



فرائن للعلوم الاقتصادية والإدارية
**KHAZAYIN OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

ISSN: 2960-1363 (Print)

ISSN: 3007-9020 (Online)



**The relationship between psychological pollution of leadership and
organizational deviance behaviors and their impact on
organizational ideology (A survey study of the opinions of a sample
of decision makers in soft drinks in Baqubah)**

Assistant Professor Dr . Mahmood Shokur Mohammed

Department of Economics , College of Administration and Economics , University of Diyala , 32001 , Ba 'aqubah , Diyala , Iraq;

Authors Email: dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq

Abstract. : The current research aims to identify the role played by psychological pollution of leadership and organizational deviance behaviors and their impact on achieving organizational ideology and the extent to which these two concepts can be accurately diagnosed in soft drinks in Baqubah. The main research problem was "Do the dimensions of psychological pollution of leadership and the dimensions of organizational deviance behaviors have a statistically significant correlation and impact on organizational ideology?" The research problem reflected a set of hypotheses that explain the correlation and impact relationship between the main research variables.

To understand the nature of the relationship and impact between the variables, psychological pollution of leadership was adopted as an explanatory variable first, organizational deviance behaviors as an explanatory variable second, and organizational ideology as a responsive variable. Data were collected through several tools, including sources and references in addition to the questionnaire, where it was distributed to the research sample of (77) respondents based on the intentional sample that targeted heads of departments and division managers in soft drinks in Baqubah. In light of the data and information collected from the research sample, the data were analyzed and hypotheses were tested By using appropriate statistical tools and analyzing them through a number of ready-made statistical programs (SPSS, ver19)) and the statistical tools related to statistical analysis (arithmetic mean, standard deviation, validity coefficient, regression coefficient, impact and correlation values) contributed to reaching accurate results. The research reached an important set of conclusions, the most important of which was that psychological pollution of leadership may have a noticeable impact on the failure to achieve organizational ideology. This indicates the role of psychological pollution of leadership in not encouraging and not promoting contemporary methods of successful organization within soft drinks. The results of the research reflected a set of recommendations represented by the leadership of soft drinks focusing on developing leadership skills and improving management methods to enhance satisfaction and performance among the work team.

Keywords: Psychological pollution of leadership, organizational deviance behaviors, soft drinks in Baqubah .

DOI: [10.69938/Keas.2502025](https://doi.org/10.69938/Keas.2502025)

العلاقة بين التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي واثرها على ايدولوجية التنظيمية

(بحث استطلاعي لآراء عينة من متخذي القرار في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة)

ا.م د محمود شكر محمد

قسم الاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ديالى، 32001، بعقوبة، ديالى، العراق

[Authors Email: dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq](mailto:dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq)

المستخلص. يهدف البحث الحالي الى التعرف على الدور الذي يلعبه التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي واثرها على تحقيق ايدولوجية التنظيمية ومدى امكانية تشخيص هذين المفهومين بصورة دقيقة في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة تمثلت مشكلة البحث الرئيسية "هل لأبعاد التلوث النفسي للقيادة وابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية معنوية في ايدولوجية التنظيمية"، عكست مشكلة البحث مجموعة من الفروض التي تفسر علاقة الارتباط والاثر بين متغيرات البحث الرئيسية ولفهم طبيعة العلاقة والاثر بين المتغيرات جرى اعتماد التلوث النفسي للقيادة بوصفها متغيراً تفسيري اولاً وسلوكيات الانحراف التنظيمي بوصفه متغير تفسيري ثانياً وايدولوجية التنظيمية بوصفه متغيراً مستجيباً تم جمع البيانات عن طريق ادوات عدة منها المصادر والمراجع بالإضافة الى الاستبانة، حيث جرى توزيعها على عينة البحث البالغة (77) مستجيباً معتمداً على العينة القصدية التي استهدفت رؤساء اقسام ومدراء الشعب في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة، وفي ضوء البيانات والمعلومات التي تم جمعها من عينة البحث جرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستعمال الادوات الاحصائية الملائمة وتحليلها عبر عدد من البرامج الاحصائية الجاهزة SPSS، (ver19) وكذلك ساهمت الادوات الاحصائية ذات العلاقة بالتحليل الاحصائي من (وسط حسابي، وانحراف معياري، ومعامل الصدق، ومعامل الانحدار، وقيم التأثير والارتباط) في الوصول الى نتائج دقيقة توصل اليها البحث لمجموعة مهمة من الاستنتاجات كان اهمها ان التلوث النفسي للقيادة وكذلك سلوكيات الانحراف التنظيمي لها تأثير ملحوظ في عدم تحقيق ايدولوجية التنظيمية. وهذا يشير إلى دور التلوث النفسي للقيادة وكذلك سلوكيات الانحراف التنظيمي في عدم تشجيع وعدم تعزيز الاساليب المعاصرة للتنظيم الناجح داخل شركة المشروبات الغازية عكست نتائج البحث مجموعة من التوصيات تمثلت على قيادة شركة المشروبات الغازية التركيز على تطوير مهارات القيادة وتحسين أساليب الإدارة لتعزيز الرضا والأداء لدى فريق العمل.

