Sana'a University Journal of Human Sciences مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية
Vol. 4 | No. 12 | Page 72 – 93 |2025 | https://journals.su.edu.ye/index.php/jhs
ISSN : 2958-8677

The Effect of Abusive Supervision on Workplace Deviant Behaviors: The Mediating Role of Organizational Cynicism and Moral Disengagement

Mahmoud Abdelmuty Hashim Abdelhameed[1,*]

[1] Public Administration of Works & Buildings - Ministry of Infrastructure &Urban Development - ongola - Northern State -Sudan .

***Corresponding author:** *mahmoudmag81@gmail.com*

Keywords

1. Abusive Supervision (AS)
2. Workplace Deviant Behaviors (WDB)
3. Organizational Cynicism (OC)
4. Moral Disengagement (MD)
5. Job Frustration
6. Dongola Specialized Hospital (the Hospital)

Abstract:

This study seeks to provide a practical and theoretical framework about the effect of abusive supervision on workplace deviant behaviors and indirect through organizational cynicism & moral disengagement has been building the theoretical framework, according to the four variables of the study and that its light has been the development of the basic assumptions for this study. And it applied and tested in this study the public health sector in Sudan represented in Dongola Specialized Hospital. The questionnaire was used as data collection method for this study and the sample size was amounted to (170) individuals working in the nursing stuff. The path analysis software (Amos V24) was used to test the hypotheses of the study. The results showed that the direct positive effect (0.499) for abusive supervision on workplace deviant behaviors, and there is positive indirect effect (mediate) (0.590) for abusive supervision on workplace deviant behaviors through the mediating variables organizational cynicism & moral disengagement. In the light of study results, a set of recommendations for the Hospital was suggested to reduce behaviors of abusive supervision, organizational cynicism and moral disengagement, furthermore decrease deviant behaviors in the Hospital.

Sana'a University Journal of Human Sciences مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية
Vol. 4 | No. 12 | Page 73 – 93| 2025 | https://journals.su.edu.ye/index.php/jhs
ISSN : 2958-8677

أثر الإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل: الدور الوسيط للتهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي

محمود عبد المعطي هاشم عبد الحميد [1]*،

[1] الإدارة العامة للأشغال والمباني - وزارة البنى التحتية والتنمية العمرانية – دنقلا – الولاية الشمالية- السودان .

***المؤلف:** mahmoudmag81@gmail.com*

الكلمات المفتاحية

١. الإشراف المسيء
٢. السلوكيات المنحرفة في مكان العمل
٣. التهكم التنظيمي
٤. الانفصال الأخلاقي
٥. مستشفى دنقلا التخصصي بالسودان (المستشفى)

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار عملي ونظري حول موضوع الأثر المباشر للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل، وغير المباشر، من خلال التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي كمتغيرين وسيطين، وتم بناء المخطط الفرضي وفقاً للمتغيرات الأربعة للدراسة، والتي على ضوئه أجري تطوير الفرضيات الأساسية لهذه الدراسة، وطبقت واختبرت هذه الدراسة في القطاع الصحي العام في السودان ممثلاً في مستشفى دنقلا التخصصي، واستخدمت الاستبانة كأسلوب لجمع البيانات، وكان حجم العينة (170) من الأفراد العاملين بهيئة التمريض، واستخدم تحليل المسار باستخدام برمجية (Amos V24) لاختبار فرضيات الدراسة، وأظهرت النتائج بأن هناك تأثيراً مباشراً إيجابيًا (0.499) للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل، وأن هناك تأثيراً إيجابيًا غير مباشر (وسيط) (0.590) للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال المتغيرين الوسيطين: التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي. وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم اقتراح بعض التوصيات للمستشفى، والتي يمكن أن تسهم في الحد من سلوكيات الإشراف المسيء والتهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي فضلاً عن تخفيض السلوكيات المنحرفة في المستشفى.

المقدمة:

ركز كثير من الباحثين في الآونة الأخيرة اهتماماتهم البحثية على دراسة الأفعال المدمرة في مكان العمل، أو ما أشارت إليه (Whitman, et al, 2014: P40) باسم الجانب المظلم للسلوك التنظيمي، فبالرغم من اعتبارها ظاهرة ذات معدل أساسي منخفض، يشير الباحثون إلى أن حدوث العدوان اللاعنفي في مكان العمل يتزايد باضطراد مؤخراً، وأحد هذه الأفعال الهدامة والمظلمة هو الإشراف المسيء (عزوز، 2025: ص437).

وفقاً لنظرية Hobfoll للحفاظ على الموارد (CRO) Conservation of Resource Theory والتي اقترحها في 1989 وطورها في عام 2001، عندما يدرك العامل سلوكاً إشرافيًّا مسيئاً من رئيسه المباشر في العمل، تنخفض رغبته في العمل ويكون أكثر ميلاً للانخراط في سلوكيات سلبية قد تضر بالمؤسسة وزملائه في مكان العمل في آنٍ واحد، ولذلك يرى (Lu, et al, 2022) أن تطبيق مبادئ نظرية الحفاظ على الموارد (CRO) يقتضي حصول العامل على مورد جديد يعوض ما لحق به من ضرر بسبب السلوك الإشرافي المسيء؛ فإذا لم يحصل على هذا المورد فإنه يسعى نحو اتباع سلوك دفاعي يعوض ما لحق به من خسارة في موارده الوظيفية، ثُم يسعى نحو تبني بعض السلوكيات السلبية مثل عدم الالتزام بمواعيد العمل سواء بالحضور أو الانصراف، أو استغلال موارد وأدوات العمل في تحقيق مصالحه الشخصية، أو تشويه سمعة المؤسسة، أو الاعتداء على زملاء العمل، أو التقليل من شأنهم (شبانه، 2024: ص1328).

بالاعتماد على نظرية التبادل الاجتماعي التي تفترض أن الطبيعة الأساسية للأفعال الإنسانية هي التفاعل الذاتي مع الآخرين، وأن تطور العلاقات بين الأفراد يكون وفق قاعدة المعاملة بالمثل (Blau, 2017)؛ إذ تتسبب سلوكيات القيادة السامة (أحد أبعادها الإشراف المسيء) في قتل الروح المعنوية لدى العاملين، حيث يرى المرؤوسين أن هؤلاء القادة السامين يمثلون المؤسسة، ويعبرون عنها، وهو ما يعزز الشعور لديهم بأن المؤسسة لا تتدخل لحمايتهم، وبالتالي يصبحون عديمي الارتباط بالمؤسسة، ويصابون باليأس وخيبة الأمل، وربما كراهية المؤسسة ككل، وهو ما يمكن التعبير عنه بمصطلح التهكم التنظيمي، ومن هنا يعتبر الإشراف المسيء أحد أهم المسببات التي تجعلنا قادرين على التنبؤ بالتهكم التنظيمي بأبعاده المختلفة (المعرفي، والعاطفي، والسلوكي)، ويرجع ذلك للعلاقة القوية والمباشرة بين الإشراف المسيء والتهكم التنظيمي (Ezeh, et al, 2018)، كما يترتب على التهكم التنظيمي العديد من الآثار السلبية التي قد تلحق الضرر بالعاملين والمؤسسة معاً، ومنها على سبيل المثال الشتائم وانخفاض الالتزام بالتغيير (أبو الدهب، 2024: ص233) حيث أوضح (Li & Chen, 2018) وجود تأثير للتهكم التنظيمي على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث يرى أنه وفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي فإن العاملين الذين يعتقدون أن مؤسستهم استغلالية وتتمحور حول الذات، ويعتقدون أنهم يتلقون معاملة غير عادلة فإنهم يميلون إلى سلوكيات العمل الضارة، مثل التأخير والتخريب.

يترتب على الإشراف المسيء العديد من النتائج السلبية التي تزيد من مشاعر الانفصال الأخلاقي لدى المرؤوسين، والإتيان ببعض التصرفات غير الأخلاقية، وتبريرها على أنها تعد من التصرفات الأخلاقية، ووضع آليات التبرير دونما شعور بالذنب أو تأنيب الضمير (سنوسي، 2023)، واعتماداً على نظرية السلوك المخطط (TPB) Theory of Planned Behavior التي طورها Ajzen في عام 2002، تقاس نية التصرف بشكل أخلاقي لدى الفرد في ضوء مستوى شعوره الشخصي بالانفصال الأخلاقي؛ فكلما

زاد مستوى شعور الفرد بالانفصال الأخلاقي زاد احتمال انخراطه في السلوكيات المنحرفة داخل بيئة العمل (Bandura, 2002: P103).

الدراسات السابقة:

هناك عدد من الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة، يمكن عرضها كما يلي:

دراسة (تايب، 2025)، هدفت إلى التعرف على تأثير الإشراف المسيء على سلوكيات العمل المؤذية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بفروعها العاملة في محافظة القاهرة بلغت (400) مفردة، وأظهرت النتائج أن مستوى الإشراف المسيء متوسط، وبوجود تأثير إيجابي ذي دلالة معنوية للإشراف المسيء كما يدركه المرؤوسون على سلوكيات العمل المؤذية.

