرضا، فإن الباحث يعتمد على ثلاثة أبعاد في قياس مخرجات الرضا هي الرضا الوظيفي، والمهني، والرضا عن الحياة بوجه عام، حيث ما زالت هذه الأبعاد الأكثر شمولاً وشيوعاً واستخداماً في معظم الأدبيات السابقة التي تناولت موضوع مخرجات الرضا.

ويعتبر الرضا الوظيفي جانباً مهماً في حياتنا العملية نظراً لما له من فوائد معنوية تعود بالنفع على الفرد نفسه ومجتمعه ومنظّمته، كما يُعدّ العنصر الأساسي في تحفيز العاملين وتشجيعهم على تحسين الأداء، ولقد اهتمت الأدبيات السابقة بتقديم تعريفات واضحة ومحددة للرضا الوظيفي حيث عرفه (Beutell and Wittig-Berman, 2008) بأنه دوافع عاطفية تكشف عن المشاعر الإيجابية للموظف نحو وظيفته، ويُعرفه (Levy, 2015) بأنه مجموعة متكاملة من الظروف النفسية والفسولوجية التي تشجع العاملين على الاعتراف بالرضا أو عدم الرضا، بينما يُعرفه (Abdul Raziq and Maulabakhsh, 2015) على أنه اتجاه للعاطفة التي يمتلكها الموظفون تجاه الدور الذي يؤديه داخل مكان العمل، ويُعرفه (Wassermann et al., 2017) بأنه رد فعل الموظف العاطفي والمعرفي والتقييمي تجاه وظيفته، وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه محصلة الشعور الذي يشعر به العاملين من خلال عملهم بالمنظمة والذي يتأثر بعوامل متعددة منها على سبيل المثال مدى رضائه عن طبيعة وإجراءات الوظيفة التي يعمل بها، ومدى رضائه عن الأجر المدفوع وفرص الترقية.

وفي مجال البحوث المهنية تم مناقشة الرضا المهني على مدار العقود القليلة الماضية في بيئة مهنية متغيرة ركزت على مسؤولية الفرد وسلوكيات التطوير الوظيفي الموجهة ذاتياً، حيث أصبح الرضا المهني عاملاً حتمياً للنجاح الوظيفي. ولقد اهتمت الكثير من الأدبيات بمحاولة تقديم تعريفات واضحة للرضا المهني، حيث يُعرفه (McKee, 2011) بأنه مقياس مرجعي ذاتي للنجاح المهني الشخصي، حيث يقوم الأفراد بتقييم تطورهم المهني نسبةً إلى المعايير والتطلعات الشخصية، كما يُعرفه (Jabeen and Isakovic, 2018) بأنه تصورات الأفراد لإنجازاتهم المهنية حتى الآن وأفاقهم للتقدم في المستقبل، وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف الرضا المهني بأنه تقييم الخبرات المتراكمة في حياة الفرد المهنية حتى الآن.

ويؤكد Heslin (2005) على أن هناك اختلاف بين الرضا الوظيفي والرضا المهني، فإذا كان الرضا الوظيفي يُعبر عن القبول بالوضع الحالي لوظيفة الفرد، فإن الرضا المهني يشير إلى الترتيبي التي تم تحقيقه حتى الآن وحجم الانجازات المتوقعة، ويتضمن الرضا المهني مجموعة من الجوانب ذات الصلة مثل التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

ويعتبر الرضا عن الحياة بوجه عام من المؤشرات الرئيسية للرفاهية الشخصية (Erdogan et al., 2012) وهو تقييم إدراكي لحياة الفرد بوجه عام، ويرتبط الرضا عن الحياة بمجموعة من النتائج مثل الصحة البدنية والنفسية، وأسلوب الحياة والعادات الإيجابية التي تدعم من إنتاجية العامل، وقوة العلاقات الاجتماعية، كما أنه يُعدّ الهدف النهائي من الوجود الإنساني (Hagmaier et al., 2017)، ومن هنا جاء اهتمام أدبيات علم النفس

الإداري بالتركيز على دراسة مفهوم الرضا عن الحياة بوجه عام (Miller et al., 2019)، ويُعرف (Erdogan et al., 2012) الرضا عن الحياة بوجه عام بأنه الإدراك الذاتي من جودة الحياة الذي يشعر فيها الفرد بالرضا تجاه وظائفه ووجوده، ويُعرفه (Huebner and Gilman, 2002) بأنه تقييم الفرد لمجالات معينة في حياته، كما عرفه (Vela et al., 2017) بأنه تحمس الفرد للحياة والاقبال عليها والرغبة الحقيقية في أن يعيشها لذا فهو يتضمن صفات متنوعة مثل التفاؤل، وتوقع الخير، ويُعرفه كل من (Dağlı and Baysal, 2017) بأنه التقدير الذي يضعه الفرد لجودة حياته اعتماداً على حكمة الشخصي، وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف الرضا عن الحياة بوجه عام بأنها ذلك الشعور الذي يجعل الموظفين مقبلين على الحياة بسعادة يعكسها استقراراهم النفسي تجاه عملهم.

وأجريت كثير من الدراسات والبحوث بغرض تحديد العلاقة بين العديد من المتغيرات التنظيمية ومخرجات الرضا، فقد توصلت دراسة (Stephen et al., 2008) إلى وجود تأثير إيجابي لإدمان العمل على الرضا الوظيفي والصراع بين العمل والحياة الأسرية، وأشار (Biswas, 2012) إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للمناخ النفسي على الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات الصناعية والخدمية بالهند، بينما أكدت دراسة (Haar et al., 2014) على أن التوازن بين الحياة والعمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بكل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة بوجه عام، ويرتبط ارتباط سلبى بالقلق والاكتئاب بين موظفين من ثقافات مختلفة مثل ماليزيا، والصين، وأن المستويات المرتفعة من التوازن بين الحياة الأسرية والعمل ترتبط بشكل أكثر إيجابية بالرضا الوظيفي وحياة الأفراد في الثقافات الفردية، مقارنة بالثقافات الجماعية، ويؤكد (Abdul and Maulabakhsh, 2015) على أن بيئة العمل ترتبط ارتباطاً معنوياً وإيجابياً بالرضا الوظيفي، وتوصلت دراسة (Wassermann et al., 2017) إلى أن المؤهلات الزائدة أو التأهيل الزائد عن الحاجة يرتبط ارتباطاً سلبياً بالرضا الوظيفي بين المهاجرين الإيطاليين والإسبان الذين هاجروا إلى ألمانيا، علاوة على أن الهوية الوطنية المضيفة تدير العلاقة بين التأهيل الزائد والرضا الوظيفي: حيث أن انخفاض التأهيل الزائد مفيد للرضا الوظيفي في حين أن الإفراط في التأهيل يمثل تهديداً للرضا الوظيفي، كما لا يوجد تأثير مباشر للمؤهلات الزائدة على الرضا المهني، وتوصلت دراسة (El Baroudi et al., 2017) إلى أن طموح الموظف يرتبط ارتباطاً إيجابياً ومعنوي بالرضا المهني للأكاديميين في الجامعات الهولندية، ويؤكد (Hagmaier et al., 2017) أن الرضا المهني يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا عن الحياة والذي يُعد هدف مرغوب فيه للفرد والمنظمة، وأشار (Park, 2018) أن تفضيل التنقل التنظيمي له تأثير سلبى على الرضا المهني، كما أن العقلية بلا حدود والدعم الخارجي لهما تأثير إيجابي ومعنوي على الرضا المهني.

(4-2) العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا

من مراجعة الأدبيات السابقة ذات الصلة بدراسة وتحليل العلاقة بين المناخ النفسي وبين مخرجات الرضا، تبين وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين المناخ النفسي، والرضا الوظيفي كأحد أبعاد مخرجات الرضا (Parker et al., 2008; Biswas, 2012; Nyambura et al., 2016; Karanika-Murray et al., 2017)، وعلى الرغم من تعدد الجهود البحثية في دراسة العلاقة بين المناخ النفسي وبين الرضا الوظيفي كأحد أبعاد مخرجات الرضا، إلا أنه توجد ندرة في مجال البحوث التي اهتمت بتحليل العلاقة بين المناخ النفسي والأبعاد الأخرى لمخرجات الرضا مثل الرضا المهني أو الرضا عن الحياة بوجه عام، وفي ضوء عدم الاهتمام الكافي بدراسة العلاقة بين المناخ

النفسي وبين أبعاد مخرجات الرضا مجتمعة، فإنه يقترح الفرض (H1) على النحو الآتي: "من المتوقع وجود علاقة طردية بين المناخ النفسي وبين مخرجات الرضا للعاملين".

(5-2) العلاقة بين إدمان العمل ومخرجات الرضا

تبين للباحث من مراجعة الأدبيات السابقة - في حدود قراءته - بأن هناك نقصاً في الإنتاج الفكري المتعلق بدراسة وتحليل العلاقة بين إدمان العمل، ومخرجات الرضا، وفي هذا السياق توصلت دراسة (Brady et al., 2008) إلى وجود ارتباط معنوي وإيجابي بين إدمان العمل والرضا الوظيفي، كما تشير دراسة (Levy, 2015) إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين إدمان العمل وأبعاد مخرجات الرضا المتمثلة في كل من الرضا الوظيفي، والرضا المهني، والرضا عن الحياة بوجه عام، وفي ضوء ندرة البحوث والدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين إدمان العمل ومخرجات الرضا كمفهوم متعدد الأبعاد، فإنه يقترح الفرض (H2) على النحو الآتي: "من المتوقع وجود علاقة طردية بين إدمان العمل وبين مخرجات الرضا للعاملين".

