



The Effect of Workplace Bulling on Turnover Intentions: The Mediating Role of Workplace Ostracism and Workplace Gossip

Mahmoud Abdelmuty Hashim Abdelhameed^{1,*}

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

*Corresponding author: mahmoudmag81@gmail.com

Keywords

1. Workplace Bulling (WB)
 2. Turnover Intentions (TI)
 3. Workplace Ostracism (WO)
 4. Workplace Gossip (WG)
 5. Northern State Water & Sanitation Authority (the Authority)
-

Abstract:

This study seeks to provide a practical and theoretical framework about the effect of workplace bulling on turnover intentions and indirect through workplace ostracism and workplace gossip 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 Engineering sector in Sudan represented in the Northern State Water & Sanitation Authority. The questionnaire was used as data collection method for this study and the sample size was amounted to (231) individuals working in the lower management of the authority. The path analysis software (Amos V.24) was used to test the hypotheses of the study. The results showed that the direct positive effect of workplace bulling on turnover intentions, as well as demonstrated the indirect positive effect of workplace bulling on turnover intentions through the mediating variables workplace ostracism and workplace gossip. In the light of study results, a set of recommendations for the Authority was suggested to reduce behaviors of bulling, ostracism and gossip in the workplace, furthermore decrease turnover intentions.

أثر التنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل: الدور الوسيط للنبذ والتنمية في مكان العمل

محمود عبد المعطي هاشم عبد الحميد^{1*}

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

*المؤلف: mahmoudmag81@gmail.com

الكلمات المفتاحية

1. التنمر في مكان العمل
2. نوايا ترك العمل
3. النبذ في مكان العمل
4. التنمية في مكان العمل
5. هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية (الهيئة)

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار عملي ونظري عن موضوع الأثر المباشر للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل، وغير مباشر من خلال النبذ والتنمية في مكان العمل كمتغيرين وسيطين، وتم بناء المخطط الفرضي وفقاً للمتغيرات الأربعة للدراسة، والتي على ضوئه أُجري تطوير الفرضيات الأساسية لهذه الدراسة، وطُبقت واختبرت هذه الدراسة في القطاع الهندسي العام في السودان مُمثلاً في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، واستخدمت الاستبانة كأسلوب لجمع البيانات، وكان حجم العينة (231) من الأفراد العاملين بالإدارة الدنيا للهيئة، واستخدم تحليل المسار باستخدام برمجية (Amos V.24) لاختبار فرضيات الدراسة، وأظهرت النتائج بأن هناك تأثيراً مباشراً إيجابياً للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل، وأن هناك تأثيراً إيجابياً غير مباشر للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال المتغيرين الوسيطين: النبذ والتنمية في مكان العمل، وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم اقتراح بعض التوصيات للهيئة والتي يمكن أن تسهم في الحد من سلوكيات التنمر والنبذ والتنمية في مكان العمل فضلاً عن تخفيض نوايا ترك العمل.

المقدمة:

الملل في العمل ويؤدي إلى الاكتئاب واتخاذ قرار مغادرة العمل نهائياً مما يؤثر سلبياً على الأداء الكلي للمؤسسة.

وفقاً لنظرية الحفاظ على الموارد (CRO) Conservation of Resource Theory والتي أكدت على أن العاملين يحاولون الحفاظ على مواردهم والدفاع عنها، والسعي إلى الحصول على موارد جديدة خوفاً من المستقبل، وقد تكون هذه الموارد ظروفاً، مثل دعم المشرفين وزملاء العمل، والاستقلال الوظيفي، والتطوير المهني، أو طاقات وشخصيات، أو أشياء، ويعتبر العامل أن التمر في مكان العمل يهدده بفقدان هذه الموارد، حيث يؤدي إلى استنزاف الطاقات والعواطف، ويؤثر بشكل سلبي على حالته النفسية؛ ولذلك يسعى العاملون جاهدين للحصول على هذه الموارد المتاحة القيمة، وحمايتها والحفاظ عليها، فإذا شعر العاملون أن هذه الموارد مهددة بالفقدان، بسبب عملية التمر، فإنهم يشعرون بانخفاض الدوافع، والإرهاق العاطفي، وزيادة الضغوط نتيجة زيادة مطالب العمل، وفقدان الموارد؛ مما ينعكس في العديد من المخرجات في بيئة العمل وأبرزها نوايا ترك العمل (Park, et al, 2020)، وقد استقصت بعض الدراسات التأثير السلبي للتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل، مثل دراسة (Biswakarma, et al, 2024) التي أسفرت نتائجها عن التحقق من التأثير الجوهري للتمر في مكان العمل على نية ترك العمل مروراً بالاحتراق الوظيفي، حيث كان العاملون يغادرون المؤسسات في حالة من الإنهاك والاحتراق الوظيفي، وأيضاً دراسة (صالح، 2024) التي

ركز كثير من الباحثين في الآونة الأخيرة اهتماماتهم البحثية على دراسة الأفعال المدمرة في مكان العمل، أو ما أشارت إليه (Whitman, et al, 2014: P 40) 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 التمر في مكان العمل، الذي اكتسب اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين والمهنيين على حدٍ سواء مع استمرار الأدبيات الموجودة في زيادة العواقب المدمرة المرتبطة بهذا الفعل غير المناسب في مكان العمل (أبو الذهب، 2024: ص 226).

يعد التمر في مكان العمل من المخاطر المهنية التي يمكن أن تكون سائدة في أي مؤسسة، بغض النظر عن الحجم، أو القطاع، أو الموقع الجغرافي، في حين يرى (Al-Gaziri, et al, 2021) أن موظفي القطاع العام معرضون لخطر أكبر بالنسبة للتمر في مكان العمل، مقارنة بنظرائهم في القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك إلى عوامل قطاعية معينة مثل كون العاملين بالقطاع العام موجّهين نحو الخدمة بشكل بيروقراطي للغاية، وتخفيض قيمتهم من قبل الجمهور، وقد يعود إلى أنهم قوة عاملة كبيرة ومتنوعة، ويذكر (Ahmed, 2018) أنه ينتشر التمر في مكان العمل في العديد من المؤسسات، وتعد مصدر قلق لكثير من المرؤوسين بسبب ما ينتج عنه من آثار سلبية متعددة كالنية لترك العمل، أو البقاء مع انخفاض إنتاجيته والتغيب عن العمل، وقلة مشاركته الفعالة، وزيادة

المؤسسات (سنوسي، 2023: ص 166)، وفقاً لنظرية الأحداث العاطفية (Affective Events Theory)، تعد النميمة السلبية في مكان العمل حدثاً مؤثراً في مكان العمل؛ لأنها شكل من أشكال الهجوم غير المباشر أو السلوك المنحرف تجاه الهدف (Brady, et al, 2017)؛ ومن ثمّ تكون ردود الأفعال العاطفية للمستهدف رداً سلبية من شأنها أن تؤثر سلباً على مستوى الأداء الوظيفي، وذلك لأن النميمة تتم بدون وجود المستهدف بها، وبالتالي يوجد مستوى من عدم اليقين فيما يتعلق بمعرفة الدوافع الكامنة وراء هذه النميمة، وهذه المشاعر تؤدي إلى استنزاف المستهدف عاطفياً، وقد تجعله يشعر بسوء المعاملة، وبسبب عدم اليقين فإن استجابته تكون غير مباشرة وضمنية تتمثل في نية ترك العمل (Naeem, et al, 2020)، وتستخدم نظرية الحفاظ على الموارد على نطاق واسع لتفسير طبيعة الإجهاد واستجابات التألم التي يستخدمها الأفراد عند مواجهة الضغوط (Zou et al, 2020)، ووفقاً لهذه النظرية، تؤدي النميمة السلبية في مكان العمل إلى تجريف وفقد الموارد، حيث يضطر الموظف إلى تركيز الجهد البدني والموارد على التعامل مع الإجهاد الناجم عن النميمة، مثل محاولة شرح الحقيقة لزملاء العمل، والعثور على مصدر النميمة أو منع انتشارها، وبالتالي قد لا يتمكن الموظفون المستهدفون من الحفاظ على مستويات عالية من الأداء، حيث يتم توجيه طاقاتهم ووقتهم واهتمامهم إلى مكان آخر (Ye, et al, 2022).

هيكل الدراسة:

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

توصلت إلى التحقق من تأثير التنمر الوظيفي على دوران العمل وقيام التجرد من الإنسانية بدور وسيط في تلك العلاقة.

يعد النبيذ في مكان العمل أحد السلوكيات السلبية الموجودة ليست فقط على مستوى المؤسسات، ولكنه ظاهرة اجتماعية تحدث في عدد لا يحصى من الثقافات بين البشر بل ويمتد أيضاً بين جميع الكائنات الحية، والتي تظهر في سلوك النبيذ والاستبعاد والتجاهل والإقصاء، والتي تؤدي في نهاية المطاف إلى عزلة الشخص، وبالتالي مشاركته في سلوكيات سلبية تتسبب في حدوث نتائج سلبية عكسية، مثل التفكير جدياً بترك العمل (نور الدين وآخرون، 2022: ص 193)، وبالاعتماد على نظرية التبادل الاجتماعي التي تقترض أن الطبيعة الأساسية للأفعال الإنسانية هي التفاعل الذاتي مع الآخرين، وأن تطور العلاقات بين الأفراد يكون وفق قاعدة المعاملة بالمثل (Blau, 2017)، فمن المعقول أن نستنتج أن التنمر في مكان العمل قد يسبب النبيذ في مكان العمل، إذ يؤكد (Anasori, et al, 2021) أن الموظف المنبوذ والمتألم نفسياً سينكون لديه نوايا ترك العمل، فالنبيذ في مكان العمل له آثار سلبية على العاملين ومعنوياتهم، وبالتالي يجب نشر القيم التي لا تشجع على العزلة والنبيذ والاستبعاد والإقصاء، وأيضاً وضع ضوابط لعدم السماح بممارسة النبيذ خاصة من المشرف على المرؤوسين (النادي، 2018: ص 233) علاوة على ذلك أشار (Howared, et al, 2020; Bedi, 2021) إلى أن المرؤوسين الذين يعانون من سوء المعاملة، بما في ذلك النبيذ في مكان العمل، يكونون أكثر انفتاحاً للبحث عن العمل، أو اتخاذ القرار لترك المؤسسة.

وتمثل النميمة في مكان العمل - كأحد أشكال الاتصال غير الرسمي - ظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة

مشكلة وتساؤلات وأهداف الدراسة:

لتحديد طبيعة المشكلة قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال القيام بعدد من المقابلات الشخصية مع عينة عمدية ميسرة مكونة من (30) مفردة من العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بكل من رئاسة الهيئة ومحلية دنقلا ومركز جايكا للتدريب، وقد شمل إطار المقابلة مناقشة المتغيرات محل الدراسة لاستطلاع آرائهم بشأنها، وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية فقد تم تقسيم العينة وفقاً للوسط الحسابي إلى مجموعتين: الأولى أعلى من الوسط الحسابي، والثانية أقل من الوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول رقم (1):

الجدول رقم (1): نتائج تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية

متغيرات الدراسة	أعلى من الوسط		أقل من الوسط	
	التكرارات	%	التكرارات	%
التتمر	21	70	9	30
النمذ	18	60	12	40
النميمة	24	80	6	20
النوايا	27	90	3	10

المصدر: الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

ومن الجدول (1) يتضح أن 70% من أفراد العينة تعرض لمستوى مرتفع من التتمر المرتبط بالأفراد أو المرتبط بالعمل، كما تعرض 60% من أفراد العينة لمستوى مرتفع من النمذ في الهيئة من قبل المشرفين أو الزملاء، بينما تعرض 80% من أفراد العينة لمستوى مرتفع من النميمة المتعلقة بالعمل وغير المتعلقة بالعمل، بينما نوى 90% من أفراد العينة ترك العمل بالهيئة، وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في ارتفاع

مستوى نوايا ترك العمل في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية. ولتحديد الفجوة البحثية قام الباحث بمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، حيث تبين دراسة بُعدين للتتمر في مكان العمل هما: التتمر المرتبط بالأشخاص، والتتمر المرتبط بالعمل (الحريري وآخرون، 2023؛ صالح، 2024)، كما تناولت بعض الدراسات بُعدين للنمذ في مكان العمل هما: النمذ من المشرفين، والنمذ من زملاء العمل (سعد وإبراهيم، 2024)، كما تناولت بعض الدراسات بُعدين للنميمة في مكان العمل هما: النميمة المتعلقة بالعمل، والنميمة غير المتعلقة بالعمل (الحسناوي وآخرون، 2022؛ الخفاجي، 2022؛ Kou, et al, 2015)، كما تناولت بعض الدراسات نوايا ترك العمل كمتغير أحادي البُعد (عمورة، 2014؛ زكريا، 2017؛ الحميدي وآخرون، 2018؛ نور الدين وآخرون، 2022).

وبمراجعة مجال التطبيق في الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة تبين أنها في مجالات وقطاعات وبلدان مختلفة، كالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة السورية (حيدر وناصر، 2014)، والعاملين بالفنادق في الصين (Zhao, et al, 2016)، والعاملين في الفنادق بنيجيريا (Babalola, et al, 2019)، والعاملين الإداريين بجامعة الأزهر بمحافظة القاهرة في مصر (عبد الصمد، 2020)، ومهندسي البرمجيات في قطاع تكنولوجيا المعلومات (IT) بسريلانكا (Preena & Janadari, 2021) والموظفين في مجموعة فنادق الخمس نجوم في تركيا (Pass, et al, 2022)، والموظفين ورؤساء الوحدات والأقسام الإدارية بدائرة ماء محافظة بابل بالعراق (كاظم ومنهل، 2023).