دراسة (شبانه، 2024)، هدفت إلى قياس الدور الوسيط للانفصال الأخلاقي في العلاقة بين الإشراف المسيء والانحرافات السلوكية للعاملين داخل بيئة العمل في مديريات الخدمات بمحافظة دمياط في مصر، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة من العاملين بلغت (380)، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الإشراف المسيء والانفصال الأخلاقي والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل، ووجود تأثير طردي مباشر للإشراف المسيء على كلٍّ من الانفصال الأخلاقي والانحرافات السلوكية بين العاملين داخل بيئة العمل، وأن الانفصال الأخلاقي يؤثر طرديًا وبشكل معنوي على معدل انتشار الانحرافات السلوكية بين العاملين داخل العمل، كما أوضحت النتائج أن الانفصال الأخلاقي يلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين الإشراف المسيء والانحرافات السلوكية بين العاملين داخل العمل.

دراسة (عبد القادر، 2024)، هدفت إلى معرفة العلاقة بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل في المستشفيات العامة بمحافظة بني سويف في مصر، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة من العاملين بهيئة التمريض بلغت (298)، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى إدراك العينة للإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل، ووجود تأثير طردي مباشر للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل.

دراسة (عشري، 2021)، هدفت إلى اختبار التهكم التنظيمي كوسيط بين الإشراف المسيء والانحراف التنظيمي في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة من العاملين بلغت (355)، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى إدراك العينة لسلوكيات الإشراف المسيء والانحراف التنظيمي وتوسط مستوى إدراكهم للتهكم التنظيمي، ووجود علاقة معنوية مباشرة بين الإشراف المسيء وكل من التهكم التنظيمي والانحراف التنظيمي، ووجود علاقة معنوية مباشرة بين التهكم التنظيمي والانحراف التنظيمي، بالإضافة إلى وجود أثر معنوي غير مباشر للتهكم التنظيمي في العلاقة بين الإشراف المسيء والانحراف التنظيمي.

وهدفت دراسة (Ghani, et al, 2020) إلى التعرف على العلاقة بين الإشراف المسيء وإخفاء المعلومة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة قصدية من العاملين في برامج التطوير التنفيذية بالجامعات الكبرى بالصين بلغت (344)، وأظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة بين الإشراف المسيء وإخفاء المعلومة.

وهدفت دراسة (Gurlek, 2020) إلى اختبار العلاقة بين الإشراف المسيء وإخفاء المعلومة، واستخدمت المنهج

الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة عشوائية من العاملين بلغت (327) في (18) شركة في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات في إسطنبول، وأكدت النتائج وجود علاقة بين الإشراف المسيء وإخفاء المعلومة.

دراسة (Feng & Wang, 2019) إلى التعرف على العلاقة بين الإشراف المسيء وإخفاء المعلومة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة قوامها (155) من العمالة الدائمة في صناعات تعليمية وإنتاجية بالصين، وأكدت النتائج عدم وجود علاقة جوهرية مباشرة بين الإشراف المسيء وإخفاء المعلومة.

دراسة (Fida, et al, 2015)، هدفت إلى اختبار الدور الوسيط للانفصال الأخلاقي في علاقة المشاعر السلبية المتعلقة بالضغوط الوظيفية على سلوك العمل الانحرافي في المنظمات الصناعية والخدمية بإيطاليا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طُبقت على عينة عشوائية من العاملين بتلك المنظمات بلغت (1147)، وأظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة بين الانفصال الأخلاقي وسلوك العمل الانحرافي، كما أن الانفصال الأخلاقي يلعب دوراً وسيطاً في علاقة المشاعر السلبية المتعلقة بالضغوط الوظيفية على سلوك العمل الانحرافي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث استخدام المنهج الاستنتاجي، أما من حيث الأداة كانت الاستبانة الأكثر شيوعاً في جمع البيانات بين الدراسات السابقة، كما في دراسة (Fida, et al, 2015; Ghani, et al, 2020)، أما من حيث العينة فقد تنوعت العينات المستخدمة في الدراسات السابقة، حيث تمثلت عينة دراسة (عشري، 2021) في العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية في مصر بينما شملت عينة (Feng & Wang, 2019) العمالة الدائمة في صناعات تعليمية وإنتاجية بالصين، ومن حيث المجتمع تناولت الدراسات السابقة مجتمعات مختلفة، مثل مجتمع مصر مثل (تايب، 2025)، ومجتمع تركيا مثل (Gurlek, 2020)، ومجتمع الصين مثل (Feng & Wang, 2019).

وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، أنها درست واقع الإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي لدى العاملين في القطاع الصحي العام بالسودان، حيث يعد قطاع الرعاية الصحية من أهم القطاعات وأكثرها حيوية؛ نظراً لأهميته القصوى في المحافظة على صحة وسلامة أفراد المجتمع، ويعد هذا القطاع من المجالات ذات الطابع الإنساني التي ينتشر فيها التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي بكثرة، وخاصة بين العاملين الذين يتعاملون مباشرة مع المرضى مثل الممرضين، وفي ظل ما يعيشه السودان من ظروف سياسية واقتصادية صعبة خاصة في وجود الحرب منذ (15 أبريل 2023)، وكذا التدمير الممنهج للبنية التحتية بقطاع الصحة باستهداف المنشآت الصحية بولايتي الخرطوم والجزيرة مما أثر سلباً على مستوى الرعاية الصحية بالسودان.

هيكل الدراسة:

تتكون هذه الدراسة من مقدمة ودراسات سابقة، ودراسة ميدانية، وخاتمة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعاني المؤسسات السودانية، ومنها المستشفيات الحكومية عموماً من أنماط سلوك القادة غير المؤهلين لشغل المنصب المناسب للرجل المناسب، وتفترض الدراسة الحالية بأن عدم اعتماد الشروط الموضوعية الصحيحة في اختيار القادة المناسبين مما يؤدي إلى حدوث اختلال في أداء المهام ناجم عن الإشراف المسيء من قبل القادة، والسخرية التنظيمية من قبل المرؤوسين، فضلاً عن انتشار ظواهر الانفصال الأخلاقي بشكل يؤدي إلى زيادة انتشار السلوكيات المنحرفة في أماكن العمل، ويُعد مستشفى دنقلا التخصصي جزءًا من

المؤسسات السودانية، وإنه ليس بمنأى عن تلك المشكلات، وإن تناول مثل هكذا موضوع هو لا يسعى إلى التقليل من شأن أو إنكار دور المستشفى المهم بالمجتمع السوداني عامة والولاية الشمالية خاصة، وإنما تسليط الضوء على مشكلات السلوك التنظيمي المظلمة للسعي لعلاجها ليرتقي السودان إلى المستوى الذي يستحقه اقتصاديًّا واجتماعيًّا، خاصة في ظل الحرب العبثية (15 أبريل 2023) وما نتج عنها من تدمير ممنهج للبنى التحتية للقطاع الصحي العام بكل من ولايتي الخرطوم والجزيرة، وانتقال معظم الكوادر الطبية إلى العمل إما خارج السودان أو الانتقال إلى الولايات الآمنة، ومنها الولاية الشمالية وحاضرتها مدينة دنقلا.

ومن خلال ما قام به الباحث من دراسة استطلاعية ومقابلات شخصية مع (15) من العاملين بهيئة التمريض لمستشفى دنقلا التخصصي خلال الفترة من 25 يوليو 2025 حتى 31 يوليو 2025، توصل الباحث إلى عدد من الظواهر لمشكلات يعاني منها العاملين، الأمر الذي دفع الباحث للتعامل معها، ومن ثم دراستها بشكل علمي للوقوف على حقيقتها، وكان من أبرزها ما يلي:

١. وجود تفاوت بين كوادر التمريض، من حيث مستوى الممارسة لبُعدي الإشراف المسيء فقد أعرب بعض الذين تمت مقابلتهم عن تذكيرهم بأخطائهم، والتشهير بهم أمام زملائهم، وعدم منحهم فرصة لتصحيح هذه الأخطاء.

٢. وجود تفاوت بين كوادر التمريض من حيث توافر أبعاد التهكم التنظيمي؛ إذْ أشار البعض إلى انتقاد الزملاء سياسات المستشفى، والبعض يسخر من المبادرات التي تتبناها المستشفى، وعدم التزام القيادة بما تعد به.

٣. وجود تفاوت بين كوادر التمريض في التبرير الأخلاقي لسلوكيات العمل السلبية، فقد أشار البعض إلى أنه يمكن استخدام أدوات العمل لغرض شخصي لقلة الراتب، بينما أكد آخرون على أن قيمهم الدينية وأخلاقهم تجعلهم لا يبررون أي عمل غير أخلاقي يسيء لسمعتهم.

٤. وجود تفاوت بين كوادر التمريض من حيث درجة توافر بُعدي السلوكيات المنحرفة في مكان العمل، فقد أشار البعض إلى نسب الأخطاء الشخصية إلى الآخرين وإلقاء اللوم عليهم، ويتعمد آخرون تصفح المواقع الالكترونية ومتابعة وسائل التواصل الاجتماعي خلال وقت الدوام الرسمي.

