

الدور الوسيط لسلوكيات التسكع الإلكتروني
في العلاقة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي:
الرقابة الذاتية كمتغير معدل

" بالتطبيق علي العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة بني سويف "

**The mediating role of cyber loafing Behaviors in the
relationship between Toxic Leader Ship and Job
Engagement: Self-monitoring as moderator variable
*"Applied to Workers in service directorates in Beni suef
governorate"***

د/ سها صلاح اسماعيل
استاذ مساعد - قسم إدارة أعمال
كلية التجارة - جامعة بني سويف

Dr. Sohasalah Ismael Awes
Sohasalah@Commerce.busuedu.eg

المستخلص :

تهدف هذه الدراسة الى دراسة تأثير القيادة السامه (كمتغير مستقل) على سلوكيات التسكع الإلكتروني (كمتغير وسيط) وانعكاسها على الارتباط الوظيفي (كمتغير تابع) وذلك بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة بنى سويف وتمثل مجتمع البحث فى جميع العاملين حيث بلغت العينة (٣٨٤) مفردة واستخدم الباحث قائمة استقصاء تم اعدادها بغرض استكمال الدراسة الميدانية وجاءت القوائم الصالحة للتحليل بواقع (٣٤٢) قائمة بمعدل استجابة (٨٩%) ولقد خلصت النتائج الدراسة الى :

- تؤثر القيادة السامة تأثيرا ايجابيا على سلوكيات التسكع الإلكتروني للعاملين بمديريات الخدمات محل البحث .
- تؤثر سلوكيات التسكع الإلكتروني تأثيرا سلبيا على الارتباط الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات محل البحث .
- تؤثر القيادة السامة تأثيرا سلبيا على الارتباط الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات محل البحث .
- وجود تأثير لسلوكيات التسكع الإلكتروني كمتغير وسيط فى العلاقة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي حيث تؤثر القيادة السامة على الارتباط الوظيفي بدرجة أكبر فى ظل وجود سلوكيات التسكع الإلكتروني كمتغير وسيط فى هذه العلاقة .
- وجود دور معدل للرقابة الذاتية لدى العاملين فى العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات محل البحث .

الكلمات المفتاحية :

القيادة السامة ، سلوكيات التسكع الإلكتروني، الارتباط الوظيفي ، الرقابة الذاتية

Abstract:

This research aims to studying the effect of Toxic Leadership (as an independent variable) on Behaviors Cas an intermediate variable) and their Cyber loa fing reflection on Job Engagement (as a dependent variable) by applying to employees in service dieter district's in Beni's wit governorate, and the research population was represented in all employees in the, and the sample reached (334), And the researcher Used a Survey list that was prepared for a purpose, the process of completing the field study, in addition to the valid Lists for analysis were (342) lists with response rate. (89%).

The research results have concluded the following:-

- Toxic Leadership positively affects the Cyber leaping Behaviors for employees in the services directorates in question under study.
- The Cyberloafing Beh avoids have a negative impact. Job Engagement of employees in the services.directorates under study.
- Toxic Leadership have a • negative impact on Job Engagement of employees in the services. directorates under study-
- There is an effect of the Cyberloafing Behaviors, as an intermediate variable in the relationship between Toxic leadership and Job Engagement, Precedents where Toxic Leadership affect The Job Engagement to a greater degree in light of the existence of the Cyber Loafing Behaviors as a mediator In the relationship.
- The existence of a modified role of self. Monitoring among employees in the relationship between Cyber loafing Behaviors and Job Engagement for employees in services directorates under study.

Keywords:-

Toxic Leader ship, Cyber loafing Behaviors, Job engagement' self-monitoring.

مقدمة الدراسة :-

يشهد العالم اليوم تطورات وتغيرات سريعة في مختلف المجالات، وفي ظل التغيرات التكنولوجية المتلاحقة في الوقت الحالي في مجال الخدمات أصبح التعامل مع الحاسب الآلي والانترنت يحقق العديد من الفوائد للمنظمة، وفي بعض الاحيان قد يجلب العديد من المشاكل التي تتحقق من وراء استخدامه، منها تلك السلوكيات السلبية التي قد تحدث من جانب العاملين وتُعرف باسم التسكع الإلكتروني ، ويشير "التسكع الإلكتروني" إلي " السلوك الذي يقوم به الموظف أثناء ممارسة واجباته الوظيفية داخل محيط العمل من خلال استخدام الانترنت في تصفح المواقع غير المرتبطة بأنشطة العمل الرسمي خلال ساعات العمل الرسمية بما في ذلك إرسال واستقبال الرسائل غير المتعلقة بأنشطة العمل (Page,2015)، حيث توصلت العديد من الأبحاث أن بعض الموظفين يقضون ما يقرب من ٦٠ : ٨٠% من أوقاتهم في تلك السلوكيات (Zakrzewski,2016).

وقد وجد (Mackey et al. , 2016) إن العاملين عند تعرضهم لسوء المعاملة وسلوكيات سلبية من قبل القادة يكون لديهم المبرر النفسي للانغماس في السلوكيات المنحرفة مثل التسكع الإلكتروني. حيث يلعب النمط القيادي دوراً هاماً في نجاح أو فشل المنظمات، لما للقائد من دور فعال في التأثير على سلوك العاملين، وقد حظي موضوع القيادة السامة بإهتمام كبير في الآونة الأخيرة ، لما له من آثار سلبية علي العاملين، تجعلهم يتجهون إلى سلوكيات مضرّة دون أن يظنوا ذلك للقادة من خلال استخدام التسكع الإلكتروني أثناء ساعات العمل الرسمية بالشكل الذي يعود على المنظمة بالضرر من خلال عدم قيامهم بأداء المهام الوظيفية بشكل جيد. مما يؤدي إلى ظهور مجموعة من السلوكيات المعبرة عن عدم إرتباطهم الوظيفي للمنظمة ، فالارتباط الوظيفي هو حالة إيجابية تعكس مدى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته ، واعتباره وظيفته ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته (Amp fo, 2021)، الأمر الذي يعني أنه يجب على القادة السعي نحو تطبيق الأساليب التي يمكن من خلالها تحفيز كافة العاملين على الارتباط بالمنظمة.

إن الارتباط الوظيفي يتحقق عند وجود رقابة ذاتية لدي الفرد أثناء وجوده في المنظمة، فالرقابة الذاتية تعني مراقبة الأفراد لتصرفاتهم اللفظية وغير اللفظية عند تعاملهم مع الآخرين (Lee&Workman,2013)وتتقوى الإحساس بالمسئولية تجاه العمل والمنظمة، لذا تقوم الدراسة الحالية على دراسة الدور الوسيط لسلوكيات التسكع الإلكتروني في العلاقة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي، وكذلك الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي، وذلك على عينه من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف.

٠/١ مشكلة الدراسة:.

تواجه منظمات الأعمال العديد من التحديات بسبب التغيرات والتطورات المتزايدة. ومع التقدم السريع للتكنولوجيا وشبكات الاتصال ظهرت سلوكيات التسكع الإلكتروني ، فالتسكع الإلكتروني يشكل تهديداً كبيراً للمنظمات فقد اظهر تقرير أن ٦٠% من العمال كشفوا عن استخدامهم للإنترنت في أنشطة غير مرتبطة بمهام عملهم (Staffmonitoring. Com,2015)، وذكر (Restobog et al,2011) أن الموظفين يقضون حوالي (٣) ساعات يومياً في ارتباطات عبر الإنترنت غير مرتبطة بمهام وظيفتهم.

وذكرت دراسة (Graves et al ,2013) أن وسائل التواصل الاجتماعي تشتت انتباه الموظفين كل (١١) دقيقة ، ولاستعادة زخم العمل الكامل من الإلهاء ، يستغرق الأمر حوالي (٢٣) دقيقة. ، وقد وجد (Mackey et al.,2016) أن العاملين عند تعرضهم لسلوكيات سلبية من قبل القادة يكون لديهم المبرر النفسي للإنغماس في السلوكيات المنحرفة مثل التسكع الإلكتروني، مما يؤدي إلى ضياع الوقت، وفقدان التركيز في العمل وبالتأكيد انخفاض مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المنظمة.

وفي ضوء الدراسة الاستطلاعية (١) التي قام بها الباحث للتعرف على مدركات العاملين حول متغيرات الدراسة، والتعرف على مشكلة الدراسة وتحديدها، فقد كشفت النتائج عن وجود بعض الأنماط القيادية السامة التي تسعى لتحقيق أهدافها على حساب الآخرين، ومن أهم المظاهر التي تعبر عن انتشار ممارسات القيادة السامة داخل المديرية محل الدراسة : استخدام بعض المديرين للألفاظ المسيئة عند تعاملهم مع العاملين، تعرض العاملون لكثرة الانتقادات من المديرين، تجاهل آرائهم ومقترحاتهم المتعلقة بالعمل، تقلباتهم المزاجية الشخصية على مناخ العمل، رغبة المديرين في السيطرة على المرؤوسين وعدم إشراكهم في اتخاذ القرارات، وقد كشفت النتائج أيضاً عن إن الموظفين يستخدمون الإنترنت بشكل يومي لفترات طويلة خلال ساعات العمل الرسمية، وافتقاد الحيوية والحماس في أداء العمل، وبالتالي الهروب من العمل والانشغال ببعض الأمور الأخرى مثل التسكع الإلكتروني لقتل الوقت، إن مللثة مناخ العمل جزء رئيسي في منظومة العمل في أي منظمة، وأن أي تشوه يصيب هذا المناخ ينعكس بالسلب على أداء العامل وارتباطه الوظيفي، ومن هنا تتمثل المشكلة الرئيسية للبحث في أن نمط القيادة السامة في مديريات الخدمات قد يساعد في زيادة سلوكيات

١- قام الباحث بعده مقابلات شخصية بلغت (٢٣) مقابلة مع عدد من (٥٠) من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف

التسكع الإلكتروني لدي العاملين والذي بدوره يساعد على تسلل العاملين عبر الانترنت بغرض تخفيف تلك الضغوط وبالتالي إنخفاض الارتباط الوظيفي لديهم.

ويمكن ترجمة مشكلة البحث إلى التساؤلات التالية:

١. إلى أي مدى تؤثر القيادة السامة، على ظاهرة التسكع الإلكتروني من جانب العاملين بمجال التطبيق.
٢. إلى أي مدى تؤثر القيادة السامة على الارتباط الوظيفي لدي العاملين بمجال التطبيق.
٣. إلى أي مدى تؤثر سلوكيات التسكع الإلكتروني على الارتباط الوظيفي لدي العاملين بمجال التطبيق.
٤. إلى أي مدى تؤثر القيادة السامة على الارتباط الوظيفي بتوسط سلوكيات التسكع الإلكتروني لدي العاملين بمجال التطبيق.
٥. كيف يمكن للرقابة الذاتية أن يكون لها تأثير معدل في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي للعاملين بمجال التطبيق؟

٠/٢ أهداف الدراسة:-

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في الآتي:

- . توضيح التأثير المباشر للقيادة السامة على سلوكيات التسكع الإلكتروني لدي العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف.
- . التعرف علي التأثير المباشر لسلوكيات التسكع الإلكتروني على الارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف.
- . تفسير التأثير المباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف.
- . قياس التأثير غي المباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي بتوسط سلوكيات التسكع الإلكتروني لدي العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف.
- . تحليل التأثير المعدل للرقابة الذاتية في العلاقات بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف.

٠/٣ أهمية الدراسة:.

تتمثل أهمية الدراسة الحالية على المستويين النظري والتطبيقي فيما يلي:

١/٣ الأهمية النظرية:.

. تعد الدراسة الحالية إضافة جديدة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية من خلال تفسيرها لطبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة مما يساهم في فتح المجال أمام دراسات أخرى تستكمل ما قامت به هذه الدراسة.

. تناول العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة : القيادة السامة، سلوكيات التسكع الإلكتروني، الارتباط الوظيفي، وحيث لا توجد دراسة عربية أو أجنبية تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات مما يعني وجود أهمية علمية للبحث في محاولته لسد الفجوة البحثية.

. تناول البحث للدور المعدل للرقابة الذاتية للعاملين في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي، وحيث لا يوجد بحث تناول هذه العلاقة، مما يعني أيضاً أن البحث الحالي يحاول أن يساهم في سد الفجوة البحثية بين البحوث السابقة حول موضوع البحث.

٢/٣ الأهمية التطبيقية:.

. أهمية مجال التطبيق وهي مديريات الخدمات، التي تخدم أعداداً كبيراً من الشعب المصري وترتبط بتحقيق الأهداف والمشروعات القومية للدولة، حيث تحرص وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري . في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ . على وضع رؤية للإصلاح الإداري، يمكن من خلالها خلق جهاز إداري كفء وفعال ، يساهم في إدارة موارد الدولة ، ويسهم في رفع كفاءة الخدمات المقدمة للمواطنين.

. تساعد نتائج هذه الدراسة في تقديم حلول للمشكلات المتعددة التي تعاني منها مديريات الخدمات في محافظة بني سويف والتي تتطلب حلول حديثة لرفع كفاءة الطاقات البشرية .

