



The Relationship between Organizational Anomie and Organisational Deviance the Mediating Role of Organizational Politicization behaviors: an analytical study of the Opinions of a sample of Individuals working in Mansoura University Hospitals in Egypt

Samer Ahmed Mohamed Tolba Alnaggar*

Kingdom of Saudi Arabia- Northern Border University/ College of Business Administration.

Abstract

This research investigates the relationship between organizational Anomie, organizational politicization behaviors, and organizational deviation for a sample of all employees at Mansoura University hospitals. Based on a stratified random sample of employees of the entity under study, a total of (360) questionnaire forms were distributed, and the correct questionnaire reached (277) with a response rate of (77%). The data was analyzed using the structural equation modeling method (PLS-SEM) by the software (AMOS V.26) (SPSS V.26). The importance of research emerges from the scarcity of studies that were concerned with determining the nature of the organizational Anomie relationship, organizational politicization behaviors, and organizational deviation. Also, a realistic problem exists that significantly affects the performance of Mansoura University hospitals. Moreover, the theoretical results showed a knowledge gap related to organizational Anomie, organizational politicization behaviors, and organizational deviation. Furthermore, the practical results showed two types of relationships between research variables: three direct impact relationships (organizational Anomie, organizational politicization behaviors, and organizational deviation). The indirect unit effect relationship between organizational Anomie and organizational Deviance through the mediating role of organizational politicization behaviors.

Information

Received: 18/10/2023
Revised: 20/11/2023
Accepted: 22/11/2023
Published: 31/12/2023

Keywords:

Organizational Anomie
Organizational Politics
Behaviors
Organisational Deviance

الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي فى العلاقة بين الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي: دراسة تحليلية لأراء عينة من الأفراد العاملين فى مستشفيات جامعة المنصورة بمصر

سامر أحمد محمد طلبه النجار*

المملكة العربية السعودية - جامعة الحدود الشمالية/ كلية إدارة الأعمال.

المخلص

أن الغرض من هذا البحث هو تحري عن العلاقة بين الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي لعينة من جميع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وبالاعتماد على عينة عشوائية طبقية من العاملين بالجهة محل الدراسة تم توزيع عدد (360) استمارة استبانة وبلغت قوائم الاستقصاء الصحيحة (277) قائمة بمعدل استجابة (77%)، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (PLS-SEM)، بواسطة برنامج (AMOS V.26)، (SPSS V.26)، وتبرز أهمية البحث من ندرة الدراسات التي اهتمت بتحديد طبيعة العلاقة الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي ووجود مشكلة واقعية تؤثر بشكل كبير على الأداء بمستشفيات جامعة المنصورة، وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية تتعلق بطبيعة العلاقة بين الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي، كما أظهرت النتائج العملية وجود نوعين من العلاقات بين متغيرات البحث، وهي ثلاث علاقات تأثير مباشرة بين (الأنومية التنظيمية، وسلوكيات التسييس التنظيمي، والانحراف التنظيمي)، وعلاقة تأثير وحدة غير مباشرة بين الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي عن طريق الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الأنومية التنظيمية، سلوكيات التسييس التنظيمي، الانحراف التنظيمي.

* Corresponding author: E-mail addresses: Egy7007@gmail.com.

المقدمة

الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

• تباينت الآراء بين العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة من حيث مستوى الممارسة لأبعاد الأنومية التنظيمية، فأشار بعضهم إلى أن بعض أن هناك العديد من القيم والمعايير التنظيمية غير مفعلة داخل المستشفيات، مما تسبب في وجود بعض التصرفات غير أخلاقية من العاملين، وحب المصلحة الشخصية على حساب العمل، إلا أن البعض الآخر أفاد بعدم وجود تلك الأبعاد وعدم توافرها.

• وجود تفاوت بين العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة من حيث درجة توافر أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي، فقد أشار بعض الذين تمت مقابلتهم إلى أنهم عادة يتجنبون التصريح بأرائهم وأفكارهم حول قضايا بيئة العمل حيث لا يتقبل رؤسائهم أي اقتراحات للتطوير، ويفضلون التعامل من خلال إصدار التعليمات دون مشاركتهم.

• من حيث درجة توافر أبعاد الانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، فقد أشار بعض من تم مقابلتهم إلى إنهم يعانون من الانهك في العمل، وأنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم القدرة على تحقيق أهدافهم المخططة خلال مسارهم المهني.

• وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية وما تقدم، تتمثل مشكلة الدراسة بصورة رئيسية في الكشف عما إذا كان لأبعاد الأنومية التنظيمية تأثير على الانحراف التنظيمي بشكل مباشر وبشكل غير مباشر من خلال توسيط سلوكيات التسييس التنظيمي، وهو الأمر الذي أمكن معه صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات البحثية التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد الأنومية التنظيمية وأبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟ ومدى توافر تلك الأبعاد لدى عينة الدراسة؟

- هل تؤثر أبعاد الأنومية التنظيمية في أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي بشكل مباشر؟ وما هو نوع هذا التأثير؟

- هل تؤثر أبعاد الأنومية التنظيمية في الانحراف التنظيمي؟ وما هو نوع التأثير؟

- هل تؤثر أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي في الانحراف التنظيمي بشكل مباشر؟ وما هو نوع التأثير؟

- هل يوجد تأثير غير مباشر لأبعاد الأنومية التنظيمية في الانحراف التنظيمي من خلال الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟

• وبناء عليه تتمثل مشكلة البحث في "التعرف على العلاقة بين الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي والدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي لدى عينة من الأفراد العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة بمصر".

أهداف البحث:

1 - بحث طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد الأنومية التنظيمية وأبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

أن من أهم سمات الإدارة الحديثة أنها تسعى جاهدة من أجل استقطاب يد عاملة مؤهلة، بهدف خلق وتدعيم الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين واحترامهم وتحقيق مستوى من العدالة نحوهم، ولاشك أن المنظمات الصحية لها دورها الهام الذي تلعبه داخل المجتمع نظراً لما تقدمه من خدمات صحية حيوية ومميزة للمواطنين، وتحقيقاً لذلك الهدف يتعين عليها التخلص من العديد من السلبيات والممارسات الخاطئة والأمراض الإدارية التي تصيبها، والتي تتمثل في الأنومية التنظيمية التي تظهر نتيجة العديد من السلوكيات الغير أخلاقية وحماية المصلحة الذاتية في ظل ندرة الموارد وعدم وجود معايير واضحة لتقييم الأداء الأمر الذي معه تظهر سلوكيات التسييس التنظيمي بين العاملين محدثة انحرافاً تنظيمياً داخل تلك المنظمات الصحية مما يتسبب في عدم قيامها بأداء الدور الحيوي والهام تجاه المجتمع والمواطنين.

واستناداً لما تقدم جاءت فكرة البحث الحالي الذي ركز على إن الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي تعد من أهم العوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية للمستشفيات لتأثيرها المباشر على العلاقة بين العاملين بالمستشفيات بمختلف مستوياتهم الوظيفية، وهي محاولة لمعالجة مشكلة واقعية تؤثر بشكل كبير على أداء المستشفيات الجامعية بجمهورية مصر العربية بصورة عامة، وفي مستشفيات جامعة المنصورة بصورة خاصة، والتي تنعكس على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين، فكان الهدف من البحث الحالي هو تحديد العلاقة المباشرة بين الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي من جهة والأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي من جهة أخرى، وكذلك معرفة طبيعة العلاقة غير المباشرة بين الأنومية التنظيمية وبين الانحراف التنظيمي عن طريق الدور الوسيط لسلوكيات التسييس التنظيمي، فضلاً عن تحديد العلاقة المباشرة بين سلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي. ويتكون البحث الحالي من أربعة مباحث: المبحث الأول يتضمن الأسس المنهجية والمعرفية للبحث، أما المبحث الثاني فيتضمن الأطر النظرية لمتغيرات البحث، في حين أن المبحث الثالث يوضح الجانب التطبيقي للبحث، وأخيراً تضمن المبحث الرابع أهم ما توصل إليه البحث من استنتاجات والتوصيات.