وبناءً على نتائج الفجوة البحثية من الناحية الأكاديمية والدراسة الاستطلاعية، وهو الأمر الذي أمكن معه إيجاز التساؤل الرئيس الآتي:

ما تأثير الإشراف المسيء كمتغير مستقل على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل كمتغير تابع من خلال التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي كمتغيرين وسيطين بالتطبيق على العاملين بهيئة التمريض في مستشفى دنقلا التخصصي؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما هي درجة توافر متغيرات الدراسة؟
٢. هل هناك علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة؟
٣. هل هناك أثر مباشر للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل؟
٤. هل هناك أثر غير مباشر للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي؟

٥. هل هناك أثر غير مباشر للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط الانفصال الأخلاقي؟

٦. هل هناك أثر غير مباشر للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي معاً؟

أهداف الدراسة:

بناءً على مشكلة وتساؤلات الدراسة فإنه أمكن صياغة الأهداف التالية:

١. التعرف على درجة توافر متغيرات الدراسة.

٢. دراسة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

٣. اختبار علاقة التأثير المباشر بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل.

٤. اختبار علاقة التأثير غير المباشر بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي.

٥. اختبار علاقة التأثير غير المباشر بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط الانفصال الأخلاقي.

٦. اختبار علاقة التأثير غير المباشر بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي معاً.

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة ممّا يأتي:

١. أهمية دراسة المتغيرات موضع الدراسة، والمتمثلة في الإشراف المسيء والتهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل، والعلاقات المباشرة وغير المباشرة بينها، في محاولة لتدنية هذه السلوكيات من خلال كبح جماح سلوكيات الإشراف المسيء–مباشر وغير مباشر– العدوانية مع القضاء على التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي لدى العاملين بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية.

٢. قلة الدراسات التي ركزت على العلاقة بين المتغيرات موضع الدراسة مجتمعة في البيئة السودانية والعربية ذلك في حدود علم الباحث، وتعد هذه الدراسة مساهمة في سد الفجوة في هذا المجال من الدراسات.

٣. أهمية القطاع في مجال تطبيق هذه الدراسة، وهو قطاع الخدمات الصحية العام في السودان، حيث تم تطبيقها على مستشفى دنقلا التخصصي، وهذا القطاع محور مهم من محاور الأمن القومي السوداني، وهذه المستشفى لها دور حيوي في مجتمع الولاية الشمالية، ومن المهم المحافظة على مستواها في التقدم والتطور المستمر، والعنصر البشري خاصة كادر التمريض الأهم في تطويرها، وتستهدف هذه الدراسة تدنية السلوكيات السلبية لكوادر التمريض ومن ثم تنمية وتحسين مستوى سلوكياتهم الإيجابية بما يسهم في تحقيق كفاءة وفاعلية هذه المستشفى.

العلاقة بين المتغيرات وتنمية الفرضيات:

العلاقة بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل:

من مراجعة الأدبيات السابقة ذات الصلة بدراسة وتحليل العلاقة بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل تبين وجود تأثير معنوي مباشر إيجابي للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل مثل دراسات (تايب، 2025)، و(عبد القادر، 2024) و(Ghani, et al, 2020)، و(Feng & Wang, 2019)، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرضية الأولى للدراسة: يوجد أثر مباشر دال إحصائيًا عند مستوى دلالة

معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل.

الدور الوسيط للتهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي في الدراسات السابقة:

إن المتتبع للأدبيات السابقة التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، يلاحظ أن هذه الأدبيات لم تعطِ الاهتمام الكافي لدراسة العلاقة بين هذه المتغيرات مجتمعة، ولكن تم استخدام التهكم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإشراف المسيء والانحراف التنظيمي في دراسة (عشري، 2021)، كما تم استخدام الانفصال الأخلاقي كمتغير وسيط بين الإشراف المسيء والانحرافات السلوكية للعاملين داخل بيئة العمل في دراسة (شبانه، 2024)، وفي هذا الصدد من المتوقع أن وجود التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي كمتغيرين وسيطين للعلاقة بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل سوف يؤدي إلى تغيير قوة واتجاه هذه العلاقة، وبناءً على ذلك يقترح الباحث الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة على النحو التالي:

H2: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائيًّا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي.

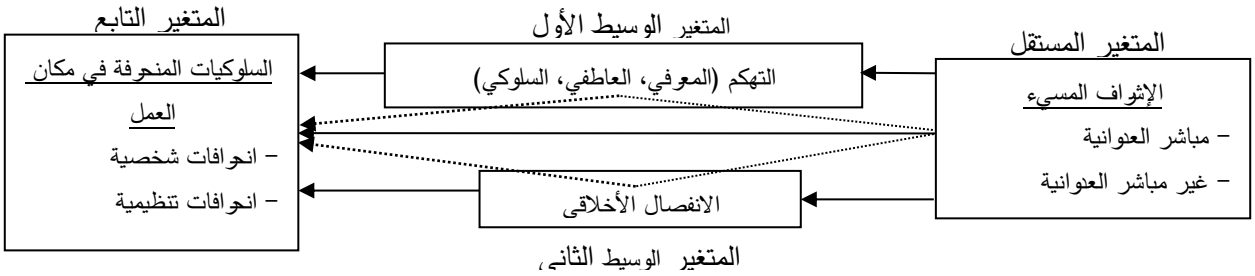
H3: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائيًّا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط الانفصال الأخلاقي.

H4: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائيًّا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي معاً.

مخطط الدراسة الفرضي:

يوضح الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للدراسة الحالية المكون من أربعة متغيرات (مستقل، وسيطين، تابع).

شكل رقم (1) مخطط الدراسة الفرضي



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على عرض وتحليل الدراسات السابقة، (2025)، دنقلا.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحددت الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

أ. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على التعرف على أثر الإشراف المسيء بُعديه على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل بُعديه من خلال التهكم التنظيمي بأبعاده الثلاثة كمتغير وسيط أول، والانفصال الأخلاقي أحادي البُعد كمتغير وسيط ثاني.

ب. **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على هيئة تمريض مستشفى دنقلا التخصصي بالسودان.

ج. **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة الحالية في مستشفى دنقلا التخصصي بالسودان.

د. **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفترة من 2000 – 2024.

هـ. تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أداة الدراسة وثباتها، وبدرجة موضوعية استجابة المبحوثين من أفراد عينة الدراسة وأمانتهم العلمية، وإن تعميم النتائج لا يتم إلا على المجتمع الذي سحبت منه عينة الدراسة، والمجتمعات المماثلة له.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتملت الدراسة الحالية على المصطلحات والتعريفات الإجرائية كالتالي:

أ. **الإشراف المسيء:** عبارة عن إظهار المشرفين باستمرار لسلوكيات عدوانية وسلبية مباشرة وغير مباشرة (Tepper, 2007)، وتحدد الدراسة بُعدين للإشراف المسيء هما: (الإشراف المسيء مباشر العدوانية، الإشراف المسيء غير مباشر العدوانية)، وفيما يلي عرض، وتوضيح مبسط لهذين البُعدين:

١. **الإشراف المسيء مباشر العدوانية:** يصف العدوانية أو سوء المعاملة المباشر تجاه المرؤوسين مثل اتهام المرؤوسين بعدم الكفاءة (شبانه، 2024: ص1327).

٢. **الإشراف المسيء غير مباشر العدوانية:** يصف العدوانية أو سوء المعاملة غير المباشر تجاه المرؤوسين مثل عدم الوفاء بالوعود (شبانه، 2024: ص1327).

ويعرف الباحث الإشراف المسيء إجرائيًّا: إدراك العاملين بهيئة التمريض في مستشفى دنقلا التخصصي لسوء معاملة المشرفين بطريقة مقصودة وغير عادلة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ب. **التهكم التنظيمي:** هو شعور بالاستياء تجاه المؤسسة يؤثر بالسلب عليها (مصطفى، 2024: ص1824)، وتحدد الدراسة أبعاد التهكم التنظيمي في ثلاثة أبعاد هي: (التهكم المعرفي، والتهكم العاطفي، والتهكم السلوكي)، وفيما يلي عرض وتوضيح مبسط لهذه الأبعاد:

١. **التهكم المعرفي:** يقصد به اعتقاد العاملين نتيجة خبراتهم السلبية بالمؤسسة أن الممارسات التنظيمية تفتقر إلى الصدق والعدالة والأخلاق ولا يمكن الوثوق بها، ويتوقع العاملون خداع المؤسسة لهم وتغليب مصلحتها على مصالحهم (مصطفى، 2024: ص1824).

٢. **التهكم العاطفي:** ردود أفعال عاطفية سلبية تجاه المؤسسة كالغضب، عدم الاحترام، خيبة الأمل، القلق، الملل، الضجر (مصطفى، 2024: ص1824).

٣. **التهكم السلوكي:** مواقف سلبية تجاه المؤسسة مثل الإساءة اللفظية، الفكاهة الساخرة، توجيه انتقادات لاذعة للمؤسسة، (مصطفى، 2024: ص1824).

ويعرف الباحث التهكم التنظيمي إجرائيًّا: سلوك سلبي تجاه مستشفى دنقلا التخصصي تكون نتيجة اعتقاد العاملين بهيئة التمريض افتقار المستشفى للنزاهة والأخلاق مما أدى لعدم الثقة بها.