الحالية مجموعة من الأهداف والتي تساهم في تحقيق إضافة علمية للدراسات السابقة، وهي:

1. التعرف على درجة توافر متغيرات الدراسة الأربعة وعلاقات الارتباط بينها.
2. بيان التأثير المباشر للتتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل.
3. تحديد التأثير غير المباشر للتتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل عند توسيط النبذ في مكان العمل.
4. تحديد التأثير غير المباشر للتتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل عند توسيط النميمة في مكان العمل.
5. تحديد التأثير غير المباشر للتتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل عند توسيط النبذ والنميمة في مكان العمل معاً.
6. تقديم عدد من التوصيات على ضوء ما تسفر عنه الدراسة من نتائج.

أهمية الدراسة:

1. الأهمية العلمية: تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التتمر والنبذ والنميمة في مكان العمل ونوايا ترك العمل، حيث تأتي المساهمة الرئيسية في تحديد دور النبذ والنميمة في مكان العمل كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين التتمر في مكان العمل ونوايا ترك العمل، وفي ضوء الفحص الذي تم للدراسات النظرية والبحوث الميدانية التي أتاحت للباحث إمكان استخلاص إطار مفاهيمي مبسط لمجموعة العلاقات والروابط التي تربط بين التتمر والنبذ والنميمة في مكان العمل ونوايا ترك العمل.

وبناءً على ما سبق فقد أغفلت الدراسات السابقة العربية والأجنبية تناول العلاقة بين متغيرات الدراسة الأربعة (التتمر، والنبذ، والنميمة في مكان العمل، ونوايا ترك العمل)، وذلك في حدود إطلاع الباحث، حيث لاحظ الباحث وجود دراسات فحصت العلاقة المباشرة بين التتمر في مكان العمل ونوايا ترك العمل (صالح، 2024)، ووجود دراسات تناولت توسيط للنبذ في مكان العمل بين متغيرات أخرى (حجازي، 2025؛ الخفاجي، 2022؛ özkan, et al, 2021؛ Alhasnwi & Abbas, 2020)، ووجود دراسات تناولت النميمة في مكان العمل كمتغير وسيط بين متغيرات أخرى (Kou, et al, 2015)، كذلك تجاهلت الدراسات السابقة خاصة العربية تطبيق متغيرات الدراسة الأربعة على قطاع المياه والصرف الصحي في السودان ما عدا دراسة (كاظم ومنهل، 2023) التي طبقت في دائرة ماء محافظة بابل في العراق؛ وبالتالي تسعى هذه الدراسة لمعرفة الدور الوسيط للنبذ والنميمة في مكان العمل كمتغيرين ثنائيي البعد في العلاقة بين التتمر في مكان العمل كمتغير ثنائيي البعد ونوايا ترك العمل كمتغير أحادي البعد، بالتطبيق على العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة -في حدود علم الباحث- مما يمثل فجوة بحثية.

وبناءً على هذه الفجوة البحثية، يتمثل التساؤل الرئيس للدراسة في: ما هو الدور الوسيط للنبذ والنميمة في مكان العمل في العلاقة بين التتمر في مكان العمل ونوايا ترك العمل بالتطبيق على العاملين بالإدارة الدنيا في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية في السودان؟ ولإجابة عن هذا التساؤل، تتبنى الدراسة

إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل.

الدور الوسيط للنبذ والنميمة في مكان العمل في الدراسات السابقة:

إن المتتبع للأدبيات السابقة التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، يلاحظ أن هذه الأدبيات لم تعط الاهتمام الكافي لدراسة العلاقة بين هذه المتغيرات مجتمعة، ولكن تم استخدام النبذ في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الإشراف المسيء وصمت الموظف في دراسة (حجازي، 2025)، وتوسيط النبذ في مكان العمل في العلاقة بين نرجسية القيادة والتسويق الوظيفي في دراسة (الخفاجي، 2022)، وتوسيط النبذ في مكان العمل في العلاقة بين الإشراف المسيء ونية ترك العمل في دراسة (özkan, et al, 2021)، وتوسيط النبذ في مكان العمل في العلاقة بين سلوكيات القائد المتناقض والجمود التنظيمي في دراسة (Alhasnwi & Abbas, 2020)، كما تم استخدام النميمة في مكان العمل كمتغير وسيط بين انتهاك العقد النفسي وسخرية الموظف في دراسة (Kou, et al, 2015)، وفي هذا الصدد من المتوقع أن النبذ والنميمة في مكان العمل كمتغيرين وسيطين للعلاقة بين التمر في مكان العمل ونوايا ترك 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 إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط النبذ في مكان العمل.

2. الأهمية التطبيقية: يمثل التمر في مكان العمل تحدياً كبيراً لمؤسسات القطاع العام الهندسية خاصة هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، ويؤدي إلى تدهور مناخ العمل، وتفشي ثقافة الخوف، ووآد مظاهر الإبداع، وهذا بدوره يؤثر سلباً على جودة خدمات المياه، ويؤدي إلى فقدان الكفاءات الهندسية المؤهلة، علاوة على ذلك فإن التمر في مكان العمل قد يؤدي إلى تفشي ظاهرة النميمة في مكان العمل التي تؤدي إلى آثار نفسية واجتماعية سلبية عميقة على الكوادر الهندسية حيث تتسبب في الشعور بالتوتر والقلق والخوف المستمر، هذا المناخ السام يؤثر سلباً على الصحة النفسية للكوادر الهندسية، ويقلل من مستوى الإنتاجية والإبداع لديهم، بالإضافة إلى ذلك فإن عزل الكوادر الهندسية عن بعضهم البعض وتقويض روح التعاون بينهم يؤدي إلى تدهور المناخ الاجتماعي في هيئة المياه، وبما يعزز نوايا ترك العمل بين مهندسي وتقنيي وفنيي الإدارة الدنيا مما ينعكس سلباً على جودة خدمات المياه.

العلاقة بين المتغيرات وتنمية الفرضيات:

العلاقة بين التمر في مكان العمل ونوايا ترك العمل: من مراجعة الأدبيات السابقة ذات الصلة بدراسة وتحليل العلاقة بين التمر في مكان العمل ونوايا ترك العمل، تبين وجود تأثير معنوي مباشر إيجابي للتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل، مثل دراسة (صالح، 2024)، وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرضية الأولى للدراسة: يوجد أثر مباشر دال

أ. **التنمر في مكان العمل:** هو انتهاكات مستهدفة للمساحة الشخصية للفرد تشمل كرامته وحقوقه وسلامته، ويقسمه (Anjum, et al, 2019) إلى بُعدين: التنمر المرتبط بالأشخاص، والتنمر المرتبط بالعمل، فالتنمر المرتبط بالأشخاص يتضمن محاولات متكررة للنيل من الكرامة الشخصية، وتهديدات لفظية وغير لفظية، وتصريحات مسيئة ومتكررة تمس الحياة الخاصة والشخصية، وتذكير متكرر بالأخطاء، وإهمال لآراء أو وجهات النظر، وردود سلبية من الآخرين عند العمل بجدية، أما التنمر المرتبط بالعمل فيتضمن نقل مهام العمل دون استشارة العامل، والتقليل من قيمة عمله، والقيام بعمل أقل من مستواه في الكفاءة، والمراقبة المستمرة غير المبررة لعمله، وحجب المعلومات الضرورية التي تؤثر على تقدمه المهني واستبعاده من أنشطة مجموعات العمل.

ويعرف الباحث التنمر في مكان العمل إجرائياً بأنه: ارتكاب عدد من السلوكيات السلبية من قبل شخص أو مجموعة من الأشخاص ضد مجموعة أخرى، من خلال الإساءة الجسدية أو اللفظية أو غيرها من الأساليب التعسفية في الهيئة مثل المضايقة، والشتم، والتقليل من شأن الآخر.

ب. **النبيذ في مكان العمل:** هو شعور العاملين بالعزلة والرفض والتجنب والاستبعاد والتجاهل نتيجة لسلوكيات غير عادلة ومتسلطة في بيئة العمل، ويقسمه (Pass, et al, 2022) إلى بُعدين هما: النبيذ من المشرفين، وهو إدراك العاملين لسلوكيات الاستبعاد، أو التجنب أو التجاهل، أو الإهمال

H3: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط النميمة في مكان العمل.

H4: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط النبيذ والنميمة في مكان العمل معاً.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحددت الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

أ. **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة الحالية على تعرف أثر التنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط كل من النبيذ في مكان العمل، والنميمة في مكان العمل.

ب. **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية في السودان.

ج. **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة الحالية في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

د. **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفترة من 2024 - 2025.

هـ. تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أداة الدراسة وثباتها، ودرجة موضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة وأمانتهم العلمية، وأن 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 الآتية:

قد تتعكس نتائجها بشكل واضح على الإنتاجية في العمل.

2. **النميمة غير المتعلقة بالعمل:** هي محادثة غير رسمية تتم بين اثنين أو أكثر حول الشؤون الشخصية والحساسة لأحد الزملاء، وفي غيابه ومن وراء ظهره، وعادة ما تكون غير لطيفة وتتضمن تفاصيل أو أسرار لم يتم التأكد من صحتها، وقد تترك آثار يصعب معالجتها.

ويعرف الباحث النميمة في مكان العمل إجرائياً بأنها: حديث غير رسمي وتقييمي من عامل بهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، إلى زميل أو أكثر في الهيئة حول زميل أو مشرف آخر في الهيئة غير موجود لسماع ما يقال.

د. **نوايا ترك العمل:** هي عملية يقوم بها العامل لترك الوظيفة الحالية، أو رغبته في الانفصال عن المؤسسة (Alias, et al, 2018).

ويعرف الباحث نوايا ترك العمل إجرائياً بأنها: ظاهرة تحدث عندما يكون هناك نظام غير مخطط له بشكل كافٍ، ويتعارض مع دور الحياة العملية، ونقص الحافز، والترقية، والأداء، والتركيز في مكان العمل، وبالتالي إجبار العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية على ترك الوظيفة. **الدراسات السابقة:**

- دراسة (حجازي، 2025)، هدفت إلى بحث التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للإشراف المسيء على صمت الموظف من خلال توسيط النبيذ في مكان العمل بالتطبيق على المعلمين في المدارس الحكومية

الصريح أو الخفي، أو الإلزام بالصمت من قبل مشرفيهم في العمل (طه وعبد المطلب، 2023: ص 812)، والنبيذ من زملاء العمل، وهو إدراك العاملين لسلوكيات الرفض أو التجنب، أو التجاهل أو الإهمال الصريح أو الخفي، من قبل زملائهم في العمل (سعد وإبراهيم، 2024: ص 254).

ويعرف الباحث النبيذ في مكان العمل إجرائياً بأنه: تجاهل أو عزل فرد أو مجموعة بهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية لفرد، أو مجموعة بقصد التقليل منهم أو استبعادهم بشكل مستمر.

ج. **النميمة في مكان العمل:** هي آلية رقابة اجتماعية غير رسمية تظهر من خلال ممارسات عدة، وأكثرها وضوحاً هو الحديث، تتمحور حول شخص غائب موضوعاتها تستهدف شخصيته سواء ذلك تعلق بطبيعة عمله أو حياته الخاصة، الهدف منها هو إلحاق الضرر وتشويه السمعة، إذ تمنح مصدرها الشعور باحترام مؤقت للذات، والذي يتلاشى بمرور الوقت، نابعة من ضعفه في الحديث مباشرة للشخص الهدف، ومن الاهتمام المفرط بشؤون الآخرين، تركتها سلبية على الشخص؛ إذ قد تتسبب بألم نفسي يصعب تجاوزه، وعلى المؤسسة بحدوث تآكل داخلي لهيكلها يشبه الوباء ليؤثر على العلاقات الرسمية، وأداء المؤسسة ويقسمها (Kuo, et al, 2015) إلى:

1. **النميمة المتعلقة بالعمل:** هي محادثة غير رسمية تتم بين اثنين أو أكثر حول الشؤون الخاصة بالعمل لأحد الزملاء، وفي غيابه ومن وراء ظهره، وقد لا تكون دقيقة أو كاملة، والتي

عناية بتنفيذ سياسات أو ممارسات واضحة للموارد البشرية للحد من حدوث التنمية في مكان العمل.

- دراسة (أبو الذهب، 2024)، هدفت إلى قياس الأثر الوسيط لكلٍ من التمر في مكان العمل والتهمك التنظيمي على العلاقة بين القيادة السامة وصمت العاملين داخل هيئة قناة السويس في مصر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (314) مفردة من مختلف العاملين بهيئة قناة السويس، وذلك من خلال الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، وتوصلت الدراسة لارتفاع مستوى إدراك العينة للتمر في مكان العمل بأبعاده الثلاثة (المتعلق بالعمل، المتعلق بالشخص، المتعلق بالعنف والترهيب الجسدي)، وأن التمر في مكان العمل يتوسط العلاقة بين القيادة السامة وصمت العاملين بشكل جزئي، كما يتوسط التهمك التنظيمي العلاقة بين هذين المتغيرين بشكل كلي، بينما يتوسط كلٌّ من التمر في مكان العمل والتهمك التنظيمي معاً العلاقة بين القيادة السامة وصمت العاملين بشكل كلي، وأوصت الدراسة بضرورة التوعية بمخاطر ظاهرتي التمر في مكان العمل والتهمك التنظيمي، والحد من الأسباب التي تُسهم في ظهور مثل هذه السلوكيات داخل هيئة قناة السويس.

- دراسة (صالح، 2024)، هدفت إلى دراسة الدور الوسيط للتجرد التنظيمي من الإنسانية في العلاقة بين التمر الوظيفي ودوران العمل في منظمات عمل مختلفة في مدينة السويس بمصر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث

بمحافظة الدقهلية في مصر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث تم جمع البيانات من (360) معلماً من المدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية، وتم تحليل البيانات بأسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام برنامج (AMOS V.26)، وتوصلت الدراسة لوجود تأثير معنوي إيجابي للإشراف المسيء على النبيذ في مكان العمل وصمت الموظف، كما أكدت النتائج على وجود تأثير معنوي إيجابي للنبيذ في مكان العمل على صمت الموظف. بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للإشراف المسيء على صمت الموظف عند توسط النبيذ في مكان العمل، وأوصت بتشجيع المعلمين على التعبير عن آرائهم ومخاوفهم بحرية.