. تساعد نتائج هذه الدراسة في مساعدة الإدارة العليا بمديريات الخدمات بتحديد الاحتياجات التدريبية التي تمكنها من رفع الفعالية الإدارية وتنمية مهارات التفاعل والاتصال في محيط العمل ، مما يؤدي إلى زيادة معدل الارتباط الوظيفي لدي العاملين.

٤/٠ الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

٤/١ القيادة السامة Toxic Leadership:

ظهر مصطلح " القائد السام" لأول مرة في كتاب القادة السامون لمؤلفه (Whicher, 1996) حيث عرف القائد السام بأنه "قائد غير متوافق مع نفسه وساخط وحاقد وخبيثا وينجح في هدم المرؤوسين من خلال أساليب السيطرة والتحكم والاستبدادية" ، وعرف (Wilson, 2003) القيادة السامة بأنها "أسلوب للقيادة يسخر بالتابعين والمنظمة ككل في الأجل الطويل وذلك نتيجة لقتل روح الحماسة والإبداع والاستقلالية لدي العاملين؛" كما يراها (Paul,2017) بأنها " نمط قيادي يركز على تحقيق أهدافه دون الاهتمام باحتياجات المرؤوسين أو المنظمة ؛ مما يؤثر سلبا على المرؤوسين والمنظمة على المدى البعيد".، أما (Dobs,2014) فيري أن القيادة السامة تتمثل في مجموعة من السلوكيات السلبية التي يمارسها القائد بصورة منتظمة مثل العدوان اللفظي وغير اللفظي وتهديد وإهانة المرؤوسين وإكراههم على أداء مهام معينة؛" ولا شك أن تلك السلوكيات سوف تؤدي إلى تبيد موارد المنظمة وتؤثر سلباً على مستوى دافعية المرؤوسين ودرجة رضائهم الوظيفي، ويتفق مع ذلك (Dobbs &Do, 2019) في تعريف القيادة السامة بأنها "نمط قيادي يضر بالمرؤوسين والمنظمة، حيث يستخدم سلوكيات تعمل على تدمير الروح المعنوية للمرؤوسين، ودوافعهم، واحترامهم لذاتهم؛" وتعد الأبعاد الأكثر شيوعا في الأدبيات هي الأبعاد الخمس التي جاءت في دراسة (Schmidt,2008) وتتضمن الإشراف المسيء، القيادة الاستبدادية ، النرجسية ، الترويج الذاتي ، وصعوبة التنبؤ، وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد :

١. الإشراف المسيء (Abusive supervision): ويشير إلى إتيان الرئيس بمجموعة من السلوكيات العدوانية تجاه مرؤوسية سواء بشكل لفظي أو غير لفظي، مثل التهكم أو السخرية، التتمر، الغضب، القهر، ردود أفعال غير متوقعة ، ولكن تلك السلوكيات لا تتضمن الإيذاء ، البدني (Schmidt,2008). ٢. القيادة الاستبدادية (Authcritarian . Leadership): تشير إلى القادة الذين يتسمون بعدم المرونة، ويتجاهلون أفكار المرؤوسيين ، والتحكم والسيطرة في المرؤوسين لإكمال مهامهم، كما لا يسمحون للمرؤوسين بتنفيذ أفكار جديدة (Schmidt, 2008). ٣. النرجسية (Nareissism): وتشير إلى أن الرئيس يعتبر نفسه أفضل من غيره، حيث يضع نفسه في درجة أعلى من الآخرين ، ويبالغ في قدراته وإنجازاته، وليس لديه القدرة على تقبل النقد ويتجاهل آراء الآخرين. ٤. الترويج الذاتي (Self – Promottion): ويشير إلى القادة الذين ينكرون الأخطاء في الأقسام المسؤولين عنها ، ويروجون لمصالحهم الخاصة على حساب مرؤوسيهم والمنظمة ككل، يحدث ذلك عادة مع نية الحفاظ على صورة إيجابيه لدي الإدارة العليا والعمل على إخفاء نقاط

ضعفهم عن الجميع. ٥. صعوبة التنبؤ (Unpredictability): ويشير إلى عدم قدرة المرؤوسين علي التنبؤ بسلوك الرئيس وذلك لأن سلوكياته هي سلوكيات تتسم بالتردد والتذبذب وردود أفعال غير متوقعة ، والتي تؤثر على درجة استقرار المنظمة، ومن الآثار المترتبة على القيادة السامة أشارت العديد من الدراسات

(Bhandarker & snidharai ,2019: kili & Gunes1,2019: Luns ford & Padiliha, 2015)

أن القيادة السامة تخلق جو من الصراعات والتوتر في المنظمة مما يهدد استقرار المنظمة وإلحاق الضرر بها . وأن القيادة السامة تتسبب في ارتفاع معدلات عدم الرضا الوظيفي، انخفاض معدلات الأداء لدي العاملين بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الدوران والتغيب عن العمل، كما تؤدي تصرفات القيادة السامة إلى انخفاض الشعور بالانتماء والالتزام التنظيمي لدي العاملين، فالقيادة السامة بفعل تصرفاتها المسيئة تجاه المرؤوسين، والرغبة في السيطرة والطاعة العمياء كل ذلك يؤدي إلى عدم الشعور بالانتماء وممارسة السلوكيات المنحرفة كالتأخير عن العمل وعدم الالتزام التنظيمي، وبرغم ذلك اختلف (Green, 2014) في أن القيادة السامة ليست سيئة في كل الأحيان فهي تختلف باختلاف موضعها ففي بعض الأماكن يكون تأثيرها طفيف وفي أماكن أخرى يكون تأثيرها مدمر ويكون وفق لمثلث السمية وهو الأتباع والبيئة الداعمة والقائد نفسه. وأن أغلب صناع القرار يميلون إلي القيادة السامة لكونها تحقق معدلات إنجاز أسرع على المدى القصير وتجنب المنظمة الهياكل التنظيمية المكلفة والتي ترفع التكاليف في المنظمة ، وقد أشارت دراسة (Behery et al , 2018) إنه قد يكون القادة السامين على درجة عالية من الكفاءة والفعالية في وظائفهم لكنهم يساهمون في مناخ غير صحي بين أقرانهم ومرؤوسيههم بشكل عام ، فهم يحققون نجاحهم من خلال السيطرة على الآخرين وتقويضهم بدلاً من الارتقاء بهم.

٢/٤ التسكع الإلكتروني (Cyber Loafing):.

يشير التسكع الإلكتروني " إلى استخدام الموظفين الإنترنت عبر منظماتهم لأغراض شخصية خلال ساعات العمل، وشمل التسكع الإلكتروني على أمثلة عديدة منها، تصفح مواقع الويب الغير مرتبطة بالوظيفة وفحص رسائل البريد الإلكتروني الشخصية وإرسالها، والأنشطة الأخرى، مثل التسوق عبر الإنترنت، والألعاب عبر الانترنت (Lim, 2002)، وعرفة (Yui,2021) على أنه مجموعة من السلوكيات في العمل التي يشارك فيها الموظف في الأنشطة التي تتم عبر التسلل الإلكتروني، لاسيما من خلاله استخدام الإنترنت ، والتي لن يعتبرها مشرفه المباشر مرتبطة بالوظيفة"، ويصف (Baturag & Toker, 2015) تلك السلوكيات بأنها امتداد للسلوك العكسي داخل محيط العمل والذي يتم من خلاله قيام العاملين بتأجيل المهام الوظيفية من أجل تصفح الانترنت لقضاء

أعمال شخصية ليس لها علاقة بمجال العمل ، وهناك نوعان من سلوكيات التسكع الإلكتروني التي يتم إتباعها داخل محيط العمل وهما: (Saygih & orta, 2008 , Blanchard & Henlc, 2008) (2020).
١. سلوكيات غير مؤثرة: وهي تلك السلوكيات التي يقوم بها العاملون أثناء العمل، مثل استخدام البريد الإلكتروني الشخصي، أو تصفح مواقع الويب لأغراض شخصية، أو الأنشطة الأخرى عبر الانترنت، وعلى الرغم من بساطة هذه السلوكيات ، إلا أنها تؤدي إلى ضياع الوقت، التسويف بالعمل ، انخفاض الأداء، فقدان التركيز في العمل.
٢. سلوكيات مؤثرة: وهي تلك السلوكيات السلبية التي يقوم بها العاملون أثناء العمل، ولكنها تؤثر على العاملين وعلى المنظمة أيضاً مثل قيام الموظف بأي نشاط غير قانوني على الانترنت يهدد معلومات الشركة وفقدان السمعة والتهديدات الأمنية للشركة . هذا وقد أثبتت الدراسات (Lin,2002) أن السلوكيات غير المؤثرة هي الأكثر انتشاراً في العمل وذلك لأن العاملين عادة لا ينظرون إليها علي أنها تنتم بسلوكيات منحرفة،، وعلى الرغم من أن سلوكيات التسكع الإلكتروني لها العديد من الآثار السلبية، إلا إن بعض الدراسات توصلت لوجود آثار إيجابية مثل دراسة (Gogercin,2020) التي توصلت إلى أن التسكع الإلكتروني قد يساعد العاملين على التخفيف من ضغوط العمل، وضغوط المشرفين، وإنه بمثابة مصدر لتوليد الأفكار .
 واكتشف (Koay, 2018) أن التسكع الإلكتروني هو إستراتيجية للعاملين المنبوذين لتجنب فقدان الموارد الشخصية لمنع الإرهاق العاطفي، وإيجاد توازن بين العمل والحياة وبالتالي خلق تأثير إيجابي لدي العاملين (Koay et al, 2017) . وتوصل (Vitak et al , 2011) إن استخدام التسكع الإلكتروني لفترة زمنية قصيرة في المهام غير المتعلقة بالعمل يعمل على التقليل من الإجهاد والضجر ويؤدي إلى التجديد، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من الرضا للعاملين وهذا ما أثبتته دراسته (Ovarec,2002) من إن الاستخدام الترفيهي للإنترنت من اجل المتعة لمدة زمنية قصيرة يعطي دفعة للإبداع ويعيد الطاقة الشخصية ويقلل من القلق ويزيد من رفاهية العاملين، وتعد الأبعاد الأكثر شيوعاً في الأدبيات للتسكع الإلكتروني ثلاثة أبعاد (Saritepec & sert, 2021) وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد:

١. التسكع الإلكتروني الاجتماعي:

ويشير هذا النوع إلى الدخول على منصات التواصل الاجتماعي وإجراء الاتصالات وإرسال الرسائل عبر البريد الإلكتروني واستخدام تطبيقات الرسائل الفورية .

٢. التسكع الإلكتروني الترفيهي:

ويشير إلى الدخول للموقع الترفيهي ومشاهدة الأفلام ولعب الألعاب الرقمية.

٣. التسكع الإلكتروني المعرفي:

ويشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والانترنت للوصول إلى مواقع ومحتوى يعمل على تطوير الإمكانيات والمهارات الفردية.

٣/٤ الارتباط الوظيفي Job Engagement

يعد (Kahn,1990) أول من قدم مصطلح للارتباط الوظيفي، والذي عرفه على أنه استثمار الفرد لطاقته الجسدية والإدراكية والعاطفية أثناء أداء مهام عمله المكلف بها ، ويرى (shiom,2003) أن الارتباط الوظيفي هو شعور الفرد بأنه يمتلك القوة البدنية والطاقة العاطفية والقدرة المعرفية عند القيام بمهام عمله. ويعرفه (Welch, 2012) على أنه حالة ديناميكية ونفسية متغيرة تربط العاملين بمنظماتهم وتكشف عن أدائهم لدور معرفي وعاطفي ومادي في المنظمة، ويتم التعبير عن هذه الحالة نفسياً ومعرفياً وعاطفياً، ويرى (Gibbons,2006) إن ارتباط العامل يشير إلى العلاقة الايجابية العقلية، والعاطفية تجاه العمل والتي تتأثر بمجموعة من العوامل وهي المنظمة نفسها والإدارة وكذلك زملاء العمل ويتوقف عليه مقدار الجهد الأساسي أو الإضافي في أداء مهام العمل. بينما عرّفه (Schaufeli et al , 2002) بأنه حالة إيجابية مرتبطة بالعمل يشعر من خلالها الفرد بأن العمل يملكه. وعبر عنه (Ten sag & singh, 2020) ; (Ampofo , 2020) (Ampofo et al , 2021); علي إنه حالة إيجابية تعكس مدي الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته ، واعتباره وظيفته ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته ، وفيما يتعلق بأبعاد أو مكونات الارتباط الوظيفي فيري كل من (Olusols & Adepoju, 2018) أنه يتكون من ثلاثة مكونات هي: مكون إدراكي، مكون عاطفي، مكون مادي. وقد حدد (Maccy & Sshneider, 2008) ثلاثة أبعاد أساسية للارتباط الوظيفي وهي: الارتباط العاطفي: ويعبر عن المشاعر الايجابية التي حملها الفرد تجاه رؤسائه وزملائه في العمل.. الارتباط السلوكي: ويشير إلى قيام الفرد ببذل جهد إضافي من أجل نجاح المنظمة.. الارتباط المعرفي أو الإدراكي: والذي يعبر عن درجة توافق الأهداف والقيم الشخصية للفرد مع رسالة المنظمة وأهدافها. واتفقت معظم الدراسات السابقة على أن أبعاد الارتباط الوظيفي تتلخص في :

. بعد الحيوية أو الحماس في العمل: **Vigot** ويشير لامتلاك العاملين لمستوى عالي من الطاقة والحيوية والنشاط والمرونة الفكرية أثناء القيام بعملهم ، ولديهم القدرة على المثابرة عند مواجهة الأزمات.. بعد التفاني أو الاهتمام بالدور **Dedication**: ويشير إلى جدية الفرد في إنجاز مهام العمل، وإحساسه بالفخر والتحدي عند ممارسة عمله بعد الاستغراق أو الانهماك في

العمل. **Absorption**: ويشير إلى الشغف والتركيز الكامل في العمل ولا يشعر الفرد بمرور الوقت أثناء العمل ، ويكون من الصعب الابتعاد عنه

(Schauffell, et al, 202; Wang et ai ,2017, Tensag & singh, 2020, Ham medi et al , 2021)

وتعتمد الدراسة الحالية في قياس هذا المتغير على هذه الأبعاد الثلاثة. وتظهر أهمية دراسة هذا المتغير من خلال ما أشارت إليه دراسة (Noerchago, et al , 2021) من أن الارتباط الوظيفي يؤدي إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي، وتقليل معدل دوران العمل (Jung et al , 2021). ويحسن من أداء العاملين (Tshuma, 2022) ويعزز من قدرة المنظمات على الاحتفاظ وبالعاملين (Sepahvand & Khdashahri, 2021) ومن الفاعلية التنظيمية (Singh, et al , 2021).