ج. **الانفصال الأخلاقي:** هو إقناع الذات بأن المعايير الأخلاقية لا تنطبق على الذات في سياق معين من خلال فصل ردود الأفعال الأخلاقية عن السلوك غير السوي عند تعطيل آليات الضبط الذاتي (Fida, et al, 2015).

ويعرف الباحث الانفصال الأخلاقي إجرائيًّا: هو شعور كادر التمريض بمستشفى دنقلا التخصصي بأن سلوكه غير الأخلاقي، يبدو وكأنه أخلاقي من خلال الاعتماد على آليات لتبرير سلوكه أو عدم مسؤوليته عن الفعل أو عزوه لآخرين.

د. **السلوكيات المنحرفة في مكان العمل:** هي سلوك إرادي ينتهك العادات التنظيمية، ويمثل تهديدات مباشرة للعاملين والمؤسسة نفسها (Khaleel & Chelliah, 2023)، وتحدد الدراسة بُعدين للسلوكيات المنحرفة في مكان العمل هما: (انحرافات سلوكية في العلاقات الشخصية، وانحرافات تنظيمية)، وفيما يلي عرض، وتوضيح مبسط لهذين البُعدين:

١. **الانحرافات الشخصية:** هي الانحرافات السلوكية التي تستهدف الأفراد مثل: المحسوبية، الإساءة اللفظية، السرقة من الزملاء (عبد القادر، 2024: ص286).

٢. **الانحرافات التنظيمية:** هي الانحرافات السلوكية في مكان العمل التي تستهدف المؤسسة مثل: هدر الموارد، المماطلة، الإفراط في وقت الراحة، تخريب المعدات (عبد القادر، 2024: ص286).

ويعرف الباحث السلوكيات المنحرفة في مكان العمل إجرائيًّا: بأنها مجموعة من السلوكيات الاختيارية التي تصدر من العامل أو مجموعة من العاملين بهيئة التمريض بمستشفى دنقلا التخصصي بقصد انتهاك المعايير التنظيمية وإلحاق الضرر بالمستشفى أو العاملين بها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

قام الباحث باستخدام المنهج الاستنتاجي (Deduction Approach) القائم على شرح العلاقات السببية بين المتغيرات عند جمع البيانات لأول مرة، وتحديد المتغيرات بطريقة يمكن قياسها كميًّا، واختبار الفروض للتأكد من صحتها أو رفضها، وتعميم نتائج الدراسة من العينة المختارة للمجتمع ككل (Afsar, et al, 2020). وفي ضوء أهداف الدراسة والمنهج الاستنتاجي، فإن الأسلوب المناسب للدراسة الحالية هو الأسلوب الكمي (Quantitative Method)، وذلك لأن هذه الدراسة تسعى إلى الاعتماد على جمع البيانات من العينة المستهدفة، وتحليل البيانات من أجل اختبار التأثيرات المختلفة بين متغيرات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (Saunders, et al, 2019)، ولأن الباحث يقوم بجمع البيانات من العينة مرة واحدة، ومن ثم يكون المدى الزمني المناسب للدراسة الحالية هو الدراسة المقطعية (Sekaran & Bougie, 2010)، وتتضمن منهجية الدراسة التالي:

1. أنواع البيانات:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على نوعين من البيانات، هما: البيانات الأولية من خلال جمع البيانات حول متغيرات الدراسة عن طريق الاستبانة من العاملين بهيئة التمريض في مستشفى دنقلا التخصصي، بالإضافة إلى تجميع البيانات من المصادر الثانوية التي تم جمعها من قبل من مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بهم.

2. أسلوب جمع البيانات:

ونظراً لأن هذه الدراسة تسعى للتعرف على تأثير الإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال توسيط التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي، فإن الأمر يتطلب جمع البيانات من عينة

الدراسة حول المتغيرات موضع الدراسة لأول مرة، وذلك لنقص البيانات حول المتغيرات؛ ولذا فإن الأسلوب المناسب لجمع بيانات الدراسة هو أسلوب الاستبانة.

3. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بهيئة التمريض في مستشفى دنقلا التخصصي، في جميع المسميات الوظيفية والبالغ عددهم (170) فرداً وفقاً لإحصائيات إدارة التمريض وإدارة شؤون الخدمة بالمستشفى في العام (2025)، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فضلاً عن تركزه في منطقة جغرافية محدودة (ريان، 2013؛ العاصي، 2016) اعتمد الباحث أسلوب الحصر الشامل.

4. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من (170) ممرضة وممرض من هيئة التمريض بمستشفى دنقلا التخصصي بالسودان، وتضمنت عينة الدراسة الميدانية عدد (155) من الممرضات والممرضين بهيئة التمريض، وقد قام الباحث باختيار عدد (10) من الممرضات و(5) من الممرضين بهيئة التمريض بذات المستشفى للعينة الاستطلاعية من خارج عينة الدراسة الأصلية، لتصبح عينة الدراسة الكلية (170). ويجب الإشارة إلى أنه تعاون مع الباحث في استيفاء قوائم الاستقصاء (150) مفردة من مفردات مجتمع الدراسة بنسبة 96.8%، ويوضح الجدول رقم (1) توصيف هذه المفردات وفقاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية:

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة من العاملين بهيئة التمريض وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
النوع	أنثى	100	%66.7
	ذكر	50	%33.3
العمر	من 20 وأقل من 30 سنة	39	%26
	من 30 وأقل من 40 سنة	41	%27.3
	من 40 وأقل من 50 سنة	54	%36
	من 50 وأقل من 60 سنة	16	%10.7
المؤهل العلمي	دبلوم	33	%22
	بكالوريوس	117	%78
سنوات الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	30	%20
	من 5 وأقل من 10 سنوات	45	%30
	من 10 وأقل من 15 سنة	42	%28
	15 سنة فأكثر	33	%22
نوع الوظيفة	تعيين وزارة الصحة بالولاية	120	%80
	تعاقد	20	%20
مسمى الوظيفة الحالية	ميترون عام/ نائب الميترون العام	2	%1.3
	رئيس قسم	9	%6
	سستر تمريض	139	%92.7

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

5. قياس متغيرات الدراسة:

اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء قام بإعدادها خصيصاً لهذا الغرض بالاعتماد على مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة مع تطوير الأسئلة لكي تناسب أهداف الدراسة، كما قام الباحث بإجراء بعض

التعديلات على المقياس ليتناسب مع أهداف الدراسة ويلائم مجال التطبيق، وتحتوي هذه الدراسة على ثلاثة أنواع من المتغيرات تتمثل في:

الإشراف المسيء: وقد تم قياسه بالاعتماد على المقياس الذي طوره (Tepper, et al, 2017)، واستخدمته عدة دراسات عربية: (تايب، 2025؛ حجازي، 2025؛ عبد القادر، 2024؛ طه وعبد المطلب، 2023)، والذي يتضمن بُعدين أساسيين، هما: الإشراف المسيء مباشر العدوانية، ويتضمن (6) عبارات، والإشراف المسيء غير مباشر العدوانية، ويتضمن (6) عبارات.

التهكم التنظيمي: وقد تم قياسه بالاعتماد على المقياس الذي طوره (Durrah, et al, 2019)، واستخدمته عدة دراسات عربية: (عزوز، 2025؛ مصطفى، 2024؛ أبو الدهب، 2024؛ عشري، 2021)، والذي يتضمن ثلاثة أبعاد، هي: التهكم المعرفي، والتهكم العاطفي، والتهكم السلوكي ويتضمن (5) عبارات لكل بُعد.

الانفصال الأخلاقي: وقد تم قياسه بالاعتماد على المقياس الذي طوره (Moore, et al, 2012)، واستخدمته دراستا: (شبانه، 2024؛ السنوسي، 2023)، والذي يتضمن (8) عبارات.

السلوكيات المنحرفة في مكان العمل: وقد تم قياسها بالاعتماد على المقياس الذي طوره (Zhuang, et al, 2020)، واستخدمته عدة دراسات عربية: (عبد القادر، 2024؛ شبانه، 2024)، والذي يتضمن بُعدين أساسيين، هما: الانحرافات الشخصية، ويتضمن (6) عبارات، والانحرافات التنظيمية، ويتضمن (7) عبارات.

6. أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:

اعتمد الباحث على التحليل الإحصائي الوصفي لإيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتحليل الارتباط بمعامل ارتباط بيرسون باستخدام برنامج (SPSS V.26)، وتحليل البيانات القائم على أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling باستخدام برنامج AMOS لكونه يسمح بدراسة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، كما يسمح باختبار مجموعة من العلاقات بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وواحد أو أكثر من المتغيرات الوسيطة وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة في نموذج واحد بآنٍ واحد.