- دراسة (عزوز، 2025)، بحثت في الجانب المظلم للتنظيم؛ فدرست التأثيرات الخطية بين الإشراف المسيء، والتنمية التنظيمية، والتهمك التنظيمي، والصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على مؤسسة ميناء عنابة في الجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم إجراء مسح مقطعي على (281) عاملاً في إدارة مؤسسة ميناء عنابة، وتم استخدام النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) لاختبار النماذج المستندة إلى النظرية، وأفادت النتائج بارتفاع مستوى التنمية التنظيمية، وأن الإشراف المسيء له تأثير إيجابي على التنمية التنظيمية والتهمك التنظيمي، وله تأثير سلبي على الصراع بين العمل والأسرة، ولوجود تأثير إيجابي للتنمية التنظيمية على الصراع بين العمل والأسرة والتهمك التنظيمي، ووجود تأثير إيجابي بين التهمك التنظيمي والصراع بين العمل والأسرة، وأوصت إدارة مؤسسة ميناء

باستخدام برنامج (AMOS V.26)، وأظهرت النتائج أن النبذ في مكان العمل للشركتين محل الدراسة جاء متوسط، ووجود علاقة ارتباط عكسي وذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي في الشركتين محل الدراسة، ووجود علاقة ارتباط طردي وذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل وكل من الصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي، ولعب الصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي، وأوصت قسم التدريب بعقد دورات تدريبية خارجية وداخلية وورش عمل للعاملين خاصة بالتعرف بظاهرة النبذ في مكان العمل وأضرارها وكيفية القضاء عليها.

- دراسة (الحريي وآخرون، 2023)، استهدفت استكشاف العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين إدارة الموارد البشرية المستدامة وسلوكيات العمل المبتكرة من خلال توسط الارتباط بالعمل، بالإضافة إلى اختبار الدور المُعدّل للتتمر في مكان العمل على تلك العلاقات سواء المباشرة أو غير المباشرة، وذلك بالتطبيق على عينة قدرها (308) مفردة من العاملين بالجامعات المصرية المستدامة (جامعة القاهرة، وجامعة المنصورة، وجامعة عين شمس) وفقاً لتصنيف التايمز الإنجليزي للاستدامة (QS Sustainability) لعام 2022، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات؛ ومن ثم تم استخدام برنامج (SPSS V.26) لاختبار العلاقات المباشرة بين متغيرات الدراسة، وكذلك استخدام معالج الانحدار (SPSS Macro Process Version 4.1) لاختبار مدى

تم جمع البيانات من (200) مفردة من العاملين في المستويات الإدارية المتوسطة في مؤسسات عمل مختلفة بمدينة السويس، وتم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات، وأفادت النتائج بوجود علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التتمر الوظيفي وكل من التجرد التنظيمي من الإنسانية ونية دوران العمل، كما أكدت النتائج على وجود علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التجرد التنظيمي من الإنسانية ونية دوران العمل، وكشفت الدراسة عن الدور الوسيط الجزئي للتجرد التنظيمي من الإنسانية، وأوصت باتخاذ أصحاب العمل خطوات لتطوير بيئات عمل مقاومة للتتمر، مثل تثقيف الموظفين، وتنفيذ سياسات مكافحة التتمر، وتطوير خطوات للإبلاغ عن الحوادث وأشكال التتمر في مكان العمل.

- دراسة (سعد وإبراهيم، 2024)، هدفت إلى قياس الدور الوسيط للصمت التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي لدى العاملين في شركات قطاع الأسمنت التي تقع داخل النطاق الجغرافي لمحافظة القاهرة (شركة أسمنت طرة، وشركة أسمنت حلوان)، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (384) مفردة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء وزعت على مفردات العينة من العاملين بوظائف الإدارة العليا، والإدارة الوسطى، والإدارة الإشرافية، أيضاً العاملين بالوظائف النمطية، فضلاً عن المقابلات الشخصية، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل البيانات بأسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)

عن توفر مستوى مرتفع من الاتفاق لدى أفراد العينة حول وجود أبعاد التمر الوظيفي (الصراخ العلني، والنقد المستمر، والحرمان من استخدام الموارد، والضغط غير المبرر)، وجود أثر ذي دلالة معنوية للتمر الوظيفي بأبعاده (النقد المستمر، الحرمان من استخدام الموارد، الضغط غير المبرر) في الاغتراب الوظيفي، وأوصت بتطبيق سياسة عدم التهاون مع ظاهرة التمر والتحرك السريع تجاه محاربتها.

- دراسة (سنوسي، 2023)، هدفت إلى اختبار تأثير النميمة السلبية المُدركة في مكان العمل باعتبارها متغيراً مستقلاً في سلوك أداء العمل الرسمي كمتغير تابع، كما اختبرت دور تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط يفسر تأثير المتغير المستقل على التابع، وكذلك اختبرت دور الدعم التنظيمي المُدرك كمتغير مُعدّل لكلٍ من: علاقة التأثير المباشر للنميمة السلبيّة بأداء دور العمل الرسمي، وعلاقة التأثير المباشر للنميمة بتقدير الذات التنظيمية، كذلك اختبرت دوره كمتغير مُعدّل للتأثير غير المباشر للنميمة على الأداء من خلال تقدير الذات التنظيمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تجميع البيانات بالاعتماد على استقصاء تم توجيهه لعينة حجمها (332) من الطلاب المنتسبين لبرنامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه المهنية بكلية التجارة جامعة بنى سويف، وجميعهم يعملون بوظائف دائمة بالعديد من المؤسسات المصرية، وتم استخدام برنامجي (SPSS V.24) و (AMOS V.24) لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة لتفشي ظاهرة النميمة السلبية في مكان العمل بدرجة مرتفعة بين مفردات العينة، ووجود تأثير سلبي للنميمة السلبية المُدركة

تأثير كلٍ من المتغير الوسيط والمُعدّل على نموذج الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الارتباط بالعمل بأبعاده الثلاثة (الحماس في العمل، التقاني في العمل، الاستغراق في العمل) يتوسط العلاقة بين إدارة الموارد البشرية المستدامة وسلوكيات العمل المبتكرة جزئياً، كما يُعدّل التمر في مكان العمل من التأثير المباشر لإدارة الموارد البشرية المستدامة على كلٍ من الارتباط بالعمل وسلوكيات العمل المبتكرة، حيث ينخفض ذلك التأثير مع ارتفاع مستويات التمر في مكان العمل، ويُعدّل التمر في مكان العمل من التأثير الوسيط للارتباط بالعمل على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية المستدامة وسلوكيات العمل المبتكرة، حيث ينخفض التأثير غير المباشر لإدارة الموارد البشرية المستدامة على سلوكيات العمل المبتكرة عبر الحماس والتقاني والاستغراق في العمل، وذلك مع ارتفاع مستويات التمر في مكان العمل (التمر المرتبط بالأشخاص، التمر المرتبط بالعمل)، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على الابتكارات المستدامة بالجامعات وضرورة دخول باقي الجامعات المصرية ضمن تصنيف التايمز الإنجليزي للاستدامة (QS Sustainability).

- دراسة (القلعي وملاعب، 2023)، هدفت إلى توضيح أثر التمر الوظيفي في الاغتراب الوظيفي، دراسة ميدانية في المصارف القارية بدمشق، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل لجميع العاملين في المصارف العقارية في جميع المستويات الوظيفية بعدد (86) مفردة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وقد تم اختبار فروض الدراسة باستخدام برنامج (SPSS)، وكشفت النتائج

- دراسة (طه وعبد المطالب، 2023)، هدفت إلى اختبار الدور الوسيط للإشراف المسيء في مسار العلاقة المباشرة بين النبيذ من المشرف وممارسة المرؤوسين لسلوكيات إخفاء المعلومات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (205) مفردة من العاملين بالإدارة الوسطى في مصنع أسمنت أسبوط، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وقد تم استخدام طريقة النمذجة باستخدام طريقة المربعات الصغرى (PLS) Partial Least Square باستخدام برنامج (Smart PLS)، وتوصلت الدراسة لتوسط مستوى إدراك العينة للشعور بالنبيذ من المشرفين، وإلى عدم وجود علاقة ارتباط جوهريّة مباشرة بين إدراك المرؤوس للنبيذ من المشرف وسلوكيات إخفاء المعلومات، وتوسط الإشراف المسيء كلياً في العلاقة بين النبيذ من المشرف وسلوكيات إخفاء المعلومات، وأوصت الإدارة العليا في المصنع بالعمل على نشر وتعزيز القيم والسلوكيات الأخلاقية والتطوعية لمشرفي العمل ومكافئتها.

- دراسة (الحساوي وآخرون، 2022)، هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين النميمة في مكان العمل والتسويق الوظيفي من خلال استطلاع آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية باستخدام (260) عضو هيئة تدريس، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وقد تم اختبار فروض الدراسة باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية بواسطة

على كل من الأداء وتقدير الذات التنظيمية، وتأثير إيجابي لتقدير الذات التنظيمية على الأداء الوظيفي، ولوجود دور وساطة معنوية لتقدير الذات التنظيمية في علاقة النميمة السلبية بالأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود دور مُعدّل معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك في العلاقة بين المتغيرات الثلاثة، وأوصت الدراسة الإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية توعية المسؤولين بخطورة النميمة السلبية وأثرها على الأفراد وعلى سلوكهم، وعلى أهداف المؤسسة ككل.

- دراسة (كاظم ومنهل، 2023)، هدفت لاختبار مستوى مساهمة كل من التمر الوظيفي بأبعاده المتمثلة في (التمر البدني أو المادي، التمر اللفظي، التمر الجسدي)، وعلاقته بالإحباط الوظيفي لدى العاملين بدائرة ماء محافظة بابل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية من الموظفين ورؤساء الوحدات والأقسام الإدارية بعدد (60) مفردة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وقد تم اختبار فروض الدراسة باستخدام برنامج (SPSS)، وكشفت النتائج عن توفر مستوى مرتفع من الاتفاق لدى أفراد العينة حول وجود أبعاد التمر الوظيفي (التمر البدني أو المادي، التمر اللفظي، التمر الجسدي)، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية للتمر الوظيفي (البدني أو المادي، اللفظي، الجسدي) في الإحباط الوظيفي، وأوصت بوجوب سعي المنظمات الخدمية للتخلص من التمر في العمل والاستمرار في وضع اللوائح والقوانين والقواعد التي تساعد على التغلب على هذه الظاهرة وتوفير أفضل الخدمات من أجل الوصول إلى مستوى عالٍ من أداء المهام.

التدريسية بشأن العواقب السلبية للنبذ والنميمة في مكان العمل.

- دراسة (السعيد، 2022)، هدفت إلى قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد القيادة السامة (الإشراف المسيء، الترويج الذاتي، عدم القدرة على التنبؤ، النرجسية، القيادة السلطوية) على الإحباط الوظيفي (إحباط العلاقات، إحباط الجدارة، الإحباط الذاتي) عبر توسيط التمر في مكان العمل بأبعاده (التمر اللفظي، التمر الجسدي، التمر بالعلاقات)، وذلك من خلال تطبيقها على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر، وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على استبانة باستخدام العينة العشوائية المنتظمة، حيث تم تجميع (303) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي باستخدام أداة التحليل (SPSS V.25) لاختبار التأثيرات المباشرة، واستخدام أداة التحليل (AMOS V.23) لاختبار التأثيرات غير المباشرة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى توافر أبعاد التمر في مكان العمل (التمر اللفظي، التمر الجسدي، التمر بالعلاقات) بدرجة مرتفعة بين العاملين، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة السامة على التمر في مكان العمل، ووجود تأثير معنوي إيجابي للتمر في مكان العمل على الإحباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة السامة على الإحباط الوظيفي، ووجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للقيادة السامة على الإحباط الوظيفي عند توسيط التمر في مكان العمل، وأوصت المديرين بالعمل على عدم استخدام أسلوب القيادة السامة وزيادة انتماء العاملين.

- دراسة (نور الدين وآخرين، 2022)، هدفت إلى قياس الدور الوسيط للصلمت التنظيمي وسلوك إخفاء

برامج (SPSS V.23)، و (AMOS V.23)، و (Microsoft Excel 2010)، و (Mod Graph)، وكشفت النتائج عن توافر النميمة في مكان العمل (النميمة المتعلقة بالعمل، وغير المتعلقة بالعمل) بدرجة متوسطة، وجود تأثير معنوي إيجابي (طردى) للنميمة في مكان العمل في التسوية الوظيفي، وأوصت عند التعرض للنميمة من الممكن لعضو هيئة التدريس استخدام استراتيجية المواجهة مع منتج النميمة وبعيداً عن الآخرين للتوضيح له، وبأمثلة محددة كيف يؤثر سلوكه على العمل ويعطله.

- دراسة (الخفاجي، 2022)، هدفت إلى تحديد الدور التفاعلي (المُعَدِّل) للنميمة في مكان العمل في تعزيز تأثير نرجسية القيادة في التسوية الوظيفي من خلال الدور الوسيط للنبذ في مكان العمل على مستوى الكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية، باستخدام (253) عضو هيئة تدريس، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برامج (SPSS V.23)، و (AMOS V.23)، و (Mod Graph)، وتوصلت الدراسة لنقشي ظاهري النبذ والنميمة في مكان العمل بدرجة متوسطة، ووجود تأثير لكل من نرجسية القيادة والنبذ والنميمة في مكان العمل على التسوية الوظيفي، وتأثير إيجابي لنرجسية القيادة على النبذ في مكان العمل، ولوجود دور وساطة معنوية للنبذ في مكان العمل في علاقة نرجسية القيادة بالتسوية الوظيفي، بالإضافة إلى وجود دور مُعَدِّل معنوي للنميمة في مكان العمل في العلاقة بين المتغيرات الثلاثة، وأوصت الدراسة بالتأكيد على تثقيف أعضاء الهيئة

فنادق الخمسة نحوم التركيبة القضاء على مسببات ظاهرة النبذ في مكان العمل.