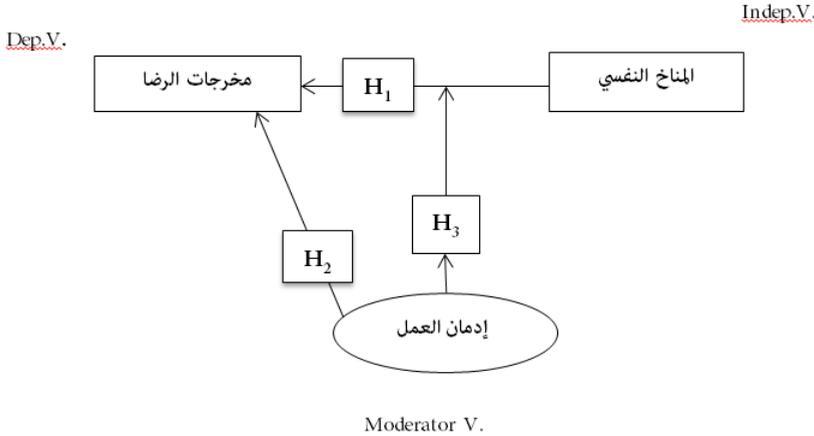
(6-2) العلاقة بين إدمان العمل والمناخ النفسي ومخرجات الرضا

إن المتبع للأدبيات السابقة التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات البحث، يلاحظ أن هذه الأدبيات لم تعطى الاهتمام الكافي لدراسة العلاقة بين هذه المتغيرات في شكل النموذج الوسيط Mediator أو المُعدّل Moderator، وفي هذا الصدد من المتوقع أن وجود إدمان العمل بوصفه متغيراً مُعدلاً للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا سوف يؤدي إلى تغير قوة واتجاه هذه العلاقة، وبناءً على ذلك يقترح البحث الفرض (H3) الآتي: "من المتوقع أن يُعَدّل إدمان العمل من قوة العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين"، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

- يُعَدّل إدمان العمل من قوة العلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي للعاملين.
- يُعَدّل إدمان العمل من قوة العلاقة بين المناخ النفسي والرضا المهني للعاملين.
- يُعَدّل إدمان العمل من قوة العلاقة بين المناخ النفسي والرضا عن الحياة بوجه عام للعاملين.

واهتمت العديد من الأدبيات السابقة، بالتعرف عن مدى وجود اختلافات بين آراء العاملين فيما يتعلق بمتغيرات البحث وفقاً لخصائصهم الديموغرافية، وفي هذا السياق يمكن صياغة الفرض (H4) على النحو الآتي: "من المتوقع عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق فيما يتعلق بمدى توافر متغيرات البحث وفقاً لخصائصهم الديموغرافية.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن وضع تصور للإطار المقترح للبحث كما هو موضح في شكل (1).



شكل 1: إطار مقترح يوضح العلاقات بين متغيرات البحث

(3) مشكلة الدراسة

للتعرف إلى طبيعة المشكلة قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من العاملين (*) بشركات المحمول موضع التطبيق، وتم إجراء مقابلات شخصية متعمقة اعتماداً على إطار للمقابلة، وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من الاستنتاجات تمثلت في الآتي:

- يؤكد العاملين أن المناخ النفسي له دور أساسي في تهيئة الظروف المناسبة للعمل بحب وتفاني.
- عدم الوضوح الكافي لمفهوم إدمان العمل وأبعاده الفرعية.
- قصور في إدراك العاملين لمفهوم مخرجات الرضا على الرضا الوظيفي فقط، دون معرفه أبعاد أخرى له مثل الرضا المهني، أو الرضا عن الحياة بوجه عام.
- اختلاف في وجهات نظر العاملين حول فهم طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، الأمر الذي لم يتم من خلاله الجزم حول طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.
- يضاف إلى ما سبق؛ أنه من خلال مراجعة كثير من الأدبيات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث اتضح وجود فجوة بحثية أكاديمية تكمن في الآتي:
- على الرغم من غزارة الانتاج العلمي في مختلف متغيرات البحث، لدى الباحثين في البيئة الغربية فقط، إلا أنه لا يزال هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت بالدراسة هذه المتغيرات في البيئة العربية بشكل عام والبيئة المصرية بشكل خاص، وذلك في حدود علم الباحث- لذا فقد جاء البحث الحالي لسد الفجوة البحثية في هذا المجال من خلال تحليل العلاقة التفاعلية بين متغيرات البحث.

(*) مقابلة الباحث مع عدد (30) مفردة من العاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق خلال الفترة من 27 يناير وحتى 3 فبراير عام 2019، وذلك بهدف استقصاء اتجاهاتهم حول متغيرات البحث.

- يسعى الباحث الى الاستفادة من التراكم المعرفي المتاح في الدراسات الأجنبية للكشف عن العلاقة التفاعلية بين متغيرات البحث، وذلك لإعادة النظر في تطوير الممارسات الإدارية لدى القائمين على إدارة الشركات موضع التطبيق، خاصة فيما يتعلق بأساليب التعامل مع الأفراد العاملين بها وتحسين أدائهم.
- يتناول البحث تحليل العلاقة التفاعلية بين ثلاثة متغيرات تُعتبر من المتغيرات الحديثة نسبياً في أدبيات السلوك التنظيمي (المناخ النفسي، وإدمان العمل، ومخرجات الرضا)، وبالتالي هذا البحث يساير التطور الإداري المطلوب تحقيقه في هذا المجال.

وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية، والفجوة البحثية من الناحية الأكاديمية، فإن مشكلة البحث تتحدد من خلال التساؤلات التالية:

- (1-3) هل هناك علاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين؟
- (2-3) هل هناك علاقة بين إدمان العمل ومخرجات الرضا للعاملين؟
- (3-3) ما هو دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين؟
- (4-3) هل هناك اختلافات بين آراء العاملين فيما يتعلق بمدى توافر المتغيرات وفقاً لخصائصهم الديموغرافية؟

(4) أهداف الدراسة

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- (1-4) التوصل إلى طبيعة العلاقة المباشرة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق.
- (2-4) التوصل إلى طبيعة العلاقة المباشرة بين كل من إدمان العمل ومخرجات الرضا للعاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق.
- (3-4) التعرف على دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق.
- (4-4) الكشف عن مدى وجود اختلافات بين آراء العاملين لمتغيرات البحث (المناخ النفسي، وإدمان العمل، ومخرجات الرضا) باختلاف خصائصهم الديموغرافية.

(5) أهمية الدراسة

- يضيف الإطار المقترح للبحث عدة نقاط من الناحية الأكاديمية، والتطبيقية، يمكن تلخيصها بإيجاز فيما يلي:
- من الناحية الأكاديمية: يسهم البحث في سد الفجوة الموجودة في الدراسات العربية في ما يتعلق بالمتغيرات الحديثة التي دخلت في مجال السلوك التنظيمي والتي تتناولها معظم البحوث الأكاديمية النظرية والتطبيقية في الدول الغربية، وتوصيف الواقع الفعلي الذي يمكن أن يؤديه إدمان العمل في تعديل قوة العلاقة السببية بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين، حيث لم تتناول دراسة عربية حتى الآن - وذلك في حدود علم الباحث - دراسة وتحليل العلاقات التفاعلية بين متغيرات البحث، الأمر الذي يعنى أن الإطار الذي يقترحه

الباحث للكشف عن حقيقة هذه العلاقات ربما يمثل إسهاماً علمياً في فتح آفاق للمزيد من الدراسات المستقبلية في مجال السلوك التنظيمي.

- من الناحية التطبيقية، يسهم البحث في توجيه المسؤولين بشركات تقديم خدمات الهاتف المحمول إلى العمل على تطوير شركاتهم في ضوء مجموعة من أهم المتغيرات التي تعزز من السلوك النفسي للأفراد العاملين في المنظمات، بالشكل الذي يؤهلهم لزيادة قدراتهم التنافسية، وذلك في إطار الظروف البيئية المحيطة بهم.