التحليل الإحصائي:

لاختبار فروض الدراسة قام الباحث بما يأتي:

أ- الإحصاء الوصفي والارتباط لمتغيرات الدراسة:

بلغ المتوسط الحسابي للإشراف المسيء (3.80)، والتهكم التنظيمي (3.90)، والانفصال الأخلاقي (4.21)، والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل (4.29)، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الإشراف المسيء وكل من: التهكم التنظيمي (R=0.849)، والانفصال الأخلاقي (R=0.390)، والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل (R=0.251)، كذلك يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل (R=0.357)، و(R=0.756) على الترتيب، كما هو موضح في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2) الإحصاء الوصفي ومعاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	M	SD	AS	OC	MD	WDB
الإشراف المسيء	3.80	0.866	1			
التهكم التنظيمي	3.90	0.727	0.849**	1		
الانفصال الأخلاقي	4.21	0.552	0.390**	0.502**	1	
السلوكيات المنحرفة في مكان العمل	4.29	0.572	0.251**	0.357**	0.756**	1

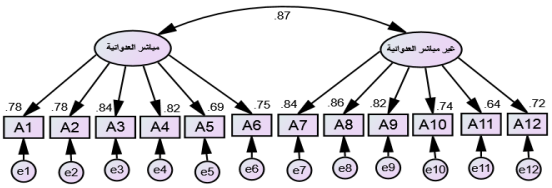
المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

ب- تقييم نموذج القياس:

قام الباحث في هذا الجزء باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية Structural Equation Modeling، للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة، ومن صحة النموذج وصلاحيته والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة قبل إجراء اختبار الفروض، وذلك من خلال اتباع الخطوات التالية:

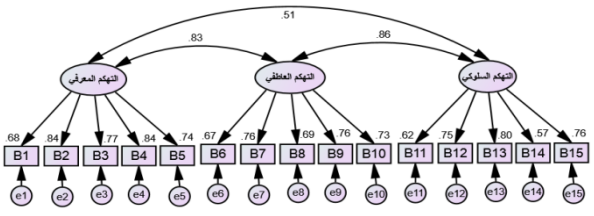
1. حساب معاملات التحميل (Loadings): ويتضح من الأشكال (2)، (3)، (4)، (5) أن جميع معاملات التحميل مقبولة، حيث يرى (Hair, et al, 2010) أن قيم معاملات التحميل المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من (0.50).

الشكل رقم (2) معاملات التحميل لعبارات بُعدي الإشراف المسيء



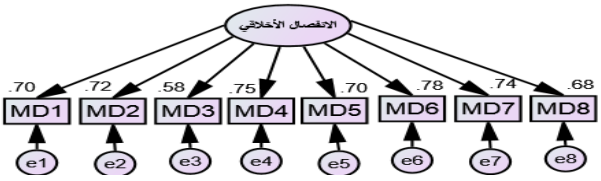
المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الشكل رقم (3) معاملات التحميل لعبارات أبعاد التهكم التنظيمي



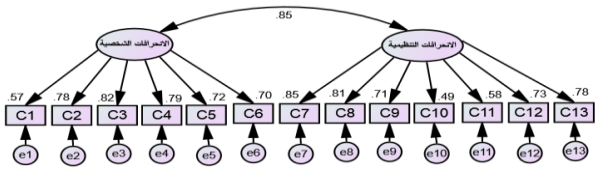
المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الشكل رقم (4) معاملات التحميل لعبارات الانفصال الأخلاقي



المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الشكل رقم (5) معاملات التحميل لعبارات بُعدي السلوكيات المنحرفة في مكان العمل



المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

2. قياس الاتساق الداخلي: وذلك بحساب معامل الثبات المركب (Composite Reliability)، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، وكما هو موضح بالجدول رقم (3) أظهرت نتائج اختبار الثبات أن معامل ألفا لكرونباخ لكل بُعد من أبعاد الإشراف المسيء، والتهكم التنظيمي، والانفصال الأخلاقي، والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل كان (0.898)، و(0.879)، و(0.881)، و(0.842)، (0.815)، و(0.780)، و(0.866)، و(0.873) على الترتيب؛ ومن ثم فإن جميع معاملات ألفا كرونباخ مقبولة، حيث يرى (Hair, et al, 2010) أن قيم ألفا كرونباخ المقبولة تكون أكبر من (0.70) يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة، أما عن ثبات المكونات (CR) Composite Reliability فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي، والتي يوضحها الجدول رقم (3)، أن جميع قيم الثبات المركب (CR) مقبولة لكافة الأبعاد، حيث يرى (Hair, et al, 2010) أن قيم الثبات المركب (CR) المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من (0.70).

3. الصدق التقاربي (Convergent Validity):

ويشير إلى المدى الذي تتقارب فيه العبارات التي تقيس البُعد أو المتغير، أو يمكن تحميلها معاً على بُعد واحد أو متغير واحد، ويتم قياسه عن طريق متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE)، والذي لا بد أن تزيد قيمته عن (0.50) لكل بُعد أو متغير يتم قياسه، وقد أظهرت نتائج التحليل والتي يوضحها الجدول رقم (3) أن جميع قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) مقبولة، حيث يرى (Hair, et al, 2010) أن قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) المقبولة تكون أكبر من (0.50) يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة.

الجدول رقم (3) معاملات الاتساق الداخلي والصدق التقاربي لأبعاد متغيرات الدراسة

البيان	AS1	AS2	OC1	OC2	OC3	MD	WDB1	WDB2
α	0.898	0.879	0.881	0.842	0.815	0.780	0.866	0.873
CR	0.902	0.899	0.883	0.848	0.833	0.889	0.900	0.877
AVE	0.606	0.599	0.603	0.529	0.504	0.502	0.531	0.514

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

4. الصدق التمايزي (Discriminant Validity):

ويشير إلى المدى الذي يكون فيه كل بُعد أو كل متغير مختلف عن البُعد أو المتغير الآخر، ويتم قياسه عن طريق الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج Square Root of (AVE)، حيث إنه لا بد أن يزيد ارتباط البُعد أو المتغير بنفسه عن قيمة ارتباطه بباقي متغيرات الدراسة الأخرى، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي، والتي يوضحها الجدول رقم (4)، أن جميع القيم مقبولة لكافة أبعاد متغيرات الدراسة الأربعة (الإشراف المسيء، والتهكم التنظيمي، والانفصال الأخلاقي، والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل) .

الجدول رقم (4) الصدق التمايزي

البُعد	AS1	AS2	OC1	OC2	OC3	MD	WDB1	WDB2
AS1	0.778							
AS2	0.705**	0.774						
OC1	0.714**	0.712**	0.777					
OC2	0.711**	0.726**	0.712**	0.727				
OC3	0.526**	0.606**	0.439**	0.702**	0.710			
MD	0.370**	0.371**	0.292**	0.456**	0.590**	0.709		
WDB1	0.163*	0.235**	0.213**	0.277**	0.379**	0.702**	0.729	
WDB2	0.293**	0.302**	0.244**	0.348**	0.421**	0.700**	0.711**	0.717

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

5. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

يتحدد الأسلوب الإحصائي المستخدم في التحليل بنوع توزيع بيانات المتغيرات موضوع الدراسة، فإذا كان التوزيع يتبع التوزيع الطبيعي فالأسلوب الإحصائي المناسب هو (الإحصاء المعلمي) (Sekaran & Bougie, 2010: P337)، وبما أن بيانات هذه الدراسة هي بيانات لعينة واحدة فإن اختبار

(Kolomogorov–Smimov) هو الأسلوب الأنسب، ووفقاً لهذا الأسلوب فإن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعيًّا إذا كانت القيمة المحسوبة لاختبار (K–S) أكبر من مستوى (D) المعيارية وبسبب زيادة حجم العينة عن (35) مشارك ومستوى المعنوية المستخدم في هذه الدراسة هو (0.05) يمكن استخدام المعادلة الآتية لحساب (D) المعيارية:

$$D = \frac{1.36}{\sqrt{N}}$$

حيث N هو حجم العينة (Massey, 1951: P70)، وبما أن حجم العينة هو (127) مفردة فإن قيمة (D) المعيارية لهذه الدراسة تساوي (0.104) وبسبب أن القيمة المحسوبة هي أكبر من قيمة (D) المعيارية لجميع الأبعاد كما هو موضح في الجدول رقم (5)، فإن بيانات الدراسة الحالية هي موزعة توزيعاً طبيعيًّا مما يعطي مؤشراً لإمكانية استخدام الاختبارات الإحصائية لهذه الدراسة الميدانية (Cooper & Schindler, 2014: P623).

الجدول رقم (5) اختبار التوزيع الطبيعي (Kolomogorov–Smirnov) لأبعاد متغيرات الدراسة

البيان	AS1	AS2	OC1	OC2	OC3	MD	WDB1	WDB2
(K–S)	0.137	0.168	0.160	0.182	0.160	0.130	0.130	0.153

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

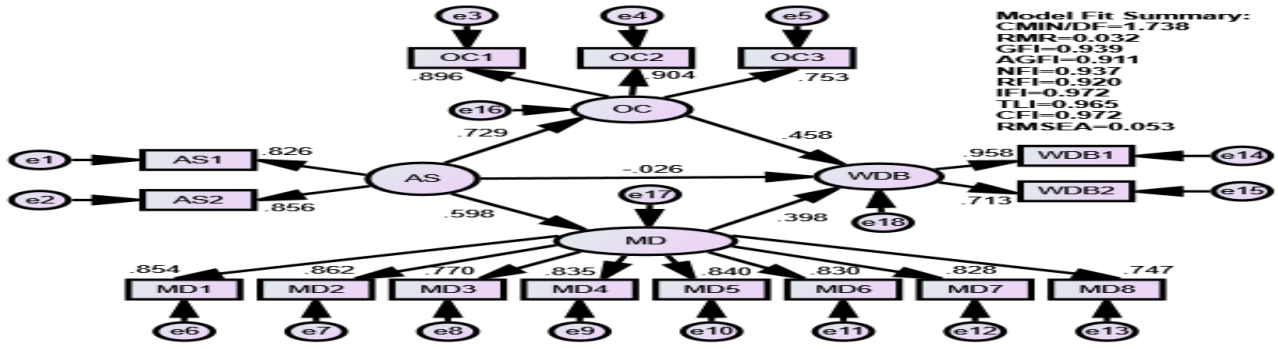
ب– تقييم النموذج الهيكلي:

قام الباحث باستخدام البرنامج الإحصائي (AMOS V.24)، حيث تم صياغة النموذج الهيكلي للدراسة في الشكل رقم (6)، وكذلك تم اختبار فروض الدراسة ومعرفة معاملات المسار بين متغيرات الدراسة، ومستوى معنوية العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، ويتضح أن مؤشرات جودة تطابق النموذج كانت مقبولة كما بالجدول رقم (6).