مشكلة الدراسة

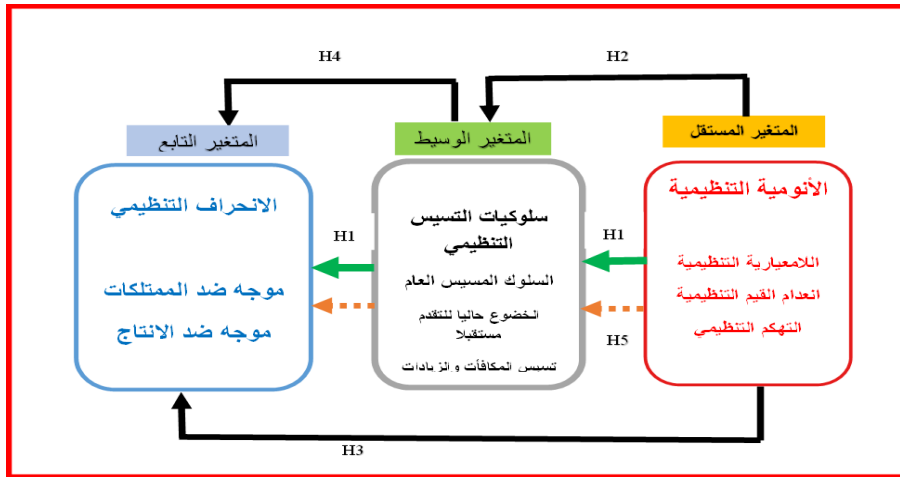
للقوف على مشكلة البحث تم إجراء دراسة الاستطلاعية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة بغرض تقنين أداة البحث، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، ولم يتم استبعادهم من مجتمع البحث الذي تم التطبيق عليه وذلك لعدم وجود مشكلات في الخصائص السيكومترية لصدق وثبات الاستبانة. وتم ذلك من خلال الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة مسيرة قوامها (35) مفردة من العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة وتم إجراء مقابلات شخصية من هذه المفردات اعتماداً على إطار للمقابلة والذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد الأنومية التنظيمية، ودرجة توافر أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي، ومدى توافر أبعاد الانحراف التنظيمي لدى المفردات محل التطبيق، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه سلوكيات التسييس التنظيمي في العلاقة بين

- سعى البحث الحالي إلى اختبار مجموعة من المقاييس الأجنبية العالمية التي أعدت الأنومية التنظيمية، وسلوكيات التسييس التنظيمي، والانحراف التنظيمي في البيئة التنظيمية للمستشفيات المصرية.
- كما تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في النموذج النهائي (SEM) Structural Equation Modeling، والذي قدم مجموعة من النتائج التي من الممكن أن تساعد إدارة المستشفيات قيد البحث على إيجاد السبل الكفيلة للحد من ظاهرة الأنومية التنظيمية والتي تؤثر على كل من سلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي.

النموذج الفرضي للبحث:-

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة، وجد الباحث أن بعض الدراسات السابقة تناولت العلاقة المباشرة الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي وهي (حسين، 2013) (توفيق، وناميدى، 2023 et al., 2014); (khalil, 2020); (Bodla & Danish, 2011); (مصطفي وآخرون، 2022) (Nam) (2006 Cole et al., 2012); (Ferris et al., 2012); ، كما تناولت بعض الدراسات العلاقة المباشرة بين التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي، وهي (الخالدي، 2015)، (الراجحي، 2008)، (نور الدين والعنزي، 2022)، (القتلاوي، 2018)، والتي توصلت إلى وجود تأثير لسلوكيات التسييس التنظيمي على الانحراف التنظيمي، فقد تم تصميم النموذج المقترح للبحث والذي يحتوي على المتغيرات الثلاثة (الأنومية التنظيمية – سلوكيات التسييس التنظيمي – الانحراف التنظيمي) ويوضح الشكل التالي (1) نموذج العلاقة بين متغيرات البحث على المستوي العملي وعلى المستوي البحثي مستقبلاً.

شكل (1) الإطار الفرضي للبحث



المصدر: من اعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

من الشكل (1) أعلاه، يظهر لنا إن متغير الأنومية التنظيمية والذي يتكون من هو متغير مستقل (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي) Independent Variable ومتغير سلوكيات التسييس التنظيمي والذي يتكون من (التملق، تبادل المصالح، الإقناع والتبرير، الإلحاح والضغط، مناقشة الإدارة العليا، بناء التحالفات)، هو متغير متوسط Variable Mediator ومتغير الانحراف التنظيمي والذي يتكون من (موجه ضد الممتلكات، موجه

ضد الإنتاج) هو متغير تابع Dependent Variable، وبذلك فإن البحث الحالي أول بحث يجمع بين هذه المتغيرات في نموذج فرضي واحد.

فروض البحث:

استناداً إلى النموذج الفرضي المقترح للبحث والذي يظهر في الشكل (1) أعلاه، وفي ضوء مشكلة وأهداف الدراسة تم صياغة الفروض التالية:

2 - تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الأنومية التنظيمية في أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

3 - تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الأنومية التنظيمية في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

4 - تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

5 - الكشف عن طبيعة التأثير غير المباشر بين أبعاد الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي بتوسط أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

6 - التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تساعد جهة التطبيق على معالجة الانحراف التنظيمي لدى العاملين من خلال الدور الوسيط الذي يلعبه سلوكيات التسييس التنظيمي بين الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي.

أهمية البحث:

أ- تبنثق الأهمية النظرية لهذا البحث من الآتي:

■ هناك ندرة في الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات وأبعاد البحث الحالي، فيحسب – حدود علم الباحث - لا توجد أي دراسة أجنبية أو عربية سابقة تجمع بين المتغيرات والأبعاد قيد البحث في أنموذج فرضي واحد.

■ محاولة الإسهام في تقديم إطار نظري حول مفهوم كل من الأنومية التنظيمية وسلوكيات التسييس التنظيمي والانحراف التنظيمي.

ب – الأهمية التطبيقية:

■ حاول البحث الحالي تقديم المعالجات المناسبة لمشكلة واقعية تؤثر بشكل أساس على الأداء بمستشفيات جامعة المنصورة، بمصر.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الأنومية التنظيمية في أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

الفرض الثالث: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الأنومية التنظيمية في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

الفرض الرابع: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

الفرض الخامس: تتوسط أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي العلاقة بين أبعاد الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

أداة القياس:

في ضوء فروض البحث ومتغيراته الثلاث المستقل والوسيط والتابع قام الباحث بتصميم استبانة شملت (47) عبارة تم إعدادها وتوزيعها على عينة البحث بواسطة (Google Forms)، وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي (Likert) في الاستبانة بحيث قسمت الى خمس معايير حسب نموذج ليكرت تتدرج من رقم (1) غير موافق بشدة، وحتى رقم (5) موافق بشدة، وقد جاء تنظيم الاستبانة.