الكلمات المفتاحية: التلوث النفسي، الانحراف التنظيمي، ايدولوجية التنظيمية شركة المشروبات الغازية.

Corresponding Author: E-mail: dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq

1. المقدمة:

تنصرف المادة العلمية لهذا البحث إلى معالجة و مناقشة موضوع التلوث النفسي للقيادة و مرتكزاتها، إذ من غير الممكن أن يعيش الإنسان بشكل عشوائي لا يرتب أولوياته و أهدافه و لأنه بطبعه يعيش ضمن مجموعات و منظمات و هو مما يستوجب قيادة فعالة و ناجحة بعيدة عن الرداءة فكان لابد من التعرف و متابعة مدلول هذه التلوث النفسي للقيادة و التي تعني النموذج المعاكس للقيادة الفعالة و التعرف على مؤشراتها و أهم مرتكزاتها المتمثلة في المرؤوسين الرديئين و البيئة التنظيمية المريضة و تقادم الطاقم الإداري، وينتج عن هذا كله حالة من سلوكيات الانحراف التنظيمي والوظيفي وهي حالة تتأى بالمرؤوسين عن تأدية وظائفهم وتصنع حالة من العزلة وخيبة الامل والاحساس بالابتعاد عن بيئة العمل وعدم الولاء للشركة وتكون هذه الحالة نتيجة فقدان الموظف استقلالية الذات وغياب دورة عن ادوار الآخرين في العمل الامر الذي يؤدي الى انخفاض حاد في الاداء وعدم الانجاز والتقدم في العمل وعلى ضوء ما تم شرحه من متغيرات البحث المستقلة فإنها تفسر طبيعة العلاقة على المتغير الاستجابي الممثل ايدولوجية التنظيمية والذي يفسره قيام الفرد بالتفكير بطريقة مختلفة لحل المشكلات التي تواجهه في العمل، حيث يشجع الموظفون على إيجاد حلول للمشكلات دون الرجوع إلى الطرق التقليدية في ذلك؛ مما يعطيهم شعوراً بالإنجاز والاستقلالية، كما يُمكن هذا التفكير من العثور على مزيد من الأفكار والحلول عندما يتم عرض المشكلة على نطاق مجموعة من الافراد الذين لديهم قدرات ذهنية وابتكارية

ومن هذا المنطلق تم اختيار موضوع البحث(العلاقة بين التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي في بناء ايدولوجية التنظيمية) ولفهم العلاقة بين التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي تم الاعتماد على الابعاد(التكرار للهوية، النرجسية، الفضائح الاخلاقية. تفعيل اسلوب الضحية) وابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي المتمثلة (انحراف الملكية، انحراف سياسي، انحراف الانتاج، العداء الشخصي) اما بالنسبة ايدولوجية التنظيمية فتم الاعتماد على الابعاد (الولاء التنظيمي، الاستقرار العاطفي، القيم التنظيمية، توليد الافكار).

واستهدف البحث شركة المشروبات الغازية في بعقوبة لأسباب عديدة منها تهدف الشركة الى المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجالات التجارة وسوق العمل وفق خطط التنمية والقرارات التخطيطية، أعداد الخطط القصيرة والمتوسطة والبعيدة المدى لمشاريع التجارة و لتأمين الخدمات المختلفة داخل وخارج القطر، وكذلك تخطيط وتأمين وتأهيل الملاكات المطلوبة لتنفيذ المهام في مجال التجارة وخاصة من حملة الشهادات والتخصص الدقيق، تضمن البحث اربع مباحث أساسية جاء المبحث الاول ليمثل الاطار المنهجي للبحث من مشكلة البحث وأهدافه وأهميته وفروضه التي وضحت متغيرات البحث اما المبحث الثاني فقد وقع على نقاط البحث الأساسية للمتغيرات البحث المتمثل بالاطار النظري (التلوث النفسي للقيادة، وسلوكيات الانحراف التنظيمي، وايدولوجية

التنظيمية (من اهداف واهمية ابعاد متغيرات البحث اما المبحث الثالث فقد احتوى في مضمونة أساليب التحليل الاحصائي لثبات صحة الفروض باستخدام أدوات إحصائية تثبت صحة البحث وتفسيره وختتم المبحث الرابع بأهم الاستنتاجات النظرية والعملية التي يمكن الاستفادة منها والتي عكست بدورها على مجموعة من التوصيات .