الجدول رقم (6) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الدراسة النهائي

CMIN/DF	RMSEA	GFI	IFI	CFI
1.738	0.053	0.94	0.97	0.97

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.



الشكل رقم (6) النموذج الهيكلي للدراسة

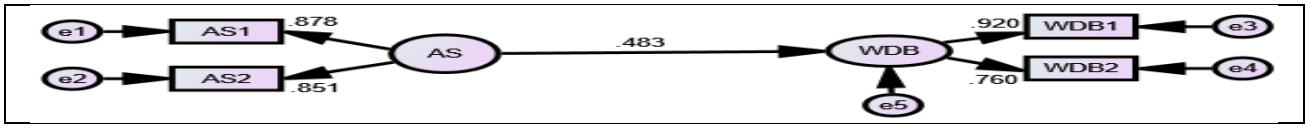
المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

ج– اختبار الفرضيات:

بما أن فرضيات هذه الدراسة هي فرضيات علاقة تأثير (قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات) فإن برنامج (AMOS V.24) يعد الأنسب لغرض اختبار الفرضيات بواسطة تحليل المسار فضلاً عن اختبار المتغيرين الوسيطين (التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي) في العلاقة بين المتغير المستقل (الإشراف المسيء) والمتغير التابع (السلوكيات المنحرفة في مكان العمل)، والجدولين (7) و(8)، والشكلين (6) و(7)،

توضح علاقات التأثير المباشر وغير المباشر بين متغيرات الدراسة الأربعة للدراسة الحالية:

الشكل رقم (7) علاقات التأثير المباشر بين متغيري الفرضية الأولى



المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الجدول رقم (7) علاقات التأثير المباشر بين متغيري الفرضية الأولى

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P
WDB	<---	AS	0.499	0.080	6.213	***
*** C.R. is significant at the 0.001 level (two-tailed)						

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الجدول رقم (8) علاقات التأثير المباشر وغير المباشر بين متغيرات الفرضيات الثانية والثالثة والرابعةP

C.R./Z	P	Path	Effect	Estimate	S.E./In.	C.R./Z	P
8.217	***	AS	Direct	0.741	0.090	8.217	***
10.187	***	AS	Direct	0.841	0.083	10.187	***
−0.236	0.813	AS	Direct	−0.027	0.115	−0.236	0.813
5.407	***	MD	Direct	0.331	0.061	5.407	***
4.866	***	OC	Direct	0.410	0.084	4.866	***
4.397	0.000	AS	Indirect	0.345	0.590	4.397	0.000
4.531	0.000	AS	Indirect	0.245		4.531	0.000

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

بناءً على معاملات المسار والمبينة في الجدولين (7) و(8)، والشكلين (6) و(7) باستخدام برنامج (Amos)، يتضح أن جميع فرضيات الدراسة مدعومة، حيث إن الإشراف المسيء ذو تأثير إيجابي مباشر على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل، وكذلك وجود علاقة تأثير غير مباشر وإيجابي للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال المتغيرين الوسيطين: التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي، وبالتالي تقبل الفرضيات الأربع للدراسة الحالية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في النقاط التالية:

١. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الإشراف المسيء في المستشفى محل الدراسة أكبر من الوسط الفرضي، وبمتوسط حسابي (3.80)، بمشاركة بُعديه، واتسقت مع نتيجة دراسة (عبد القادر، 2025)، واختلفت مع دراسة (تايب، 2025) التي أظهرت نتائجها توسط مستوى إدراك العينة لسلوكيات الإشراف المسيء في المستشفيات العامة بمحافظة بني سويف في مصر.

٢. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى التهكم التنظيمي في المستشفى محل الدراسة أكبر من الوسط الفرضي، وبمتوسط حسابي (3.90) بمشاركة أبعاده الثلاثة، واتسقت مع (عشري، 2021).

٣. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الانفصال الأخلاقي في المستشفى محل الدراسة أكبر من الوسط الفرضي، وبمتوسط حسابي (4.21)، وتتفق مع (شبانة، 2024).

٤. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى السلوكيات المنحرفة في مكان العمل في المستشفى محل الدراسة أكبر من الوسط الفرضي، وبمتوسط حسابي (4.29) بمشاركة بُعديه الاثنين، واتفقت مع (عبد القادر، 2024).

٥. بينت نتائج الفرضية الأولى وجود تأثير معنوي إيجابي للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل، ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التبادل الاجتماعي فعندما ينخرط المشرفون في سلوكيات مسيئة نحو مرؤوسيهم، يميل المرؤوسون إلى مبادلة ذلك بسلوكيات مناوئة للعمل، مثل التأخير في الحضور والتبكير في المغادرة، والإهمال في تنفيذ المهام، وتدني الالتزام، وتقليل الجهد المبذول، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من: (تايب، 2025)، و(عبد القادر، 2024)، و(Ghani, et al, 2020)، و(Gurlek, 2020)، واختلفت مع دراسة (Feng & Wang, 2019) التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة جوهرية مباشرة بين الإشراف المسيء وسلوك إخفاء المعلومة في الصناعات التعليمية والإنتاجية بالصين.

٦. بينت نتائج الفرضية الثانية وجود علاقة تأثير غير مباشرة للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال المتغير الوسيط التهكم التنظيمي، ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التبادل الاجتماعي، فعندما يتعامل المشرفون بوقاحة مع المرؤوسين، فإنهم يطورون بيئة عمل سامة، حيث يفتقد المرؤوسون ثقتهم وولاءَهم وطاقتهم، وليس فقط تجاه المشرف المتسبب بالضرر، ولكن أيضاً تجاه المؤسسة أو الإدارة التي تتخذ نهج عدم التدخل تجاه المشرفين المسيئين، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه (عشري، 2021).

٧. بينت نتائج الفرضية الثالثة وجود علاقة تأثير غير مباشرة للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال المتغير الوسيط الانفصال الأخلاقي، ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية المعرفة الاجتماعية ونظرية السلوك المخطط، حيث يترتب على الإشراف المسيء العديد من النتائج السلبية التي تزيد من مشاعر الانفصال الأخلاقي لدى المرؤوسين، والإتيان ببعض التصرفات غير الأخلاقية وتبريرها على أنها تصرفات أخلاقية، ووضع آليات التبرير التي تقنعهم بذلك دونما شعور بالذنب أو تأنيب الضمير، مما يجعلهم أكثر عرضة للانخراط في السلوكيات المنحرفة في مكان العمل والإتيان ببعض السلوكيات التي قد تلحق الضرر بالمؤسسة أو الأفراد، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراستا (شبانه، 2024)، و(Fida, et al, 2015).

٨. بينت نتائج الفرضية الرابعة وجود علاقة تأثير غير مباشر للإشراف المسيء على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل من خلال المتغيرين الوسيطين التهكم التنظيمي والانفصال الأخلاقي معاً، وتمثل هذه النتيجة أحد الإسهامات الرئيسة لهذه الدراسة –على حد علم الباحث– وقد ساهمت هذه النتيجة في الإجابة عن تساؤل الدراسة الرئيس؛ إذْ وجدت أن كادر التمريض بهيئة تمريض مستشفى دنقلا التخصصي الذي يمارس عليه إشراف مسيء يكون لديه مستوى مرتفع من مشاعر التهكم والسخرية وآليات مرتفعة من الانفصال الأخلاقي تجعله ينخرط بدرجة كبيرة في سلوك العمل المنحرف كرد فعل على السلوكيات السلبية لرئيسه المباشر في العمل بالمستشفى.

التوصيات:

١. أن يعمل المدير العام والمدير الطبي لمستشفى دنقلا التخصصي على كبح جماح الإشراف المسيء لدى المشرفين والحد منه، من خلال وضع آليات واضحة ومعلنة لجميع المشرفين حول الثواب والعقاب في التعامل مع المرؤوسين المقصرين في أداء المهام الوظيفية مع ضرورة الالتزام بها داخل المستشفى.

٢. أن تعمل إدارة التمريض بمستشفى دنقلا التخصصي على الحد من انتشار سلوكيات التهكم والسخرية بين العاملين بهيئة التمريض من خلال تبني مبدأ الشفافية والنزاهة بين الإدارة وكوادر التمريض، فضلاً عن اتباع سياسة الباب المفتوح بين الإدارة والممرضين لخلق بيئة عمل جيدة وروابط اجتماعية أقوى.