(6) منهجية الدراسة

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة موضع البحث، لكونه أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب الظاهرة محل البحث، ويُعد البحث الحالي ذات طبيعية كمية باستخدام الدراسة الميدانية للتعرف على دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي وبين مخرجات الرضا للعاملين، إذ يساعد هذا المنهج في الحصول على بيانات ومعلومات أكثر واقعية وذلك من خلال توزيع الاستبانة على مجتمع البحث، ويتضمن منهج البحث كلا من مجتمع وعينة البحث، التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث وكيفية قياسها، وأداة جمع بيانات الدراسة الميدانية، واختبار صدق وثبات المقياس، وأساليب تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث، وذلك على النحو الآتي:

(1-6) مجتمع وعينة الدراسة

يشمل مجتمع البحث العاملين في المركز الرئيسي بشركات تقديم خدمات الهاتف المحمول الخاصة بمصر والبالغ عددهم (7864) مفردة، وتم الاعتماد على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (366) مفردة، عند مستوى معنوية 5% وحدود ثقة 95%، مع الافتراض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوفرة بنسبة 50% (ريان، 2013). علماً بأن العينة وزعت بشكل متناسب في ضوء عدد العاملين بكل شركة، وتم تحديد مفردات عينة البحث في كل شركة من الشركات موضع التطبيق بطريقة عشوائية من واقع تسلسل أسماء العاملين في كشوف وسجلات إدارات شئون العاملين الخاصة بكل شركة، هذا وفي حاله تعذر توزيع الاستبيان لبعض مفردات العينة بهذه الشركات، فقد تم الاستعاضة عنها بمفردة أخرى في نفس السجلات وفقاً لتسلسلها العشوائي، واستغرقت عملية جمع البيانات أربعة أشهر وذلك خلال الفترة من بداية إبريل 2019 إلى نهاية يوليو 2019، هذا، وقد بلغ عدد الاستبيانات الصحيحة التي تم استخدامها في التحليل الإحصائي (318) استبانة بنسبة استجابة (86.88%)، كما هو موضح في جدول (1).

جدول 1: توزيع حجم مجتمع وعينة البحث ونسبة الاستجابة وفق كل شركة من شركات الهاتف المحمول موضوع التطبيق

اسم الشركة	حجم المجتمع	الوزن النسبي	حجم العينة	عدد الردود السليمة	نسبة الاستجابة
فودفوان	4320	0.55	201	176	%87.56
أورانج	1267	0.16	59	45	%76.27
اتصالات	2277	0.29	106	97	%91.50
الإجمالي	7864	100%	366	318	%86.88

المصدر: إعداد الباحث في ضوء سجلات شئون العاملين بالشركات موضوع التطبيق يناير 2019.

(2-6) التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة وكيفية قياسها

- المناخ النفسي (متغير مستقل): يعرف إجرائياً بأنه: بأنه مدى قدرة المنظمة على توفير بيئة عمل تمكن الأفراد العاملين فيها من القيام بمهام وظيفتهم بالقدر الملائم وفقاً لحاجاتهم ورغباتهم النفسية. وتم قياس هذا المتغير اعتماداً على مقياس (Brown and Leigh, 1996)، والتي يتكون من واحد وعشرين عبارة تتضمن ستة أبعاد وهي: الإدارة الداعمة، ووضوح الدور، والمساهمة، والتعبير عن الذات، والتقدير، والتحدي.
 - إدمان العمل (متغير مُعدّل): يعرف إجرائياً بأنه: استمتاع الفرد بوقت العمل، والاستغراق أو الانغماس فيه بشكل مفرط نتيجة لشعورة بدوافع داخلية تدفعه على القيام بذلك، وتم قياس هذا المتغير باستخدام المقياس الذي طوره كل من (Spence and Robbins, 1992) مع التعديل في بعض العبارات بما يتفق مع طبيعة البحث، ويتكون هذا المقياس من خمسة وعشرين عبارة لتشمل ثلاثة أبعاد هي: الاستغراق في العمل، والدفع للعمل، والتمتع بالعمل.
 - مخرجات الرضا (متغير تابع): تُعرف إجرائياً بأنها: مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن الرضا الوظيفي، والرضا المهني، والرضا عن الحياة بوجه عام، وتم قياس متغير الرضا الوظيفي اعتماداً على المقياس الذي طوره (Judge et al., 1994) ويشتمل على ثلاثة عبارات، وتم قياس الرضا المهني اعتماداً على المقياس الذي طوره (Greenhaus et al., 1990) ويشتمل المقياس على خمس عبارات، وأخيراً تم قياس الرضا عن الحياة بوجه عام اعتماداً على مقياس (Diener et al., 1985) ويشتمل المقياس على خمس عبارات.
- وتم استخدام هذه المقاييس في كثير من الأدبيات السابقة، حيث أثبتت درجة عالية من الثبات والصدق، وتم سؤال مفردات العينة أن يحددوا مدى اتفاقهم مع مجموعة من العبارات التي تعكس المقاييس المتعلقة بمتغيرات البحث، وتتراوح درجات الإجابة من 1 إلى 5، حيث "1" تعني: لا أوافق على الإطلاق، "5" تعني: أوافق تماماً.

(3-6) أداة جمع بيانات الدراسة الميدانية

تتمثل أداة جمع بيانات الدراسة الميدانية التي اعتمدها عليها الباحث في قائمة استبيان أعدت وطورت بناء على الاستعانة بالمقاييس التي وضعها الباحثون لقياس كل من المناخ النفسي، وإدمان العمل، ومخرجات الرضا.

(4-6) اختبار صدق وثبات المقياس

على الرغم من أن المقاييس التي تضمنتها قائمة الاستبيان قد أُسست على مقاييس استخدمت في أدبيات سابقة، فإن اختلاف البيئة المصرية عن البيئات التي تمت فيها تلك الأدبيات، دعا الباحث إلى التأكد من صدق المقياس حيث تم عرض مسودة قائمة الاستقصاء على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم حول اتساق العبارات التي يتضمنها الاستقصاء ومدى انسجامها مع أهداف البحث وكان لآرائهم وملاحظاتهم القيمة بالغ الأثر في تنقيح وإعادة وصياغة وحذف بعض عبارات الاستبيان، حيث أخذت جميع الملاحظات في الاعتبار، ومن ثم إجراء التعديلات على الصيغة النهائية، وهو ما يطلق عليه صدق المحكمين.

واعتمد الباحث على أسلوب ألفا كرونباخ لقياس معدل الثبات للمقاييس بغرض تقليل خطأ القياس العشوائية، وبما يساعد في الاعتماد على المقاييس المتعلقة بمتغيرات البحث، وبلغت قيم معاملات الثبات للمقاييس الثلاثة (0.810, 0.893, 0.914) على الترتيب، وهي أكبر من الحد الأدنى 0.70 الذي حدده (Hair et al., 2010) للقبول إحصائياً، وهو ما يعني جودة الجوانب السيكومترية لمقاييس البحث، ومن ثم يمكن تعميم نتائجه على المجتمع، كما هو موضح في جدول (2).

جدول 2: نتائج اختبار الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

المتغير	عدد العبارات	معاملات الثبات	الصدق الذاتي
المناخ النفسي	21	0.914	0.956
إدمان العمل	25	0.893	0.945
مخرجات الرضا	19	0.810	0.900

(5-6) أساليب تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

تم تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث بالاعتماد على الأساليب الآتية:

- اختبار ألفا كرونباخ لتقدير معاملات الثبات وذلك لتحديد معامل ثبات مقاييس البحث.
 - اختبار تضخم التباين، واختبار التباين المسموح، وذلك للتعرف على مدى وجود ارتباط بين المتغيرات المستقلة وهي ما تعرف بمشكلة التعددية الخطية.
 - أساليب الإحصاء الوصفية: مثل كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد تم استخدام هذه الأساليب كأدوات للإحصاء الوصفي بغرض عرض البيانات في صورة مختصرة، وإعطاء دلالات بصفة عامة عند إجراء التحليل والمناقشة المبدئية لنتائج البحث الميدانية.
 - معامل ارتباط بيرسون: تحليل الارتباط بين متغيرات البحث.
 - تحليل الانحدار البسيط: وذلك لتقدير العلاقة بين المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع.
 - تحليل الانحدار الهرمي المتعدد: وذلك لاختبار أثر تفاعل متغيران مستقلان في متغير تابع.
- هذا، وقد تم استخدام حزم التحليل الإحصائي SPSS لتنفيذ الاختبارات السابقة.

(7) نتائج الدراسة

(1-7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث، وذلك كما هو موضح في جدول (3).

- أن قيمة متوسط متغير المناخ النفسي تتراوح ما بين (4.15)، و(3.56)، وهو ما يعني أن تأثير المناخ النفسي بأبعاده كان مرتفعاً، وأن بُعد المساهمة يأتي في مقدمة أبعاد المناخ النفسي بمتوسط حسابي قدرة (4.15) وانحراف معياري (0.267)، ثم يليه بُعد التحدي بمتوسط حسابي قدرة (4.14) وانحراف معياري (0.373)، وبُعد التقدير بمتوسط حسابي قدرة (4.08) وانحراف معياري قدره (0.382)، يلي ذلك بُعد وضوح الدور بمتوسط حسابي قدرة (3.94) وانحراف معياري (0.455)، ثم جاء بُعد الإدارة الداعمة بمتوسط حسابي قدرة (3.93) وانحراف معياري (0.305)، وأخيراً جاء بُعد التعبير عن الذات بمتوسط حسابي قدره (3.56) وانحراف معياري قدره (0.258).