جدول (1) مقاييس البحث

المتغير	البعد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
	اللامعيارية التنظيمية	8	
الأنومية التنظيمية	انعدام القيم التنظيمية	5	(Abugabel, 2023); (Ali & Elsayed, 2022); (Chiaburu et al., 2013); (Rahim et al., 2018); (Farjam., 2018); (Stavrova, 2015)
	التهكم التنظيمي	6	
	السلوك المسييس العام	5	
سلوكيات التسييس التنظيمي	الخضوع حاليا للتقدم مستقبلا	4	(Atta, M., & Khan, M. J, 2016) (Kacmar & Carlson, 1997)
	تسييس المكافآت والزيادات	7	
	موجه ضد الممتلكات	6	
الانحراف التنظيمي	موجه ضد الانتاج	6	(Zhuang et al., 2020)

المصدر: إعداد الباحث بناء على ما أتيت له من بيانات سجلات شئون العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة

مجتمع وعينة البحث:

عشوائية بسيطة من العاملين بمديريات الخدمات بالدقهلية قوامها 360 مفردة طبقا لموقع Sample Size Calculator عند مستوى ثقة 95% وخطأ مسموح به $\pm 5\%$ ، وقد بلغ عدد الردود السليمة (277) بنسبة استجابة (77%). والجدول (2) يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة.

تكون مجتمع البحث من جميع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، والذي بلغ حجمه (5551) موظف إداري بجميع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة طبقا للبيان المرفق وتم توزيع استبانة الكترونية (google forms) لكل مستشفى، وقام الباحث باختيار عينة

جدول (2) توزيع مجتمع وعينة الدراسة

المستشفيات	عدد العاملين	عدد العينة	الاستجابة	نسبة الاستجابة
المستشفى الجامعي	2844	185	143	77%
مستشفى الطوارئ	769	50	37	74%
مستشفى الباطنة التخصصي	648	42	32	76%
مستشفى الأطفال الجامعي	1254	83	65	78%
العدد الاجمالي	5551	360	277	77%

المصدر: إعداد الباحث بناء على ما أتيت له من بيانات سجلات شئون العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث

اعتمد الباحث في تحليل البيانات الميدانية على:

- 1 - التحليل العاملي التوكيدي: يستخدم للتحري من صدق البناء (التقارب والتمييز) لعبارة وأبعاد الاستقصاء من خلال قيم (AVE) وجذرها التربيعي، وحساب قيمة ثبات التركيب لأبعاد الاستقصاء.
- 2- معامل ألفا كرونباخ: يستخدم لاختبار درجة الثبات في المقاييس متعددة البنود في الدراسة الحالية.
- 3 - معامل ارتباط بيرسون: يستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.
- 4 - أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية: Structural Equation Modeling (SEM) يُستخدم لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة في وقت واحد، وذلك باستخدام برنامج (Warp-PLS7.0).

الإطار النظري**أولاً: الأنومية التنظيمية****1. مفهوم الأنومية التنظيمية**

تظهر الأنومية التنظيمية في المنظمات التي بها قيم معروفة، ويهمل العاملون العمل بها ولا يتمسكوا بتطبيقها. (Khalil, 2020). كما يقصد بها الانتهاك للعقد النفسي الاجتماعي، والذي ينتج عنه تصرفات غير أخلاقية من العاملين والاعتقاد بأنهم لا يفعلون شيئاً خطأ، وينتج هذا عن عدم وجود معايير سلوكية، والتي تؤدي بدورها إلى انهيار قيم المنظمة (Maciejewska, 2020) (Khalil, 2020) 2016؛ كما عرفها (Rafie-Rad et al., 2022) بوجود اضطرابات معيارية لعدم وجود تنظيم جيد للمعايير الحاكمة لسلوكيات العاملين، وعليه تتخفف انتاجيتهم ونتاجية المنظمة ككل. يقصد بها وجود قيم ومعايير في المنظمة غير فعالة، وعليه يتصرف العاملون فيها بدون وجود اخلاقيات ومعايير تحكمهم مع مرور الزمن.

2. أبعاد الأنومية التنظيمية: Organizational Anomie

توصل الباحث الي ابعاد الأنومية التنظيمية متمثلة في: اللامعيارية التنظيمية، وانعدام القيم التنظيمية، والتهكم التنظيمي معتمداً على دراسة كل من (Abugabel, 2023; Ali & Elsayed, 2018; Rahim et al., 2015; Chiaburu et al., 2013; Farjam et al., 2018; Stavrova, 2018) وهي الابعاد التي يتناولها الباحث في دراسته الحالية.

• اللامعيارية التنظيمية: Organizational Normlessness

يري (Azeez & Al-Azzawi, 2021) أنها تعود إلى عدم وجود توحيد للمعايير داخل المنظمة وانحرافها عن القواعد، ولهذا السبب يحاول الموظفون تحقيق أهدافهم الشخصية بشكل غير قانوني. ويتم التعبير عن ذلك أيضاً في انهيار قواعد السلوك في المنظمة بسبب ضعف سيطرتها على الموظفين. وافتقارهم إلى التماسك الاجتماعي، كما يري (Irmak & Cam, 2014) بأنها الفشل في اتباع المبادئ التي تحقق الأهداف التنظيمية. كما يري (Dagli & Averbek, 2017) بأنها عدم التطابق بين ثقافة الفرد وثقافة الجماعة، أي أنه نقص

ناتج عن فشل المبادئ والقواعد المعمول بها في المنظمة ويجب تصحيحه بشكل عاجل.

• انعدام القيم التنظيمية: Organizational Valuelessness

ويعني (Azeez & Al-Azzawi, 2021) إلى عدم القدرة على تحسين اخلاق الموظفين، وعدم التعاون بين الموظفين والمنظمة، وقلة الشعور بالحماس في العمل وبالتالي على عدم التوازن بين متطلبات الوظيفة وما هو مطلوب حقاً، وعرف (Fandino et al., 2016) بأنه عدم القدرة على الالتزام بالقيم الموثقة والمبررة من أجل القيام بواجبات الوظيفة وعدم القدرة على خلق روح التعاون بين الموظفين وبالتالي عدم التوازن بين متطلبات الوظيفة وما يسعى الموظفين إلى تحقيقه.

ثانياً: التهكم التنظيمي: Organizational Cynicism

يري (Cicek et al., 2021) ان التهكم التنظيمي هو موقف معاكس ويتم التعبير عنه على أنه إحباط وخيبة أمل تجاه الموظفين لعدم تحقق الآمال للعاملين، ويعرف (Farmiga et al, 2016) التهكم التنظيمي بأنه الإحساس بعدم الانتماء للمنظمة ناتج عن حياة وظيفية غير سليمة، مما ينتج عنه ضعف الثقة التنظيمية، وعدم إدراكهم لما يستطيعون المساهمة فيه لنجاح المنظمة.

ثالثاً. سلوكيات التسييس التنظيمي: Organizational politics behaviors**1. مفهوم سلوكيات التسييس التنظيمي**

تعددت الدراسات العلمية التي تناولت تعريف سلوكيات التسييس التنظيمي يمكن تعريفها إجرائياً بأنها مجموعة من السلوكيات التي يمارسها الموظفون للتأثير على الآخرين في مكان العمل أو الزملاء أو المشرفين، والحصول على الدعم أو موارد التوظيف وغيرها (1980) (Luqman et al., 2015) Kipnis et al., كما عرفته دراسة (Luqman et al., 2015) بأنه سلوك الأفراد داخل المنظمة لتحقيق مصالحهم الشخصية وتحقيق فوائد وعوائد على حساب الآخرين وأحياناً على حساب مصالح المنظمة نفسها. ويرى (المنسي، 2021) بأن التسييس التنظيمي يشير إلى أفعال وتصرفات العاملين التي تهدف إلى التأثير في الأفراد الآخرين عن طريق وسائل غير رسمية، أو معايير غير مقبولة، كمحاولة لتحقيق أهداف ومصالح شخصية دون مراعاة لمصالح المنظمة.

2. أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي:

توصل الباحث الي ابعاد سلوكيات التسييس التنظيمي متمثلة في السلوك المسيس العام، الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، تسييس المكافآت والزيادات معتمداً على دراسة كل من: (Atta, M, and Khan, 2016; Gull and Zaidi, 2012; Salam et al, 2016; Daud et al, 2013; Yilmaz et al, 2014; Samad and Amri, 2011; Haq, Inam, 2013; Javed, et al, 2014; Ford, John (M., 2002; O. E, Ofoegbu et al, 2012).

أ. السلوك المسيس العام General Behavior Political

يحدث هذا السلوك عندما يحاول العامل الظهور بمظهر المجتهد مدعياً وينسب عمل واجتهاد زملائه لنفسه، أو بناء تحالفات قوية، أو الانتماء إلى مجموعات مؤثرة لتحقيق الأرباح والمكتسبات المرجوة أو حماية مكاسبه، وتزداد هذه الأنشطة المسيسة بشكل خاص عندما لا تكون هناك قواعد وإجراءات في مكان العمل ويتم اتخاذ القرارات في ظل ظروف من عدم اليقين وندرة الموارد.

يشير إلى مجموعة من التصرفات السلبية التي تستهدف إهدار الوقت، وعدم الالتزام بتعليمات الرؤساء، والتأخير عن مواعيد العمل، أو مغادرة مكان العمل ميكراً، إلى جانب الإفصاح عن المعلومات السرية عن المنظمة، وقضاء الأوقات في العمل بما لا يخدم مصالح العمل.

الجانب العملي

أولاً: تقييم نموذج القياس:

قام الباحث وذلك باستخدام برنامج (Warp PLS7.0) لتحليل البيانات القائم على نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) وذلك لاختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات محل الدراسة. ويتكون نموذج المعادلة الهيكلية من مرحلتين هما:

1. مرحلة تقييم نموذج القياس.

تستخدم لتقييم صدق وثبات مقاييس الدراسة ومدى صلاحيتها، وفيما يلي عرض متطلبات فحص نموذج القياس:

أ. تقييم ثبات المقاييس.

اعتمد الباحث في إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في الدراسة على ما يلي:

- **ثبات المؤشر المقياس (Indicator reliability individual)** (item reliability) ، ويتم حسابه عن طريق معاملات التحميل المعيارية لكل عبارة من العبارات الخاصة بكل بعد من الأبعاد الفرعية، وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (3) أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات أكبر من (0.7) وجميع القيم معنوية عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على أن المقاييس المستخدمة يمكن الوثوق بها (Hair et al., 2019).
- **ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability)**، ويتم قياسه بالاعتماد على كل من معامل ألفا كرونباخ (α) لتركيبه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب (CR) للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول (3) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا (α)، ومعامل الثبات المركب أكبر من (0.7) مما يدل على درجة عالية من الاعتمادية. على المقاييس المستخدمة في الدراسة (Hair et al., 2019).

ب. تقييم صدق المقاييس:

استخدم لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصدق على ما يلي:

- **صدق المحتوى:** حيث تم عرض قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الموارد البشرية بكلية إدارة الاعمال جامعة الحدود الشمالية، وذلك للتأكد من صدق عبارات قائمة الاستقصاء سواء من الناحية العلمية والتطبيقية، إضافة إلى عرضها على مجموعة من المستقضي منهم من العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع التطبيق، للتأكد من الفهم الصحيح لما تشير إليه عبارات المقياس، وقد تم إجراء هذا الاختبار المبني من خلال مقابلات شخصية مع المحكمين، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الاستقصاء، وقد قام الباحث بتعديل القائمة وفقاً لملاحظاتهم.

ب. الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً Go Along to Get A head
يتفاعل العاملين مع هذا بطرق مختلفة والبعض لا يريد التورط في الصراعات ويتجنبوها بالالتزام الصمت من أجل تأكيد رغباتهم ومصالحهم الشخصية. ولا يزال هذا شكلاً من أشكال السلوك المسيس لأنه يمثل السلوكيات الخفية والصامتة التي طورها العمال لتعزيز المصالح الشخصية.

ج. تسييس الزبادات والمكافآت Pay and Promotion Policies
يشير هذا البعد إلى السياسات والممارسات التنظيمية المتعلقة بالتقدم في المسار الوظيفي والمكافأة والتي قد تدفع الموظفين إلى الانخراط في السلوك السياسي وممارسته. ويتجلى ذلك من خلال مشاركة الموظف في قرارات الترقية والإثابة، يحدث هذا السلوك في المنظمات التي لا تعتمد المكافآت والترقيات على تقييم الأداء الفعلي، وبالتالي تشجع الموظفين على التصرف بطريقة مسيسة لتعزيز مصالحهم الخاصة، وهذا يعني أن سياسات التعويضات والترقيات تعتمد على سياسات تقييم الأداء ذات الطبيعة المسيسة بشكل عام.

رابعاً. الانحراف التنظيمي Deviance Organisational

1. مفهوم الانحراف التنظيمي

يعرفه (Bennett, 1998) على أنه مجموعة من السلوكيات اللاأخلاقية، والتي تضر بالمنظمة سواء عن طريق التأثير على سير عملها أو الممتلكات الخاصة بها. عرفه (Appelbaum et al., 2007) بأنه جنوح العاملين وانتهاكهم لعادات ولوائح وسياسات المنظمة مما قد يعرض رفايتها للخطر، ويشكل مصدر قلق متزايد في المنظمات على مستوى العالم لأن عواقبه بعيدة المدى ويؤثر على جميع جوانب المنظمة بما في ذلك عمليات صنع القرار والإنتاجية والتكاليف المالية. وأشار (Anjum & Parvez, 2013) بأنها مجموعة سلوكيات سلبية مقصودة ومدمرة للمنظمة وأصحاب المصلحة، وبالتالي تعرض استقرار المنظمة للخطر، ويمكن أن تكون هذه السلوكيات نتيجة لعوامل تنظيمية مثل الوصف الوظيفي غير الواضح وانعدام الأمن الوظيفي ونقص فرص الترقية والتقدم وعدم وجود أنظمة مناسبة للإشراف والتقويم والتحفيز وظروف عمل مرهقة....

2. أبعاد الانحراف التنظيمي:

توصل الباحث الي ابعاد الانحراف التنظيمي متمثلة في الانحراف الموجه ضد الممتلكات، الانحراف الموجه ضد الانتاج معتمداً على دراسة كل من

(Goodenough,2008; Ferris et al., 2009; Tepper et al., 2009; de-Lara,2011; O'Neill et al., 2011; Lian et al., 2012; Shahzad & Mahmood,2012; Gils et al, 2015; Miller,2015; Chen et al., 2016; Hsieh & Wang,2016; Turel, 2017; Malik et al., 2018; Amin et al., 2020; Jin et al., 2020; Zhuang et al., 2020).