٣. أن تركز إدارة العلاقات العامة بمستشفى دنقلا التخصصي على ترسيخ قيم الضمير الأخلاقي لدى القادة والعاملين بهيئة التمريض من خلال عقد الندوات الدينية، والمحاضرات التي تهدف إلى تقوية قيم الإخلاص والتعاون، وتنمية مبدأ الرقابة الذاتية، وتعزيز الشعور بالمسئولية.

٤. ضرورة التوجه الفعلي للقيادات الإدارية في جميع المستويات التنظيمية بمستشفى دنقلا التخصصي نحو التقليل من سلوك العمل المنحرف من خلال وضع الأنظمة والتعليمات اللازمة لمكافأة الجهود الغوية والتطوعية الإيجابية، وبالتالي اعتبار هذه السلوكيات أحد المعايير المهمة لغايات منح الجدارة، وإشغال المناصب الوظيفية في المستشفى لغرض التقليل من السلوكيات المنحرفة في العمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

[١]. أبو الدهب، محمد صبحي أحمد. (2024). أثر القيادة السامة على صمت العاملين: الدور الوسيط للتمر في مكان العمل والتهكم التنظيمي، دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (44)، العدد (04)، مصر، ص (225-254).

[٢]. العاصي، شريف أحمد شريف. (2016). مناهج البحث العلمي في مجال الأعمال، القاهرة: دار النهضة العربية.

[٣]. تايب، عاطف عبد العزيز محمود عبد العال. (2025). انتهاك العقد السيكولوجي كمتغير وسيط للتمر في العلاقة بين الإشراف المسيء وسلوكيات العمل المؤذية بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد (83)، مصر، ص (95-147).

[٤]. حجازي، عمر أحمد عثمان. (2025). العلاقة بين الإشراف المسيء وصمت الموظف الدور الوسيط للنبذ في مكان العمل بالتطبيق على المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (06)، العدد (01)، الجزء (03)، مصر، ص (929-958).

[٥]. ريان، عادل ريان محمد. (2013). بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق، أسيوط: مطبعة الصفا والمروة للنشر.

[٦]. سنوسي، حامد زعزوع. (2023). أثر القيادة السامة على سلوك العمل الانحرافي: الدور الوسيط لانتهاك العقد النفسي، والدور المُعدِّل للانفصال الأخلاقي – دراسة تطبيقية على العاملين بمجالس المدن والمحليات بمحافظة الفيوم، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد (01)، مصر، ص (674-743).

[٧]. شبانه، مها مصباح محمد. (2024). الانفصال الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإشراف المسيء والانحرافات السلوكية داخل بيئة العمل: دراسة ميدانية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (05)، العدد (01)، مصر. ص (1319-1372).

[٨]. طه، إبراهيم محمد شفيع، وعبد المطلب، إيمان علي. (2023). دور الإشراف المسيء في العلاقة بين إدراك المرؤوس للنبذ من المشرف وسلوكيات إخفاء المعلومات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (04)، العدد (01)، الجزء (03)، مصر، ص (805-841).

[٩]. عبد القادر، خالد عبد القادر محمد. (2024). تحليل الدور الوسيط للصمت التنظيمي في العلاقة بين الإشراف المسيء والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل: بالتطبيق على العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات العامة بمحافظة بني سويف، المجلة العربية للإدارة، المجلد (44)، العدد (05)، مصر، ص (281-306).

[١٠]. عزوز، نور الدين. (2025). الجانب المظلم للتنظيم: دراسة في التأثيرات الخطية بين الإشراف المسيء، النميمة التنظيمية، التهكم التنظيمي والصراع بين العمل والأسرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد (14)، العدد (01)، الجزائر، ص (436-466).

[١١]. عشري، تامر إبراهيم السيد. (2021). التهكم التنظيمي كوسيط بين القيادة السامة والاجراف التنظيمي بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (02)، العدد (01)، الجزء (03)، مصر، ص (163-202).

[١٢]. مصطفى، منى سامي محمود. (2024). تأثير التهكم التنظيمي على الانحراف في مكان العمل: الدور المُعدِّل لثقافة إدارة الخطأ بالتطبيق على العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (05)، العدد (01)، الجزء (03)، مصر، ص (1821-1860).

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

[1] Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Motivation to Learn, Task Complexity and Innovation Climate. **European Journal of Innovation Management, Vol. (23),** No. (03), P (402-428).

[2] Bandura, A. (2002). Selective Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency, **Journal of Moral Education**, Issue (31), P (101-119).

[3] Blau, P. (2017). Exchange & power in Social Life. Rutledge. https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203792643/exchange-power-social-life-peter-blau.

[4] Cooper, Donald R., and Schindler, Pamela S., (2014). Business Research Methods, (12th Edition), McGraw-Hill education.

[5] Durrah, O., Chaudhary, M. and Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. **International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. (16), No.** (07), P (2-16).

[6] Ezeh, L. N., Etodike, C. E. and Chukwura, E. N. (2018). Abusive Supervision and Organizational Cynicism as Predictors of Cyber Loafing among Federal Civil Service Employees in Anambra State, Nigeria. **European Journal of Human Resource Management Studies, Vol. (01), No.** (02), P (19-35).

[7] Feng, J. and Wang, C. (2019) Does Abusive Supervision Always Promote Employees to Hide Knowledge? From both Reactance and COR Perspectives, Journal of Knowledge Management, Vol. (23), No. (07), P (1455-1474).

[8] Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., and Farnese, M. L. (2015). An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement, **Journal of Business Ethics**, Vol. (130), No. (01), P (131-144).

[9] Ghani, U., Teo, T., Li, Y., Usman, M., Islam, Z.U., Gul, H., Zhai, X. (2020). Tit for Tat: Abusive Supervision & Knowledge Hiding: The Role of Psychological Contract Breach & Psychological Ownership. **International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. (**17), No. (04), P (12-40).

[10] Gurlek, M. (2020). **Antecedents of Knowledge Hiding in Organizations: A Study on Knowledge Workers.** Proceedings of the Third EBOR Conference 2020, P (20-32).

[11] Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). Multivariate Data Analysis, 7th Edition, Pearson, New York, United States of America.

[12] Khaleel, M. & Chelliah, S. (2023). Does Hostile Environment Encourage Abusive Supervision and Deviant Work Behaviors: A Mediation Approach. **International Journal of Business Governance and Ethics**, Vol. (17), No. (01), P (99-110).

[13] Li, S. and Chen, Y. (2018). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation. **Frontiers in Psychology, Issue (09),** P (1-13).

[14] Lu, S.; Wang, L.; Ni, D.; Shapiro, D. L. and Zheng, X. (2022). Mitigating the Harms of Abusive Supervision on Employee Thriving: The Buffering Effects of Employees' Social Network Centrality, **Human Relations**, Vol. (76), No. (09), P (1441-1473).

[15] Massey, F.J. (1951). The Kolmogorov-Smimov Test for Goodness of Fit, Journal of the American Statistical Association, Vol. (46), No. (253), USA, P (68–78).

[16] Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., and Mayer, D. M. (2012). Why Employees Do Bad Things: Moral Disengagement & Unethical Organizational Behavior, **Personnel Psychology**, Vol. (65), No. (01), P (1-48).

[17] Saunders, M. N., Lewis, P., Thornhill, A., & Bristow, A. (2019). Research Methods for Business Students (Chapter 4)" Understanding Research Philosophy and Approaches to Theory Development, London: Pearson Education Limited - Prentice Hall.

[18] Sekaran, U. & Bougie, R., (2010). Research Methods for Business: A Skill Building Approach (5th Edition), New Jersey: John Wiley & Sons Limited..

[19] Tepper, B. J. (2007). Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda. **Journal of Management**, Vol. (33), No. (03), P (261-289).

[20] Whitman, M. V., Halbesleben, J. R. B., & Holmes, O. (2014). Abusive Supervision and Feedback Avoidance : The Mediating Role of Emotional Exhaustion. Journal of Organizational Behavior, Vol. (35), No. (01), P (38-53).

[21] Zhuang, W. L., Chen, K. Y., Chang, C. L., Guan, X. and Huan, T. C. (2020). Effect of Hotel Employees' Workplace Friendship on Workplace Deviance Behavior: Moderating Role of Organizational Identification. International Journal of Hospitality Management, Issue (88), P (1-10).