- أن قيمة متوسط متغير إدمان العمل تتراوح ما بين (4.23)، و(4.15)، وهو ما يعني أن تأثير إدمان العمل بأبعاده الثلاثة شركات الهاتف المحمول موضع التطبيق كان مرتفعاً، وأن بُعد الدفع للعمل يأتي في مقدمة أبعاد إدمان العمل بمتوسط حسابي قدرة (4.23) وانحراف معياري (0.289)، ثم يلي ذلك بُعد الاستغراق في العمل بمتوسط حسابي قدرة (4.16) وانحراف معياري (0.278)، وأخيراً جاء بُعد الاستمتاع بالعمل بمتوسط حسابي قدرة (4.15) وانحراف معياري قدرة (0.217).

- أن قيمة متوسط أبعاد متغير مخرجات الرضا تتراوح ما بين (4.40)، و(4.05)، وهو ما يعني أن تأثير أبعاد مخرجات الرضا الثلاثة في شركات الهاتف المحمول موضع التطبيق كان مرتفعاً، وأن بُعد الرضا المهني يأتي في مقدمة مخرجات الرضا بمتوسط حسابي قدرة (4.40) وانحراف معياري (0.276)، ثم يلي بُعد الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي قدرة (4.09) وانحراف معياري قدرة (0.278)، وأخيراً جاء بُعد الرضا عن الحياة بمتوسط حسابي قدرة (4.05) وانحراف معياري قدرة (0.352).

- وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين متغيرات البحث.

جدول 3: لمتوسطات والانحرافات المعيارية ومصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 المناخ النسي	3096	0190															
2 الإدارة الداعمة	3093	0305	**0536														
3 وضوح الدور	3094	0455	**0652	**0163													
4 المساهمة	4015	0267	**0576	**0179	**0310												
5 التقدير	4008	0382	**0594	**0159	**0158	**0304											
6 التعبير عن الذات	3056	0258	**0359	0072	**0171	**0220	**0767										
7 التحدي	4014	0373	**0559	**0282	0106	0093	**0279	0004									
8 إيمان العمل	4018	0210	**0850	**0411	**0407	**0515	**0725	**0210	**0514								
9 الاستغراق في العمل	4016	0278	**0732	**0456	**0329	**0344	**0386	**0223	**0425	**0835							
10 الدفع للعمل	4023	0289	**0626	**0167	**0167	**0531	**0902	0044	**0303	**0769	**0384						
11 الاستمتاع بالعمل	4015	0217	**0698	**0387	**0281	**0347	**0409	**0384	**0543	**0810	**0407						
12 مخرجات الرضا	4018	0242	**0791	**0327	**0432	**0486	**0752	**0168	**0393	**0922	**0785	**0579					
13 الرضا الوظيفي	4009	0337	**0550	**0412	**0298	**0190	**0337	**0220	**0350	**0616	**0745	**0427	**0751				
14 الرضا المهني	4040	0276	**0652	**0182	**0530	**0638	**0353	**0268	**0198	**0727	**0735	**0497	**0725	**0342			
15 الرضا عن الحياة	4005	0352	**0599	**0139	**0193	**0323	**0957	0073	**0323	**0749	**0410	**0938	**0399	**0782	**0328	**0387	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0005$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0001$

(2-7) اختبار فروض الدراسة

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار قام الباحث بإجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لشروط التحليل، حيث تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح به أكبر من 0.05 (Hair et al, 2010)، كما تم التأكد أيضاً من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مع الأخذ في الاعتبار أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن الواحد الصحيح، ويوضح جدول (4) نتائج اختبار معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به، ومعامل الالتواء.

جدول 4: نتائج اختبار معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

معامل الالتواء Skewness	معامل التباين المسموح به Tolerance	معامل تضخم التباين VIF	المتغيرات المستقلة	
0.227 -	0.757	1.320	الإدارة الداعمة	المناخ النفسي
0.019 -	0.661	1.512	وضوح الدور	
0.634 -	0.447	2.239	المساهمة	
0.181 -	0.130	7.713	التقدير	
0.313 -	0.725	1.380	التعبير عن الذات	
0.673 -	0.602	1.661	التحدي	إدمان العمل
0.379 -	0.400	2.501	الاستغراق في العمل	
0.402 -	0.104	8.658	الدفع للعمل	
0.095 -	0.376	2.657	الاستمتاع بالعمل	

وتشير النتائج التي تم التوصل إليها في الجدول (4) أن جميع قيم معامل التضخم كانت أقل من (10) وتراوحت من (1.320) إلى (8.658)، وأن قيم اختبار التباين المسموح به تراوحت من (0.104) إلى (0.757) وهي أعلى من (0.05)، وهذا يُعد مؤشراً على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء، حيث كانت القيم أقل من الواحد الصحيح، ومن ثم لا يوجد تهديد مؤثر على صحة النتائج.

وفي ضوء التأكد من نتائج الاختبارات اللازمة لضمان ملاءمة البيانات لشروط التحليل؛ يمكن البدء في اختبار فرضيات البحث على الوجه الآتي:

(1-2-7) نتائج اختبار الفرض الأول

ينص الفرض الأول من فروض البحث على أنه "من المتوقع وجود علاقة طردية بين المناخ النفسي، ومخرجات الرضا للعاملين"، ويوضح جدول (5) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار نوع ودرجة قوة العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق.

جدول 5: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار نوع ودرجة قوة العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين

معلومات التقدير		ملخص النموذج				
T	معلمة الانحدار	الثابت B0	قيمة المعنوية (P)	قيمة ف- F-value	معامل التحديد R2	R
23.010	0.178	1.009	*0.000	529.444	0.626	0.791

Indep.V. = (Psychological Climate) Dep. V. (satisfaction outcomes)

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$

يتضح من جدول (5) وجود علاقة خطية موجبة وذات دلالة معنوية بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا، وذلك عند مستوى معنوية 0.05 ووفقاً لنتائج التحليل فإنه توجد علاقة ارتباط طردية قوية بين المناخ النفسي، ومخرجات الرضا، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.791$ ، وبلغ معامل التحديد $R^2 = 0.626$ ، بمعنى أن المناخ النفسي يفسر ما نسبته 62.6% من التباين في متغير مخرجات الرضا للعاملين، وبناء على النتيجة السابقة يمكن القول بأنه توجد علاقة طردية ومعنوية بين المناخ النفسي، وبين مخرجات الرضا للعاملين، وهو ما يدعم قبول الفرض الأول من فروض البحث.

(2-2-7) نتائج اختبار الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني من فروض البحث بأنه "من المتوقع وجود علاقة طردية بين إدمان العمل، ومخرجات الرضا للعاملين"، ويوضح جدول (6) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار نوع ودرجة قوة العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق.

جدول 6: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار نوع ودرجة قوة العلاقة بين إدمان العمل ومخرجات الرضا للعاملين

معلومات التقدير			ملخص النموذج			
T	معلمة الانحدار	الثابت B0	قيمة المعنوية (P)	قيمة F- value	معامل التحديد R^2	R
28.714	0.939	0.456	*0.000	824.506	0.723	0.850

Indep.V. = (Workaholism) Dep.V. (satisfaction outcomes)

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$

يتضح من جدول (6) وجود علاقة خطية موجبة وذات دلالة معنوية بين إدمان العمل ومخرجات الرضا، وذلك عند مستوى معنوية 0.05 ووفقاً لنتائج التحليل فإنه توجد علاقة ارتباط طردية قوية بين إدمان العمل، ومخرجات الرضا، حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.850$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.723$ ، بمعنى أن إدمان العمل يفسر ما نسبته 72.3% من التباين في متغير مخرجات الرضا للعاملين، وبناء على النتيجة السابقة يمكن القول بأنه توجد علاقة طردية ومعنوية بين إدمان العمل، ومخرجات الرضا للعاملين، وهو ما يدعم قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

(3-2-7) نتائج اختبار الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث من فروض البحث على أنه "من المتوقع أن يعدّل إدمان العمل من قوة العلاقة بين المناخ النفسي، وأبعاد مخرجات الرضا (الرضا الوظيفي، والرضا المهني، والرضا عن الحياة بوجه عام) للعاملين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق"، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الهرمي المتعدد، على النحو الآتي:

اختبار دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي

يشير الجدول (7) إلى نتائج تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لاختبار الدور الذي يمكن أن يؤديه إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي.

جدول 7: نتائج تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لاختبار دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي

نموذج 2			نموذج 1			المتغيرات المفسرة	المتغير التابع: الرضا الوظيفي
Sig	T	Beta	Sig	T	Beta		
0.258	1.132	0.095	0.000	11.715	0.550	المتغير المستقل المناخ النفسي	
						التفاعل بين المستقل والمُعدّل	
0.000	6.360	0.535	-	-	-	المناخ النفسي × إدمان العمل	
						قيمة R ²	
						ΔR ²	
						F	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$

يظهر من الجدول (7) أنه في النموذج الأول تم دراسة العلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي كأحد أبعاد مخرجات الرضا، إذ يظهر وجود أثر معنوي للمناخ النفسي على الرضا الوظيفي ودال من خلال قيمة F والبالغة (137.242) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة أقل من 0.05، وتدعم هذه النتيجة قيم كل من (Beta=0.550, T=11.715) وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من النموذج أن المناخ النفسي يفسر ما نسبته 30.30% من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات موضع التطبيق، وذلك وفقا لقيمة معامل التفسير (R^2)، أما في النموذج الثاني تم إضافة صيغة التفاعل ما بين المناخ النفسي وإدمان العمل، وقد تبين وجود أثر معنوي لصيغة التفاعل ما بين المناخ النفسي وإدمان العمل والرضا الوظيفي، ودال من خلال قيمة F والبالغة (97.415) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة أقل من 0.05، وتدعم هذه النتيجة قيم كل من (Beta=0.535, T=6.360) لصيغة التفاعل وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، كما يظهر النموذج الثاني أنه بعد ادخال متغير التفاعل بين المناخ النفسي وإدمان العمل فسرت معاً حوالي 38.20% من التباين بما يدل على أن متغير التفاعل أسهم في تفسير نسبة إضافية من التباين في الرضا الوظيفي بلغت حوالي 7.9%.