- دراسة (الحبشي وآخرون، 2021)، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين كل من خرق العقد النفسي والإشراف المسيء ونية ترك العمل، وكذلك دور الإشراف المسيء كمتغير وسيط تفاعلي في العلاقة بين خرق العقد النفسي ونية ترك العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية قوامها (367) من العاملين بالجهاز الإداري لجامعة أسيوط، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وخلصت الدراسة إلى توسط إدراك العاملين لمتغير نية ترك العمل، ووجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من خرق العقد النفسي والإشراف المسيء ونية ترك العمل، وأن الإشراف المسيء يتوسط العلاقة بين خرق العقد النفسي ونية ترك العمل، وأوصت بمنع إدراك العاملين لخرق الجامعة للعقد النفسي بالإضافة إلى منع إدراكهم للإشراف المسيء، والوفاء بالتزاماتها لتقليل نواياهم لترك العمل.

- دراسة (محمد وإمام، 2021)، هدفت إلى قياس أثر نمطي القيادة الملهمة والقيادة الأصيلة على سلوكيات التمر في مكان العمل بشركات السياحة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة المصرية فئة (أ) في القاهرة، بلغ عددها (648) مفردة، وتم تحليل

المعرفة في العلاقة بين النبذ في مكان العمل ونية ترك العمل بمنظمات الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، باستخدام (342) مشاركاً، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وقد تم اختبار فروض الدراسة باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية بواسطة برنامج (AMOS V.25)، وكشفت النتائج عن وجود تأثير معنوي إيجابي (طردي) للنبذ في مكان العمل على نية ترك العمل، ووجود تأثير وسيط للنبذ في مكان العمل على نية ترك العمل من خلال الصمت التنظيمي وسلوك إخفاء المعرفة، وأوصت بتعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون في المؤسسة من أجل تقليل مستوى النبذ في مكان العمل.

- دراسة (Pass, et al, 2022)، هدفت إلى اختبار الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي والثقة التنظيمية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل، وأداء استرداد الخدمة في فنادق الخمس نجوم بتركيا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة قصدية من الموظفين في مجموعة فنادق الخمسة نجوم في تركيا بلغ عددها (180) موظف، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS) و(AMOS)، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية جوهريّة مباشرة بين النبذ في مكان العمل وأداء استرداد الخدمة، كما تم تأكيد وساطة رأس المال الاجتماعي والثقة التنظيمية في تلك العلاقة، وأوصت إدارات

ترك العمل من خلال مساعدتهم على تحقيق أهداف العمل، وتحفيزهم على تطوير أنفسهم.

- دراسة (Preena & Janadari, 2021)، هدفت إلى إيجاد الدور المُعَدِّل لرأس المال النفسي في العلاقة بين النبذ المتصور في مكان العمل والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل بين مهندسي البرمجيات في قطاع تكنولوجيا المعلومات (IT) في سريلانكا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة من مهندسي البرمجيات، بلغ عددها (186) مهندساً، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (Smart-PLS 3)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن النبذ المتصور في مكان العمل يؤثر بشكل إيجابي على السلوك المنحرف في مكان العمل، ويخفف رأس المال النفسي الارتباط بين النبذ في مكان العمل والسلوك المنحرف في مكان العمل، وأوصت بضرورة القضاء على مسببات سلوكيات النبذ في مكان العمل والسلوكيات المنحرفة بمقار العمل.

- دراسة (عبد الصمد، 2020)، هدفت إلى قياس أثر كل من التمر في مكان العمل وأبعاده الخمسة (التهديدات الوظيفية، العزل، الضغط غير المبرر، النقد والإهانة، العنف والتهمك) على الالتزام التنظيمي للعاملين الإداريين بجامعة الأزهر بمحافظة القاهرة، وكذلك التعرف على التأثير الوسيط لكل من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للعاملين (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي) على العلاقة بين التمر في مكان العمل والالتزام التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي،

البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وأسفرت نتائج الدراسة عن انخفاض درجة التمر في مكان العمل، وأن هناك تأثيراً معنوياً وسلبياً قوياً لتبني نمطي القيادة الملهمة والقيادة الأصيلة على مستوى التمر في مكان العمل داخل شركات السياحة المصرية، وأوصت بنشر الوعي بين جميع العاملين داخل الشركة حول الأضرار النفسية والجسدية والمادية الناتجة عن سلوكيات التمر في مكان العمل من خلال توفير برامج توعية توضح ماهية التمر وأنواعه وكيفية التعامل معه.

- دراسة (özkan, et al, 2021)، هدفت إلى اختبار العلاقة بين الإشراف المسيء ونية ترك العمل للعاملين الجدد ودور كل من العنف في مكان العمل وعدم التحضر من المشرف والنبذ في مكان العمل في هذه العلاقة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين في المستشفيات التركية، بلغ عددها (230) مفردة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS) و (AMOS)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية جوهرية مباشرة بين كل من الإشراف المسيء والعنف في مكان العمل وعدم التحضر من المشرف ونية ترك العمل، بينما لا توجد علاقة جوهرية مباشرة بين النبذ في مكان العمل ونية ترك العمل، كما تم تأكيد الوساطة التداخلية لكل من العنف في مكان العمل وعدم التحضر من المشرف والنبذ في مكان العمل في العلاقة بين الإشراف المسيء ونية ترك العمل، وأوصت إدارات المستشفيات التركية تخفيض نية

والجمود التنظيمي، وأوصت بضرورة القضاء على سلوكيات النبذ في مكان العمل.

- دراسة (Gurlek, 2020)، هدفت إلى اختبار العلاقة بين عدة متغيرات مستقلة، مثل: النبذ في مكان العمل، والإشراف المسيء، وعدم العدالة التنظيمية، وعدم الثقة في زملاء العمل، طموحات المسار الوظيفي وإخفاء المعلومة كمتغير تابع، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين بلغت (327) في (18) شركة في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات في إسطنبول، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS) و (AMOS)، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية جوهرية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة وإخفاء المعلومة، وأوصت بالعمل على توعية القيادات في شركات تكنولوجيا المعلومات بظاهرة إخفاء المعلومات وآثارها السلبية على الشركات.

- دراسة (Zhao, et al, 2020)، هدفت إلى فحص ما إذا كانت مشاركة المعرفة تتوسط في الارتباط بين النبذ في مكان العمل وأداء مهام الموظفين، وما إذا كان تأثير الوسيط خاضعاً للإشراف على الترابط بين المهام، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وشملت العينة (210) موظفين، ومشرفيهم المباشرين الذين يعملون في مؤسستين صينيتين (مؤسسة تجارية إلكترونية، ومؤسسة نقل)، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، وتشير

وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (335) مفردة من العاملين الإداريين بالمقر الرئيس لجامعة الأزهر في محافظة القاهرة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة متوسطة من التتمر في مكان العمل، ووجود تأثير معنوي لكل من التتمر في مكان العمل وكل بُعد من أبعاده الخمسة على الالتزام التنظيمي للعاملين الإداريين بجامعة الأزهر، وعدم وجود تأثير وسيط لكل من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية على العلاقة بين التتمر في مكان العمل والالتزام التنظيمي، وأوصت بوضع برامج إرشادية نابعة من تعاليم الإسلام تحفز الأفراد على الابتعاد عن التتمر بكل أشكاله.

- دراسة (Alhasnwi & Abbas, 2020)، هدفت إلى فحص التأثير المباشر وغير المباشر لسلوكيات القائد المتناقض على الجمود التنظيمي من خلال الدور الوسيط للنبذ في مكان العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضمنت العينة (564) من العاملين في مصانع الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود في العراق، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، وكشفت النتائج أن سلوكيات القائد المتناقضة لها تأثير كبير على كل من النبذ في مكان العمل والجمود التنظيمي، إضافة إلى أن النبذ في مكان العمل له تأثير كبير على الجمود التنظيمي، وأن النبذ في مكان العمل يتوسط العلاقة بين سلوكيات القائد المتناقض

النتائج أن النبذ في مكان العمل يرتبط ارتباطاً سلبياً بأداء المهام، وأن مشاركة المعرفة تتوسط هذه العلاقة، وقد أدى الاعتماد المتبادل في المهام إلى تفاقم التأثير الرئيسي للنبذ في مكان العمل والتأثير غير المباشر لتقاسم المعرفة والأصالة (القيمة)، وأوصت بضرورة القضاء على سلوكيات التي تؤدي إلى ظهور النبذ في مكان العمل.

- دراسة (Babalola, et al, 2019)، هدفت إلى دراسة تأثير النميمة السلبية في مكان العمل على أداء خدمة العملاء مع الدور التفاعلي لسمات اليقظة والتسامح في الفنادق بنيجيريا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضمنت العينة (118) موظفاً في (10) فنادق في مدينة لاغوس بنيجيريا، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS) و (AMOS)، وأظهرت النتائج أن النميمة في مكان العمل مظهر من مظاهر الثقافة التنظيمية وعلى القادة إدراكها؛ لأنها تخفي كثيراً من المشاكل التي تستحق المعالجة داخل بيئة العمل، كما أكدت الدراسة على الحالة العاطفية أو المزاجية السلبية والتي تعتبر كآلية تكمن وراء السبب الذي يجعل النميمة في مكان العمل تمنع من أداء الخدمة للعملاء المستفيدين، وأوصت بضرورة القضاء على النميمة السلبية في مكان العمل.

- دراسة (الحميدي وآخرون، 2018)، هدفت إلى اختبار أثر الدعم التنظيمي المُدرَك والرضا الوظيفي للحد من ظاهرة ترك العمل عند مقدمي خدمات الاتصالات في مدينة حلب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث

تم توزيعها على عينة من مقدمي خدمات الاتصالات بمدينة حلب تعدادها (176)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وخلصت الدراسة إلى توسط إدراك العاملين لمتغير نية ترك العمل، ووجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك في كل من الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، وأن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة معنوياً بين خرق الدعم التنظيمي المُدرَك ونية ترك العمل بشكل جزئي، وأوصت إدارات شركات الاتصالات في حلب تخفيض نية ترك العمل عند مقدمي الخدمة خاصة الذكور وحملة الإجازة الجامعية والدراسات العليا من خلال مساعدتهم على تحقيق أهداف العمل، وتحفيزهم على تطوير أنفسهم.

- دراسة (Kong, 2018)، هدفت إلى دراسة تأثير النميمة السلبية في مكان العمل على سلوكيات الموظفين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وشملت العينة (336) موظفاً في (7) شركات صينية، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS) و (AMOS)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير سلبي للنميمة السلبية في مكان العمل على سلوكيات الموظفين، وأوصت بضرورة القضاء على ظاهرة النميمة السلبية في مكان العمل.

- دراسة (زكريا، 2017)، هدفت إلى طبيعة علاقة العدالة التنظيمية المُدرَكة وأبعادها (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) بالنية في ترك العمل لدى أساتذة ثانوية مالك بن نبي ببواسماعيل ولاية تيبازة بالجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما

- دراسة (Kuo, et al, 2015)، هدفت إلى دراسة الدور الوسيط للنميمة في مكان العمل في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي وسخرية الموظف، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة قوامها (362) موظفاً ضمن العديد من الصناعات في تايبيه بتايوان، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن النميمة في مكان العمل تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي وسخرية الموظف، وأوصت بتقويض سلوكيات النميمة ببيئة العمل.

- دراسة (حيدر وناصر، 2014)، هدفت إلى تعرف أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية الموجودة في ريف درعا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم جمع البيانات من عينة عشوائية طبقية مكونة من (127) عضو هيئة تدريس يعمل في (الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، الجامعة العربية الدولية الخاصة، الجامعة السورية الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، جامعة اليرموك الخاصة)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير واضح لانتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة في سورية، وأوصت بضرورة لفت نظر القائمين على الجامعات الخاصة في سورية إلى محاولة البحث عن معايير تزيد من

اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة أساتذة ثانوية مالك بن نبي ببواسماعيل، بلغ عددهم (38) استاذاً من أصل (40)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS V.24)، وخلصت الدراسة إلى تفشي ظاهرة نية ترك العمل بين الأساتذة بدرجة متوسطة، وأن هناك تأثيراً مباشراً سلبياً للعدالة التنظيمية المدركة، والنية في ترك العمل لدى أساتذة ثانوية مالك بن نبي ببواسماعيل، وأوصت بضرورة تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية بمهنية لتخفيض نوايا ترك العمل لدى أساتذة المدارس الثانوية بالجزائر.

- دراسة (Zhao, et al, 2016)، هدفت إلى تعرف دور كل من الانفصال الأخلاقي والمعاملة بالمثل السلبية كمتغيرين مُعدّلين في العلاقة بين النبيذ في مكان العمل وإخفاء المعلومات في الفنادق بالصين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين في (17) فندقاً في الصين بلغ عددها (253) مفردة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي (SPSS) و (AMOS)، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين النبيذ في مكان العمل وتفشي ظاهرة إخفاء المعلومات، ووجود أثر إيجابي لكل من الانفصال الأخلاقي والمعاملة بالمثل السلبية (كمتغيرين مُعدّلين) في تلك العلاقة، وأوصت بتحديد مصادر النبيذ في مكان العمل وأسبابه، والفئات المستهدفة من هذا السلوك وآثاره السلبية إخفاء المعلومات.

وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها درست واقع التتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط النذب والنميمة مكان العمل بين العاملين في القطاع الهندسي العام بالسودان؛ إذ يعد قطاع المياه والصرف الصحي من أهم القطاعات وأكثرها حيوية؛ نظراً لأهميته القصوى على جودة حياة أفراد المجتمع، ويعد هذا القطاع من المجالات ذات الطابع الإنساني التي ينتشر فيها التتمر والنذب والنميمة في مكان العمل بكثرة، وخاصة بين العاملين الذين يتعاملون مباشرة مع متلقي الخدمات مثل مقدمي الخدمة، وفي ظل ما يعيشه السودان من ظروف سياسية واقتصادية صعبة خاصة في ظل وجود الحرب العبيثة منذ (15 أبريل 2023)، وكذا التدمير المنهج للبنية التحتية بقطاعي المياه والكهرباء باستهداف محطات إنتاج المياه وتوليد الكهرباء وتوزيعها مما أثر سلباً على مستوى خدمات المياه بالسودان.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

نبذة تعريفية عن هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية:

يذكر (إبراهيم، 2025) أنّ هيئة مياه الولاية تطورت في عدة مراحل؛ حيث كانت هنالك هيئتان مركزيتان، هما الهيئة القومية لمياه الريف والمدن ولها مكاتب بالخرطوم، وفي 28 أكتوبر 1992م صدر قرار من مجلس الوزراء الاتحادي رقم (1155)، البند الرابع منه تم بموجبه حل الهيئة القومية لمياه المدن، والهيئة القومية للمياه الريفية، ودمجها على المستوى القومي في هيئة واحدة تسمى الهيئة القومية للمياه تقع تحت إشراف وزير الري والموارد المائية مع أيلولة المياه الجوفية والسطحية لأغراض الشرب للولايات، وصدر بعد ذلك قرار من مجلس الوزراء الاتحادي رقم (313) بتاريخ 18 يونيو 1994م، اختصت بعض الإجراءات

التصاق أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الخاصة التي يعملون فيها، وتقل من نيتهم في ترك العمل. - دراسة (عمورة، 2014)، هدفت إلى تعرف أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين (الاحترق الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة، العدالة التنظيمية المدركة) على نوايا ترك العمل، دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيريتل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم جمع البيانات من عينة عشوائية عنقودية مكونة من (209) مفردة من مختلف المستويات الوظيفية العاملة في الشركة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى أن نوايا ترك العمل عند العاملين تقع ضمن المستوى المنخفض الأقرب إلى المتوسط في الشركة، وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من الاحترق الوظيفي والعدالة التنظيمية المدركة على نوايا ترك العمل، ولا يوجد ذلك الأثر للتوازن بين العمل والحياة، وأوصت بالتأكيد على إيلاء إدارة الشركة لموضوع نوايا ترك العمل لدى العاملين، وذلك عن طريق القيام باستطلاع دوري لآراء الموظفين المتعلقة بالأمر التي قد تتسبب في تشكيل هذه النوايا.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي التحليل الإحصائي (SPSS)، و (AMOS)، أما من حيث الأداة كانت قائمة الاستقصاء الأكثر شيوعاً في جمع البيانات بين الدراسات السابقة، كما في دراسة (Pass, et al, 2022; Gurlek, 2020)،

الإحصائي في الميداني (ريان، 2013؛ العاصي، 2016)، وتتضمن منهجية الدراسة ما يأتي:

1. هيكل الدراسة المقترح والمقياس:

يتكون هيكل الدراسة المقترح من أربعة متغيرات تم الاعتماد على قياسهم من خلال مجموعة من المقاييس الجاهزة، والتي تم استخدامها في الدراسات السابقة، وثبت صدق وثبات العبارات المكونة لكل مقياس. المقياس الأول لدراسة التمر في مكان العمل (المتغير المستقل)، ويتكون من (14) عبارة لقياس بُعدي التمر المرتبط بالأشخاص، والتمر المرتبط بالعمل، وتم الاعتماد عليهما من دراسة (الحريري وآخرون، 2023)، ثم المقياس الثاني لدراسة النبذ في مكان العمل (المتغير الوسيط الأول)، ويتكون من (14) عبارة لقياس بُعدي النبذ من المشرفين والنبذ من زملاء العمل، وتم الاعتماد عليهما من دراسة (سعد وإبراهيم، 2024)، بينما المقياس الثالث لدراسة النميمة في مكان العمل، ويتكون من (14) عبارة لقياس بُعدي النميمة المتعلقة بالعمل والنميمة غير المتعلقة بالعمل، وتم الاعتماد عليهما من دراسة (الخفاجي، 2022)، وأخيراً المقياس الرابع للدراسة نوايا ترك العمل (المتغير التابع)، ويتكون من (6) عبارات تم الاعتماد عليها من دراسة (عمورة، 2014)، وتم استخدام مقياس ليكتر الخماسي (Likert, 1961) لقياس آراء عينة الدراسة حول تلك العبارات (1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = موافق، 5 = موافق بشدة)، ويوضح الشكل رقم (1) التالي مخطط الدراسة الفرضي للدراسة الحالية.

بشأن مرافق إنتاج المياه، البند (4) فيه أشار إلى إنشاء هيئات مياه الشرب في كل ولاية تحت الإشراف المباشر لوزراء الشؤون الهندسية على أن تظل مياه الريف ومياه المدن كوحدات في إطار هذه الهيئة، وبموجب القرارين أعلاه تم إنشاء هيئة مياه الولاية الشمالية، وظلت هيئة مياه المدن والريف تعمل تحت مظلة هذه الهيئة، وفي العام 2004م تم ضم الهيئتين لتعملتا تحت مسمى هيئة مياه الولاية، وفي العام 2020م تم تغيير المسمى إلى هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

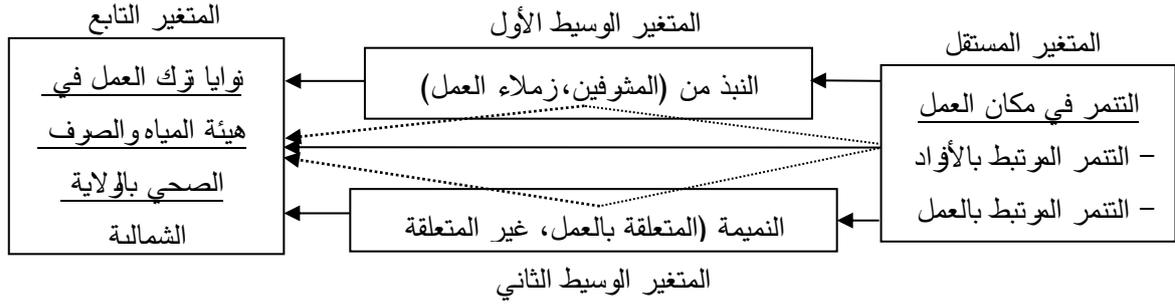
متغيرات الدراسة في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية:

يذكر (فرج، مقابلة شخصية، 3 أغسطس، 2025) أن أشكال التمر والنبذ والنميمة في الهيئة تعددت، وتتركز في إساءة المعاملة والمعاملة غير العادلة بشكل ملح، ويظهر ذلك في صور متنوعة منها الإساءة اللفظية، والضرب أحياناً، والتهديد بالنقل لمواقع عمل أخرى، والإهانة الشخصية، ونشر الشائعات المغرضة لتشويه السمعة مما تتسبب في التأثير السلبي على معنويات العاملين، وبالتالي تتأثر الإنتاجية والإبداع وأداء الهيئة بوجه عام، وللقضاء على مظاهر وأشكال التمر والنبذ والنميمة يتم تطبيق قانون ولائحة الخدمة المدنية ولائحة محاسبة العاملين بحزم على مرتكبي المخالفات الإدارية والسلوكية بالهيئة.

منهج الدراسة:

قام الباحث باتباع المنهج الوصفي التحليلي بجانبه: النظري والميداني، إذ استخدم الوصف والتحليل المنطقي في الجانب النظري، والاستطلاع والتحليل

شكل رقم (1): مخطط الدراسة الفرضي



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

4. عينة الدراسة:

2. مصادر البيانات:

وقد اختيرت عينة الدراسة الميدانية من الكشوف الخاصة بمجتمع الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتم تحديد حجمها باستخدام الموقع الإلكتروني لتحديد حجم العينة من مجتمع الدراسة البالغ (420) (<https://www.calculator.net/sample-size-calculator.htm>)، وبلغ عددها (201) مفردة، وقد قام الباحث باختيار عدد (20) من العاملين و(10) من العاملات بالإدارة الدنيا للعينة الاستطلاعية من خارج عينة الدراسة الميدانية، لتصبح عينة الدراسة الكلية (231) من الإدارة الدنيا للهيئة. ويجب الإشارة إلى أنه تعاون مع الباحث في استيفاء قوائم الاستقصاء (201) مفردة من مفردات مجتمع الدراسة بنسبة 100%، ويوضح الجدول رقم (2) توصيف هذه المفردات وفقاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية:

تعتمد الدراسة الحالية على مصدرين للبيانات على النحو التالي:

- ❖ البيانات الثانوية: وذلك من خلال مراجعة الكتب والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ومن ثم تحديد الفجوة العلمية واشتقاق وتطوير الفروض.
- ❖ البيانات الأولية: تم جمع البيانات الأولية لهذه الدراسة من خلال أداة الاستقصاء، حيث تم توزيع قائمة استقصاء موحدة مطبوعة على العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه موضع التطبيق، ومن ثم تحليل هذه الاستجابات للوصول إلى النتائج واقتراح التوصيات.

3. مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية والبالغ عددهم (420)، وذلك من واقع سجلات إدارة شؤون الخدمة بالهيئة في العام (2025).

الجدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة الميدانية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
النوع	أنثى	72	35.8%
	ذكر	129	64.2%
العمر	من 20 وأقل من 30 سنة	19	9.5%
	من 30 وأقل من 40 سنة	48	23.9%
	من 40 وأقل من 50 سنة	62	30.8%
	من 50 سنة فأكثر	72	35.8%
المؤهل العلمي	أقل من جامعي	87	43.3%
	جامعي	102	50.7%
	فوق الجامعي	12	6%
سنوات الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	21	10.4%
	من 5 وأقل من 10 سنوات	25	12.4%
	من 10 وأقل من 15 سنة	34	17%
	15 سنة فأكثر	121	60.2%
مسمى الوظيفة الحالية	إداري	33	16.4%
	موظف	78	38.8%
	مهندس	33	16.4%
	تقني/ فني	57	28.4%

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

5. أسلوب تحليل البيانات:

معاملات الارتباط بين المتغيرات للتحقق من صدق التمايز.

• التحليل الوصفي للبيانات لوصف عينة الدراسة من المستجيبين طبقاً للعوامل الديموغرافية، وأيضاً الوسط الحسابي لتحديد اتجاهات العينة حول متغيرات الدراسة.

• تحليل المسار بهدف اختبار فروض الدراسة وتقييم النموذج البنائي للدراسة.

التحليل الإحصائي:

أ- تقييم النموذج القياسي للدراسة:

يتم استخدام تقييم نماذج قياس الدراسة للتأكد من مدى ملاءمة هذه المقاييس وما تحتويه من عبارات يقيس

تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلات البنائية (الهيكليّة) بواسطة برنامج (AMOS V.24)، بالإضافة إلى استخدام برنامج (SPSS V.26) لإجراء التحليل الوصفي للبيانات، وقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية للتحقق من الهدف الرئيس للدراسة واختبار الفروض كما يلي:

• التحليل العاملي التوكيدي (CFA) للحصول على اختبار صدق وثبات مقاييس الدراسة، والحصول على الأوزان المعيارية لعبارات الأبعاد الرئيسة للدراسة، واستخراج معامل التباين المستخرج، والثبات البنائي للتحقق من صدق التقارب، وأيضاً

الأوزان الانحدارية لأبعاد مقاييس التمر والنبذ والنميمة بين (0.669) و(0.944)، ومقياس نوايا ترك العمل بين (0.573) و(0.802)، وفيما يخص مؤشرات جودة المطابقة، فإن النتائج تدعم جودة هذه المؤشرات؛ إذ بلغ مؤشر (GFI) (0.908)، ومؤشر (NFI) (0.919)، ومؤشر (IFI) (0.949)، ومؤشر (CFI) (0.948)، وجميعها تتعدى العتبة المعيارية المطلوبة، حيث أشار (Kim, et al, 2015) إلى أنها يجب أن تتعدى (0.90)، الأمر الذي يشير إلى مدى تطابق النموذج النظري مع البيانات الميدانية، كما أن معاملات الارتباط التبادلية بين مقاييس الدراسة لا يتعدى (1)، حيث أشار (Awang, et al, 2015) إلى أنه في حالة زيادة معاملات الارتباط التبادلية عن (1) يعد ذلك ارتباطاً تاماً، وأن المقاييس تقيس الشيء نفسه، أي: أن المقياس هو المقاييس الآخر نفسه، ويوضح الجدول رقم (3) البيانات المستخرجة من التحليل العنقودي التوكيدي.