الملحقات:

الملحق رقم (1) معاملات التحميل والاتساق الداخلي والصدق التقاربي

المتغير	البُعد	كود العبارة	معامل التحميل	ألفا كرونباخ	CR	AVE
متغير الإشراف المسيء	بُعد الإشراف المسيء العدوانية مباشر	A1	0.78	0.898	0.902	0.606
		A2	0.78			
		A3	0.84			
		A4	0.82			
		A5	0.69			
		A6	0.75			
	بُعد الإشراف المسيء العدوانية غير مباشر	A7	0.84	0.897	0.899	0.599
		A8	0.86			
		A9	0.82			
		A10	0.74			
		A11	0.64			
		A12	0.72			
متغير التهكم التنظيمي	بُعد التهكم المعرفي	B1	0.68	0.881	0.883	0.603
		B2	0.84			
		B3	0.77			
		B4	0.84			
		B5	0.74			
	بُعد التهكم العاطفي	B6	0.67	0.842	0.848	0.529
		B7	0.76			
		B8	0.69			
		B9	0.78			
		B10	0.73			
	بُعد التهكم السلوكي	B11	0.62	0.815	0.833	0.504
		B12	0.75			
		B13	0.80			
		B14	0.57			
		B15	0.78			
متغير الانفصال الأخلاقي	–	MD1	0.70	0.780	0.889	0.502
		MD2	0.72			
		MD3	0.58			
		MD4	0.75			
		MD5	0.70			
		MD6	0.78			
		MD7	0.74			
		MD8	0.68			
متغير السلوكيات المنحرفة في مكان العمل	بُعد الانحرافات الشخصية	C1	0.57	0.866	0.900	0.531
		C2	0.78			
		C3	0.82			
		C4	0.79			
		C5	0.72			
		C6	0.70			

	بُعد الانحرافات التنظيمية	C7	0.85	0.873	0.878	0.514
		C8	0.81			
		C9	0.71			
		C10	0.49			
		C11	0.58			
		C12	0.73			
		C13	0.78			

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الملحق رقم (2) مؤشرات المطابقة المقبولة والممتازة والفعلية

المؤشر	القيم المقبولة	القيم الممتازة	AS	OC	MD	WDB	الكلي
CMIN/DF	<5	<2	2.601	3.546	2.679	3.674	1.738
RMR	0.06 to 0.1	<0.06	0.066	0.103	0.036	0.044	0.032
GFI	0 to1	≤0.90	0.865	0.760	0.912	0.822	0.939
AGFI	0 to1	≤0.80	0.801	0.669	0.842	0.746	0.911
NFI	0 to1	≤0.90	0.891	0.786	0.880	0.809	0.937
RFI	0 to1	≤0.90	0.864	0.741	0.832	0.767	0.920
IFI	0 to1	≤0.90	0.930	0.836	0.921	0.853	0.972
TLI	0 to1	≤0.90	0.912	0.800	0.888	0.819	0.965
CFI	0 to1	≤0.90	0.929	0.834	0.920	0.851	0.972
RMSEA	0.06 to 0.08	<0.06	0.104	0.131	0.106	0.134	0.053

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الملحق رقم (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	رئيسي في العمل يسخر مني	4.01	1.158	2
2	رئيسي في العمل ينتقدني بشكل مستمر أمام زملائي	3.41	1.233	6
3	رئيسي في العمل يذكرني بأخطائي وإخفاقاتي الماضية	3.88	1.129	4
4	رئيسي في العمل يشهر بالمرؤوسين أمام الزملاء	3.88	1.042	3
5	رئيسي في العمل يصرخ في وجه المرؤوسين	4.12	0.983	1
6	رئيسي في العمل يتهمني بعدم الكفاءة أمام زملائي	3.65	1.205	5
	بُعد الإشراف المسيء مباشر العدوانية	3.83	0.918	الأول
7	رئيسي في العمل يعاملني بصمت	3.49	1.241	6
8	رئيسي في العمل ينتهك خصوصيتي	3.64	1.095	5
9	يتسم رئيسي في العمل بالكذب الدائم على المرؤوسين	3.89	1.106	2
10	رئيسي في العمل غير صريح معي	3.85	1.104	3
11	رئيسي في العمل يقوم بالإدلاء بتعليقات سلبية عني للآخرين	4.05	0.999	1
12	رئيسي في العمل يكسر الوعود التي قطعها على نفسه	3.70	1.128	4
	بُعد الإشراف المسيء غير مباشر العدوانية	3.77	0.905	الثاني
	متغير الإشراف المسيء	3.80	0.866	الرابع
13	أعتقد أن إدارة المستشفى التي أعمل بها تقول شيئاً وتفعل شيئاً آخر	3.53	1.180	4
14	عندما تخبرنا إدارة المستشفى بأنها ستقدم على أمر معين، فإنني أشك أن ذلك سوف يحدث بالفعل	3.74	1.144	2
15	أعتقد أن إدارة المستشفى التي أعمل بها تفتقر إلى الصدق والعدالة والأخلاق	3.53	1.257	5
16	أعتقد أن إدارة المستشفى التي أعمل بها لا يمكن الوثوق بها	3.67	1.184	3
17	عندما تبذل جهداً في العمل، فإن إدارة المستشفى التي أعمل بها تستغل ذلك دون مقابل	3.87	1.076	1
	بُعد التهكم المعرفي	3.67	0.963	الثالث

18	أشعر بالقلق عندما أفكر في المستشفى التي أعمل بها	4.01	0.811	2
19	أشعر بعدم الراحة عندما أفكر بالمستشفى التي أعمل بها	3.75	0.971	4
20	أشعر بخيبة الأمل عندما أفكر في المستشفى التي أعمل بها	3.75	1.063	5
21	التفكير في عملي بهيئة التمريض بالمستشفى يشعرني بالغضب	4.01	1.105	3
22	أشعر بالغضب من الطريقة التي تتعامل بها إدارة المستشفى التي أعمل بها مع كوادر التمريض	4.07	1.085	1
	بُعد التهكم العاطفي	3.92	0.792	الثاني
23	أتبادل نظرات مشتركة ذات مغزى معين مع زملائي بهيئة التمريض عن أحوال العمل بأقسام ووحدات المستشفى	4.32	0.862	2
24	أسخر من المبادرات والشعارات التي تتبناها إدارة المستشفى التي أعمل بها	4.33	0.879	1
25	أنتقد سياسات وممارسات إدارة المستشفى أمام الآخرين	4.15	0.986	3
26	أوجه انتقادات لاذعة لإدارة التمريض بالمستشفى	3.82	1.226	5
27	أشكو لأصدقائي خارج المستشفى التي أعمل بها من الكيفية التي تدار بها الأمور داخل المستشفى	3.97	1.052	4
	بُعد التهكم السلوكي	4.12	0.765	الأول
	متغير التهكم التنظيمي	3.90	0.727	الثالث
28	لا بأس أن يكذب الفرد لإبعاد أصدقائه عن المشاكل	4.06	1.005	7
29	بالنظر إلى الطرائق التي يسيء بها الناس تمثيل أنفسهم بشكل صارخ، فليس من الخطيئة أن تضخم انجازاتك قليلاً	4.51	0.721	1
30	لا بأس أن يأخذ الفرد شيء ما بدون إذن مالكه طالما أن يستعيره فقط	3.56	1.266	8
31	لا ينبغي أن يحاسب الناس على فعل أشياء مشكوك فيها طالما يفعلون فقط ما أخبرهم به أحد الشخصيات في السلطة	4.27	0.793	5
32	لا يمكن لوم الناس على فعل أشياء خاطئة تقنياً طالما يفعلها جميع أصدقائهم أيضاً	4.21	0.813	6
33	إن الحصول على رصيد شخصي لأفكار لم تكن تخصك ليس بالأمر الكبير	4.30	0.775	4
34	يجب أن يعامل بعض الناس بقسوة لأنهم ليس لديهم مشاعر يمكن أذيتها	4.39	0.793	3
35	الأشخاص الذين يتعرضون لسوء المعاملة هم جلبوا ذلك لأنفسهم نتيجة أفعالهم	4.40	0.733	2
	متغير الانفصال الأخلاقي	4.21	0.552	الثاني
36	يلحق البغض الضر بالآخرين من خلال إطلاق الشائعات عليهم	4.20	0.794	4
37	يتعمد البعض التفوه بكلمات غير لائقة بحيث يجعل الآخرين في حالة سيئة	4.36	0.698	1
38	قد يسرق البعض أشياء تخص من رؤسائهم و/أو زملائهم في العمل	4.21	0.788	3
39	ربما يهدد البعض رؤسائهم و/ أو زملائهم في العمل بإلحاق الضرر بهم	4.08	0.840	5
40	يتخذ البعض من الحياة الشخصية للرؤساء و/ أو الزملاء في العمل مادة للسخرية منهم	4.27	0.748	2
41	يرفض البعض تحمل تكليفات العمل عندما يطلب منهم ذلك	4.06	0.929	6
	بُعد الانحرافات الشخصية	4.20	0.621	الثاني
42	يتظاهر البعض بالانشغال بينما هو لا يفعل شيئاً	4.30	0.758	5
43	يتم تبديد بعض المواد ومستلزمات العمل بشكل متعمد	4.28	0.836	6
44	يتعمد البعض الحصول على فترات راحة طويلة تتجاوز الحد المقبول	4.23	0.820	7
45	قد يتعمد البعض إتلاف بعض ممتلكات المستشفى	4.41	0.829	4
46	قد يقبل البعض رشاوى من المرضى وذويهم لتنفيذ خطة التمريض	4.45	0.909	2
47	يتعمد البعض تصفح المواقع الالكترونية وصفحات التواصل الاجتماعي أثناء دوام العمل	4.41	0.734	3
48	يتعمد البعض العمل ببطء عندما تكون هناك حاجة إلى السرعة في إنجاز العمل	4.57	0.718	1
	بُعد الانحرافات التنظيمية	4.38	0.605	الأول
	متغير السلوكيات المنحرفة في مكان العمل	4.29	0.572	الأول

المصدر: من نتائج الدراسة الميدانية، 2025، بتصرف