اختبار دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا المهني

يشير الجدول (8) إلى نتائج تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لاختبار الدور الذي يمكن أن يؤديه إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا المهني.

جدول 8: نتائج تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لاختبار دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا المهني

نموذج 2			نموذج 1			المتغيرات المفسرة	المتغير التابع: الرضا المهني
Sig	T	Beta	Sig	T	Beta		
0.088	1.711	0.125	0.000	15.304	0.652	المتغير المستقل	
						المناخ النفسي	
						التفاعل بين المستقل والمعدل	
0.000	6.469	0.620	-	-	-	المناخ النفسي × إدمان العمل	
	0.532			0.426		قيمة R2	
	0.529			-		$\Delta R2$	
	*179.170			*234.200		F	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$

يظهر من الجدول (8) أنه في النموذج الأول تم دراسة العلاقة بين المناخ النفسي والرضا المهني كأحد أبعاد مخرجات الرضا، إذ يظهر وجود أثر معنوي للمناخ النفسي على الرضا المهني ودال من خلال قيمة F والبالغة (234.200) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة أقل من 0.05، وتدعم هذه النتيجة قيم كل من (Beta=0.652, T=15.304) وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من النموذج أن المناخ النفسي يفسر ما نسبته 42.40% من التباين الحاصل في الرضا المهني للعاملين، وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير (R^2)، أما في النموذج الثاني فقد تم إضافة صيغة التفاعل ما بين المناخ النفسي وإدمان العمل، وقد تبين وجود أثر معنوي لصيغة التفاعل ما بين المناخ النفسي وبين إدمان العمل والرضا الوظيفي، ودال من خلال قيمة F والبالغة (179.170) معنوية عند مستوى دلالة أقل من 0.05. وتدعم هذه النتيجة قيم كل من (Beta=0.620, T=6.469) لصيغة التفاعل وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، كما يظهر النموذج الثاني أنه بعد ادخال متغير التفاعل بين المناخ النفسي وإدمان العمل فسرت معاً حوالي 53.20% من التباين بما يدل على أن متغير التفاعل أسهم في تفسير نسبة إضافية من التباين في الرضا المهني بلغت حوالي 10.6%.

اختبار دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا عن الحياة بوجه عام يشير الجدول (9) إلى نتائج تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لاختبار الدور الذي يمكن أن يؤديه إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا عن الحياة بوجه عام.

جدول 9: نتائج تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لاختبار دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي والرضا عن الحياة بوجه عام

نموذج 2			نموذج 1			المتغيرات المفسرة	توجه عام بوجه عام الرضا عن الحياة
Sig	T	Beta	Sig	T	Beta		
						المتغير المستقل	
0.054	1.932	0.136	0.000	13.287	0.559	المناخ النفسي	
						التفاعل بين المستقل والمعدل	
0.000	12.251	0.864	-	-	-	المناخ النفسي × إدمان العمل	
						قيمة R ²	
						ΔR ²	
						F	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.05$ ** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $P \leq 0.01$

يظهر من الجدول (8) أنه في النموذج الأول تم دراسة العلاقة بين المناخ النفسي والرضا عن الحياة بوجه عام كأحد أبعاد مخرجات الرضا، إذ يظهر وجود أثر معنوي للمناخ النفسي على الرضا عن الحياة بوجه عام ودال من خلال قيمة F والبالغة (176.553) وهي معنوية عند مستوى دلالة أقل 0.05، وتدعم هذه النتيجة قيم كل من ($Beta=0.599, T=13.287$) وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من النموذج أن المناخ النفسي يفسر ما نسبته 35.60% من التباين الحاصل في الرضا عن الحياة بوجه عام للعاملين في الشركات موضع التطبيق، وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير (R^2)، أما في النموذج الثاني فقد تم إضافة صيغة التفاعل ما بين المناخ النفسي وإدمان العمل، وقد تبين وجود أثر معنوي لصيغة التفاعل بين المناخ النفسي وإدمان العمل والرضا الوظيفي، ودال من خلال قيمة F والبالغة (204.975) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة أقل 0.05، ويدعم هذه النتيجة قيم كل من ($Beta=0.864, T=12.251$) لصيغة التفاعل وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، كما يظهر النموذج الثاني أنه بعد ادخال متغير التفاعل بين المناخ النفسي وإدمان العمل فسرت معاً حوالي 56.50% من التباين بما يدل على أن متغير التفاعل (إدمان العمل) أسهم في تفسير نسبة إضافية من التباين في الرضا عن الحياة بوجه عام بلغت حوالي 20.9%.

(7-2-4) نتائج اختبار الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع من فروض البحث على أنه "من المتوقع عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بشركات المحمول موضع التطبيق فيما يتعلق بمدى توافر متغيرات البحث وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، ومدة العمل بالوظيفة)". ويمكن توضيح نتائج هذا الفرض، على النحو الآتي: تم استخدام اختبار T لمعرفة مدى وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بشركات المحمول موضع التطبيق حول مدى توافر متغيرات البحث وفقاً للنوع، وتشير نتائج هذا الاختبار - كما هو موضح في الجدول (10) - إلى وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين لصالح الإناث مقارنة بالذكور.

جدول 10: نتائج اختبار T للاختلافات بين آراء العاملين حول مدى توافر متغيرات البحث وفقاً للنوع

Sig	قيمة T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الخصائص الديموغرافية	
0.000	6.003-	0.1768	3.917	ذكر	المناخ
		0.1860	4.040	أنثى	النفسي
0.036	2.100-	0.2097	4.161	ذكر	إدمان
		0.2082	4.211	أنثى	العمل
0.021	2.270-	0.2528	4.156	ذكر	مخرجات
		0.2237	4.218	أنثى	الرضا

كما تم استخدام تحليل التباين One-Way ANOVA لمعرفة الاختلافات بين آراء العاملين حول مدى توافر متغيرات البحث، كما هو موضح في الجدول (11):

جدول 11: نتائج اختبار تحليل التباين One-Way ANOVA للاختلافات بين آراء العاملين حول مدى توافر متغيرات البحث وفقاً للعمر، ومستوى التعليم ومدة العمل بالوظيفة

Sig	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	الخصائص الديموغرافية	
0.359	0.783	0.013	0.039	بين المجموعات	المناخ	
		0.063	11.458	داخل المجموعات	النفسي	
			11.497	المجموع		
0.450	0.883	0.039	0.117	بين المجموعات	إدمان	العمر
		0.044	13.898	داخل المجموعات	العمل	
			14.015	المجموع		
0.696	0.481	0.028	0.085	بين المجموعات	مخرجات	
		0.059	18.603	داخل المجموعات	الرضا	
			18.688	المجموع		
0.517	0.760	0.028	0.083	بين المجموعات	المناخ	
		0.036	11.414	داخل المجموعات	النفسي	
			11.497	المجموع		
0.557	0.693	0.031	0.092	بين المجموعات	إدمان	مستوى التعليم
		0.044	13.923	داخل المجموعات	العمل	
			14.015	المجموع		

Sig	متوسط	مجموع	مصدر التباين	الخصائص الديموغرافية	مدة العمل بالوظيفة
مستوى الدلالة	قيمة F	المربعات	المربعات		
0.333	1.141	0.067	0.202	بين المجموعات	
		0.059	18.487	داخل المجموعات	
			18.688	المجموع	
0.977	0.337	0.012	0.037	بين المجموعات	
		0.036	11.460	داخل المجموعات	
			11.497	المجموع	
0.362	1.069	0.047	0.142	بين المجموعات	
		0.044	13.873	داخل المجموعات	
			4.015	المجموع	
0.169	1.688	0.099	0.297	بين المجموعات	
		0.059	18.392	داخل المجموعات	
			18.688	المجموع	

تشير نتائج الجدول (11) إلى عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بشركات المحمول موضع التطبيق وفقاً لخصائصهم الديموغرافية المتمثلة في (العمر، ومستوى التعليم، مدة العمل بالوظيفة) حول مدى توافر متغيرات المناخ النفسي، وإدمان العمل، ومخرجات الرضا، وبناء على النتيجة السابقة يتم رفض فرض العدم بشكل جزئي وقبول الفرض البديل بعدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بالشركات موضع التطبيق وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (العمر، ومستوى التعليم، مدة العمل بالوظيفة) فيما يتعلق بمدى توافر متغيرات البحث.