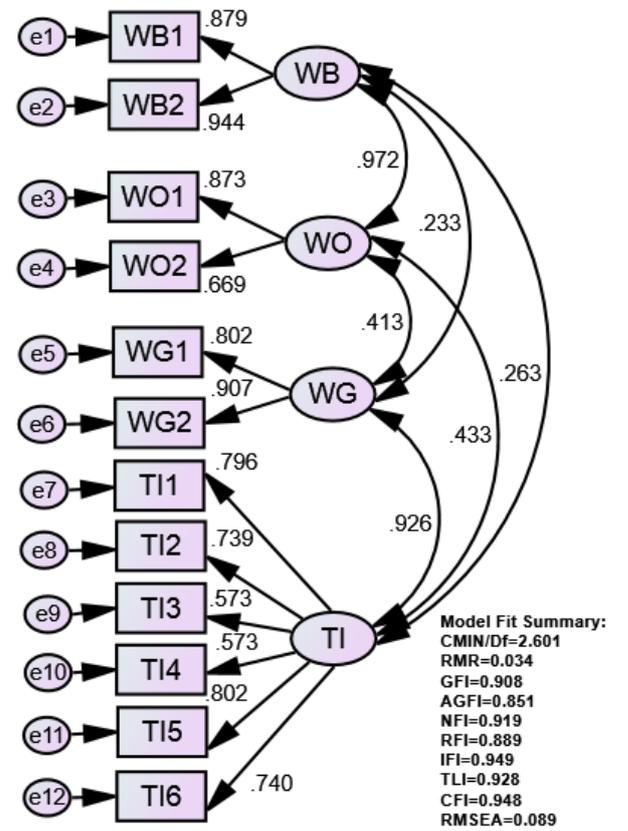
الجدول رقم (3): معاملات الصدق والثبات للنموذج

المقاييس للدراسة

المقياس	الأوزان	CR	AVE
التمر 1	0.879	0.908	0.831
	0.944		
التمر 2	0.873	0.750	0.604
	0.669		
النميمة 1	0.802	0.846	0.733
	0.907		
النوايا	0.796	0.857	0.504
	0.739		
	0.573		
	0.573		
	0.802		
	0.740		

ما تم الإعداد من أجله، وذلك من خلال التحليل العنقودي التوكيدي (CFA) لقياس صدق (التقارب، والتمايز) لجميع مقاييس الدراسة، ويوضح الشكل رقم (2) التالي نتائج اختبار صدق وثبات مقاييس الدراسة (التمر والنبذ والنميمة في مكان العمل ونوايا ترك العمل) من خلال معاملات الأوزان المعيارية لعبارة وأبعاد كل مقياس، وكذلك معاملات الارتباط بين مقاييس الدراسة، وأيضاً مؤشرات جودة مطابقة النموذج.

الشكل رقم (2): التحليل العنقودي التوكيدي للنموذج القياسي



المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

ويتضح من الشكل رقم (2) أن جميع الأوزان الانحدارية لأبعاد متغيرات التمر والنبذ والنميمة وعبارات متغير نوايا ترك العمل تدعم صدق التقارب؛ حيث أشار (Hair, et al, 2016) إلى أن الأوزان المعيارية لا بد من أن تكون أكبر من أو تساوي (0.50) لكي تدعم صدق التقارب، وقد تراوحت

لمقياس التتمر في مكان العمل (0.912) أعلى من قيمة ارتباطه مع مقياس النبذ في مكان العمل (0.758)، وأعلى من قيمة ارتباطه مع مقياس النميمة في مكان العمل (0.227)، وأعلى من قيمة ارتباطه مع مقياس نوايا ترك العمل (0.237)، وكذلك الحال لمتغيرات النبذ والنميمة في مكان العمل ونوايا ترك العمل، وجميع هذه النتائج تشير إلى أن جميع القيم للجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج أعلى من مصفوفة الارتباط بين مقاييس الدراسة في الصفوف والأعمدة، الأمر الذي يدل على صحة صدق التمايز لجميع مقاييس الدراسة المستخدمة.

ب- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يتناول الباحث فيما يلي الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري) لجميع متغيرات الدراسة من وجهة نظر العاملين بالإدارة الدنيا في الهيئة محل البحث والدراسة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS V.26)، كما هو مبين في الجدولين رقم (5)، ورقم (6).

الجدول رقم (5): قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
التتمر في مكان العمل	3.80	0.807	الرابع
النبذ	3.94	0.694	الثالث
النميمة	4.18	0.544	الثاني
نوايا ترك العمل	4.35	0.613	الأول

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا. يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع معاملات الثبات البنائي (CR) تدعم صدق التقارب، حيث أشار (Ahmed, et al, 2016) إلى أن معاملات الثبات البنائي يجب أن تكون أكبر من أو تساوي (0.70)، وهو ما يدل على الاتساق الداخلي لمقاييس الدراسة، وأنها تحقق الغرض من القياس، كما أن معاملات متوسط التباين المستخرج جميعها تعدت العتبة المعيارية المطلوبة، والتي أشار إليها (Ahmed, et al, 2016)، حيث يجب أن تكون أكبر من أو تساوي (0.50)، وهو ما يدعم صدق التقارب وإمكانية الوثوق بهذه المقاييس، ويوضح الجدول رقم (4) صدق التمايز لمقاييس الدراسة والتي تظهر مدى اختلاف المقياس عن غيره من المقاييس.

الجدول رقم (4): قيم صدق التمايز للنموذج القياسي للدراسة

المقياس	التتمر	النبذ	النميمة	النميمة
التتمر	0.912			
النبذ	0.758	0.777		
النميمة	0.227	0.409	0.856	
النوايا	0.237	0.378	0.701	0.710

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا. تدعم النتائج صدق التمايز من خلال مقارنة مصفوفة الارتباط لمقاييس الدراسة مع الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج لكل مقياس؛ حيث أشار (Hair, et al, 2016) إلى أنه يجب أن تكون قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) للمقياس أكبر من معاملات ارتباطه مع أي مقياس آخر، وهذا ما تظهره النتائج في جدول صدق التمايز لمقاييس الدراسة، حيث إن قيمة متوسط التباين المستخرج

الجدول رقم (6): قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد متغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البُعد
0.863	3.79	التمتع المرتبط بالأشخاص
0.825	3.81	التمتع المرتبط بالعمل
0.775	3.81	النبيذ من المشرفين
0.785	4.07	النبيذ من زملاء العمل
0.546	4.20	النميمة المتعلقة بالعمل
0.625	4.15	النميمة غير المتعلقة بالعمل

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

يتضح من الجدولين رقم (5) ورقم (6) ما يلي:

1. أن الوسط الحسابي لإجمالي متغير التمتع في مكان العمل وبُعديه (التمتع المرتبط بالأشخاص، التمتع المرتبط بالعمل) أكبر من الوسط العام للمقياس (3 درجات)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.80)، ويعني ذلك ارتفاع مستوى الشعور بالتمتع لدى العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي المبحوثة، واتسقت مع نتائج دراسات (السعيد، 2022؛ كاظم ومنهل، 2023؛ القلعي وملاعب، 2023؛ أبو الذهب، 2024)، واختلفت مع (عبد الصمد، 2020؛ محمد وإمام، 2021).
2. أن الوسط الحسابي لإجمالي متغير النبيذ في مكان العمل وبُعديه (النبيذ من المشرفين، النبيذ من زملاء العمل) أكبر من الوسط العام للمقياس (3 درجات)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.94)، ويعني ذلك ارتفاع مستوى الشعور بالنبيذ لدى العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، واختلفت مع نتيجة

دراستي (طه وعبد المطلب، 2023؛ سعد وإبراهيم، 2024).

3. أن الوسط الحسابي لإجمالي متغير التنمية في مكان العمل وبُعديها (النميمة المتعلقة بالعمل، النميمة غير المتعلقة بالعمل) أكبر من الوسط العام للمقياس (3 درجات)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.18)، ويعني ذلك ارتفاع مستوى النميمة بين العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، واتسقت مع (سنوسي، 2023؛ عزوز، 2025) واختلفت مع (الحسناوي وآخرين، 2022؛ الخفاجي، 2022) والتي أظهرت نتائجها تفشي النميمة بدرجة متوسطة في الكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة بالعراق.

4. أن الوسط الحسابي لمتغير نوايا ترك العمل أكبر من الوسط العام للمقياس (3 درجات)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.35)، ويعني ذلك ارتفاع مستوى نوايا ترك العمل بين العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، واختلفت مع نتائج دراسات كل من (عمورة، 2014؛ زكريا، 2017؛ الحميدي وآخرون، 2018؛ الحبشي وآخرون، 2021).

5. أن قيم الانحراف المعياري في جميع الأبعاد (الستة) والمتغيرات (الأربعة) للدراسة الحالية أقل من الواحد الصحيح، وهذا يعني أن مقدار التشتت في الآراء بين العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية قليل.

ج- تقييم النموذج الهيكلي:

قام الباحث باستخدام البرنامج الإحصائي (AMOS 7.24)، حيث تم صياغة النموذج الهيكلي للدراسة

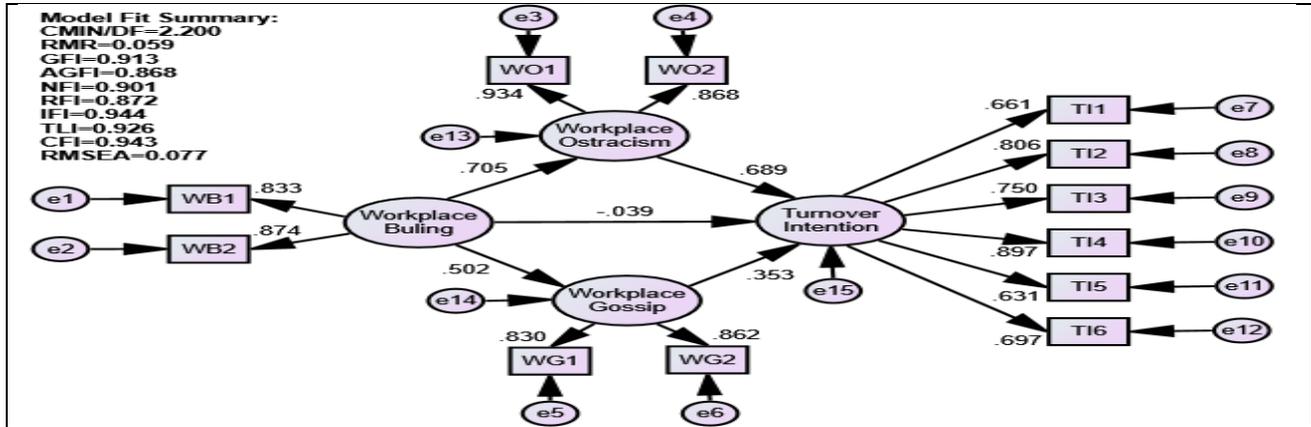
في الشكل رقم (3)، وكذلك تم اختبار فروض الدراسة ومعرفة معاملات المسار بين متغيرات الدراسة، ومستوى معنوية العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، ويتضح أن مؤشرات جودة تطابق النموذج كانت مقبولة.

الجدول رقم (7): مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهيكلي للدراسة

مؤشر المطابقة	القيمة
CMIN/DF	2.200
RMR	0.053
GFI	0.913
AGFI	0.868
NFI	0.901
RFI	0.872
IFI	0.944
TLI	0.926
CFI	0.943
RMSEA	0.077

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الشكل رقم (3): النموذج الهيكلي لمتغيرات لدراسة



المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

د- اختبار الفرضيات:

بما أن فرضيات هذه الدراسة هي فرضيات علاقة تأثير (قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات بوجود المتغيران الوسيطان)، فإن برنامج (AMOS V.24) يعد الأنسب لغرض اختبار فرضيات الدراسة الأربعة:

1. اختبار الفرضية الأولى:

لاختبار الفرضية الأولى التي نصت على: يوجد أثر مباشر دال إحصائياً عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل،

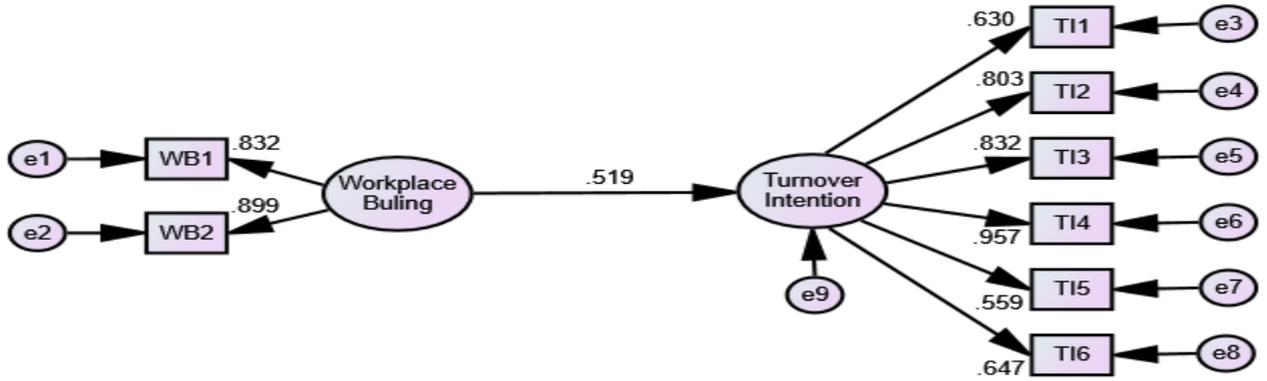
استخدم تحليل المسار، وكانت النتائج كما في الجدول (8)، والشكل (4):

الجدول رقم (8): علاقات التأثير المباشر بين متغيري الفرضية الأولى (التنمر في مكان العمل ببعديه ونوايا ترك العمل)

Path	Estimate	S.E.	C.R.	P
نوايا ترك العمل <--- التنمر في مكان العمل	0.376	0.063	5.998	***
*** C.R. is significant at the 0.001 level (two-tailed)				

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الشكل رقم (4): علاقات التأثير المباشر بين متغيري الفرضية الأولى (التنمر في مكان العمل ببعديه ونوايا ترك العمل)



المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

ينعكس على العديد من المخرجات السلبية في بيئة العمل، وأبرزها نوايا ترك العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (صالح، 2024)، والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنمر الوظيفي ونية دوران العمل في منظمات أعمال متعددة بمدينة السويس في مصر.