٥/٠ العلاقة بين متغيرات الدراسة:

بإستقراء الدراسات السابقة وجد الباحث أن هناك بعض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث تم تقسيمها إلي:

٥/١ العلاقة بين القيادة السامة وسلوكيات التسكع الإلكتروني:

يري (Dobbs,2014) أن القيادة السامة تتمثل في مجموعة من السلوكيات السلبية التي يمارسها القائد بصورة منتظمة مثل العدوان اللفظي وغير اللفظي وتهديد وإهانة المرؤوسين وإكراههم على أداء مهام معينة، ولا شك أن تلك السلوكيات سوف تؤثر سلباً على مستوى الدافعية للمرؤوسين ودرجة رضائهم وإرتباطهم بالعمل، الأمر الذي قد ينعكس على المرؤوسين بالعديد من السلوكيات السلبية والتي منها اللجوء لسلوكيات التسكع الإلكتروني وذلك هروباً من الظلم الذي يقع عليهم من القادة، حيث إنه وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي (S E T) يتم الحفاظ على العلاقة بين الطرفين عندما يساهم كل طرف بشيء ذي قيم للطرف الآخر، وعندما يشعر المرؤوسين بالظلم يفقدون احترامهم لأنفسهم (Agarwal, 2018) الأمر الذي يؤثر على نفسياتهم ويقلل من تفاعيتهم في أداء عملهم (Shen et al, 2020) ، وذلك لأن العامل عندما يقوم بأداء مهامه الوظيفية بكفاءة ويجد من يقابل هذا الجهد بعدم تقدير أو تقليل من المجهود المبذول فإنه حتماً يصاب بحالة من الإحباط وعدم العدالة في التعامل معه (Rousseau,1995)، وقد وجد (Mackey et al , 2016) أن العاملين عند تعرضهم لسوء المعاملة من قبل القادة يكون لديهم المبرر النفسي للإنغماس في السلوكيات المنحرفة مثل التسكع الإلكتروني، فقد توصلت دراسة (Green Field & Davis, 2002) أن ٣٠% من المنظمات تخسر أكثر من يوم عمل في الأسبوع نظراً لقيام العاملين بالأنشطة الإلكترونية غير المتعلقة بالعمل. وتوصلت دراسة (Sawitri,2012) إلى أن دور الغموض ودور الصراع وضغوط

العمل يمكن أن تؤثر على سلوكيات التسكع الإلكتروني. وتوصلت دراسة (Agarwal & Avey, 2019) إن الإشراف المسيء كأحد أبعاد القيادة السامة يؤدي إلى استخدام العاملين للإنترنت أثناء ساعات العمل الرسمية .

وأكدت هذه النتيجة دراسة كل من (حراز، ٢٠٢٣، عبد الغفار، ٢٠٢٢) بوجود تأثير للإشراف المسيء (كأحد أبعاد القيادة السامة) على سلوكيات التسكع الإلكتروني. وعلي غرار ما تقدم من دراسات يمكن صياغة الفرض الأول للدراسة على النحو التالي:
الفرض الأول:

"يوجد تأثير معنوي مباشر للقيادة السامة على سلوكيات التسكع الإلكتروني لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث".

٢/٥ العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي:

توصلت العديد من الدراسات إلى أن بعض العاملين يقضون ما يقرب من ٦٠ : ٨٠% من أوقاتهم في العمل في أنشطة الكترونية غير متعلقة بالعمل الرسمي (Zakrzewski, 2016)، ومن ثم فإن سلوكيات التسكع الإلكتروني أصبحت وسيلة حديثة للتهرب من أداء المهام الوظيفية.

وتعد سلوكيات التسكع الإلكتروني من السلوكيات السلبية التي لها تأثير كبير على منظمات الأعمال ، حيث توصلت دراسة (Martin et al , 2010) إلى أن أكثر من ٧٥٩ مليار دولار تفقد سنويا بسبب انخراط العاملين في أعمال ليس لها علاقة بمجال العمل بالشكل الذي قد يساهم في انخفاض معدلات الأداء التنظيمي. وأشارت دراسة (Bavmeist et al , 2000) أن هذه السلوكيات السلبية تظهر عند نضوب الأنا Ego – Deletion والتي تعني حالة من الانخفاض المؤقت للطاقة اللازمة لضبط الذات ، والتي يتم استهلاكها بشكل طبيعي عند القيام بالعمل، أو هي حالة من الصراعات الداخلية للعاملين بين الرغبات الداخلية والواقع الفعلي في العمل ، (Wagner et al , 2012). كما توصلت دراسة (Aladwan et al , 2021) إن هذه السلوكيات تعتبر وسيلة لخفض الكبت لدى العاملين الذين يشعرون بعدم العدالة داخل المنظمة. وكما توصلت دراسة (Henle & Blanchard, 2008) إلى أن العاملين الذين يتعرضون لضغوط العمل يكونوا أكثر عرضه لسلوكيات التسكع الإلكتروني. كما توصلت دراسة (Sayyih & orta, 2020) إلى أن هذه السلوكيات تؤدي إلى ضياع الوقت، التسويف بالعمل، وفقدان التركيز في العمل ، وفي اتجاه آخر توصلت عدة دراسات لوجود آثار إيجابية مثل دراسة (Koay, 2018) التي توصلت إلى أن التسكع الإلكتروني هو إستراتيجية للعاملين المنبوذين لتجنب فقدان الموارد الشخصية لمنع الارهان العاطفي، وإيجاد توازن بين العمل والحياة وبالتالي خلق تأثير إيجابي لدى العاملين، وأكد (Vitak et al, 2011) إن هذه

السلوكيات تعمل على التقليل من الاجهاد والغضب، وتؤدي إلى التجديد، الأمر الذي يؤدي إلى رفع معدلات الرضا الوظيفي. وقام (Don,2012) بدراسة لمعرفة أثر التسكع الإلكتروني على عواطف العاملين وعملهم، وأظهرت النتائج أن للتصفح الإلكتروني أثر إيجابياً علي عواطف العاملين، أما البريد الإلكتروني له أثر سلبي على مشاعرهم. وأثبتت دراسة (Ovarec,2007) من أن الإستخدام الترفيهي للإنترنت من أجل المتعة لمدة زمنية قصيرة يعطي دفعه للإبداع ويجدد الطاقة ويقلل القلق، مما يعمل على زيادة الإرتباط الوظيفي.

مما سبق يتضح وجود نوع من المجادلة بين نتائج الدراسات السابقة التي تتناول طبيعة هذه العلاقة فالبعض أكد على معنوية العلاقة الإيجابية المباشرة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني وبعض المتغيرات الإدارية، وفي حين أكد بعضاً من هذه الدراسات على معنوية العلاقة السلبية المباشرة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني وبعض المتغيرات الإدارية، وقد اهتمت هذه الدراسات بالتطبيق في العديد من بيئات العمل المختلفة، ومن هنا جاء الفرض الثاني للدراسة:

الفرض الثاني:

"يوجد تأثير معنوي مباشر لسلوكيات التسكع الإلكتروني على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث".

٣/٥ العلاقة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي.:

أشارت العديد من الدراسات إلى الآثار السلبية للقيادة السامة ، حيث تعد من أكبر العوامل التي تهدد استقرار المنظمة وإلحاق الضرر بها سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، فقد هدفت دراسة (Appelbaum,2007) إلى تعريف مصطلحات تتعلق "بالسموم" مثل: القائد السام ، المدير السام . والثقافة السامة ، والتنظيم السام وتأثيرها على المنظمات والموظفين. وتوصلت الدراسة إلى أن المنظمات وموظفيها تعاني من تأثير السموم الموجودة داخل المنظمة، كما أنهم يعانون من الآثار النفسية السلبية مثل: الضعف في اتخاذ القرارات، والقلق المزمن، والعصبية، والغضب، وعدم القدرة على التركيز وفقدان الذاكرة. كما توصلت دراسة (Schmidt,2014) إلى وجود علاقة معنوية سلبية بين أبعاد القيادة السامة وبين بعض النتائج التنظيمية كالرضا ، الارتباط، الإنتاجية، الالتزام التنظيمي. كما توصلت دراسة (Hadadian & Zarei,2016) أن هناك علاقة مباشرة بين القيادة السامة وضغوط العمل للموظفين، أي كلما زاد إدراك العاملين لسلوكيات القيادة السامة، كلما زاد ضغط العمل الذي يشعرون به، وأشارت دراسة (Tavanti,2016) إلى أن القيادة السامة تمثل حالة شائعة في المنظمات ولها سلوك تخريبي يولد مناخ سلبي يؤثر على المرؤوسين ويؤدي إلى مخاطر عالية على المنظمة تتمثل في ضعف الارتباط الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الولاء، الانتماء التنظيمي،

وهو تأكيد لما توصلت إليه دراسة (Maclaren & Best,2013) إلى أن القيادة النرجسية وهي أحد أبعاد القيادة السامة تميل إلى إنتهاك معايير النزاهة والأمانة، وهو ما قد يؤدي إلى عدم شعور المرؤوسين بالرضا الوظيفي، الارتباط الوظيفي، ويؤدي إلى خلق بيئة عمل مدمرة داخل المنظمة، وفي دراسة مخالفة لذلك أشارت دراسة (Watola & Woycheshin,2016) أن القيادة النرجسية لا تمثل مشكلة كبيرة في بيئة العمل، فقد يكون القائد على درجة عالية من النرجسية ويكون توجيهاته إيجابية اتجاه موظفيه والتي تتمثل في التقدير والإلهام ، وفي اتجاه آخر أكدت دراسة (Sihmidt,2008 & Akca,2017) أن هناك علاقة إيجابية بين إدراك الموظف للقيادة السامة والنية في ترك العمل، وأن القيادة السامة تقلل من الدافعية للعمل والقدرة على الإبداع، وتوصلت دراسة (Brown,2019) إلى أن القيادة السامة أحدي سبل قتل الحماس والحيوية لدي العاملين في مكان العمل، ووجدت دراسة (Wang et al,2020) أن الإشراف المسيء (أحدي أبعاد القيادة السامة) يؤثر على الارتباط الوظيفي للعاملين وعلى دوافعهم ومواقفهم في العمل ، كما يؤثر الإشراف المسيء أيضاً على مشاركة العاملين في العمل وعلي رضاهم الوظيفي، وفي ذات الاتجاه توصلت دراسة (Tian et al,2020) إلى أن الإشراف المسيء يؤثر بشكل سلبي على السلوك الإبتكاري والكفاءة الذاتية والإبداعية لدي العاملين، وأكدت دراسة (عبد العال، ٢٠٢٣) على وجود تأثير معنوي سلبي لأبعاد القيادة السامة على أبعاد الارتباط الوظيفي.

وعلى غرار ما تقدم من دراسات يمكن صياغة الفرض الثالث للدراسة على النحو التالي:

الفرض الثالث:

"يوجد تأثير معنوي مباشر للقيادة السامة على الإرتباط الوظيفي لدي العاملين لمديريات

الخدمات محل البحث".

٤/٥ العلاقة بين القيادة السامة والتسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي:.

في ضوء ما تم عرضه من علاقات سابقة، ومن خلال اطلاع الباحث على الدراسات التي بحثت العلاقة بين كل من القيادة السامة، التسكع الإلكتروني، الارتباط الوظيفي ، بدأ أنه لا توجد دراسة من الدراسات السابقة سواء كانت عربية أو أجنبية، تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة في دراسة واحدة، بينما قياساً على العلاقات السابقة يمكن القول بأن استخدام العاملين للوسائل الإلكترونية أثناء ساعات العمل الرسمية بسبب شعورهم بعدم الاهتمام والتقدير لمهامهم الوظيفية ، أو حالة الضيق التي قد تعثرهم نتيجة سوء التعامل من القيادة، الأمر الذي يعني انخفاض معدل الارتباط الوظيفي لديهم نتيجة لهذا الشعور .