(8) مناقشة النتائج

(1-8) مناقشة نتائج الفرض الأول

توصلت نتائج اختبار الفرض الأول من فروض البحث إلى وجود علاقة طردية ومعنوية بين المناخ النفسي وبين مخرجات الرضا للعاملين، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الأدبيات السابقة في هذا السياق (Parker et al., 2008; Biswas, 2012; Garner et al., 2013; Nyambura et al., 2016; Karanika-Murray et al., 2017) وتعتبر هذه النتيجة منطقية، حيث أن توفير بيئة عمل تتمتع بالاستقرار النفسي يساعد على تعزيز مستوى مخرجات الرضا للعاملين سواء كان الرضا الوظيفي أو المهني، أو الرضا عن الحياة بوجه عام.

(2-8) مناقشة نتائج الفرض الثاني

أشارت نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض البحث إلى وجود علاقة طردية ومعنوية بين إدمان العمل ومخرجات الرضا للعاملين، وتقدم هذه النتيجة دعماً قوياً لنتائج الأدبيات السابقة (Brady; et al., Levy, 2015)

(2008)، ويمكن تفسير ذلك بأن إدمان العمل والاستمتاع به يساعد في تعزيز مخرجات الرضا الوظيفي أو الرضا عن الحياة بوجه عام، كما يؤكد (Wassermann et al., 2017) على أن الرضا الوظيفي والرضا المهني من المؤشرات الهامة للرفاهية المرتبطة بالعمل Work-Related well-being، حيث يقيم العاملين الخصائص المختلفة لوظائفهم، بما في ذلك فرصة الاستفادة من المهارات، والجوانب المختلفة مثل تنوع المهام، وفرص التحكم الشخصي، وأسلوب المشرف، والأمان الوظيفي.

(3-8) مناقشة نتائج الفرض الثالث

أوضحت نتائج اختبار الفرض الثالث وجود دور معدل لإدمان العمل على العلاقة بين المناخ النفسي (كمتغير مستقل) ومخرجات الرضا (كمتغير تابع) حيث أنه عند دخول (إدمان العمل) كمتغير وسيط تفاعلي أدى ذلك إلى ارتفاع قيمة R^2 ، وتدعم هذه النتيجة نتائج الفرضين الأول والثاني من حيث وجود علاقة طردية ومعنوية بين كل من المناخ النفسي وإدمان العمل ومخرجات الرضا، بما يعنى أن إدمان العمل أسهم في تعديل الأثر بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في الشركات موضع البحث، ويمكن تفسير الدور المعدل لإدمان العمل في العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في أنه عندما يشعر العامل بالاستمتاع بوقت عمله، والاستغراق أو الانغماس فيه بشكل مفرط فإن ذلك يُسهم في تعديل قوة واتجاه العلاقة بين المناخ النفسي وبين مخرجات الرضا للعاملين.

(4-8) مناقشة نتائج الفرض الرابع

توصلت نتائج اختبار الفرض الرابع من فروض البحث إلى وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بالشركات موضع التطبيق في ما يتعلق بمتغيرات البحث، وذلك باختلاف النوع، وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (Gyensare et al., 2017; Karanik-amurray et al., 2017)، والتي أشارت إلى وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين فيما يتعلق بدرجة توافر المناخ النفسي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Booket et al., 2018; Cheung et al., 2018; Haar and Hoch, 2017)، والتي أكدت على وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين فيما يتعلق بدرجة توافر إدمان العمل، وتدعم هذه النتيجة نتائج دراسة (Rathi and Barath, 2013)، في ما يتعلق بوجود اختلافات بين آراء العاملين حول توافر مخرجات الرضا وفقاً للنوع.

وأظهرت نتائج الفرض الرابع أيضاً عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين بشركات المحمول موضع التطبيق حول مدى توافر متغيرات البحث (المناخ النفسي، وإدمان العمل، ومخرجات الرضا) وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، ومدة العمل بالوظيفة)، وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات في هذا السياق مثل دراسة (Munyaka et al, 2017; lee et al, 2017; Haar and Hoch, 2017; Petersen and Youssef-Morga, 2018; Tomas et al, 2019) التي أكدت على عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين نحو أبعاد المناخ النفسي، كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Gordon et al., 2017; Balducci et al., 2018) والتي أكدت على عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين في ما يتعلق بإدمان العمل، وتدعم هذه النتيجة ما توصل إليه (Vitiello, 2015) إلى عدم وجود اختلافات معنوية بين آراء العاملين في ما يتعلق بمخرجات الرضا باختلاف الخصائص الديموغرافية.

(9) توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، يوصى الباحث القيادات الإدارية بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق بما يلي:

- ضرورة توجيه مزيد من الاهتمام للتمسك بتنمية وتوفير أبعاد المناخ النفسي في الشركات موضع البحث، وذلك على النحو الآتي:

■ تحسين مستوى إدراك العاملين للدعم المقدم لهم من الإدارة عن طريق دعم أفكار العاملين وتشجيعهم على تقديم أفكار ومقترحات تفيد العمل، وتمكينه من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات ذات الصلة بعملهم.

■ الاعتراف بجهود الموظف ومساهماته، وذلك من خلال تقدير أدوار العاملين بما يتفق مع حجم مساهماتهم، مع ضرورة تحلى القيادات الإدارية ببعض السمات الشخصية التي تساعد على إدراك العاملين للألفة والصدق والأمانة.

■ حرية الموظف في التعبير عن مشاعره والعناصر الفريدة في شخصيته، وذلك من خلال توفير بيئة عمل تعزز من التعبير عن الذات، وتحفز العاملين على استخدام مهاراتهم بشكل أفضل وتقديم حلول ابتكارية.

■ أن تكون الأدوار المتوقعة من العاملين واضحة ومتناسقة، وذلك من خلال توفير المعلومات اللازمة لإنجاز المهام المطلوبة بدور وظيفي معين، وتوضيح أدوار العمل داخل الأقسام والمسئوليات والصلاحيات الممنوحة لكل موظف.

■ أن يمثل العمل تحدياً ويتطلب استخدام أفكار مبتكرة، وذلك من خلال توزيع المهام وتصميم الوظائف بشكل يساعد على إظهار مهارات الفرد واستنفاد طاقاته، فضلاً عن إعادة النظر في أدوار العمل لتكون أكثر تحدياً.

■ تقديم الدعم التنظيمي للعاملين وذلك من خلال تصميم الوظائف بطريقة تشبع طموحاتهم وتظهر ابداعاتهم وتشعر بأهميتها، فضلاً عن ضرورة تنويع المهارات المطلوبة في الوظيفة.

- ضرورة أن يعمل صانعي القرار بشركات الهاتف المحمول على وضع خطط استراتيجية طويلة الأجل لنشر ثقافة إدمان العمل والأثار المترتبة عليها، وذلك على النحو التالي:

■ توفير البرامج التدريبية اللازمة لتنمية شعور العاملين بأن المنظمة تقدر عملهم مما يساهم في تعزيز استمتاعهم بوقت العمل، والاستغراق فيه.

■ تقديم المزيد من الدعم المادي والمعنوي للعاملين والذي يكون مصدر للاستمتاع بالعمل والشعور بالبهجة والاستغراق في العمل الإبداعي.

■ تهيئة الظروف التي تساعد العاملين على استثمار أوقات العمل، أي قضاء وقت الفراغ في مشاريع وأنشطة أخرى مرتبطة بالعمل.

- عقد اجتماعات دوريه مع العاملين في مراكز متخصصة لتوعيتهم بمهارات التعامل مع ظاهرة إدمان العمل وأثارها على تحقيق الرضا والرفاهية لهم.
- توجيه الاهتمام الكافي نحو تحسين وتطوير مخرجات الرضا كمفهوم متعدد الأبعاد، وذلك كما يلي:
 - العمل على إنشاء وحدات تنظيمية مزودة بعناصر على درجة عالية من الكفاءة والمهارة للاهتمام بتهيئة المناخ الإيجابي الذي يدعم مفهوم مخرجات الرضا كمفهوم لا يقتصر فقط على الرضا الوظيفي بل يتضمن الرضا المنفي، والرضا الأسرى، ورضاء الأصدقاء، والرضا عن المجتمع، والرضا عن الحياة بوجه عام.
 - معالجة الانحرافات المتعلقة بعدم الرضا بالسرعة القصوى، حيث أن هذا النوع من الانحرافات يؤدي إلى سلوكيات الانسحاب النفسي من العمل، مع ضرورة إيجاد نظم فعالة (الاستبيانات) للتأكد من أن العاملين يشعرون بالرضا المتوقع وفقاً لما هو مخطط له.
 - تنظيم دورات تدريبية وفق خطط عملية مدروسة خاصة بالبرامج التي تهدف إلى تطوير وتنمية أبعاد مخرجات الرضا باعتبارها من المؤشرات الأساسية لتحقيق الرفاهية للعاملين.