2. اختبار الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة:

لاختبار الفرضية الثانية: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط النمذ والنميمة في مكان العمل، والفرضية الثالثة: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتنمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط النميمة في مكان العمل، والفرضية الرابعة: يوجد أثر غير مباشر دال إحصائياً عند

بناءً على معاملات المسار والمبينة في الجدول (8) والشكل (4)، يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي للتنمر في مكان العمل ببعديه (التنمر المرتبط بالأشخاص (WB1)، والتنمر المرتبط بالعمل (WB2)) على نوايا ترك العمل بقوة تأثير غير معيارية (0.376) عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية الحفاظ على الموارد (CRO)، والتي أكدت على أن التنمر في مكان العمل يهدد العاملين بفقدان الموارد، حيث يؤدي إلى استنزاف الطاقات والعواطف، ويؤثر بشكل سلبي على الحالة النفسية؛ ولذلك يسعى العاملون جاهدين للحصول على هذه الموارد، وحمايتها والحفاظ عليها، فإذا شعر العاملون أن هذه الموارد مهددة بالفقدان بسبب عملية التنمر، فإنهم يشعرون بانخفاض الدوافع، والإرهاق العاطفي، وزيادة الضغوط نتيجة زيادة مطالب العمل؛ مما

مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال توسيط النبذ والتنمية
في مكان العمل معاً، استخدم تحليل المسار، وكانت النتائج كما في الجدول (9)، والشكل (3).
الجدول رقم (9): علاقات التأثير المباشر (Direct) وغير المباشر (Indirect) بين متغيرات الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة

	Path	Effect	Estimate	S.E./In.	C.R./Z	P		
	النبذ <---	التمر	Direct	0.830	0.082	10.154	***	
	النميمة <---	التمر	Direct	0.502	0.080	6.258	***	
	النوايا <---	النبذ	Direct	0.448	0.063	7.105	***	
	النوايا <---	النميمة	Direct	0.270	0.052	5.158	***	
	النوايا <---	التمر	Direct	-0.030	0.067	-0.447	0.655	
النوايا	<---	النبذ <---	التمر	Indirect	0.371	0.507	5.819	0.000
النوايا	<---	النميمة <---	التمر	Indirect	0.136		4.000	0.000

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

العلاقة بين الإشراف المسيء ونية ترك العمل بتركيا.

- وجود تأثير غير مباشر معنوي (0.136) للنميمة في مكان العمل ونوايا ترك العمل لدى العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية (وساطة كلية لعدم وجود تأثير مباشر بين المتغيرين المستقل والتابع)؛ فعندما يرتفع مستوى التتمر المرتبط بالأشخاص والتمر المرتبط بالعمل ترتفع نوايا ترك العمل، وذلك في حالة تقشي النميمة المتعلقة بالعمل والنميمة غير المتعلقة بالعمل؛ الأمر الذي يدل على أن وجود النميمة في مكان العمل زاد من تأثير التتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل، ولم يتم استكشاف النميمة في مكان العمل كوسيط بين التتمر في مكان العمل ونوايا ترك العمل من قبل الدراسات السابقة، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (Kou, et al, 2015) التي

بناءً على معاملات المسار والمبينة في الجدول (9) والشكل (3) يتضح الآتي:

- وجود تأثير غير مباشر معنوي (0.371) للنبذ في مكان العمل ونوايا ترك العمل لدى العاملين بالإدارة الدنيا لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية (وساطة كلية لعدم وجود تأثير مباشر بين المتغيرين المستقل والتابع)؛ فعندما يرتفع مستوى التتمر المرتبط بالأشخاص والعمل ترتفع النية لترك العمل، وذلك في حالة وجود النبذ من قبل المشرفين وزملاء العمل؛ الأمر الذي يدل على أن النبذ في مكان العمل زاد من تأثير التتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل، ولم يتم استكشاف النبذ في مكان العمل كوسيط بين التتمر في مكان العمل ونوايا ترك العمل من قبل الدراسات السابقة، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (özkan, et al, 2021) التي توصلت إلى أن النبذ في مكان العمل يتوسط

بنوايا ترك العمل، بتأثير غير مباشر (وسيط) قدره (0.507)، مما يؤكد أهمية تعزيز البرامج التي تركز على توضيح النبذ والنميمة في مكان العمل كمحددتين يقودان لتقويض علاقات العمل في المؤسسات الهندسية.

التوصيات:

1. أن يضع مجلس إدارة هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية سياسات واضحة وفعالة لجميع العاملين بالهيئة لمنح ومحاربة ظاهرة التمر في مكان العمل، وعدم التهاون مع المشرفين المتممين بهدف خلق بيئة عمل آمنة وداعمة للإبداع والابتكار والتميز.
2. أن يعمل مديرو الإدارات وبالتعاون مع مركز جايكا للتدريب بهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية على الحد من انتشار سلوكيات النبذ والإقصاء بين العاملين بالإدارة الدنيا للهيئة من خلال تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون داخل الهيئة، فضلاً عن تدريب كافة العاملين على الآثار الضارة لسلوكيات النبذ من قبل المشرفين وزملاء العمل، وقوانين العمل.
3. أن تركز إدارة العلاقات العامة وبالتعاون مع مركز جايكا للتدريب بالهيئة على تنفيذ برامج اجتماعية وترفيهية، مثل الرحلات الترفيهية والدينية والتجمعات العائلية، من خلال القيام بهذه البرامج سيتعرف العاملون على بعضهم البعض بشكل أفضل وتكوين علاقات ودية تؤدي إلى تقليل النميمة بين الأفراد في العمل.
4. ينبغي على المشرفين في الهيئة تخفيض نوايا ترك العمل عند المرؤوسين خاصة العاملين بالإدارة الدنيا من خلال القضاء على سلوكيات التمر

توصلت إلى أن النميمة في مكان العمل تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي وسخرية الموظف بتأيوان.

- وجود علاقة تأثير غير مباشرة معنوية (0.507) للتمر في مكان العمل على نوايا ترك العمل من خلال المتغيرين الوسيطين النبذ والنميمة في مكان العمل معاً، وتمثل هذه النتيجة أحد الإسهامات الرئيسية لهذه الدراسة -على حد علم الباحث- ولقد ساهمت في الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس؛ حيث وجدت أن العامل الذي يمارس عليه تمر مرتبط بالشخص أو العمل يكون لديه مستوى مرتفع من مشاعر العزلة وعرضه للنميمة المتعلقة بالعمل وغير المتعلقة بالعمل تجعله يفكر جدياً بترك العمل كرد فعل على السلوكيات السلبية لرئيسه المباشر أو زملائه.

الاستنتاجات:

- من خلال النتائج السابقة يستنتج الباحث ما يأتي:
1. مستوى متغيرات الدراسة في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية في السودان جاء بدرجة ممارسة عالية، وكان ترتيبها كما يلي: نوايا ترك العمل أولاً، ثم النميمة في مكان العمل، ثم النبذ في مكان العمل، وأخيراً التمر في مكان العمل.
 2. التمر في مكان العمل له تأثير إيجابي على نوايا ترك العمل، حيث يفسر نسبة (37.6%) من التباين على نوايا ترك العمل، مما يؤكد أهمية تعزيز المبادرات والسياسات التي تركز على ترسيخ التمر في مكان العمل كسلوك سيئ يساهم في تدمير المؤسسات الهندسية.
 3. النبذ في مكان العمل والنميمة في مكان العمل معاً يتوسطان كلياً علاقة التمر في مكان العمل

خلال توسط الارتباط بالعمل بالتطبيق على الجامعات المصرية المستدامة، مجلة البحوث المالية والتجارية لكلية التجارة، جامعة بورسعيد، المجلد (24)، العدد (02)، مصر، ص (598-657).

[6] الحميدي، نجم، واليوسفي، أحمد، والعيبي، عقبة. (2018). أثر الدعم التنظيمي المُدرَك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الاتصالات في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات، العدد (43)، الجزء (01)، فلسطين، ص (262-274).

[7] الخفاجي، ابتسام سرحان صهيود. (2022). النميمة في مكان العمل كمتغير تقاعلي للعلاقة بين نرجسية القيادة والتسويق الوظيفي من خلال الدور الوسيط للنبذ في مكان العمل: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة كربلاء، العراق.

[8] السعيد، أحمد سليمان. (2022). تأثير القيادة السامة على الإحباط الوظيفي: الدور الوسيط للتتمر في مكان العمل، دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، المجلد (01)، العدد (03)، مصر، ص (36-94).

[9] العاصي، شريف أحمد شريف. (2016). **مناهج البحث العلمي في مجال الأعمال**، القاهرة: دار النهضة العربية. [10] القلعي، راما، وملاعب، روان. (2023). أثر التتمر الوظيفي في تعزيز الاعتراب الوظيفي: دراسة ميدانية في المصارف العقارية بدمشق، بحث بكالوريوس غير منشورة، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سورية.

[11] النادى، نوال محمود. (2018). التأثير المُعَدَّل للمرونة في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والتناثر العاطفي: بالتطبيقي على هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، **المجلة العلمية للدراسات**

والنبذ والنميمة بينهم، ومساعدتهم على تحقيق أهداف العمل، وتحفيزهم على تطوير أنفسهم؛ لأن ذلك سيؤدي إلى زيادة الشعور الإيجابي نحو القسم الذي يعملون فيه، وهذا سيؤدي بشكل أكبر إلى تخفيض رغبة العاملين بالإدارة الدنيا بترك العمل لدى الهيئة.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

[1] إبراهيم، عبد الناصر أحمد، (2025)، نبذة تعريفية عن هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، مقابلة شخصية مع مدير عام هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية.

[2] أبوالدهب، محمد صبحي أحمد. (2024). أثر القيادة السامة على صمت العاملين: الدور الوسيط للتتمر في مكان العمل والتهمك التنظيمي، دراسة ميدانية، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد (44)، العدد (04)، مصر، ص (225-254).

[3] الحبشي، محمد ناجي أبو زيد، وريان، عادل ريان محمد، وعلي، نادية أمين محمد (2021). العلاقة بين كل من خرق العقد النفسي والإشراف المسيء ونية ترك العمل: دراسة ميدانية، **المجلة العلمية - كلية التجارة - جامعة أسيوط**، العدد (72)، ص (207-230).

[4] الحساوي، حسين حريجة، وعباس، علي عبد المحسن، وصهيود، ابتسام سرحان. (2022). تأثير النميمة في مكان العمل في التسويق الوظيفي: بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة. **Warith Scientific Journal**، المجلد (04)، العدد (10)، العراق، ص (142-165).

[5] الحريري، بسمة محمد إدريس، ونور الدين، عمرو أحمد أحمد، وأبو الدهب، محمد صبحي أحمد. (2023). الأثر التفاعلي للتتمر في مكان العمل مع إدارة الموارد البشرية المستدامة على سلوكيات العمل المبتكرة من

- [18] صالح، صفاء أحمد فؤاد محمد. (2024). دور التجرد التنظيمي من الإنسانية كمتغير وسيط في العلاقة بين التتمر الوظيفي ودوران العمل. *المجلة التربوية بكلية التربية جامعة سوهاج*، العدد (123)، الجزء (02)، مصر. ص (473-553).
- [19] طه، إبراهيم محمد شفيح، وعبد المطلب، إيمان علي. (2023). دور الإشراف المسيء في العلاقة بين إدراك المرؤوس للنمذجة من المشرف وسلوكيات إخفاء المعلومات، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، المجلد (04)، العدد (01)، الجزء (03)، مصر، ص (805-841).
- [20] عبد الصمد، خديجة يحيى. (2020). أثر المتغيرات الديموجرافية والوظيفية على العلاقة بين التتمر في مكان العمل والالتزام التنظيمي بالتطبيق على جامعة الأزهر بمحافظة القاهرة، *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة - جامعة الأزهر*، العدد (23)، مصر، ص (304-376).
- [21] 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).
- [22] عمورة، ريم. (2014). أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعمال على نوايا ترك العمل: دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيريتل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سورية.
- [23] فرج، عبد الشكور عبد الغني، (2025)، واقع التتمر والنمذجة والنميمة في مكان العمل ونوايا ترك العمل لدى العاملين في هيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، *مقابلة شخصية مع مدير إدارة شؤون الخدمة بالهيئة*.
- [24] كاظم، حسين حيدر، ومنهل، عباس محمد. (2023). التتمر الوظيفي وعلاقته بالإحباط الوظيفي، بحث بكالوريوس غير منشورة، المعهد كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بابل، العراق.
- التجارية، المجلد (42)، العدد (02)، مصر، ص (473-514).
- [12] حجازي، عمر أحمد عثمان. (2025). العلاقة بين الإشراف المسيء وصمت الموظف الدور الوسيط للنمذجة 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).
- [13] حيدر، عصام، وناصر، فداء. (2014). أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل: دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، المجلد (03)، العدد (01)، ص (257-287).
- [14] ريان، عادل ريان محمد. (2013). *بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق*، أسبوط: مطبعة الصفا والمرودة للنشر.
- [15] زكريا، بن سمايلي. (2017). العدالة التنظيمية المُدرَكة وعلاقتها بالنية في ترك العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي: دراسة ميدانية بثانوية مالك بني بيواسماعيل ولاية تيبازة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة لونييسي علي-البلدية2، الجزائر.
- [16] سعد، بهاء الدين مسعد، وإبراهيم، شيماء مهدي. (2024). الصمت التنظيمي والاحترق الوظيفي كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين النمذجة في مكان العمل والأداء الإبداعي: دراسة تطبيقية على بعض شركات الأسمنت، *مجلة البحوث المالية والتجارية لكلية التجارة، جامعة بورسعيد*، المجلد (25)، العدد (03)، مصر، ص (245-322).
- [17] سنوسي، حامد زعزوع. (2023). أثر القيادة السامة على سلوك العمل الانحرافي: الدور الوسيط لانتهاك العقد النفسي، والدور المُعدّل للانفصال الأخلاقي - دراسة تطبيقية على العاملين بمجالس المدن والمحليات بمحافظة الفيوم، *مجلة الدراسات المالية والتجارية*، العدد (01)، مصر، ص (674-743).