أ. الانحراف الموجه ضد الممتلكات Property Deviance
يشير إلى مجموعة من التصرفات السلبية التي تستهدف سرقة موارد وأصول المنظمة، وتخريب الآلات والمعدات التي تمتلكها، والاستخدام الشخصي لممتلكات المنظمة بدون إذن.

ب. الانحراف الموجه ضد الإنتاج: Production Deviance

معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، مما يدل على أن المقاييس المستخدمة تتمتع بدرجة عالية من الصدق كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al., 2019).

● **صدق التقارب:** وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (3)، أن قيمة متوسط التباين المستخرج المفسر (AVE) لكل متغير أكبر من (0.5)، مما يدل وجود الصدق التقاربي على مستوي الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية (Hair et al., 2019).
صدق التمايز وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (4) أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) أكبر من

جدول (3) المتغيرات الرئيسية للبحث وأبعادها الفرعية

أولاً: الأنومية التنظيمية	معامل ألفا (α)	الثبات المركب (CR)	الصدق التقاربي (AVE)
اللامعيارية التنظيمية	0.81	0.77	0.79
انعدام القيم التنظيمية	0.78	0.88	0.73
التهكم التنظيمي	0.73	0.81	0.79
ثانياً: سلوكيات التسييس التنظيمي			
السلوك المسيس العام	0.76	0.83	0.75
الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً	0.80	0.82	0.76
تسييس المكافآت والزيادات	0.81	0.84	0.73
ثالثاً: الانحراف التنظيمي	0.88	0.83	0.90

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

جدول (4) مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث وصدق التمايز

الانحراف التنظيمي	تسييس المكافآت والزيادات	الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً	السلوك المسيس العام	التهكم التنظيمي	انعدام القيم التنظيمية	اللامعيارية التنظيمية	المتغيرات
						0.888	اللامعيارية التنظيمية
					0.855	0.608	انعدام القيم التنظيمية
				0.888	0.697	0.689	التهكم التنظيمي
			0.866	0.711	0.680	0.678	السلوك المسيس العام
		0.871	0.675	0.618	0.645	0.654	الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً
	0.855	0.689	0.663	0.624	0.607	0.589	تسييس المكافآت والزيادات
0.948	0.655	0.680	0.689	0.671	0.705	0.609	الانحراف التنظيمي

قيم القطر الرئيسي المظلل تعبر عن (صدق التمايز) قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE)
المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي) وبعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً (أحد أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي) بالمستشفيات محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً هو بعد اللامعيارية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.654)، وجاء بعده بعد انعدام القيم التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.645)، وأخيراً بعد التهكم التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.618) على الترتيب عند مستوي معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي) وبعد

ويتضح من الجدول (4) نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات البحث باستخدام معامل الارتباط بيرسون كانت التالي:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي) وبعد السلوك المسيس العام (أحد أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي) بالمستشفيات محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً هو بعد التهكم التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.711)، وجاء بعده بعد انعدام القيم التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.680)، وأخيراً بعد اللامعيارية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.678) على الترتيب عند مستوي معنوية 0.01.

التنظيمي) والانحراف التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الابعاد ارتباطاً هو بعد انعدام القيم التنظيمية والانحراف التنظيمي وبلغ معامل ارتباطهما (0.705) عند مستوي معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الابعاد ارتباطاً ما بين بعد اللامعيارية التنظيمية والانحراف التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0.609)، عند مستوي معنوية 0.01.

2. مرحلة تقييم النموذج الهيكلي

تم التحقق من جودة النموذج المقترح للدراسة من خلال ثلاث مؤشرات وهي إيجاد متوسط معامل المسار، ومتوسط الجذر التربيعي، متوسط التباين لمعامل التضخم، وبوضوح الجدول (5) قيم هذه المؤشرات للنموذج المقترح، والتي تشير لمتنع نموذج الدراسة المقترح بجودة ملائمة مقبولة، ومن ثم إمكانية الاعتماد عليه، حيث يرى (2011 Kock)، بأنه إذا كانت ($P < 0.05$) فإن متوسط معامل المسار ومتوسط معامل التضخم يصبح معنوياً، أما عن قيمة متوسط معامل التضخم فيجب أن يكون (> 5) ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (5) قيم مؤشر جودة الملائمة (Model Fit Indices)

مقياس جودة المطابقة	القيم الفعلية	المعنوية	قابلية النموذج
متوسط معامل المسار (APC)	0.218	$P < 0.01$	$P < 0.05$
متوسط الجذر التربيعي (ARS)	0.255	$P < 0.01$	$P < 0.05$
متوسط التباين لمعامل التضخم (AVIF)	3.36		Good if VIF < 5

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

- 1- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الأنومية التنظيمية في أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.
- 2- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الأنومية التنظيمية في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.
- 3 - يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

جدول (6) نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات البحث

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	قيمة (P)	معامل التحديد R ²	مدى صحة أو خطأ الفرض
اللامعيارية التنظيمية انعدام القيم التنظيمية التهكم التنظيمي	السلوك المسيس العام	** 0.138	0.003	43%	ثبوت صحة الفرض
		** 0.101	0.011		
		** 0.111	0.002		
اللامعيارية التنظيمية انعدام القيم التنظيمية التهكم التنظيمي	الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً	** 0.188	0.007	44%	ثبوت صحة الفرض
		** 0.097	0.018		
		** 0.132	0.010		
اللامعيارية التنظيمية انعدام القيم التنظيمية التهكم التنظيمي	تسييس المكافآت والزيادات	** 0.134	0.004	39%	ثبوت صحة الفرض
		** 0.151	0.017		
		** 0.101	0.008		
اللامعيارية التنظيمية انعدام القيم التنظيمية التهكم التنظيمي	الانحراف التنظيمي	** 0.107	0.006	34%	ثبوت صحة الفرض
		** 0.132	0.007		
		** 0.112	0.010		
السلوك المسيس العام الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً تسييس المكافآت والزيادات	الانحراف التنظيمي	** 0.107	0.014	47%	ثبوت صحة الفرض
		** 0.109	0.005		
		** 0.118	0.005		

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي عند مستوي معنوية (0.01)

تسييس المكافآت والزيادات (أحد أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي) بالمستشفيات محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الابعاد ارتباطاً هو بعد التهكم التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.624)، وجاء بعده بعد انعدام القيم التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.607)، وأخيراً بعد اللامعيارية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.589) على الترتيب عند مستوي معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي ممثلة في كل من (السلوك المسيس العام، الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، تسييس المكافآت والزيادات) والانحراف التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الابعاد ارتباطاً هو بعد السلوك المسيس العام والانحراف التنظيمي وبلغ معامل ارتباطهما (0.689) عند مستوي معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الابعاد ارتباطاً ما بين بعد تسييس المكافآت والزيادات والانحراف التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0.655)، عند مستوي معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد سلوكيات الأنومية التنظيمية ممثلة في كل من (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم

بالمستشفيات محل الدراسة، والنسبة المتبقية 61% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج. وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بعد انعدام القيم التنظيمية، يليه التهمك التنظيمي وأخيراً اللامعيارية التنظيمية على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بالانحراف التنظيمي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 34% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 34% في تفسير التباين في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، والنسبة المتبقية 66% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بعد تسييس المكافآت والزيادات، يليه بعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، وأخيراً بعد السلوك المسيس العام على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بالانحراف التنظيمي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 47% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 47% في تفسير التباين في الانحراف التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، والنسبة المتبقية 53% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد الأنومية التنظيمية في الانحراف التنظيمي عند تسييس سلوكيات التسييس التنظيمي، قام الباحث بصياغة الفرض التالي من فروض الدراسة:

4 - تتوسط أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي العلاقة بين أبعاد الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة وأظهر نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (7) التالي:

جدول (7) نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد الأنومية التنظيمية في الانحراف التنظيمي عند تسييس سلوكيات التسييس التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار الكلي	معامل التحديد R ²
اللامعيارية التنظيمية			0.107 **	0.101 **	0.208 **	
انعدام القيم التنظيمية	السلوك المسيس العام	الانحراف التنظيمي	0.132 **	0.103 **	0.235 **	48%
التهمك التنظيمي			0.112 **	0.095 **	0.207 **	
اللامعيارية التنظيمية			0.107 **	0.83 **	0.190 **	
انعدام القيم التنظيمية	الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً	الانحراف التنظيمي	0.132 **	0.114 **	0.246 **	57%
التهمك التنظيمي			0.112 **	0.088 **	0.210 **	
اللامعيارية التنظيمية			0.107 **	0.097 **	0.204 **	
انعدام القيم التنظيمية	تسييس المكافآت والزيادات	الانحراف التنظيمي	0.132 **	0.78 **	0.210 **	59%
التهمك التنظيمي			0.112**	0.098 **	0.220 **	

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي عند مستوى معنوية (0.01) ويتضح من الجدول (7) ما يلي:

غير المباشر كما هو موضح بالجدول (7)، حيث تشير النتائج إلى أن بعد السلوك المسيس العام يتوسط جزئياً العلاقة بين بعدي الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير

- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبعدي السلوك المسيس العام أحد أبعاد (سلوكيات التسييس التنظيمي) في العلاقة بين بعدي الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة

بمستشفيات جامعة المنصورة وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Ugwu, F et al., 2021; Karim et al., 2023) ويمكن تفسير هذه النتيجة علمياً في ضوء أبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في (اللامعيارية التنظيمية - انعدام القيم التنظيمية - التهكم التنظيمي) بأنه عندما تتوافر لدى المستشفيات محل الدراسة تلك الأبعاد فإنها تؤثر بشكل إيجابي على مستوى سلوكيات التسييس التنظيمي داخل المنظمة والعكس صحيح وبالتالي فإن أبعاد الأنومية التنظيمية تساهم في التأثير على سلوكيات التسييس التنظيمي سلباً وإيجابياً حسب مستوى الأنومية التنظيمية وتوافر أبعادها بالجهات محل التطبيق.

2. يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في (اللامعيارية التنظيمية - انعدام القيم التنظيمية - التهكم التنظيمي) في الانحراف التنظيمي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (حسين، 2013) (توفيق، وئاميدى، 2023)، (مصطفى وآخرون، 2022) (khalil, (2014); (Nam et al., 2014); (Cole et al., 2006) (Ferris et al., 2011); (Bodla & Danish, 2011); (2012) والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة علمياً في ضوء تعريف الأنومية التنظيمية بعدم وجود تنظيم جيد للمعايير الحاكمة لسلوكيات العاملين داخل المستشفيات محل الدراسة، مما يتسبب في انحرافهم التنظيمي مما يؤثر على إنتاجيتهم وإنتاجية المنظمة.

3. يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي ممثلة في كل من (السلوك المسيس العام - الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً - تسييس المكافآت والزيادات)، في الانحراف التنظيمي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من ((الخالدي، 2015)، (الراجحي، 2008)، (نور الدين والعنزي، 2022)، (الفتلاوي، 2018)، ويمكن تفسير هذه النتيجة يمكن تفسير هذه النتيجة عملياً حيث يتمثل في الناحية المادية حيث تبين سعي العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة لممارسة مجموعة من السلوكيات من أجل التأثير على الآخرين في العمل الزملاء أو الرؤساء من أجل الحصول على الدعم أو الموارد الوظيفية وتحققهم للأمان الوظيفي وحصولهم على الامتيازات المختلفة، كما يمكن أن تضمن لهم قدرتهم على إخفاء السلوكيات المنحرفة التي يقومون بها بلجوئهم للتسييس التنظيمي بأبعاده.

4. ارتفاع ملحوظ في النسبة المئوية لمعاملات التحديد (R2) عند توسيط أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي، حيث يمكن القول إن أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي ممثلة في كل من (السلوك المسيس العام - الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً - تسييس المكافآت والزيادات)، تلعب دوراً وسيطاً بين بُعد الأنومية التنظيمية ممثلة في كل من (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي) والانحراف التنظيمي، ويعزى ذلك إلى إدراك العاملين لأبعاد الأنومية التنظيمية ترتب عليه اتباع العاملين لمنهج وسلوكيات التسييس التنظيمي بمستشفيات جامعة المنصورة، وهذا يمكن تفسيره

المستقل والمتغير التابع معنوي وانخفض بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة وكذلك التأثير غير المباشر و التأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.

- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً أحد أبعاد (سلوكيات التسييس التنظيمي) في العلاقة بين بعدي الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول (7)، حيث تشير النتائج إلى أن بعد الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً يتوسط جزئياً العلاقة بين بعدي الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير الوسيط والمتغير التابع معنوي وانخفض بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة وكذلك التأثير غير المباشر والتأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.

- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبعد تسييس المكافآت والزيادات أحد أبعاد (سلوكيات التسييس التنظيمي) في العلاقة بين بعدي الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول (7)، حيث تشير النتائج إلى أن بعد تسييس المكافآت والزيادات يتوسط جزئياً العلاقة بين بعدي الأنومية التنظيمية والانحراف التنظيمي، حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير الوسيط والمتغير التابع معنوي وانخفض بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة وكذلك التأثير غير المباشر و التأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.

- بالنظر إلى قيمة معامل التحديد (R2) بين أبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في كل من اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي، بشكل إجمالي والانحراف التنظيمي عند توسيط أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي ممثلة في كل من السلوك المسيس العام، الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، تسييس المكافآت والزيادات، فقد بلغت علي الترتيب 48%، 57%، 59%، وبمقارنتها بقيمة معامل التحديد (R2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في كل من اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي، بشكل إجمالي والانحراف التنظيمي التي بلغت 34% يتضح وجود زيادة علي بلغت علي الترتيب 14%، 23%، 25%، الأمر الذي يدل علي وجود أهمية لدور أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي ممثلة في كل من السلوك المسيس العام، الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً، تسييس المكافآت والزيادات، كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الأنومية التنظيمية ممثلة في كل من اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي، والانحراف التنظيمي.

الاستنتاجات والتوصيات

❖ الاستنتاجات

توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1. يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الأنومية التنظيمية (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي) في أبعاد سلوكيات التسييس التنظيمي (السلوك المسيس العام - الخضوع حالياً للتقدم مستقبلاً - تسييس المكافآت والزيادات) لدى العاملين

بما في ذلك عمليات صنع القرار والإنتاجية والتكاليف المالية، الأمر الذي يصل بها إلى العجز عن أداء دورها الحيوي والضروري بتقديم الخدمات الصحية للمواطنين بالشكل المأمول.