(10) دلالات الدراسة

أسفرت مناقشة نتائج البحث عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق، كما يتضح فيما يأتي:

(1-10) دلالات على المستوى النظري

- تم تقديم اطار مقترح يربط بين ثلاث متغيرات حديثة نسبياً في أدبيات الإدارة بشكل عام، والسلوك التنظيمي بشكل خاص، من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، وكذلك التعرف على الدور المعدل لإدمان العمل في العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا، حيث لم يجد الباحث أي دراسة تناولت العلاقة التفاعلية بين هذه المتغيرات، سواء في بيئة الأعمال العربية أو بيئة جمهورية مصر العربية بوجه خاص، وكذلك أن الأدب الإداري في البيئة الغربية فيما يتعلق أيضا بدراسة العلاقات بين هذه المتغيرات يزخر بالقليل- في حدود ما أُتيح لدى الباحث- من الأدبيات السابقة في هذا السياق، ويُعد هذا الأمر إضافة جديدة في هذا المجال تفيد الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.
- أكد البحث الحالي وجود علاقة موجبة ومعنوية بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا، بالإضافة إلى ذلك توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة موجبة ومعنوية بين إدمان العمل ومخرجات الرضا إذا لم يتم اختبار هذه العلاقات في بيئتنا العربية.
- من الدلالات الأخرى للبحث أنه أكد على الدور المعدل الذي يقوم به إدمان العمل في العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا، إذا لم يتم اختبار هذا الدور من قبل، ومن ثم فإن البحث الحالي يضيف إلى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال – إذ لم يجد الباحث أي بحث في هذا السياق في بيئة الأعمال بوجه عام أو بيئة الأعمال المصرية بوجه خاص، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث في هذا المجال من دراسات السلوك التنظيمي.

(10-2) دلالات على المستوى التطبيقي

- إن نتائج البحث الحالي بما أكدته من وجود علاقة معنوية وموجبة بين توفير المناخ النفسي الملائم وزيادة مستوى مخرجات الرضا للعاملين بالشركات موضع التطبيق، مما يؤكد أن المناخ النفسي يعتبر من أهم المحددات التي تؤثر على مخرجات الرضا، وهذا يعطى دلالة مهمة في ما يتعلق بالجهود الرامية للحد من عدم الرضا الذي يشعر به العاملين في بيئة عملهم، إذا يجب على المسؤولين بشركات الهاتف المحمول موضع التطبيق أن يأخذوا في الاعتبار ضرورة تهيئة المناخ النفسي الملائم للعاملين فقد أشارت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا بلغت (0.791).
- من الدلالات الأخرى المهمة ما أشارت إليه نتائج البحث من وجود علاقة طردية ومعنوية بين إدمان العمل ومخرجات الرضا، حيث بلغت قوة العلاقة (0.850)، ومن ثم لا بد من جعل العاملين يشعرون بالبهجة والاستمتاع بالعمل لتحقيق مخرجات الرضا بأبعاده مجتمعة.
- كشفت نتائج البحث في سياق اختبار دور لإدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين، أن التفاعل بين متغيري المناخ النفسي وإدمان العمل أسهم في زيادة معامل التفسير، وذلك يدل على أن استمتاع الفرد بوقت عمله، والاستغراق أو الانغماس فيه له تأثير تفاعلي مع المناخ النفسي على مخرجات الرضا عن العمل، وفي ذلك دلالة تطبيقية مهمة تنبع من ضرورة زيادة الجهود التنظيمية الرامية لتحسين مستويات مخرجات الرضا للعاملين، حيث يجب على المسؤولين في شركات الهاتف المحمول موضع التطبيق اتخاذ الإجراءات الضرورية لتنمية شعور العاملين بالاستغراق في العمل والاستمتاع به ويتم ذلك من خلال اظهار السلوكيات الداعمة التي تبين الاهتمام بمصالح ومشكلات العاملين من خلال توفير الاستقرار النفسي التي يتيح بناء الثقة وتعزيز مخرجات الرضا لديهم.

(11) محددات الدراسة ومقترحاتها المستقبلية

- تم إعداد البحث في ضوء مجموعة من المحددات التي يمكن أخذها بعين الاعتبار، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية، على النحو الآتي:
- اختبر البحث الحالي دور إدمان العمل كمتغير مُعدّل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين، ومن ثم يُقترح إجراء بحوث تأخذ في اعتبارها متغيرات مُعدّلة أخرى مثل الدعم الاجتماعي، والذكاء الوجداني، والحرية في العمل، والدعم التنظيمي، وتمكين العاملين.
 - ركز البحث الحالي على دراسة العلاقة بين المناخ النفسي وبين أبعاد مخرجات الرضا للعاملين، ومن ثم يُقترح إجراء دراسات تأخذ بعين الاعتبار بعض المتغيرات الأخرى التي تؤثر على مخرجات الرضا مثل القيادة الخادمة Servant Leadership، والتوازن بين الحياة والعمل Work-life balance، والمؤهلات الزائدة Overqualification، ودراسة تأثير المناخ النفسي على رفاهية العاملين، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وتمكين العاملين، والارتباط بالعمل، وروحانية مكان العمل.

- يمكن للبحوث اللاحقة اختبار بعض المتغيرات الوسيطة Mediators في العلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين. وفي هذا الصدد يمكن دراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي، والعمل العاطفي، والسمات الشخصية.
- تناول البحث الحالي متغير إدمان العمل باعتباره من المتغيرات الحديثة في بيئتنا العربية، ومن ثم يُقترح تقديم نموذج مقترح لمسببات إدمان العمل ونتائجه، ودراسة إدمان العمل وأثره على الصراع بين الحياة الأسرية والعمل Work-family conflict بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- تم قياس متغيرات البحث والمتمثلة في المناخ النفسي، وإدمان العمل، ومخرجات الرضا للعاملين من خلال مجموعة من المقاييس التي تُعد الأكثر شيوعاً في قياس هذه المتغيرات، ومن ثم يُقترح دراسة مقاييس أخرى لهذه المتغيرات والمقارنة بينهما.
- فيما يتعلق بالعينة، مما لا شك فيه أن سلوكيات وسمات نتائج البحث الحالي تخص نطاق التطبيق فقط، ومن ثم يُقترح إجراء بحوث تختبر نتائج البحث مع منظمات خدمية أخرى أو منظمات تعمل في القطاع الصناعي.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- العتيبي، آدم غازي (2010). علاقة إدمان العمل بالمتغيرات الشخصية والشكاوى الصحية لدى شاغلي الوظائف الإشرافية وشاغلتيها في القطاع الحكومي الكويتي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت 138(36)، 363-385.
- النجار، محمد صابر؛ محمد، محمد أبو القمصان؛ عبد القادر، على (2017). الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر 41(1)، 271-309.
- ريان، عادل ريان محمد (2013). بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق (ط4). أسيوط: مطبعة هابي رايت.
- عبد العزيز، أسماء فتحي أحمد (2016). المناخ النفسي وعلاقته بالأمن النفسي وأساليب إدارة الصراع لدى المعلمين، مجلة كلية التربية بالإسكندرية، مصر 26(1)، 23-69.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Abbaspour, A.; Rahimian, H.; Abdollahi, H. and Asadzadeh, B (2018). Women's Optimism: Role of Psychological Climate and Psychological Capital. *Women's Health Bulletin* 5(3), 1-6.
- Abele, A. E.; Spurk, D. and Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 43(3), 195-206.

- Aziz, S. and Moyer, F. (2018). Workaholism and occupational health: A translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research* 23(4), 2-15.
- Balducci, C.; Avanzi, L. and Fraccaroli, F. (2018). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management* 44(7), 2961-2986.
- Balducci, C., Avanzi, L. and Fraccaroli, F. (2018). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management* 44(7), 2961-2986.
- Balogun, A. G.; Adetula, G. A. and Olowodunoye, S. A. (2013), Job conditions, psychological climate, and affective commitment as predictors of intention to quit among two groups of bank employees in Nigeria. *Romanian Journal of Applied Psychology* 15(1), 9-19.
- Barkhi, R. and Kao, Y. C. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context. *Information & Management* 48(4-5), 125-134.
- Beutell, N. J. and Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology* 23(5), 507-523.
- Biswas, S. (2012). Impact of psychological climate and transformational leadership on employee performance. *Indian Journal of Industrial Relations*, 105-119.
- Booket, E. J.; Dehghan, F. and Alizadeh, Z. (2018). The role of predicting the formation of workaholism based on personality factors and perfectionism in academics. *Cogent Psychology* 5(1), 1-10.
- Brady, B. R.; Vodanovich, S. J. and Rotunda, R. (2008), The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal* 11(2), 241-263.
- Brown, S. P. and Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of applied psychology* 81(4), 358.
- Burke, R. (2004). Introduction: Workaholism in organizations. *Journal of organizational change Management* 17 (5), 240-223.