- [7] Anasori, E., Bayighomog, S. W., De Vita, G., & Altinay, L. (2021). The Mediating Role of psychological Distress between Ostracism, Work Engagement, and Turnover Intentions: An Analysis in the Cypriot Hospitality Context. *International Journal of Hospitality Management*, Issue (94), 102829. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102829>.
- [8] Awang, Z., Afthanorhan, A., & Asri, M. A. M. (2015). Parametric and non Parametric Approach in Structural Equation Modeling (SEM): The Application of Bootstrapping. *Modern Applied Science*, Vol. (09), No. (09), P (58-76).
- [9] Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative Workplace Gossip: Its Impact on Customer Service Performance & Moderating Roles of Trait Mindfulness & Forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, Issue (80), P (136-143).
- [10] Bedi, A. (2021). No Herd for Black Sheep: A meta-analytic Review of the Predictors and Outcomes of Workplace Ostracism. *Journal of Applied Psychology*, Vol. (70), No. (02), P (861-904).
- [11] Biswakarma, G., Aithal, S., Singh, S. K., Gnawali, A., & Ghimire, J. (2024). Workplace Bullying and Employees' Turnover Intention in Hospitality Industry: Evidence of Nepal. *Cogent Business & Management*, Vol. (11), No. (01), P (1-17).
- [12] Blau, P. (2017). *Exchange & power in Social Life*. Rutledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203792643/exchange-power-social-life-peter-blau>.
- [13] Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving Beyond Assumptions of Deviance: The Reconceptualization and Measurement of Workplace Gossip. *Journal of Applied Psychology*, Vol. (102), No. (01), P (1-25).
- [14] Gurlek, M. (2020). Antecedents of Knowledge Hiding in Organizations: A Study on Knowledge Workers. *Proceedings of the Third EBOR Conference 2020*, P (20-32).
- [15] Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications, New York, United States of America.
- [16] Howared, M. C., Cogswell, J., E. & Smith, M. B. (2020). The Antecedents and Outcomes of Workplace Ostracism: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. (105), No. (06), 577. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000453>
- [25] محمد، أسماء عبد العاطي، وإمام، محمود السيد. (2021). تقييم أثر نمطي القيادة الملهممة والقيادة الأصيلة على سلوكيات التمر في مكان العمل بشركات السياحة، *مجلة السياحة والفنادق والآثار*، المجلد (03)، العدد (01)، مصر، ص (99-118).
- [26] نور الدين، عمرو أحمد، وشلبي، سها عبد المنعم محمد، والحريزي، بسمة محمد إدريس. (2022). تأثير النبيذ في مكان العمل على نية ترك العمل: الدور الوسيط للسمت التنظيمي وسلوك إخفاء المعرفة: دراسة ميدانية في منظمات الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد، *مجلة البحوث المالية والتجارية لكلية التجارة، جامعة بورسعيد*، المجلد (23)، العدد (04)، مصر، ص (190-234).

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- [1] Ahmad, W., KhattaK, A., Ahmad, G. (2016). Impact of Abusive Supervision on Job Satisfaction and Turnover Intention: Role of Power Distance as a Moderator. *City University Research Journal*, Vol. (06), No. (01), P (125-133).
- [2] Ahmad, S. (2018). Can Ethical Leadership Inhibit Workplace Bullying Across East and West: Exploring Cross-cultural Interactional Justice as a Mediating Mechanism. *European Management Journal*, Vol. (36), No. (02), P (223-234).
- [3] Anjum, A., Muazzam, A., Manzoor, F., Visvizi, A., Pollock, G., & Nawaz, R. (2019). Measuring the Scale and Scope of Workplace Bullying: An Alternative Workplace Bullying Scale. *Sustainability*, Issue (11), P (1-11).
- [4] Al-Ghaziri, M., London, M., & Lipscomb, J. (2021). Understanding the Impact of Bullying in a Unionized U.S. Public Sector Workforce. *Workplace Health & Safety*, Vol. (68), No. (03), P (139-153).
- [5] Al-Hasnawi, Hussien & Abbas, Ali Abdulhassan. (2020). Workplace Ostracism as a Mediating Variable in the Relationship between Paradoxical Leader Behaviors and Organizational Inertia, *Organizacija*, Issue (53), P (165-182).
- [6] Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W. L., & Othman, R. (2018). Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company. *International Conference on Economics, Business and Economic Education 2018 (ICE-BEES 2018)*, *KnE Social Sciences*, P (771-787).

- Organizational Trust, and Service Recovery Performance, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Issue (50), P (119-126).
- [26] Preena, Gnei Rushna & Janadari, Nadira. (2021). Perceived Workplace Ostracism and Deviant Workplace Behavior: The Moderating Effect of Psychological Capital, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. (15), No. (03), P (476-496).
- [27] 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).
- [28] Ye, C., He, B., & Sun, X. (2022). Subordinates' Negative Workplace Gossip Leads to Supervisor Abuse: Based on the Conservation of Resources Theory. *Chinese Management Studies*, Vol. (16), No. (02), P (315-333).
- [29] Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G. & Wan, P. (2016), Workplace Ostracism & Knowledge Hiding in Service Organizations, *International Journal of Hospitality Management*, Issue (59), P (84-94).
- [30] Zhou, Xing; Fan, Lele; Cheng, Cong & Fa, Yancheng. (2020). When and Why Do Good People Not Do Good Deeds? Third-party Observers' Unfavorable Reactions to Negative Workplace Gossip, *Journal of Business Ethic*, P (1-19).
- [31] Zou, X., Chen, X., Chen, F., Luo, C., & Liu, H. (2020). The Influence of Negative Workplace Gossip on Knowledge Sharing: Insight from the Cognitive Dissonance Perspective. *Sustainability*, Vol. (12), No. (08), P (3282-3292).
- [17] <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.htm>
- [18] Kim, S., Sturman, E., & Kim, E. S. (2015). *Structural Equation Modeling: Principles, Processes, and Practices*. In The Palgrave handbook of research Design in Business and Management P (153-172). Palgrave Macmillan, New York.
- [19] Kong, M. (2018). Effect of Perceived Negative Workplace Gossip on Employees' Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9, 1112
- [20] Kuo, Chien-Chih; Chang, Kirk; Quinton, Sarah; Lu, Chiu-Yi & Lee, Iling. (2015). Gossip in the Workplace and the Implications for HR Management: A Study of Gossip and its Relationship to Employee Cynicism, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. (26), No. (18), P (2288-2307).
- [21] Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*, McGraw-Hill, New York, United States of America.
- [22] Naeem, M., Weng, Q., Ali, A., & Hameed, Z. (2020). An Eye for an Eye: Does Subordinates' Negative Workplace Gossip Lead to Supervisor Abuse?. *Personnel Review*, Vol. (49), No. (01), P (284-302).
- [23] Özkan, H.A. (2021). Abusive Supervision Climate and Turnover Intension: Is it my Coworkers or my Supervisor Ostracizing me? *Journal of Nursing Management*, Vol. (30), No. (04), P (973-980).
- [24] Park, I., Kim, Peter B., Shenyang, H., Dong, L. (2020). Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects of Job Stress and Buffering Effects of Coworker Trust on Burnout and Turnover Intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Issue (45). P (559-568).
- [25] Pas, amehmeto'glu, Ays, in, Guzzo, Renata F., Guchait, Priyanko. (2022). Workplace Ostracism: Impact on Social Capital,

الملحقات:

الملحق رقم (1): قيم مؤشرات المطابقة المقبولة والممتازة والفعالية

المؤشر	القيم المقبولة	القيم الممتازة	النموذج القياسي	النموذج الهيكلي	الفرضية الأولى
CMIN/DF	<5	<2	2.601	2.200	1.790
RMR	0.06 to 0.1	<0.06	0.034	0.059	0.024
GFI	0 to 1	≤0.90	0.908	0.913	0.963
AGFI	0 to 1	≤0.80	0.851	0.868	0.927
NFI	0 to 1	≤0.90	0.919	0.901	0.958
RFI	0 to 1	≤0.90	0.889	0.872	0.935
IFI	0 to 1	≤0.90	0.949	0.944	0.981
TLI	0 to 1	≤0.90	0.928	0.926	0.970
CFI	0 to 1	≤0.90	0.948	0.943	0.981
RMSEA	0.06 to 0.08	<0.06	0.089	0.077	0.063

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.

الملحق رقم (2): قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة وأبعاد متغيرات الدراسة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	توجد محاولات متكررة للنيل من الكرامة الشخصية	3.98	1.109	2
2	توجد تهديدات لفظية وغير لفظية	3.38	1.178	7
3	توجد تصريحات مسيئة ومتكررة تمس الحياة الشخصية والخاصة	3.95	1.078	3
4	تذكير متكرر بالأخطاء	3.90	1.005	4
5	يوجد إهمال لأراء أو وجهات النظر	4.13	0.947	1
6	لا تمنح أهمية لحقوقك وأرائك فيما يتعلق بالنوع (ذكر-أنثى)	3.65	1.200	6
7	التقليل من الحقوق والآراء مع الإشارة إلى العمر	3.51	1.209	5
بُعد التمر المرتبط بالأشخاص				
8	يتم نقل مهام العمل دون استشارتك	3.69	1.107	6
9	يوجد تقليل من قيمة عملك	3.90	1.082	2
10	يطلب منك القيام بعمل أقل من مستواك في الكفاءة	3.85	1.054	3
11	يتم المراقبة المستمرة غير المبررة لعملك	4.03	1.005	1
12	يتم حجب المعلومات الضرورية التي تؤثر على تقدمك المهني	3.73	1.104	5
13	يتم رفض طلبك للإجازة أو التدريب أو الترقية بدون سبب	3.63	1.138	7
14	يتم تحديد مواعيد نهائية مستحيلة لإنجاز العمل	3.83	1.073	4
بُعد التمر المرتبط بالعمل				
متغير التمر في مكان العمل				
15	يتجاهلني مشرفي في العمل	3.56	1.199	7
16	يحرص مشرفي على ترك المكان عندما أدخل	3.69	1.164	6

3	0.995	3.97	لا يرد على مشرفي عند إلقاء التحية عليه في العمل	17
2	0.806	4.00	يحرص مشرفي على أن أجلس بمفردي في المكان المخصص لتناول الطعام في العمل	18
4	0.938	3.73	يحرص مشرفي على تجنبني في العمل	19
5	1.026	3.72	يحرص مشرفي على ألا ينظر إلى في العمل	20
1	1.056	4.02	يهتم مشرفي بإلزامي الصمت أثناء الحديث	21
الثاني	0.775	3.81	بُعد النبيذ من المشرفين	
4	1.049	4.06	يتجاهلني وميلي في العمل	22
1	0.877	4.29	يحرص زميلي على ترك المكان عندما أدخل	23
2	0.857	4.28	لا يرد على زميلي عند إلقاء التحية عليه في العمل	24
3	0.965	4.14	يحرص زميلي على أن أجلس بمفردي في المكان المخصص لتناول الطعام في العمل	25
7	1.228	3.79	يحرص زميلي على تجنبني في العمل	26
6	1.063	3.94	يحرص زميلي على ألا ينظر إلى في العمل	27
5	1.027	4.01	يهتم زميلي بإلزامي الصمت أثناء الحديث	28
الأول	0.785	4.07	بُعد النبيذ من زملاء العمل	
الثالث	0.694	3.94	متغير النبيذ في مكان العمل	
1	0.715	4.50	زميلي في العمل دائماً يتحدث لرئيسي المباشر عن عدم تأدية الزملاء الآخرين لواجبهم المطلوب منهم ضمن عملهم	29
7	1.229	3.49	افتقار الزملاء الآخرين للخبرة في مجال عملهم هو من ضمن الحديث الذي ينقله زميلي لرئيسي المباشر	30
4	0.791	4.26	يؤكد زميلي في حديثه دائماً عن عدم امتلاك البعض من الزملاء مهارات تعامل جيدة مع المواطنين أو حتى فيما بينهم	31
6	0.831	4.17	زميلي في العمل ينقل لرئيسي المباشر حالة عدم التزام بعض الزملاء الآخرين بأوقات الدوام الرسمية أو أوقات العمل الإضافي	32
5	0.752	4.24	تحدث زملائي في القسم عن الإجازات الكثيرة والممنوحة لأحد الزملاء من قبل رئيسي المباشر	33
2	0.782	4.40	أشار رئيسي المباشر إلى إهمال زميلي في القسم لمبدأ المشاركة في العمل	34
3	0.737	4.36	البعض من الزملاء يفتقر للحقيقة عند نقل الحديث عن الآخرين	35
الأول	0.546	4.20	بُعد التنمية المتعلقة بالعمل	
4	0.797	4.17	دائماً يتحدث زميلي في العمل عن الزملاء الآخرين وحياتهم المبهجة ومقدار ما يملكون	36
1	0.720	4.32	ينقل زميلي إلى رئيسي المباشر والآخرين أحداث الحياة المؤسفة الأخيرة لأحد الزملاء والمرضى الذي تعرض له	37
5	0.785	4.12	تحدث زميلي للآخرين عن صداقات وعلاقات أحد الزملاء الجديدة والتي لم يرغب في أن يطلع عليها الآخرين	38
6	0.866	4.00	دائماً يتحدث زميلي عن كذب الزملاء الآخرين ومراقبة أحدهم للآخر	39
2	0.750	4.24	يتشارك زملائي في القسم الحديث عن طريقة التعامل السيئة لأحد الزملاء مع عائلته	40
7	0.989	3.96	زميلي في العمل يتحدث عن الآخرين فقط بدافع الغضب منهم	41
3	0.747	4.23	حديث القسم في الفترة الأخيرة عن مشاكل وأسرار زميلي الخاصة	42

الثاني	0.625	4.15	بُعد النميمة غير المتعلقة بالعمل
الثاني	0.544	4.18	متغير النميمة في مكان العمل
5	0.819	4.23	43 بقائي في عملي الحالي قائم على رغبتي بالاستمرار في هذا العمل
6	0.827	4.16	44 يعتبر بقائي في عملي الحالي أمراً ضرورياً لقلّة الخيارات الأخرى
3	0.838	4.36	45 غالباً ما أفكر بقرار ترك العمل
2	0.875	4.42	46 سأبدأ غالباً بالبحث عن فرصة عمل أخرى خلال السنة القادمة
4	0.760	4.35	47 سأقوم غالباً بترك عملي خلال السنة القادمة حتى دون توافر خيار أفضل
1	0.706	4.55	48 سأقوم غالباً بترك عملي خلال السنة القادمة في حال توافر البديل الأفضل
الأول	0.613	4.35	متغير نوايا ترك العمل

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية، 2025، دنقلا.