❖ التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والاطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قدم من اقتراحات في ذلك الصدد، يهدف هذا الجزء إلى طرح مجموعة من التوصيات بما ينسجم مع ما تقدم من استنتاجات، وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

إلى أن بعض العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة يحاولون تحقيق الأهداف الشخصية بطرق غير مشروعة كما تعبر عن انهيار قواعد المنظمة التي تحكم السلوك، وذلك لضعف سيطرتها على العاملين، وعدم وجود تعاون بين العاملين والمنظمة، وعدم احساسهم بالإثارة في العمل والإحساس بعدم الانتماء للمنظمة ناتج عن حياة وظيفية غير سليمة داخل بالمستشفيات مما ينعكس أثره بوجود نتائج السلبية تنتسب في جنوح العاملين وانتهاكهم لعادات ولوائح وسياسات المنظمة مما قد يعرض رفايتها للخطر، وهو ما يعد انحرافا تنظيميا يسبب قلق متزايد في داخل لمستشفيات محل الدراسة لأن عواقبه بعيدة المدى ويؤثر على جميع جوانب التنظيمية

المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
القيادات الإدارية بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والإدارة القانونية	<ul style="list-style-type: none"> توفير نظام قانوني بوضع مجموعة من الإجراءات القانوني الرادعة لكل من تسول له نفسه التلاعب بمصالح المنظمة وتفضيل مصالحه الشخصية عليها. طرح مجموعة من البرامج التدريبية تقدم للعاملين وكيفية مقاومة تلك المفاهيم الأنومية التنظيمية والبعد عنها وشرح تأثيراتها السيئة على العاملين وكيفية الحد منها. تصميم مجموعة من المقاييس الفعالة لتقييم الأداء تعتمد على الجودة وقياس الإنتاجية بفاعلية. نشر ثقافة الانضباط والالتزام بالقيم والقواعد التنظيمية المختلفة. تشجيع العاملين على الالتزام بالقواعد بتخصيص جوائز تقدم للموظفين الملتزمين مما يعد حافزا لكافة العاملين على نهج ذات السلوك المتميز. 	تهيئة الإطار القانوني للحد من ظاهرة الأنومية التنظيمية
القيادات التنظيمية بالمستشفيات	<ul style="list-style-type: none"> الحكمة في إدارة الصراعات التنظيمية بمنتهى الشفافية والموضوعية والحد من سلبياتها والتأكيد على انتماء وولاء العاملين للمستشفيات محل التطبيق. وضع نظم لتنمية المسار الوظيفي للعاملين عن طريق الترقيات وأن تتم بصورة موضوعية خالية من التحيز الشخصي باختيار الشخص المناسب في المكان المناسب. الالتزام بنشر ثقافة الشفافية والنزاهة والمصادقية والبعد عن الممارسات غير الأخلاقية. عقد اللقاءات الندوات مع العاملين بصفة مستمرة للتعرف على آراءهم والسماع لأفكارهم وشكواهم وتبادل المعلومات التي تخدم مصالحهم ومصالح المنظمة معاً. العمل على تشجيع العاملين على الإبلاغ عن سلوكيات التسييس التنظيمي، والعمل على إيجاد الحلول الملائمة لعلاجها والحد منها عدم التساهل مع العاملين الذين يمارسونها. 	التوجه نحو إدراك العاملين لمفاهيم التسييس التنظيمي والسلوكيات الناجمة عنه ومحاولة الحد من انتقال تلك السلوكيات وشيوعها بين العاملين، وذلك عن طريق العمل على إزالة الأسباب التي تؤدي إلى اتباع العاملين لتلك السلوكيات
القيادات التنظيمية وإدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> توقيع العقوبات الرادعة على العاملين المنحرفين وعدم التراجع عنها مهما كانت الأسباب، مع مكافأة العامل المنضبط لتشجيع السلوكيات الإيجابية ومواجهة السلوكيات المنحرفة بصرامة. وجود قنوات اتصال فعالة ومثمرة بين قيادات المستشفى وجمهور المتعاملين لحل المشاكل التي تواجههم والتحقق الفوري والفعال في الشكاوى بسوء تقديم الخدمة أو التسبب في تعطيلها أو تأخيرها. إعادة النظر في هيكل الأجور والمكافآت وربط الاجر بالأداء الفعلي مما يؤدي للعدالة في التوزيع ويرسخ لمبدأ الأجر مقابل العمل. 	ضرورة الحد من سلوكيات العمل المنحرف ودعم وتحفيز السلوكيات الإيجابية

المصادر

الراجحي، هاني بن ناصر، (2008)، التسييس التنظيمي ودوره في الصراعات التنظيمية وإدارتها: دراسة ميدانية على العاملين في المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة لحرس الحدود" أطروحة دكتوراه في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

عبد الله حسين علي، (2018)، الاستقواء في مكان العمل ودوره في سلوكيات العمل: السلبية دراسة تحليلية لعينة من مستشفيات محافظة كربلاء المقدسة، رسالة ماجستير في علوم ادارة أعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

علي، خالد، (2018)، أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل: دراسة استطلاعية على عينة من موظفي الإدارة العمومية، حوليات جامعة الجزائر 1، ع32، 368 – 387.

الفتلاوي، ميثاق هاتف، (2018)، "الدور الوسيط للاستنزاف العاطفي في العلاقة التأثيرية بين التسييس التنظيمي وسلوكيات العمل السلبية، بحث تحليلي لأراء عينة من أساتذة وموظفي كلية الإدارة

توفيق، هنادف محمد، ناميدي، كرين مصطفى خالد، (2023)، الأنومية التنظيمية وتأثيرها في حدوث الانحراف التنظيمي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في عدد من المديريات الحكومية في مدينة زاخو، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، م11، ع1، 121-147.

حسين، وائل حاتم ناصر، (2013)، التفكير الاخلاقي كمتغير وسيط بين الأنومية التنظيمية وسلوك العمل العكسي: دراسة تطبيقية في شركات السياحة والسفر العراقية، رسالة ماجستير في علوم ادارة أعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.

الخالدي، خيرية عبد فضل، (2015)، "التأثيرات التفاعلية بين فجوة الهوية التنظيمية والتسييس التنظيمي وانعكاسها في سلوك العمل المنحرف دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في معمل أسمنت الكوفة"، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.