المبحث الأول : منهجية البحث

1- مشكلة البحث

تتجاهل بعض الإدارات في المنظمات الصناعية ومنها شركة المشروبات الغازية في بعقوبة أهمية سلوكيات ايدولوجية التنظيمية للمروسين الى الحد الذي يجعلها في دالة الضعف بشأن استثمار كل ما متاح لها ولاسيما ما يتعلق بسلوكيات ايدولوجية التنظيمية المتمثلة بأبعاده (توليد الأفكار، الولاء التنظيمي، التقليل من التفكير السلبي، القيم التنظيمية) ومن ثم فقدان القدرة على التصويب الصحيح نحو الأهداف، ومرد ذلك نابع عن تلك الحالة من التجاهل الذي انعكس على طرق واساليب التعامل في العمل، وقد تقع ضمن محاور التلوث النفسي للقيادة بأنواعها والتي تتجسد في (التكرار للهوية، النرجسية، الفضائح الاخلاقية، تفعيل اسلوب الضحية) وكذلك وابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي المتمثلة (انحراف الملكية، انحراف سياسي، انحراف الانتاج، العداء الشخصي) الأمر الذي وضع القيادات الإدارية تحت طائلة التساؤلات عن دورها وسعيها في اعتماد المداخل والأساليب المناسبة والتي تمكنها من تفعيلها على قدر الإمكان، وكيفية استثمارها بكفاءة وفاعلية على اعتبار ان سلوكيات ايدولوجية التنظيمية يمثل الركيزة الأساس في تعزيز مستوى المرونة التنظيمية في العمل

من هنا جاءت مشكلة البحث متمثلة " هل لأبعاد التلوث النفسي للقيادة وابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية معنوية في ايدولوجية التنظيمية في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة وتتفرع من هذه المشكلة الرئيسة العديد من التساؤلات البحثية الآتية:

ا. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي
ب. هل هنالك تأثير ذو دلالة احصائية معنوية ل. التلوث النفسي للقيادة وابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي معا في ايدولوجية التنظيمية

ت. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين التلوث النفسي للقيادة وايدولوجية التنظيمية

ث. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين سلوكيات الانحراف التنظيمي وايدولوجية التنظيمية

ج. هل هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد التلوث النفسي للقيادة في ايدولوجية التنظيمية

ح. هل هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي في ايدولوجية التنظيمية

2.اهمية البحث

أ. أهمية العينة المكانية المتمثلة ب شركة المشروبات الغازية في بعقوبة لما لها من أبعاد تجارية واجتماعية وخدمية وهذا يفرض علينا توفير بيئة عمل تحقق ابعاد القيادة الفعالة والقضاء على مفاهيم التلوث النفسي للقيادة وما تنتجه من اغتراب نفسي
ب. أهمية التحليل الميداني لهذا البحث والتي تعكس مدى الاستفادة القصوى من ابعاد متغيرات البحث والعلاقة بينهما ومن ثم الارتقاء بمستوى المنظمة وأدائها

ت. أهمية المتغير الاستجابي المتمثل بايدولوجية التنظيمية وما يمثله من ميزة تنافسية يمكن تحقيقها لصالح المنظمة

3.اهداف البحث

التعرف على سلوكيات التلوث النفسي للقيادة في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة بأبعاده (التكرار للهوية، النرجسية، الفضائح الاخلاقية . تفعيل اسلوب الضحية) وتقديم المقترحات والتوصيات والحلول المناسبة لها
ب. تهيئة المناخ والبيئة المناسبة لمعالجة مفاهيم التلوث النفسي للقيادة ومتولده من اغتراب نفسي والوظيفي في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة

ت. تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي وتأثيرها في ايدولوجية التنظيمية في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة.