وانطلاقاً مما سبق أمكن للباحث صياغة الفرض الرابع على النحو التالي:

الفرض الرابع:

"يوجد تأثير معنوي غير مباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي بتوسط سلوكيات التسكع الإلكتروني لدي العاملين بمديريات الخدمات محل التطبيق".

٥/٥ الدور المعدل للرقابة الذاتية:.

تعتبر الرقابة الذاتية ما كان نابعا من داخل الفرد، يتمثل حقيقة أن الله مطلع عليه يعلم ماأخفي، ورقيب عليه في كل حركاته، ويقصد بالرقابة الذاتية هو أن يراقب الإنسان نفسه في جميع أقواله وأفعاله، وأن لا يتعدى الحدود المسموح بها في ظل الحرية التي كفلها له دينه أو مجتمعه. ويقصد بالرقابة الذاتية : هو أن يراقب الإنسان نفسه في جميع أقواله وأفعاله، وأن لا يتعدى الحدود المسموح بها في ظل الحرية التي كفلها له دينه أو مجتمعه، وأن يكون الإنسان قادراً على التصرف الكامل في جميع شئون حياته مع تحمل النتائج المتوقعة من تلك التصرفات سواء كانت إيجابية أو سلبية ويصبح قادراً على الإبداع والتفكير (الحيدان ، ١٤٣٤). وهي الرقابة النابعة من داخل الإنسان، وهي التي تباشر سلطة داخلية في الإنسان ، فتوقظ فيه الضمير وتعمق الشعور بالالتزام دون حاجة إلى وجود رقابة خارجية (الأحمد، ٢٠٠٨م) وتتبع أهمية الرقابة الذاتية من إنها تنمي شعور الفرد بمحاسبة نفسه، وتساعد على إكتشاف الفرد لأخطائه وعلاجها والتغلب عليها، وإحساسه بالمسئولية تجاه عمله، وحيث أن الرقابة الذاتية تعني مراقبة الأفراد لتصرفاتهم اللفظية وغير اللفظية عند تعاملهم مع الآخرين (Lce & Work man, 2013) وتقوى الإحساس بالمسئولية تجاه العمل والمنظمة فمن المتوقع، إنه يمكن للرقابة الذاتية أن تعدل من العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني، والارتباط الوظيفي لدي العاملين.

وبناء عليه ، يمكن صياغة الفرض التالي:

الفرض الخامس:

"يوجد دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات محل البحث".
التعقيب على الدراسات التي بحثت العلاقات السابقة:.

في إطار ما سبق وتم عرضه من الدراسات التي بحثت العلاقات المختلفة، يمكن الوصول إلى الاستنتاجات التالية:

. أظهرت مراجعة الدراسات السابقة . في حدود إطلاع الباحث . ، عدم وجود دراسة سواء عربية أو أجنبية بحثت في العلاقة بين القيادة السامة وسلوكيات التسكع الإلكتروني، كما أظهرت مراجعة الدراسات السابقة . في حدود إطلاع الباحث . عدم وجود دراسة سواء عربية أو أجنبية بحثت في العلاقة بين القيادة السامة وسلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي في دراسة واحدة، وهو ما سعي إليه البحث الحالي.

. بالرغم من أن معظم الدراسات السابقة طبقت على منظمات خدمية ، فلا توجد دراسة واحدة في حدود إطلاع الباحث تم التطبيق بها على مديريات الخدمات في محافظة بني سويف.
. أسهمت تلك الدراسات في تكوين الخلفية النظرية الخاصة بمتغيرات الدراسة.

٦/٠ فروض الدراسة والإطار المقترح:.

في ضوء مشكلة الدراسة، وتحقيقاً لأهدافها ، وإنطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية ، ومراجعة الأدبيات السابقة والتي أسفرت عن وجود فجوة بحثية ، فإن الدراسة الحالية تسعى لإختبار الفروض التالية:

الفرض الأول:

يوجد تأثير معنوي مباشر للقيادة السامة على سلوكيات التسكع الإلكتروني لدي العاملين بمديريات الخدمات محل البحث.

الفرض الثاني:

يوجد تأثير معنوي مباشر لسلوكيات التسكع الإلكتروني على الارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات محل البحث .

الفرض الثالث:

يوجد تأثير معنوي مباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات محل البحث.

الفرض الرابع:

يوجد تأثير معنوي غير مباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي بتوسيط سلوكيات التسكع الإلكتروني لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث.

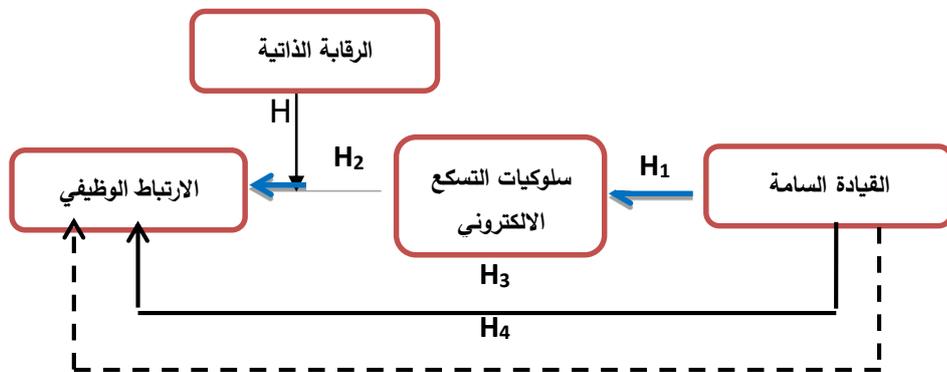
الفرض الخامس:

يوجد دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث.

والشكل رقم (١) يوضح العلاقات المقترحة بين متغيرات الدراسة في الفروض السابقة.

شكل رقم (١)

(العلاقات المقترحة بين متغيرات الدراسة في الفروض السابقة) (١)



٠/٧ أسلوب الدراسة:

تم استخدام المنهج الاستنباطي في تحديد العلاقات بين المتغيرات التي تضمنها نموذج الدراسة، وذلك بالاستناد إلى الدراسات السابقة، كما تم الاعتماد على ذات المنهج في تحديد طرق قياس هذه الأبعاد، كما تم استخدام المنهج الاستقرائي حيث تم توجيه استقصاء لمفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة والتوصل من خلالها لنتائج الدراسة، ويشمل أسلوب الدراسة العناصر الآتية:

١/٧ مجتمع وعينه الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة بني سويف وقد بلغ عددهم (٥٧٨٣١) مفردة* وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة، ونظراً لأن مجتمع البحث يزيد على (١٠,٠٠٠)

١- هذا الشكل - - - - - علاقة غير مباشرة.

هذا الشكل - - - - - علاقة مباشرة.

(* مركز المعلومات، مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة بني سويف، (٢٠٢٢)

مفردة، فقد بلغ حجم عينة البحث (٣٨٤) مفردة ، (بازرعه،١٩٨٩)، وقام الباحث بتوزيع (٤٢٠) قائمة استقصاء لمحاولة الوصول إلى أكبر نسبة استجابة وتم استخدام طرية التوزيع المتناسب للقوائم لتتناسب عدد القوائم الموزعة مع حجم المجتمع في كل المديرية الخاضعة للدراسة، وبلغ عدد الردود السليمة (٣٤٢) بنسبة استجابة (٨٩%) تقريبا.

جدول رقم (١)

مجتمع وعينة البحث ونسب الاستجابة

م	المديرية	حجم المجتمع	حجم العينة	عدد القوائم الصالحة للتحليل	نسبة الردود
١	الزراعة	١٣١٩٨	٩٠	٨١	%٩٠
٢	الطب البيطري	٢٣٥١	١٦	١٣	%٨١,٢٥
٣	الطرق والنقل	٢٥٤	٢	٢	%١٠٠
٤	التموين	٥٢٢٤	٣٥	٣١	%٨٨,٦
٥	الضرائب العقارية	٣٠٠٨	٢٠	١٧	%٨٥
٦	الإسكان والمرافق	٢٤١٩	١٧	١٤	%٨٢,٤
٧	الشئون الصحية	٣٦٢٩	٢٤	٢٠	%٨٣,٣
٨	التضامن الاجتماعي	٣٦٤٠	٢٤	٢١	%٨٧,٥
٩	القوى العاملة	١٧٤٧	١١	٩	%٨١,٨
١٠	التربية والتعليم	١٥٦٧٧	١٠٠	٩٣	%٩٣
١١	الشباب والرياضة	٦٦٨٤	٤٥	٤١	%٩١,١
	الإجمالي	٥٧٨٣١	٣٨٤	٣٤٢	%٨٩

المصدر : إعداد الباحث طبقاً لبيانات مديرية التنظيم والإدارة ، محافظة بني سويف ٢٠٢٢.

٢/٧ إدارة جمع البيانات:.

تم جمع البيانات الأولية الخاصة بالدراسة بواسطة قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الغرض، وقد تضمنت (٧١) عبارة تعكس أبعاد المتغيرات المطلوب قياسها ، وقد روعي ترتيب العبارات في قائمة الاستقصاء بطريقة لا تؤدي إلى التأثير على إجابات المستقي منهم.

٣/٧ متغيرات الدراسة وطريقة قياسها:

وفقاً لنموذج الدراسة المقترح، والفروض المستمدة منه، فإن هذه الدراسة تشتمل على متغيرات هي: **المتغير الأول "القيادة السامة"**: وتم قياسه بـ (٢٧) عبارة تقع في الجزء الأول من قائمة الاستقصاء بأبعاده (الإشراف المسيء، القيادة الاستبدادية، النرجسية، الترويج الذاتي، صعوبة التنبؤ). وقد تم تطوير عبارات القياس بما يتلائم مع أغراض الدراسة وقطاع التطبيق، وذلك في ضوء المقياس الذي وضعه (Schmidt, 2008)، حيث أنه يعتبر المقياس الأحدث واعتمدت عليه العديد من الدراسات السابقة. **والمتغير الثاني "التسكع الإلكتروني"**: في الجزء ثانياً من قائمة الاستقصاء وتم تطوير عبارات القياس بما يتلائم مع أغراض الدراسة وقطاع التطبيق، وذلك في ضوء المقياس الذي وضعه (Aladwan et al, 2021) وشمل (١١) عبارة. **والمتغير الثالث "الارتباط الوظيفي"**: وتم قياسه بـ (١٥) عبارة تقع في الجزء ثالثاً من قائمة الاستقصاء بأبعاده (الحيوية أو الحماس في العمل، التفاني أو الاهتمام بالدور، والاستغراق أو الانهماك في العمل). وقد تم تطوير عبارات القياس بما يتلائم مع أغراض الدراسة وقطاع التطبيق، وذلك في ضوء المقياس الذي قدمه (Schaufeli, 2002) واستخدمته بعض الدراسات السابقة (المغربي، ٢٠٢١، المنسي، ٢٠١٨، Ercan et al, 2017). **والمتغير الرابع "الرقابة الذاتية"**: في الجزء رابعاً من قائمة الاستقصاء وتم قياسه بـ (١٨) عبارة وقد تم تطوير عبارات القياس بما يتلائم مع أغراض الدراسة وقطاع التطبيق، وذلك في ضوء المقاييس الذي وضعه (Sngder & Gangestad, 1986) استخدمته بعض الدراسات السابقة (عبد الغفار، ٢٠٢١، عبد الغفار، ٢٠٢٢، Lehman & Simpson, 1992). هذا وقد تم استخدام مقياس Likert المكون من خمس درجات في جميع عبارات قائمة الاستقصاء.

٤/٧ المصدقية والإعتماد (الثبات) لأداة الدراسة:

على الرغم من استخدام مقياس الدراسة من قبل بعض الدراسات السابقة والتي أكدت صلاحيتها، فقد قام الباحث بإجراء إختباري المصدقية والإعتماد على عبارات القائمة في قياس متغيرات البحث، ولإختبار صدق المحتوى لعبارات القياس في القائمة بصفة مبدئية تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أصحاب الإختصاص وقد أبدوا بعض الملاحظات كما تم عرضها على عينة عشوائية من العاملين بمديريات الخدمات، وفي ضوء ذلك تم إجراء التعديلات اللازمة بما يساهم في إخراج القائمة بصورة أفضل، كما تم إجراء إختباري الإعتماد (الثبات) والصدق Validity and Reliability لقائمة الاستقصاء من خلال حساب معامل الصدق ومعامل الثبات (كرونباخ

ألفا) الذي يعني إمكانية الإعتماد عليها لإعطائها نفس النتائج تقريبا إذا تم إستخدامها في ظل ظروف متقاربة لنفس ظروف تطبيق هذه القائمة ويوضح ذلك جدول رقم (٢) التالي:

جدول رقم (٢)

معامل الثبات والصدق لمقاييس متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد العبارات في قائمة الاستقصاء	معامل الثبات الفاكور ونباخ	معامل الصدق
القيادة السامة	٢٧	٠,٩٢٣	٠,٩٣١
التسكع الإلكتروني	١١	٠,٨١٩	٠,٩١٨
الارتباط الوظيفي	١٥	٠,٨٠١	٠,٩١٩
الرقابة الذاتية	١٨	٠,٨٤١	٠,٩٠٩
معامل الثبات الكلي للمقياس	٧١	٠,٩٤٢	٠,٩٧٨

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي برنامج Spss

يتضح من خلال بيانات جدول رقم (٢) إن جميع معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة سجلت درجة مرتفعة، حيث لا تقل عن ٧٠% وهي نسبة جيدة في العلوم الاجتماعية، وهذا مؤشر يدل علي صدق محتوى أبعاد الدراسة لما وضعت لقياسه، وإمكانية الإعتماد على هذه القائمة في قياس متغيرات الدراسة .