- Azeez, L. A. & Al-Azzawi, Sh. M. A. (2021). Reducing Organizational Anomie in Light of Entrepreneurial Behavior and Job Engagement: Analytical Research in the Ministry of Industry and Minerals. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 11(13):129-144.
- Bennett, R. (1998). Taking The Sting Out of The Whip: Reactions to Consistent Punishment for Unethical Behavior. *Journal of Experimental Psychology*, 4 (3):248–262.
- Bodla, A. A., Tang, N., Van Dick, R., & Mir, U. R. (2019). Authoritarian leadership, organizational citizenship behavior, and organizational deviance: Curvilinear Relationships. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Chen, L. L., Fah, B. C. Y., & Jin, T. C. (2016). Perceived organizational support and workplace deviance in the voluntary sector. *Procedia Economics and Finance*, 35, 468-475.
- Chiaburu, D. S; Peng, Ann, C; Oh, I.; Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 83(2):1-17.
- Cicek, B.; Turkmenoglu, M. A. & Ozbilgin, M. F. (2021). Examining the Mediating Role of Organizational Support on Between Organizational Cynicism and Turnover Intention in Technology Firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12(1621):1-13 .
- Dagli, A. & Averbek, E. (2017). Investigating Organizational Alienation Behavior in Terms of Some Variables, *Universal Journal of Educational Research*, 5(2):228-237.
- de-Lara, P. Z. (2011). Predicting nonlinear effects of monitoring and punishment on employee deviance: The role of procedural justice. *European Management Journal*, 29:272 –282.
- Fandino, A.; Souza, M. A.; Formiga, N. S.; Menezes, R.; Bentes, S. R. (2015). Organizational Anomie, Professional Self-Concept, and Organizational Support Perception: Theoretical Model Evidence for Management, *International Journal of Business and Social Science*, 6(11):1-10.
- Farjam, S., Almodarresi, S. M., Pirvali, E., Saberi, H., Malekpour, S. (2018). The Mediator Effect of Occupational Burnout on the Relationship and the Economic Journal of Management, 7(5), pp: 586-598.
- مصطفى، دعاء وفائي، بدر الدين، رانيا، عمر، مي، (2022)، الأنومية التنظيمية وأثرها على سلوك العاملين بشركات السياحة بمحافظة الإسكندرية، مجلة كلية السياحة والفنادق، ع11، الجزء السادس، يوليو، 801 – 859.
- المنسي، محمود عبد العزيز، (2021)، توسيط الصمت التنظيمي في العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي و الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 58 (1)، 253 – 295 .
- نور الدين، أحمد محمد عبد الحي، العنزي، بندر مكاري عوض، (2022)، النبذ في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين التسييس التنظيمي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية على العاملين بوحدات الحكم المحلي بمحافظة المنوفية، مجلة التجارة والتمويل، ع4، جامعة طنطا، 638 - 695.
- Abugabel, A. H. A. (2023). The Mediating Role of Organizational Anomie in the Relationship between Toxic Leadership and Counterproductive Work Behaviors: An Empirical Study, *Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Research, Faculty of Commerce, Damietta University*, 4 (2)1: 207- 263.
- Adebayo, J., Olayide, R., and Saheed, O. (2012). Influence of Leadership Styles and Emotional Intelligence on Job Performance of Local Government Workers in Osun State, Nigeria. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 3(4):973–996.
- Ali, M. & Elsayed, A. (2022). Correlation between Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors among Nurses, *Egyptian Journal of Health Care*, 13(2): 1601-1614.
- Amin, S., Adriani, Z., Khaeruddin., and Habibi, A. (2020). Dataset for validation the relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and workplace deviance. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105872,1-8>.
- Anjum, M. A. & Parvez, A. (2013). Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White-Collar Workers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7(3), pp: 417- 434.
- Appelbaum, S. H.; Laconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), pp: 586-598.

- Karim, D.N., Majid, A.H., Omar, K. and Abu Rumman, O.J. (2021), "The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher education institutions", *Heliyon*, Vol. 7 No.3.
- Khalil, H. I. (2020). Open-Book Management: An Approach for Information Sharing to Reduce Organizational Anomie, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(3): 1438-1453.
- Kipnis, D., Schmidt, S. M., and Wilkinson, I. (1980), "Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way", *Journal of Applied Psychology*, Vol.65, PP.440-452.
- Kock, N. (2011). Using Warp PLS in e-collaboration studies: Mediating effects, control and second order variables, and algorithm choices. *International Journal of e-Collaboration (IJEC)*, 7(3), 1-13.
- Lian, H., Ferris, D. L., and Brown, D. J. (2012). Does taking the good with the bad make things worse? How abusive supervision and leader– member exchange interacts to impact need satisfaction and organizational Deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,117(1):41–52.
- Linge, T.K. (2015),"The Effect of Organizational Political Skills on Women's Career Progression in Kenya " *International Journal of Business and Social Science*, Vol.6, No. 5, PP.150-155.
- Luqman, M. K., Javaid, M. F., & Umair, T. (2015). Combined effects of perceived organizational politics and emotional intelligence on job satisfaction and counterproductive work behaviors. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(4), 891-911.
- MaCiejewska, R. (2016). Employee Anomie in the Organization. *Annals Universities Mariae Curie-Sklodowska, Sectio I Philosophia-Sociologia*, 41(2):159-172.
- Miller, B. K. (2015). Entitlement and conscientiousness in the prediction of organizational deviance *Personality and Individual Differences*,82:114 –119.
- O'Neill, T. A., Lewis, R. J., and Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the Between Organizational Cynicism and Organizational Silence (Case Study: Employees of Farokhshahr Social Security Organization Hospital), *Revista Publication*, 15(2):1136-1159.
- Farjam, S., Almodarresi, S. M., Pirvali, E., Saberi, H., Malekpour, S. (2018). The Mediator Effect of Occupational Burnout on the Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Silence (Case Study: Employees of Farokhshahr Social Security Organization Hospital), *Revista Publication*, 15(2):1136-1159.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., and Heller, D. (2009). Organizational supports and organizational Deviance: The mediating role of organization-based self-esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,108:279 –286.
- Gils, S. V., Quaquebeke, N. V., Knippenberg, D. V., Dijke, M. V., and Cremer, D. D. (2015). Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of follower moral attentiveness. *The Leadership Quarterly*, 26:190 – 203.
- Goodenough, P. L. (2008). Ethical leadership, values congruence, and workplace deviance: An exploratory study. Ph. D. Dissertation, Webster University.
- Hair Jr, J. F.; Hult, G. T. M.; Ringle, C., & Sarstedt, M. (2019). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
- Hsieh, H., and Wang, Y. (2016). Linking perceived ethical climate to organizational Deviance: The cognitive, affective, and attitudinal mechanisms. *Journal of Business Research*, 69: 3600 –3608.
- Irmak, F.& Cam, T. (2014). An Overview of Durkheim and Merton's Social Anomie, *International Journal of Human Sciences*, 11(2):92-95.
- Jin, D., Kim, K., and DiPietro, R. B. (2020). Workplace incivility in restaurants: Who 's the real victim? Employee deviance and customer reciprocity. *International Journal of Hospitality Management*,86:1–10.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of management*, 23(5), 627-658.

- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., and Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2):156–167.
- Turel, O. (2017). Organizational Deviance via social networking site use: The roles of inhibition, stress, and sex differences. *Personality and Individual Differences*, 119:311–316.
- Ugwu, F., Nwali, A.C., Ugwu, L.E., Okafor, C.O., Ozurumba, K.C. and Onyishi, I.E. (2023), "Mediating roles of employee cynicism and workplace ostracism on the relationship between perceived organizational politics and counterproductive work behavior", *Career Development International*, Vol. 28 No. 3, pp. 314-332.
- Weston.R.(2001), *The Mediating and Moderating Effects of Women's Attachment Style on Interrelationships Among Emotional Abuse Physical Aggression and Relational Stability*, Dissertation, University of North Texas, Pp-1) (186.
- prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*, 51:595– 600.
- Rafie-Rad, S. R.; Aghajani, H. A.; Agha Ahmadi, G. A. & Rahmati, M. (2022). Construction and Validation of Dimensions and Components of the Organizational Anomie Scale in Order to Provide a Native Model in Government Hospitals. *Journal of System Management (JSM)*, 8(2): 57-73.
- Rahim, A. R.; Noranee, S.; Othman, A. K.; Shabudin, A. & Anis, A. (2018). Organization Restructuring: The Influence of Interpersonal Conflict, Anomie, and Trust in Management on Counterproductive Work Behaviour, *International Journal of Management and Sustainability*, 7(2): 83–92.
- Shahzad, A. and Mahmood, Z. (2012). The Mediating - Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: (Evidence from Banking Sector in Pakistan). *Middle East Journal of Scientific Research*, 12 (5):580-588.
- Stavrova, O. & Ehlebracht, D. (2015). Cynical Beliefs About Human Nature and Income: Longitudinal and Cross-Cultural Analyses, *Journal of Personality and Social Psychology*, 25:1-17.
- Sypniewska, B. A. (2017). Work Anomie in an organization. *International Journal of Contemporary Management*, 16(2), 235-265.