ث. تحديد طبيعة علاقة التأثير بين التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي وتأثيرها في ايدولوجية التنظيمية في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة

4 - مخطط البحث الافتراضي

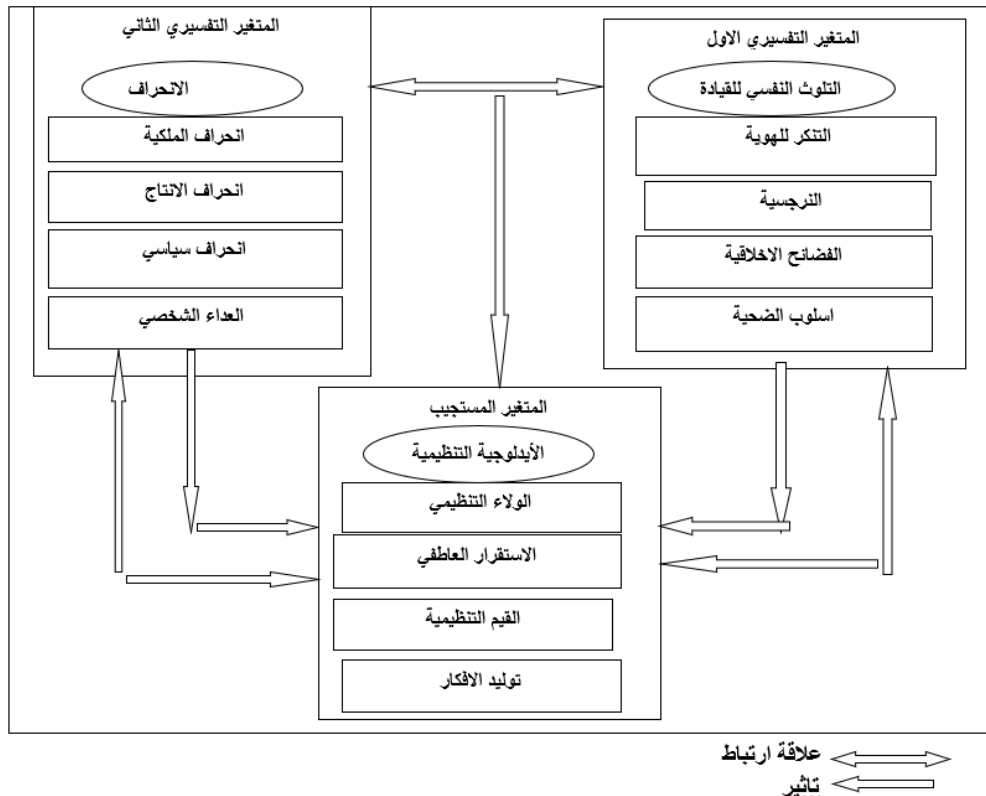
يتمحور المخطط الفرضي حول متغيرات للبحث وهما

التلوث النفسي للقيادة وهو المتغير التفسيري الأول ويتضمن أربعة ابعاد (التكرار للهوية، النرجسية، الفضائح الأخلاقية، تفعيل اسلوب الضحية)

ب. سلوكيات الانحراف التنظيمي وهو المتغير التفسيري الثاني ويتضمن أربعة ابعاد (انحراف الملكية، العزلة الاجتماعي، انحراف سياسي، العداء الشخصي)

ت. سلوكيات ايدولوجية التنظيمية وهو المتغير المستجيب ويتضمن أربعة ابعاد (الولاء التنظيمي. الاستقرار العاطفي. القيم التنظيمية، توليد الافكار) وكما موضح بالشكل التالي

الشكل رقم(1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: اعداد الباحث

5- فرضيات البحث تتمثل فرضيات البحث بالاتي

- الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين . التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي
ب. الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين . التلوث النفسي للقيادة في ايدولوجية التنظيمية
ت. الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين سلوكيات الانحراف التنظيمي وايدولوجية التنظيمية
ث الفرضية الرابعة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد التلوث النفسي للقيادة في ايدولوجية التنظيمية
ج. الفرضية الخامسة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي في ايدولوجية التنظيمية
6. الفرضية السادسة: هنالك تأثير ذو دلالة احصائية معنوية ل. التلوث النفسي للقيادة وابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي معا في ايدولوجية التنظيمية

6. حدود البحث

- الحدود المكانية: تتمثل بأقسام الشركة التي جرت من خلالها جمع المعلومات من قسم المعلومات وقسم البحث والتطوير وقسم الموارد البشرية وقسم الارشفة وقسم الدعاية والاعلان
ب. الحدود الزمانية: وتمثلت 2024/9/11 الى 2025/1/1
ج. الحدود البشرية: وتتمثل اصحاب القرار من مدراء وحدات وشعب في شركة المشروبات الغازية في بعقوبة

7. اساليب جمع البيانات وتحليلها

من اجل الحصول على البيانات والمعلومات المهمة للبحث. ركز البحث في المحور النظري على عدد من المصادر المهمة متمثلة في المراجع والمصادر من كتب ومجلات ودراسات ودوريات لها علاقة مهمة بمتغيرات البحث اما فيما يخص الجانب العملي فقد اعتمد الباحث على الاساليب الاتية في رصد المعلومات والبيانات المطلوبة.