٥/٧ أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض:.

تم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. التحليل العاملي التوكيدي (CFA) : Confirmatory Factor Analysis

لإختبار الصلاحية أو الصدق البنائي Construct validity لقائمة الاستقصاء من خلال العينة الأولية.

٢. معامل ارتباط ألفا Alpha cronbach لقياس الاعتمادية أو ثبات المقاييس التي تتضمنها قائمة الاستقصاء للعينة الإجمالية.

٣. أسلوب الارتباط Correlation Coefficient لإثبات هدف المقاييس المستخدمة في الدراسة ، والكشف عن العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

٤. المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري Standard Deviation لغرض التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وإجابات المستقصي منهم على قائمة الاستقصاء.

٥. برنامج نمذجة المعادلات الهيكلية:

Analysis of Momenent Structures

والمعروف إختصار بـ (Amos . v.20) لتقدير العلاقات بين المتغيرات داخل النموذج المقترح وحساب التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لهذه المتغيرات، وتقديم شكل توضيحي لمسارات تأثيرات المتغيرات في النموذج المقترح.

٨ / ٠ نتائج الدراسة الميدانية: .

٨ / ١ نتائج توصيف متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول رقم (٣) عرضاً للمؤشرات المبدئية للمتغيرات الداخلة في الدراسة ممثلة في المتوسطات الحسابية مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي، وانحرافاتها المعيارية ، بالإضافة إلى معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة.

جدول رقم (٣)**توصيف متغيرات الدراسة**

معاملات الارتباط				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التحليل المتغيرات
٤	٣	٢	١				
٠,١٢٠	٠,٢١٨-	**٠,٦٧١	١	٠,٧٩٥	٤,٢٤	٣٤٢	١. القيادة السامة
٠,١١٥	٠,١٩١-	١	**٠,٦٧١	٠,٦٥٠	٤٠١٠	٣٤٢	٢. التسكع الإلكتروني
٠,١١١	١	٠,١٩١-	٠,٢١٨-	٠,٧٣٢	٣,٧٨	٣٤٢	٣. الارتباط الوظيفي
١	٠,١١١	٠,١١٥	٠,١٢١	٠,٩,٨٨	٣,٠٠	٣٤٢	٤. الرقابة الذاتية

(**) دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,١

(*) معنوية الارتباط عند ٠,١

المصدر : في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول رقم (٣) قيم المتوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة، حيث سجلت جميع القيم درجة أعلى من المتوسط النسبي (٣) ثلاث نقاط، وهذا يدل إلى الأهمية المرتفعة لأبعاد جميع المتغيرات، فضلاً عن أن الانحرافات المعيارية لجميع المتغيرات جاءت منخفضة، مما يشير إلى انخفاض (الاختلافات) التشتت في استجابات مفردات العينة، بالإضافة إلى ذلك يتضح وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث يوجد ارتباط معنوي بين جميع المتغيرات ويدل ذلك على أن العلاقات القائمة بين هذه المتغيرات حقيقة ولا ترجع إلى عوامل الصدفة.

وتوضح بيانات جدول رقم (٤) بعض مؤشرات كفاءة نموذج الدراسة :

جدول رقم(٤)

مؤشرات كفاءة النموذج المقترح

IFI	GFI	النموذج
٠,٨٦٦	٠,٨٧١	النموذج المقترح
١,٠٠٠	١,٠٠٠	النموذج المعياري
٠,٠٠٠	٠,٢٣١	النموذج المستقل

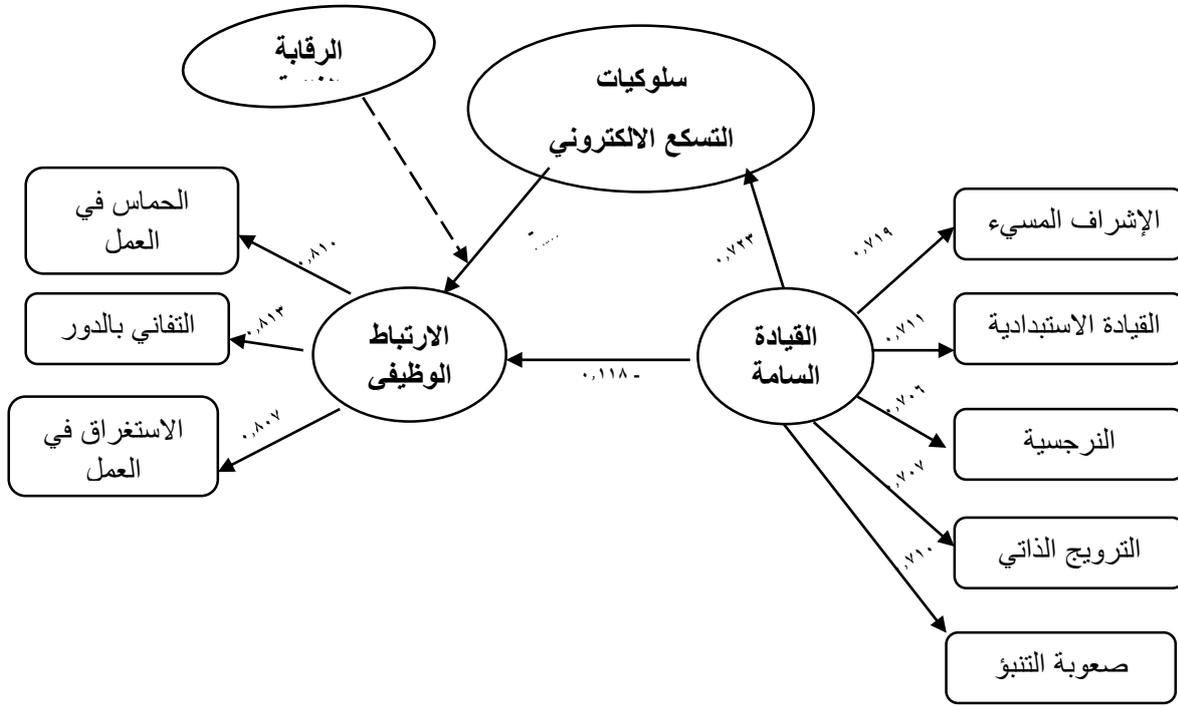
حيث يقيس مؤشر (GFI) Godness of fit index درجة كفاءة النموذج من خلال مقارنة مربع الباقي الكلي للبيانات المقدرة بواسطة النموذج مع مربع الباقي المحسوب من البيانات الفعلية، وتتراوح قيمة المؤشرين بين (صفر) توافق معدوم إلى (١) توافق تام، وحد القبول لهذا المؤشر (٠,٨٠) أو أكثر.

هذا وقد بلغت قيمة المؤشر في هذا البحث (٠,٨٧١) بينما قدرت النموذج المستقل (٠,٢٣١)، وهذا يوضح جودة نموذج البحث وصلاحيته نتائج في تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة، بينما يقيس مؤشر Incremental Fit Index (IFI) درجة كفاءة النموذج عن طريق نسبة التعارض في نموذج العدم مطروحاً منه التعارض في النموذج المقترح مقسوماً على التعارض في نموذج العدم مطروحاً منه درجات الحرية ، وتتراوح قيمة المؤشرين بين (صفر) توافق معدوم إلى (١) توافق تام ، وليس له قيمة محددة القبول وكلما زادت قيمته دل ذلك على توافق تام ، هذا وقد بلغت قيمة المؤشر في هذا البحث (٠,٨٦٦) بينما قدرت للنموذج المستقل (٠,٠٠٠)، مما يعني كفاءة، نموذج البحث وصلاحيته نتائج في تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة.

وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج هذا النموذج في اختبار الفروض الدراسة، وتوضح الجداول التالية أرقام (٥-٦-٧-٨) ملخصاً لأهم نتائج اختبار نموذج الدراسة والخاصة بتقديرات معلمات المسار، والتأثيرات المعيارية المباشرة، والتأثيرات المعيارية غير المباشرة والكلية بين المتغيرات ولإختبار مدى صحة فروض الدراسة ثم استخدام برنامج نمذجة المعادلات الهيكلية لإختبار النموذج المقترح ويوضح الشكل رقم (٢) تقدير العلاقات بين متغيرات النموذج المقترح.

الشكل رقم (٢)

تقديرات الإطار المقترح للعلاقة بين القيادة السامة، التسكع الإلكتروني، الارتباط الوظيفي، الرقابة الذاتية)



جدول رقم (٥) تقدير معلومات النموذج المقترح للدراسة

المسارات	المسار المقدر	المسار المعياري	الخطأ المعياري SE	قيمة (ت) CR	مستوى * المعنوية P
القيادة السامة ← سلوكيات التسكع الإلكتروني	٠,٧٠١	٠,٧٢٣	٠,٠٥٩	٩,٢١٧	٠,٠٠٠
سلوكيات التسكع الإلكتروني الارتباط الوظيفي	٠,١٣٢-	٠,١٣٧-	٠,١١٢	٤,٨٧١	٠,٠٠
القيادة السامة ← الارتباط الوظيفي	٠,١١٦-	٠,١١٨-	٠,١١٠	٤,٨٠٥	٠,٠٠٠

*دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١) المصدر: في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٦) التأثيرات المعيارية المباشرة بين متغيرات نموذج الدراسة

المتغير	القيادة السامة	سلوكيات التسكع الإلكتروني	الارتباط الوظيفي
سلوكيات التسكع الإلكتروني	٠,٧٢٣	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
الارتباط الوظيفي	٠,١١٨-	٠,١٣٧-	٠,٠٠٠
الحيوية أو الحماس في العمل	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٨١٠
التفاني أو الاهتمام بالدور	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٨١٣
الاستغراق أو الانهماك في العمل	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٨٠٧
الإشراف المسيء	٠,٧١٩	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
القيادة الاستبدادية	٠,٧١١	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
النرجسية	٠,٨٠٦	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
الترويج الذاتي	٠,٧٠٧	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
صعوبة التنبؤ	٠,٧١٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠

المصدر : من نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم (٧) التأثيرات المعيارية غير المباشرة (الوسيط) بين متغيرات نموذج الدراسة

الارتباط الوظيفي	سلوكيات التسكع الإلكتروني	القيادة السامة	المتغير
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	سلوكيات التسكع الإلكتروني
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,١٣١-	الارتباط الوظيفي
٠,٠٠٠	٠,١٤١-	٠,٣٧٥-	الحيوية أو الحماس في العمل
٠,٠٠٠	٠,١٥٨-	٠,٣٨٦-	التفاني أو الاهتمام بالدور
٠,٠٠٠	٠,١٣٥-	٠,٣٢١-	الاستغراق أو الانهماك في العمل
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	الإشراف المسيء
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	القيادة الاستبدادية
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	النرجسية
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	الترويج الذاتي
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	صعوبة التنبؤ

المصدر : في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

جدول رقم (٨) التأثيرات المعيارية الكلية المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات نموذج الدراسة

الارتباط الوظيفي	سلوكيات التسكع الإلكتروني	القيادة السامة	المتغير
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٧٢٣	سلوكيات التسكع الإلكتروني
٠,٠٠٠	٠,١٣٧-	٠,٢٤٩-	الارتباط الوظيفي
٠,٨١٠	٠,١٤١-	٠,٣٧٥-	الحيوية أو الحماس في العمل
٠,٨١٣	٠,١٥٨-	٠,٣٨٦-	التفاني أو الاهتمام بالدور
٠,٨٠٧	٠,١٣٥-	٠,٣٢١-	الاستغراق أو الانهماك في العمل
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٧١٩	الإشراف المسيء
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٧١١	القيادة الاستبدادية
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٧٠٦	الترجسية
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٧٠٧	الترويج الذاتي
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٧١٠	صعوبة التنبؤ

المصدر : في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

وفي ضوء النتائج الواردة بالجدول أرقام (٥-٦-٧-٨) يمكن مناقشة هذه النتائج ومن ثم اختبار فروض الدراسة على النحو التالي:

١/٨ اختبار صحة الفرض الأول للدراسة:.

" يوجد تأثير معنوي مباشر للقيادة السامة على سلوكيات التسكع الإلكتروني لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث ".

بالنظر إلى النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) ، (٧) ، والشكل (٢) نجد أن قيمة معلمة المسار بلغت (٠,٧٢٣) وهذا يشير إلى أن ٧٢,٣% تقريباً من التباين في سلوكيات التسكع الإلكتروني ، تعود إلى وجود القيادة السامة، وسجل الخطأ المعياري قيمة (٠,٠٥٩) ، بينما بلغت قيمة (ت) (C.R.=٩,٢١٧) وهي قيمة أكبر من ١,٩٦ ، وبالنظر إلى مستوى المعنوية (P) نجد أن قيمتها بلغت (P=0.000) وهي أقل من (٠,٠٠١).