- Burke, R. J.; Burgess, Z. and Fallon, B. (2006). Workaholism among Australian female managers and professionals: Job behaviors, satisfactions and psychological health. *Equal Opportunities International* 25(3), 200-213.
- Burke, R. J.; Richardsen, A. M. and Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management* 17(5), 459-470.
- Cheung, W. B.; Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2018). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee wellbeing? *Applied psychology* 57(2), 173-203.
- Dağlı Abidin and, Baysa Nigah, (2017), Investigating Teachers' Life Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research* 5(7): 1250-1256.
- Dahmardeh, M. M.; Sanadgol, A.; Tavakoli, H.; Tajdar, H. (2017). Analyzing the Role of Workaholism in Predicting the Human Workforce Effectiveness in Agriculture Banks from Sistan and Baluchistan Province. *International Review of Management and Marketing* 7(5), 93-97.
- Di Stefano, G. and Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's journal of psychology* 14(4), 863-877.
- Eisele, P. and D'Amato, A. (2011). Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Baltic Journal of Psychology* 12(1-2), 4-21.
- El Baroudi, S.; Fleisher, C.; Khapova, S. N.; Jansen, P. and Richardson, J. (2017). Ambition at work and career satisfaction: The mediating role of taking charge behavior and the moderating role of pay. *Career Development International* 22(1), 87-102.
- English, B.; Morrison, D. and Chalon, C. (2010). Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment. *Journal of Management Development* 29(4), 394-408.
- Erdogan, B.; Bauer, T. N.; Truxillo, D. M. and Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management* 38(4), 1038-1083.

- Fernández -Serrano, M. J.; Boada-Grau, J.; Gil-Ripoll, C. and Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema* 28(4), 401-406.
- Garner, B. R. and Hunter, B. D. (2013). Examining the temporal relationship between psychological climate, work attitude, and staff turnover. *Journal of substance abuse treatment* 44(2), 193-200.
- Gillet, N.; Morin, A. J.; Cougot, B. and Gagné, M. (2017). Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 90(4), 559-586.
- Greenhaus, J. H.; Parasuraman, S. and Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal* 33(1), 64-86.
- Gyensare, M. A.; Kumedzro, L. E.; Sanda, A. and Boso, N. (2017). Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: The influences of engagement, affective commitment and psychological climate. *African Journal of Economic and Management Studies* 8(3), 314-337.
- Haar, J. and Roche, M. (2013). Three-way interaction effects of workaholism on employee well-being: Evidence from blue-collar workers in New Zealand. *Journal of Management & Organization* 19(2), 134-149.
- Hagmaier, T.; Abele, A. E. and Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology* 33(2), 142-160.
- Huebner, E. S. and Gilman, R. (2002). An introduction to the multidimensional students' life satisfaction scale. *Social Indicators Research* 60(1-3), 115-122.
- Ilkhanizadeh, S. and Karatepe, O. M. (2018). Does trust in organization mediate the influence of servant leadership on satisfaction outcomes among flight attendants? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 30(12), 3555-3573.
- Jabeen, F. and Isakovic, A. A. (2018). Examining the impact of organizational culture on trust and career satisfaction in the UAE public sector: A competing values perspective. *Employee Relations* 40(6), 1036-1053.

- Jaworek, M. and Dyląg, A. (2016). Workaholism and work engagement: Differences and mutual relationships. *Jagiellonian Journal of Management* 2(4), 275-286.
- Joo, B. K. and Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal* 31(6), 482-500.
- Judge, T. A.; Boudreau, J.W. and Bretz, R.D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology* 79(5), 767-782.
- Kanai, A.; Wakabayashi, M. and Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism. *Japanese Psychological Research* 38(4), 192-203.
- Karanika-Murray, M.; Michaelides, G. and Wood, S. (2017). Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 4(3), 238-255.
- Karanika-Murray, M.; Michaelides, G. and Wood, S. (2017). Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 4(3), 238-255.
- Koys, D. J. and DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human relations* 44(3), 265-285.
- Levy, D. V. (2015). Effects of workaholism on satisfaction among US managerial and professional women. *Gender in Management: An International Journal* 30(8), 635-651.
- Loscalzo, Y. and Giannini, M. (2017). Clinical conceptualization of workaholism: A comprehensive model. *Organizational Psychology Review* 7(4), 306-329.
- Miller, B.k.; Zivnuska, S. and Kacmar, K.M. (2019), Self-perception and life satisfaction. *Personality and Individual Differences* 139, 321-325
- Malinowska, D.; Tokarz, A. and Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation. *International journal of occupational medicine and environmental health* 31(4), 445-458.

- Mir, I. and Kamal, A. (2018). Role of workaholism and self-Concept in predicting impostor feelings among employees, *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2), 413-427.
- Molino, M.; Cortese, C. and Ghislieri, C. (2018). Daily Effect of Recovery on Exhaustion: A Cross-Level Interaction Effect of Workaholism. *International journal of environmental research and public health* 15(9), 1920.
- Morkevičiūtė, M. and Endriulaitienė, A. (2017). The role of a perceived ethical leadership style in the relationship between workaholism and occupational burnout. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach* (20), 61-82.
- Morkevičiūtė, M.; Endriulaitienė, A. and Jočienė, E. (2019). Do dimensions of transformational leadership have an effect on workaholism? *Baltic Journal of Management* 14(2), 312-329.
- Moyer, F.; Aziz, S. and Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management* 10(3), 213-227.
- Munc, A. (2015). An Examination of Psychological Climate Linking Mechanisms Across the Strategic Priorities of Health and Stress, *Phd Dissertation*, Clemson University.
- Munyaka, S. A.; Boshoff, A. B.; Pietersen, J. and Snelgar, R. (2017). The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *SA Journal of Industrial Psychology* 43(1), 1-11.
- Ng, T. W.; Sorensen, K. L. and Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 28(1), 111-136.
- Nyambura, K. J. and Ndero, M. K. (2016). The Impact of Psychological Climate on Employee Satisfaction: A Case Study of I. Messina (K) Limited. *Journal of Advanced Psychology* 1(1), 1-22.

- Rahmawati, R.; Fadah, I. and Juniar, A. (2018). Psychological Climate Development Strategy at Achmad Yani University Banjarmasin in the Era of Industrial Revolution 4.0. *International Journal of Scientific Development and Research* 3, 1-10.
- Rakhshanimehr, F. and Jenaabadi, H. (2015), Relationship of Workaholism with Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Psychology* 6, 1469-1477.
- Raziq, A. and Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717-725.
- Şahin, F. (2011). The interaction of self-leadership and psychological climate on job performance. *African Journal of Business Management* 5(5), 1787-1794.
- Schaufeli, W. B.; Shimazu, A.; Taris, Toon W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard the Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research* 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W. B.; Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee wellbeing? *Applied psychology* 57(2), 173-203.
- Schyns, B.; van Veldhoven, M.; and Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: The example of supportive leadership climate. *Leadership & Organization Development Journal* 30(7), 649-663.
- Shimazu, A.; Schaufeli, W. B.; Kamiyama, K. and Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine* 22(1), 18-23.
- Shkoler, O.; Rabenu, E. and Tziner, A. (2017). The dimensionality of workaholism and its relations with internal and external factors. *Journal of Work and Organizational Psychology* 33(3), 193-203.
- Spence, J. T.; and Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment* 58(1), 160-178.

- Tomas, J.; Maslić Seršić, D. and De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review* 48(2), 360-380.
- Toprak, M. and Karakuş, M. (2018), Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review. *European Journal of Psychology and Educational Research* 1(1), 43-52.
- Torp, S.; Lysfjord, L. and Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education* 76(6), 1071-1090.
- Van Gordon, W. Shonin, E.; Dunn, T. J.; Garcia-Campayo, J.; Demarzo, M. M.; and Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of behavioral addictions* 6(2), 212-220.
- Vela, J.; Lerma, E. and Ikonomopoulos, J. (2017). Evaluation of the life satisfaction and subjective happiness scales with Mexican American high school and college students. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences* 39(1), 34-45.
- Vitiello, K.; Aziz, S. and Wuensch, K. L. (2016). Workaholism and Authenticity: The Role of Life Satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management* 17(2), 1185.
- Wassermann, M.; Fujishiro, K. and Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter. *International Journal of Intercultural Relations* 61, 77-87.
- Zajac, R. (2016). Workaholism and work engagement: differences and mutual relationship. *Jagiellonian Journal of Management* 2(4), 275-286.

Workaholism as a Moderator Variable of the Relationship between Psychological Climate and Satisfaction Outcomes of Employee Mobile Companies in Egypt

Dr. Hany Mohamed Galal Abdelshokor

Abstract

The purpose of this paper is to test the Moderator Role of Workaholism in adjusting the strength and type of the relationship between psychological climate and satisfaction outcomes of Employees in the mobile companies in the application. The correct lists (318) lists, With a response rate of (86.8%), the research reached a set of results, the most important of which was the presence of a positive correlation and statistically significant function between the research variables, and the results also indicated an interactive role of Workaholism in Moderator the strength and direction of the relationship between the psychological climate and the satisfaction outcomes of the Employees In the mobile companies in application, and in light of these results, a number of recommendations were presented, among them the necessity for leaders in the companies subject to the application to pay more adequate attention to the independent variable psychological climate, and the Moderator variable Workaholism due to the reflection of their impact on the dependent variable of satisfaction outcomes.

Keywords

Psychological Climate - Workaholism - Satisfaction Outcomes.

التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

عبد الشكور، هاني محمد جلال (2021). إدمان العمل كمتغير معدل للعلاقة بين المناخ النفسي ومخرجات الرضا للعاملين في شركات الهاتف المحمول بمصر. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية التجارة – جامعة الإسكندرية، 58(1)، 185 - 219.

جميع حقوق النشر والطباعة والتوزيع محفوظة

لمجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية © 2021