وهذا يثبت الدلالة الإحصائية لهذا التأثير من خلال النتائج التي تقدم ذكرها ويتبين صحة الفرض الأول. وبالتالي فإن القيادة السامة تؤثر تأثير معنوي مباشر في سلوكيات التسكع الإلكتروني للعاملين في مديريات الخدمات محل البحث بينما لا تؤثر القيادة السامة تأثير معنوي غير مباشر في سلوكيات التسكع الإلكتروني وهذا ما أكدته قيمة المعامل التي بلغت (٠,٠٠٠).

٢/٨ اختبار صحة الفرض الثاني للدراسة .:

" يوجد تأثير معنوي مباشر لسلوكيات التسكع الإلكتروني على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث".

بالنظر إلى النتائج الواردة بالجدول رقم (٥)، (٧) ، والشكل (٢) يلاحظ أن قيمة معلمة المسار بلغت (٠,١٣٧-) وهذا يشير إلى أن ١٣,٧% تقريبا من التباين في الارتباط الوظيفي ، يعزي إلى وجود سلوكيات التسكع الإلكتروني للعاملين في مديريات الخدمات محل البحث . وسجل الخطأ المعياري قيمة (٠,١١٢)، بينما بلغت قيمة (C.R. =٤,٨٧١) وهي أكبر من ١,٩٦ ، وبالنظر إلى مستوى المعنوية (P) نجد أن قيمتها بلغت (P=0.000) ، وهي قيمة أقل من (٠,٠٠١) وهذا يعيب الدلالة الإحصائية لهذا التأثير .

ومن خلال النتائج التي تقدم ذكرها يتبين صحة الفرض الثاني وبالتالي فإن سلوكيات التسكع الإلكتروني تؤثر تأثير معنوي مباشر على الارتباط الوظيفي، بينما لا تؤثر تلك السلوكيات تأثير معنوي ، غير مباشر في الارتباط الوظيفي وهذا ما أكدته قيمة المعامل التي بلغت (٠,٠٠٠).

٣/٨ اختبار صحة الفرض الثالث للدراسة .:

" يوجد تأثير معنوي مباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث".

بالنظر إلى النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) ، ورقم (٧)، والشكل (٢) نجد أن قيمة معلمة المسار بلغت (٠,١١٨-) وهذا يشير إلى أن ١١,٨% تقريبا من التباين في الارتباط الوظيفي ، يرجع إلى وجود القيادة السامة في مديريات الخدمات مل البحث.

وسجل الخطأ المعياري قيمة (٠,١١٠)، بينما بلغت قيمة (ت) (C.R. =٤,٨٠٥) وهي أكبر من ١,٩٦ ، وبالنظر إلى مستوى المعنوية (P) نجد أن قيمتها بلغت (P=0.000)، وهي قيمة أقل من (٠,٠٠١) وهذا يثبت الدلالة الإحصائية لهذا التأثير ومن خلال النتائج التي تقدم ذكرها يتبين صحة الفرض الثالث وبالتالي فإن القيادة السامة تؤثر تأثير معنوي مباشر على الارتباط الوظيفي.

٤/٨ اختبار صحة الفرض الرابع للدراسة:

" يوجد تأثير معنوي غير مباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي يتوسط سلوكيات التسكع الإلكتروني لدي العاملين بمديريات الخدمات محل البحث".

بالنظر إلى النتائج الواردة ، بالجدول رقم (٨) ، (٦) ، (٧) يلاحظ أن هناك علاقة تأثير معنوي غير مباشرة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي، وذلك بتوسيط سلوكيات التسكع الإلكتروني، وهذا طبقاً للنتائج الواردة بجدول (٧) حيث بلغ معامل التأثير لهذه العلاقة غير المباشرة (-٠,١٣١) ، وهو ما يشير إلى أن ١٣,١% من التباين في الارتباط الوظيفي يرجع إلى وجود القيادة السامة وذلك بتوسيط سلوكيات التسكع الإلكتروني، وبالنظر إلى النتائج الواردة بالجدول رقم (٨) نجد أن قيمة معامل التأثير الكلي لتأثير القيادة السامة على الارتباط الوظيفي سجلت (-٠,٢٤٩)، وهذا يشير إلى أن التباين في القيادة السامة يعتبر ٢٤,٩% من التباين في الارتباط الوظيفي ، وهذا التأثير الكلي ينقسم إلي: تأثير مباشر والبالغ قيمته (-٠,١١٨)، وتأثير غير مباشر نتيجة تدخل سلوكيات التسكع الإلكتروني وبلغت قيمته (-٠,١٣١).

ومن خلال ما تقدم، نجد أن هناك إزدياد في التأثير المباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي من (-٠,١١٨) إلى (-٠,٢٤٩) قيمة التأثير الكلي، وهذه الزيادة الحادثة يمكن أن نعزوها إلى التأثير (غير المباشر) والبالغ (-٠,١٣١) ولذا يمكن القول بأن يزداد التأثير الفعال للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي بتوسط سلوكيات التسكع الإلكتروني، من خلال النتائج التي تقدم يتبين صحة الفرض الرابع، وبالتالي فإن سلوكيات التسكع الإلكتروني تؤثر تأثير معنوي غير مباشر في العلاقة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي.

٥/٨ اختبار صحة الفرض الخامس للدراسة:.

" يوجد دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات محل البحث.

ولكي يتم اختبار المتغير المعدل "الرقابة الذاتية" فلا بد من التحقق من ثلاثة شروط وضعها

(Hayes,2017) وهم :

. أن تكون هناك علاقة بين المتغير المستقل المتمثل هنا سلوكيات التسكع الإلكتروني، وبين المتغير التابع المتمثل في هذا الفرض الارتباط الوظيفي، وقد تم التحقق من صحة الشرط الأول كما هو موضح في الفرض الثاني، أما الشرط الثاني فيتمثل في وجد علاقة بين المتغير المعدل "الرقابة الذاتية" والمتغير التابع " الارتباط الوظيفي". الشرط الثالث يتمثل في استخراج متغير تفاعلي بين

المتغير المستقل والتابع ويجب أن يكون هناك علاقة معنوية بين المتغيرات، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (٩)

الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي

المتغير المستقل × المتغير المعدل	← المتغير التابع	معامل المسار	مستوى* المعنوية
سلوكيات التسكع الإلكتروني × الرقابة الذاتية	← الارتباط الوظيفي	٠,٢٢٤	٠,٠٠١

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي *معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (٩) يلاحظ أن التأثير التفاعلي للرقابة الذاتية على سلوكيات التسكع الإلكتروني بلغ (٠,٢٢٤) عند مستوى معنوية (٠,٠٠١)، مما يشير إلى أن الرقابة الذاتية ساهمت في تقليل التأثير السلبي للمسار القيادة السامة ← سلوكيات التسكع الإلكتروني ← الارتباط الوظيفي، حيث قل التأثير من (-٠,١٣١) إلى (٠,٢٢٤) وهذا يؤكد قبول الفرض الخامس الذي ينص على أن الرقابة الذاتية تعدل من العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي.

٠/٩ نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي بتوسط سلوكيات التسكع الإلكتروني ، وبيان الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المرتبطة بفروض الدراسة أبرزها ما يلي:

١. أظهرت نتائج الدراسة (جدول رقم (٣)) والخاص بنتائج توصيف متغيرات الدراسة إلى تقارب مستويات إدراك العاملين بمديريات الخدمات محل البحث تجاه هذه المتغيرات الأربعة إلا أن هناك ارتفاع في مستوى إدراكهم، وتقارب وجهات نظرهم تجاه متغير القيادة السامة مقارنة بالمتغيرات الأخرى، وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى الدور الفعال للقائد في التأثير في سلوك العاملين، وبخاصة نمط القيادة السامة، حيث يعد أحد الجوانب السيئة للسلوك القيادي، ومن أهم الأسباب لإنتشار مجموعة من السلوكيات السلبية داخل مكان العمل، الأمر الذي يلحق الضرر بالمنظمة وبالعاملين.

. توصلت نتائج اختبار الفرض الأول إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة السامة على سلوكيات التسكع الإلكتروني لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (عبد الغفار، ٢٠٢٢، Lim et al, 2020, Agarwal et al , 2019) ويعد يفسر ذلك أنه في حالة وجود تصرفات مسيئة من جانب القيادة داخل العمل من خلال التعامل بسلوكيات سيئة بشكل لفظي أو غير لفظي مثل: إهانة العاملين، السخرية من أحد العاملين، إلقاء اللوم بشكل مهيمن، حجب معلومات معينة عن أحد العاملين لبيان تقصيره في العمل، التهديد بالفصل من العمل، التعالي والمبالغة في استعراض إنجازاته، استغلال المرؤوسين للحصول على مكاسب شخصية، عدم إشراكهم في إتخاذ القرارات وتجاهل أفكارهم ومقترحاتهم، فإن النتيجة المتوقعة أن العاملين الذين تعرضوا لسوء المعاملة سوف ينخرطون في أنشطة غير متعلقة بالعمل عبر الانترنت كوسيلة للهروب، وكنوع من التعبير عن مشاعر الغضب والاستياء التي يشعرون بها تجاه المنظمة نتيجة إتباع هذا النمط من القيادة، وذلك يتوافق مع نظرية LMX والتي أثبتت أن العلاقة السيئة بين الرئيس والمرؤوس يجعل المرؤوس يقوم بتصرفات مضادة قد تضر بمصلحة المنظمة.، وذلك يتفق مع دراسة (Kish – Gephart et al. 2010) التي توصلت إلى أن استخدام العاملين للوسائل الإلكترونية أثناء ساعات العمل الرسمية يعتبر تهديد للمنظمة يؤثر على موقفها السوقي بين المتعاملين معها ، وفي المقابل يري البعض أن زيادة سلوكيات التسكع الإلكتروني في وجود القيادة السامة تكون بمثابة سلوك يعمل على التخفيف من الضغط المرتبط بالعمل ، والضغط الناتج من سلوك القيادة السامة، وهذه النتيجة متفقة مع ما توصلت إليه دراسة (Lowe – Calverley & Grieve, 2017) بأن سلوكيات التسكع الإلكتروني تعمل على زيادة استجابة العامل للعمل والتخفيف من مشاعر الغضب نتيجة سلوك القيادة السامة في المنظمة.، كما ثبت في دراسة (Anandarajan & Simmers, 2006) إن سلوكيات التسكع الإلكتروني هي بمثابة استجابة عاطفية لتجارب العمل المحبطة، حيث يعمل على إلهاء يوفر للعاملين راحة مؤقتة من متطلبات العمل، ولذا فإن القيادة السامة يمكنها أن تفسر (٣، ٧٢%) من التغيرات التي تحدث في سلوكيات التسكع الإلكتروني، والباقي يرجع لعوامل لم تدخل في النموذج.

. توصلت نتائج اختبار الفرض الثاني إلى وجود تأثير سلبي معنوي لسلوكيات التسكع الإلكتروني على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث، حيث بلغت معلمة المسار (-٠,١٣٧) بين المتغيرين وهذا يشير إلى أن ١٣,٧% تقريبا من التباين في الارتباط الوظيفي، يعزي إلى وجود سلوكيات التسكع الإلكتروني للعاملين في مديريات الخدمات محل البحث.

الأمر الذي يعني أن إتباع العاملين لسلوكيات سلبية داخل محيط العمل مثل سلوكيات التسكع الإلكتروني أثناء ساعات العمل الرسمية يعني انخفاض إرتباطهم الوظيفي نحو هذا العمل، وأن مقدار الخماس والاهتمام والاستغراق في العمل لديهم منخفض، وذلك نتيجة تأثرهم بالسلوكيات السلبية التي قد تحدث نتيجة نمط القيادة السامة داخل بيئة المنظمة. وتتفق تلك النتائج مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (Colbert et al, 2004) إلى أن التأثيرات التفاعلية للشخصية والعوامل الظرفية في وقت واحد يمكنها التنبؤ بأشكال مختلفة من السلوكيات المنحرفة في مكان العمل ومتفقة مع نتائج دراسة (Sayyih & Orta, 2020) التي توصلت إلى أن سلوكيات التسكع الإلكتروني تؤدي إلى فقدان التركيز في العمل والتسويق وضياح الوقت وبالتالي إنخفاض الارتباط الوظيفي. . توصلت نتائج اختبار الفرض الثالث إلى وجود تأثير سلبي معنوي للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمديريات الخدمات محل البحث، حيث بلغت معلمة المسار (-0,118) بين المتغيرين وهذا يثير إلى أن 11,8% تقريباً من التباين في الارتباط الوظيفي، يعزى إلى وجود القيادة السامة وتتفق هذه النتائج مع نتائج العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال منها.

عبد العال ، ، (Tavanti, 2016, Brown, 2019 ,Wang et al, 2020, Tran et al, 2020, ، ٢٠٢٣)

والتي أشارت إلى وجود تأثير معنوي سلبي بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي وقد يفسر ذلك أن علاقة القائد بمؤوسيه تمثل أكثر العلاقات أهمية داخل المنظمة، ولها الدور الأبرز في تقوية أو ضعف الارتباط الوظيفي لدى العاملين، فعندما يتعرض المرؤوسين لسوء المعاملة من جانب المديرين كالسخرية وتعتمد التقليل من شأنهم والتعالي والمبالغة في استعراض انجازاته، والحديث معهم بطريقة غير لائقة، والانفراد بإتخاذ القرارات، وتجاهل أفكار ومقترحات المرؤوسين، وغيرها من السلوكيات التي تتسم بالعدوانية والأنانية ، الأمر الذي يجعل المرؤوسين يظهرون بعض السلوكيات التي تعبر عن ضعف إرتباطهم الوظيفي كافتقاد الحيوية والحماس في العمل وضعف الحافز الكافي للذهاب للعمل وافتقاد روح التفاني والاهتمام بالعمل والشعور الدائم بالملل والإرهاق في العمل، مما يؤدي إلى ضعف معدلات الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالمديريات محل الدراسة. . توصلت نتائج اختبار الفرض الرابع إلى وجود تأثير معنوي غير مباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي بتوسيط سلوكيات التسكع الإلكتروني لدى العاملين بمديريات الخدمات محل الدراسة ، حيث سجل معامل التأثير (-0,131)، وهو ما يعني أن 13,10% من التباين في الارتباط الوظيفي يرجع إلى وجود القيادة السامة وذلك بتوسيط سلوكيات التسكع الإلكتروني ، وهذا التأثير ذو دلالة معنوية ، حيث بلغت قيمة المعنوية (0,001) ، وبالتالي خلصت نتائج الدراسة إلى أن

القيادة السامة تؤثر في الارتباط الوظيفي بدرجة أكبر في ظل وجود سلوكيات التسكع الإلكتروني وسيط في العلاقة حيث بلغ معامل التأثير الكلي (-0,249) بينما التأثير غير المباشر (-0,131)، في حين بلغ التأثير المباشر للقيادة السامة على الارتباط الوظيفي (-0,118). أي أن هناك علاقة تأثير غير مباشرة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي من خلال سلوكيات التسكع الإلكتروني كمتغير وسيط في هذه العلاقة، ويمكن تفسير هذه العلاقة أن القيادة السامة بفعل سلوكياتها العدوانية تجاه العاملين والتقليل من شأنهم الممثل لبعده الإشراف المسيء، وتجاهلهم والتقليل من أهمية أفكار المعاملين الممثلة لبعده النرجسية، وتغليبهم لمصلحتهم الشخصية على حساب مصلحة المنظمة الممثل لبعده النرجسية، وتغليبهم لمصلحتهم الشخصية على حساب مصلحة المنظمة الممثل لبعده الترويج الذات، وتأثير تقلباتهم المزاجية الشخصية على مناخ العمل الممثل لبعده صعوبة التنبؤ، ورجبتهم في السيطرة على الرؤوسين وعدم إشراكهم في إتخاذ القرارات الممثل لبعده القيادة السلطوية وغيرها من السلوكيات تجعل الرؤوسين يتجهون إلى سلوكيات مضرّة دون أن يظهروا ذلك للقادة من خلال استخدام سلوكيات التسكع الإلكتروني أثناء ساعات العمل الرسمية بالشكل الذي يعود على المنظمة بالضرر من خلال عدم قيامهم بأداء المهم الوظيفية بشكل جيد، مما يؤدي إلى ظهور مجموعة من السلوكيات المعبرة عن عدم ارتباطهم الوظيفي للمنظمة كافتقاد الحماس والحيوية في أداء العمل، وافتقاد روح التفاني في أداء العمل، والانشغال ببعض الأمور الأخرى التي ليس لها علاقة بالعمل .

. توصلت نتائج اختبار الفرض الخامس إلى وجود دور معدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي لدي العاملين بمديريات الخدمات محل الدراسة، حيث بلغ التأثير التفاعلي للرقابة الذاتية على سلوكيات التسكع الإلكتروني (0,224) عند مستوى معنوية (0,001)، مما يشير إلى أن الرقابة الذاتية ساهمت في تقليل التأثير السلبي للمسار القيادة السامة . سلوكيات التسكع الإلكتروني . الارتباط الوظيفي ، حيث قل التأثير من (-0,131) إلى (0,224) وقد يفسر ذلك بأن كلما راقب الأفراد تصرفاتهم فإن ذلك يقلل من السلوكيات المضرّة للعمل مثل سلوكيات التسكع الإلكتروني، وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة (Xie et al , 2019) والتي توضح دور الرقابة الذاتية في التعديل من السلوكيات السلبية داخل محيط العمل .

٠/١٠ دلالات الدراسة:.

على غرار النتائج التي تم مناقشتها وتفسيرها ، يمكن الإشارة إلى نوعين من الدلالات التي نتجت عن هذه الدراسة.

١/١٠ دلالات الدراسة النظرية:.

. التأصيل النظري لبعض المفاهيم العلمية الحديثة نسبياً والتي لا يوجد كتابات عربية حولها مثل سلوكيات التسكع الإلكتروني، حيث يوجد ندرة في تناول هذه السلوكيات وعلاقتها ببعض المفاهيم الإدارية الأخرى.

. توضيح الآثار السلبية المترتبة على القيادة السامة داخل محيط العمل، والتي منها إتباع المرؤوسين لسلوكيات تضر المنظمة مثل سلوكيات التسكع الإلكتروني، وإنخفاض الارتباط الوظيفي لديهم.

. توضيح الدور الوسيط لسلوكيات التسكع الإلكتروني في العلاقة بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي، حيث لا يوجد دراسة تناولت العلاقة غير المباشرة بين هذه المتغيرات، بالإضافة إلى توضيح الدور المعدل للرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي ولا توجد دراسة أيضاً عربية أو أجنبية تناولت هذه العلاقة ، وهذا من شأنه توسيع قاعدة البحث في مجال العلوم الإدارية .

١٠/٢ دلالات الدراسة التطبيقية:.

. خلصت النتائج الميدانية إلى أن تعرض العاملين لسلوكيات القيادة السامة يجعلهم يقومون ببعض السلوكيات المضادة للمنظمة مثل استخدامهم للوسائل الإلكترونية أثناء ساعات العمل الرسمية كنوع من أنواع تضييع الوقت مع عدم العمل، وذلك في بعض الأحيان بحجة استخدام الوسائل الإلكترونية لصالح العمل وليس للمصالح الشخصية، ومثل هذه السلوكيات السلبية تؤدي إلى إنخفاض الارتباط الوظيفي لدى العاملين.

. إن وجود تأثير معنوي للرقابة الذاتية كمتغير معدل في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي، يؤكد على المسؤولين بتلك المديرية العمل على استغلال الرقابة الذاتية كأحد الأساليب التي يمكن تعزيزها داخل المنظمة من خلال الدورات التدريبية سعياً لتفعيل الجانب الأخلاقي داخل محيط العمل .

١١ / ٠ توصيات الدراسة:

انطلاقاً من النتائج التي انتهت الدراسة إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات المقترحة، والتي من شأنها، تحسن مستوى الارتباط الوظيفي من خلال الاهتمام بالأنماط الإيجابية للقيادة والحد من انتشار سلوكيات التسكع الإلكتروني ، يتم عرضها وتوضيح كيفية تنفيذها من خلال الجدول رقم (١٠) التالي:

جدول رقم (١٠) توصيات الدراسة والدليل الإرشادي لتفعيل توصيات الدراسة

م	التوصية المقترحة	كيفية التنفيذ	الموارد والإمكانات المطلوبة للتنفيذ	المسئول عن التنفيذ	الإطار الزمني للتنفيذ
١	اختيار القيادات الإدارية التي تتوفر لديهم سمات القيادة الجيدة	توافر عدة معايير عادلة للاختيار وأساليب جديدة للمقابلات والتحكيم والاختيارات	. دعم الإدارة العليا تدريب إدارة الموارد البشرية	الإدارة العليا، إدارة الموارد البشرية	البدء الآن وبصفة مستمرة
٢	تنمية وتطوير القيادات الإدارية	. وضع برامج تدريبية مع تنوعها وتحديثها باستمرار . وضع سياسات تحفيز عادلة لتطوير القيادات	. دعم الإدارة العليا . رصد ميزانية مالية	إدارة الموارد البشرية	بصفة مستمرة
٣	تصميم مؤشرات أداء رئيسية للقيادات	. تكريم القيادات الجيدة بشكل دوري . وضع نظام رقابي للتقييم المستمر. . عمل استطلاع لأراء المرؤوسين باستمرار حول علاقاتهم بالقيادة.	. دعم الإدارة العليا . رصد ميزانية مالية	. الإدارة العليا . إدارة الموارد البشرية	وضع خطة دورية
٤	تمكين العاملين من إبداء شكاوهم في القيادة	. ربط جزء من الأجر بمؤشرات الأداء. . إنشاء مركز اتصالات يتبع الأداة العليا المباشرة	. دعم الإدارة العليا . إدارة الموارد البشرية	. الإدارة العليا . لجنة الشكاوى	البدء الآن وبصفة مستمرة

م	التوصية المقترحة	كيفية التنفيذ	الموارد والإمكانات المطلوبة للتنفيذ	المسئول عن التنفيذ	الإطار الزمني للتنفيذ
٥	تقوية الروابط والعلاقات بين المديرين والمرؤوسين	. عقد اجتماعات دورية مع العالمين للتعرف على المشكلات التي تواجههم ، وإعطائهم الفرص للمشاركة في اتخاذ القرارات.	. دعم الإدارة العليا . تدريب إدارة الموارد البشرية	. الإدارة العليا . الموارد البشرية	البدء الآن وبصفة مستمرة
٦	العمل على تخفيض سلوكيات التسكع الإلكتروني أثناء ساعات العمل الرسمية	. توزيع الأعباء الوظيفية على العاملين مع وضع جدول زمني للتنفيذ . تفعيل الدور الرقابي على العاملين لمراقبة مثل هذه السلوكيات	. دعم الإدارة العليا	. الإدارة العليا . القيادة المباشرة	بصفة مستمرة
٧	تشجيع العاملين نحو إنجاز الأعمال خلال ساعات العمل الرسمية	. ربط المكافأة بالأعمال الموكلة لهم خلال فترة زمنية معينة أثناء ساعات العمل الرسمية	. دعم الإدارة العليا . رصد ميزانية مالية	. الإدارة العليا . إدارة الموارد البشرية	وضع خطة قصيرة ومتوسطة يتم البدء فيها الآن
٨	الاهتمام بالجانب السلوكي والأخلاقي للعاملين وتعزيز السلوكيات الإيجابية داخل المديرية	تكريم النماذج المثالية أصحاب السلوكيات الإيجابية	. دعم الإدارة العليا . رصد ميزانية مالية	. الإدارة العليا . إدارة الموارد البشرية . إدارة العلاقات العامة	عمل خطة قصيرة ومتوسطة يتم البدء فيها الآن وبصفة مستمرة

آفاق البحث المستقبلية:

١. التوسع في حدود البحث الحالي، بحيث يتناول مناطق جغرافية مختلفة ، والتطبيق على قطاعات مختلفة مثل الجامعات، والمستشفيات، والمجالس المحلية، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.
٢. هناك العديد من النقاط البحثية والتي ترتبط بموضوع الدراسة الحالية يري الباحث إنها تحتاج إلى المزيد من الدراسة والتحليل منها ما يلي:
 - . إمكانية تناول سلوكيات التسكع الإلكتروني مع العديد من المتغيرات التنظيمية مثل الأداء التنظيمي، السلوكيات المضادة للإنتاجية ، الولاء التنظيمي.
 - . إمكانية استخدام متغيرات معدلة أخرى خلاف الرقابة الذاتية في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي مثل العدالة التنظيمية.
 - . اختبار الدور التفاعلي للمتغيرات الديموجرافية (مثل النوع، عدد سنوات الخبرة، التخصص) في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني والارتباط الوظيفي.

المراجع :

أولاً : المراجع باللغة العربية :

١. الأحمد، عبدالعزیز زأحمد (٢٠٠٨م) ، مفهوم الرقابة الذاتية وفلسفتها الديموري بالمدارس الثانوية بدولة الكويت ودورها في تفعيل إدارة الجودة التربوية الشاملة، رسالة غير منشورة، كلية التربية الأساسية، الكويت.
٢. عبد الغفار، محمد السعيد (٢٠٢١)، الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة بين التحدث. السلبي عن زملاء العمل وسلوكيات الانسحاب النفسي الرقابة الذاتية كمتغير معدل: دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمركز مدينة المنصورة المجلة العلمية للدراسات. والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ج ٣، ٢ (٢) ٣١٠٢٧٧
٣. اللحيدان ، ابراهيم عبد الله (٢٠٠٨) دور الرقابة الذاتية في الحد من السلوكيات المدانه من وجهة نظر العاملين بشعبة سجن الملز ، رساله ماجستير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض .
٤. المغربي عبد الحميد (٢٠١٢) " أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الاجهزة الحكومية السعودية " المجلة المصرية للدراسات التجارية " جامعة المنصورة ، المجلد (٣٦) ، العدد (٣) ، ص ١ - ٥٠ .
٥. موسى عبدالغفار، محمد السعيد (٢٠٣٣)، الدور الوسيط لسلوكيات التسكع الإلكتروني في العلاقة بين الإشراف المنسية والالتزام التنظيمي الضمير الحي كمتغير معدل دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة جامعة دمياط.

ثانيا : المراجع باللغة الاجنبية :-

- Abbas, M., & Saad, G. B. (2020). An empirical investigation of toxic leadership traits impacts on workplace climate and harassment. *Talent Development & Excellence*, 12(3), 2317-2333.
- Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf: Examining the roles of psychological capital and contract breach. *Internet Research*, 30(3), 789-809.
- Ampofo, E. T. 2020. Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44: 253-262.
- Ampofo, E. T., & Karatepe, O. M. 2021. The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2): 509-533.
- Ampofo, E. T., Owusu, J., Coffie, R. B., & Asiedu-Appiah, F. 2021. Work engagement, organizational embeddedness, and life satisfaction among frontline employees of star-rated hotels in Ghana. *Tourism and Hospitality Research*, 22(2): 226-240.
- Ampofo, Emmanuel T. (2020). "Mediation Effects of Job Satisfaction and Work Engagement on the Relationship Between Organizational Embeddedness and Affective Commitment among Frontline Employees of Star-Rated Hotels in Accra". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol.(44), No.(4), pp. 253-262.
- Ashforth, B. (n.d.). Petty Tyranny in Organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778. 35-Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005).
- Chen. J. V. Chen, C. C., & Yang, H. (2008). An Empirical Evaluation Of Key Factors Contributing To Internet Abuse In The Workplace An E mpirical E valuation Of Key Factors C ontributing To Internet A buse In The W orkplace. *Industrial Management & Data Systems*, 108(2008), 87-106.
- Dobbs, James. M. (2014). "The Relationship Between Perceived Toxic Leadership Styles, Leader Effectiveness, and Organizational Cynicism", Doctoral Dissertation, University of San Diego.
- Dobbs, James. M. and Do, James. J. (2019). "The Impact of Perceived Toxic Leadership on Cynicism in Officer Candidates. *Procedia Armed Forces & Society*", journals.sagepub.com/home/afs, Vol.(45), No.(1), pp. 3-26.
- Green, James E. (2014). "Toxic Leadership in Educational Organizations". *Education Leadership Review*, Vol(15), No.(1). pp.18-33. Hair-Joseph. F: Hult, Tomas M.; Ringle, Christion M. and Sarstedt, Marko. (2017)

- Kahn, W.A. 1990 Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4):692-724.
- Lee, S.-H., & Workman, J. E. (2013). Gossip, self-monitoring, and fashion consumer groups. *Clothing and Textiles Research Journal*.
- Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of applied Psychology*, 77(3), 309- 321.
- Nazir, Owais N. and Islam. Jamid U. (2020). "Effect of CSR Activities on Meaningfulness, Compassion, and Employee Engagement: A Sense-Making Theoretical Approach". *International Journal of Hospitality Management*, Vol.(90), pp. 1-10.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976.
- Park Hymn S. Chung Hyun S Park; Dong G. (2015). "The Flect of Supervisors Abusive Supervision on Organizational Cynicism Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology. Vol.(28). No.(2), pp. 225-248.
- Paul, Amy L. (2017). "Perceptual Differences of Retired army Recruiters. Regarding and Concerning Spiritual and Toxic Leadership Organizational Outcomes". Ph. D. Dissertation. University of Phoenix.
- Pelletier, Kathie L. (2010). "Leader Toxicity: An Empirical Investigation of Toxic Behavior and Rhetoric". *Leadership Journal* Vol(6), No.(4), pp. 373-389. -Radic. A Ariona-Fuentes: JM, Ariza-Montes: A. Han, H. and Law R. (2020) Job Demands-Job Resources (IDR) Model. Work
- Schaufeli, Wilmar B. Salanova. Marisa: Gonzalez Rom V Schaufeli, Arnold B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, Vol.(3), pp. 71-92.
- Schmidt. Andrew A. (2008). "Development and Validation of the Toxic Leadership Scale". Master of Science. Department of Psychology. The Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
- Tensay, Authors A; and Manjit. Singh. (2020)" The Nexus Between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance of Federal Public Service Organizations in Ethiopia". *Heliyon*, Vol.(6), pp. 1-15.
- Engagement and well-being of Cruise ship Employees *International Journal of Hospitality Management*, Vol:(88), pp.1-
- Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web@work. *Cyberpsychology and Behavior*, 5(4), 347-353.
- Hammedi, Wafa; Thomas, Leclercq; Poncin, Ingrid and Alkire, Linda. (2021). "Uncovering the Dark side of Gamification at Work: Impacts on Engagement

- and Well-Being". *Journal of Business Research*, Vol.(122), No.(4), pp. 256-269.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
 - Hitchcock, Melanie J. (2015). "The Relationship Between Toxic Leadership Organizational Citizenship, and Turnover Behaviors among San Diego Nonprofit paid Staff". Ph. D. Dissertation, University of San Diego.
 - Hubbard, Priscilla M. (2018). "Assessing the Effect and Impact Associated with Toxic and Ineffective Leadership". Northcentral University, San Diego, California ProQuest Dissertations Publishing, 10935558.
 - Internet Research, 31(2), 497-518. 32-Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
 - Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: moderated-mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122-1141. 30-Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799- 811.
 - Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2020). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination.
 - Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.
 - Magwenzi, Barbara V.(2018)." The Toxic Triangle: Exploring Toxic Leadership in Nursing Administration". ATheoretical Dissertation Submitted to the College of Graduate Health Studies In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Health Administration. A. T. Still University. Published by ProQuest.
 - Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., & Ketchen, D. J. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20(1), 26- 34.
 - Milosevic, I., Maric, S., & Lončar, D. (2020). Defeating the Toxic Boss: The Nature of Toxic Leadership and the Role of Followers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(2), 117-137. 43-Niaei, M., Peidaci, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection. Kuwait. Chapter of *Arabian Journal of Business and Management Review*. 3(7), 59-71.
 - Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing inSingapore: An exploratory study. *Information and Management* ، ٤٢ (٨) ، ١٠٨١-١٠٩٣.
 - Sage, M. A. (n.d.). Cyberloafing: A Study Of Personality Factors And Organizational Commitment As Predictor Variables Of Cyberloafing And Perceived Organizational Acceptance (Under P.). 68-70.

- Sarhangpour, H., Baezzat, F., & Abbas, A. (2018). Predicting Cyberloafing through psychological needs with Conscientiousness and being goal-oriented as mediators among students of
- Shen, C., Yang, J., & Hu, S. (2020). Combined Effect of Abusive Supervision and Abusive Supervision Climate on Employee Creativity: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01175> 1-10.
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2021). Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange. *Behaviour and Information Technology*, 40(2), 206-220. 65-
- Wagner, D. T. Barnes, C. M., Lim, V. K. G., & Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1068-1076.

ملاحق البحث ::

قائمة الاستقصاء ::

السيد الاستاذ الفاضل/...../ السيدة الاستاذة / الفاضلة /

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان "الدور الوسيط لسلوكيات التسكع الإلكتروني في العلاقة بين القيادة السامة ولارتباط الوظيفي ، الرقابة الذاتية كمتغير معدل .

"دراسة تطبيقية على العاملين بمديرات الخدمات العامة بمحافظة بنى سويف"

ويتطلب انجاز هذه الدراسة تفضلكم بالإجابة على عدد من الاسئلة التي تتضمنها قائمة الاستقصاء المرفقة علما بأن هذه البيانات لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمى وإن الاجابات لا تظهر بشكل منفرد كما أنه ليس من المطلوب كتابة اسم المستقص منهم .

الباحثة

الجزء الأول:

فيما يلي مجموعة من العبارات الخاصة بالقيادة السامة الرجاء قراءتها جيدا ووضع علامة (√) في المكان المناسب والذي يعبر عن وجهة نظرك :

غير موافق تماما	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تمام	
أ - الإشراف المسيء :					
					١ يسخر رئيسي في العمل من مرؤوسيه.
					٢ يتعذر رئيسي في العمل بتذكير مرؤوسيه بخطئها السابقة فيمها معملهم
					٣ يستخف رئيسي في العمل بمرؤوسيه ويحاول دائما التقليل من شأنهم.
					٤ يتجاوز رئيسي في العمل علنا الأنظمة والتعليمات ويغيرها وفقا لأهوائه
					٥ يتجاوز رئيسي في العمل عن مرؤوسيه بطريقة سيئة أما ما لا يخبرني مكان العمل
					٦ يحمل رئيسي في العمل مرؤوسيه باعاء وظيفية خارج نطاق الوصف الوظيفي
ب - النرجسية :					
					٧ يعتقد رئيسي في العمل انه شخص استثنائي ويتميز عنا الآخرين.
					٨ يري رئيسي في العمل أن قدراته تفوق أي شخص آخر
					٩ آخر يبلغ رئيسي في العمل في استعراض انجازاته .
					١٠ يحتكر رئيسي في العمل الحديث ويتصرف بأسلوب متعالي.
					١١ يستمتع رئيسي في العمل بكلمات المدح والثناء عليه
					١٢ يستغل رئيسي في العمل الآخرين للحصول على مكاسب مادية ومعنوية
ج - الترويج للذات :					
					١٣ ينسب رئيسي في العمل النجاح لنفسه ويلقى بالفشل المسئول عنه على الآخرين .
					١٤ يقبل رئيسي في العمل أن تنسب إليه إنجازات لم يشارك فيها
					١٥ تتغير تصرفات رئيسي في العمل في حضور القيادات الأعلى
					١٦ يدعي دوما أنه على حق وهو أقوى وأعظم من الآخرين
					١٧ يهتم رئيسي في العمل بمصلحته الشخصية على حساب العمل .

د - صعوبة التنبؤ :					
				١٨	تؤثر الحالة النفسية لرئيسى فى العمل على ترده وتذبذبه فى بعض القرارات
				١٩	رئيسى فى العمل سريع الغضب والانفعال
				٢٠	يغضب رئيسى فى العمل لأسباب غير معروفه
				٢١	المزاج الشخصى هو المحدد الأساسى لمناخ العمل .
				٢٢	لا يعتمد رئيسى فى العمل على معيار محدد للحكم على أداء العاملين.
هـ- القيادة السلطوية :					
				٢٣	يتحكم رئيسى فى العمل فى كيفية إنجاز مرؤوسية لمهام عملهم .
				٢٤	ينفرد رئيسى فى العمل الأفكار والمقترحات التى تتعارض مع رأيه .
				٢٥	يتجاهل رئيسى فى العمل الافكار والمقترحات التى تتعارض مع رأيه
				٢٦	يلزم رئيسى فى العمل مرؤوسيه بتنفيذ الأوامر والتعليمات دون أدنى مناقشة من جانبهم .
				٢٧	نادرا ما يعهد رئيسى فى العمل الى العاملين مهام أو أعمال هامة
الجزء الثانى : سلوكية التسكع الإلكتروني :					
				١	أقوم بتصفح مواقع الويب غير متصلة بالعمل داخل أوقات العمل
				٢	أقوم بتصفح مواقع إخبارية عامة داخل أوقات العمل
				٣	أقوم بتزليم معلومات غير متصلة بالعمل داخل أوقات العمل.
				٤	أقوم بتصفح مواقع غير في هية داخل أوقات العمل
				٥	أقوم بتصفح مواقع ذات صلة بالإستثمار غير متصلة بالعمل
				٦	أقوم بتصفح مواقع رياضية غير متصلة بالعمل داخل أوقات العمل.
				٧	أقوم بالتسوق عبر الانترنت للسلع شخصية داخل أوقات العمل
				٨	أقوم بتصفح مواقع ألعاب الغين داخل أوقات العمل.
				٩	أقوم بتلقي رسائل البريد الإلكتروني غير المتعلقة بالعمل

١٠	أقوم بالتحقق من رسائل البريد الإلكتروني الشخصية داخلاً وأوقات العمل.				
١١	أقوم بالرسائل البريد الإلكتروني الشخصية داخلاً وأوقات العمل.				
الجزء الثالث: فيما يلي مجموعة من العبارات الخاصة بالارتباط الوظيفي الرجاء قراءتها جيداً ووضع علامة (√) في المكان المناسب الذي يعبر عن وجهة نظرك					
أ - الحيوية والحماس					
١	عندما استيقظت في الصباح أشعر برغبة في الذهاب إلى العمل.				
٢	أشعر أن لدي طاقة كبيرة في العمل				
٣	أنادئ ما تأثر في عملي عندما لا تسير الأمور بشكل				
٤	اتسم بالمرونة في أداء عملي بما لا يحل مشروعية هذا العمل.				
٥	يمكنني مواصلة العمل لفترة أطول جداً أعتقد الحاجة إلى ذلك				
ب - التفاني (الإخلاص) في العمل :					
٦	تسا عدني وظيفتي علماً بمرارة كطائفي				
٧	تمثل وظيفتي مصدر تحفيزي والهامي				
٨	أتمس دائماً للقيام بوظيفتي لأنها ذات معنى				
٩	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به				
١٠	أرى أن عملي ملئ بالمعاني والأهداف				
ج - الاستغراق في العمل :					
١١	عندما أقوم بعملياً أنسك لشئ من حولي.				
١٢	يمر الوقت سريعاً عندما أقوم بعملية				
١٣	أركز القيام فقط دون الانشغال بالأشياء				
١٤	أشعر بالاستغراق الشديد في عملي				
١٥	من الصعب فصل نفسي عن وظيفتي				