الوثائق والسجلات الخاصة ب شركة المشروبات الغازية في بعقوبة
8. اداة الدراسة (الاستبانة) : الاداة المهمة التي ركز عليها البحث في معلومات وبيانات البحث اذ تم اعداد استبانة تضمنت ثلاث فقرات موزعة على الاجزاء الرئيسة للاستبانة ومراجعة بعض المقاييس العربية والاجنبية المتعلقة بموضوع البحث

ا. صدق الاستبانة وثباتها :

لقد تم تصميم استبانة البحث وفق المرور بالمرحلات الاتية:

ب. الصدق الظاهري:

لتحقيق الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة قبل تعميمها على مجموعة من المحكمين من اختصاصات مختلفة من الاكاديميين والمهنيين من اجل تقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها وقد عدلت بعض الملاحظات المقترحة وبما يتلاءم ومتغيرات البحث

وهي لتأكيد ثبات المقياس اذ تم استخدام مقياس كرونباخ الفا واتضح ان معامل الفا كان (83.4%) على المستوى الاجمالي وقد بلغ (88.7%) على مستوى . التلوث النفسي للقيادة (95%) على مستوى ابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي 89.7 على ايدولوجية التنظيمية هذه النسبة مقبولة في المقاييس الوصفية وبين الجدول أدناه مقاييس الاستبانة الجدول (1).

الرقم	المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد العناصر	النسبة	الارقام	المرجع
1	التلوث النفسي للقيادة	1. التكرار للهوية 2. النرجسية 3. الفطائح الاخلاقية	4 3 4		5-1 8-6 13-9 15-13	زمالي:2022
2	الانحراف التنظيمي	1. انحراف الملكية 2. انحراف الانتاج 3. انحراف سياسي 4. العداء الشخصي	3 4 4 3		20-16 24-21 28-25 31-29	مصطفى:2023
3	ابعاد سلوكيات الفطاحة في مكان العمل	1. الولاء التنظيمي 2. الاستقرار العاطفي 3. القيم التنظيمية 4. توليد الافكار	3 2 3 2		34-32 36-35 39-37 41-40	مضفر:2017
3	المجموع		41	%100	41-1	

جدول رقم (1)

9. الوسائل الاحصائية.

تم استخدام ادوات احصائية ذات صلة بالعمل الميداني والوصول الى اهم نتائج البحث العملي وبما يخدم اهداف البحث واهم فروضة هذه الاساليب بالاتي:

ا. لوصف متغيرات البحث وتفسيرها بصورة دقيقة تم استخدام كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري

ب. لقياس قوة العلاقة بين متغيرات البحث تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون

معامل الانحدار المتعدد المستخدم لتحديد معنوية تأثير مجموعة متغيرات مستقلة في المتغير المعتمد

9- وصف مجتمع وعينة البحث :

تأسس شركة المشروبات الغازية في بعقوبة عام 2007 استناداً لإحكام الدستور العراقي وغرف التجارة العراقية ، وقد قام بتأسيسه مجموعة من التجار من أصحاب رؤوس الأموال في محافظة ديالى فهو مجمع تجاري يأخذ الصبغة الصناعية الالهية وليس حكومي يضم أربعة افرع مهمة في جميع انحاء المحافظة ويتمتع بكادر متخصص وعلى مختلف المستويات والمؤهلات التي تصب في خدمة الزبون وقد تم اختياره لأسباب الاتية:

يعمل شركة المشروبات الغازية في بعقوبة في ظروف الازمات وفي الظروف الاعتيادية دون توقف

اما بالنسبة لعينة البحث يواجه الباحث عادة مشكلة اساسية فيما يتعلق بتحديد مجتمع وعينة البحث لاسيما ان مجتمع البحث وعينته تمثل مجالاً للعديد من الاختبارات المتعلقة اهداف البحث وأهميته واهم فروضة، وعلية فقط استعرض الباحث العديد من الميادين البحثية التي يمكن ان تتناسب مع مضمون البحث ومتغيراته وعلاقته في اطار البيئة العراقية حيث تم اختيار العينة القصدية، وذلك للوصول الى نتائج واضحة ودقيقة وقابلة للقياس وموثوق بها من اجمالي مجتمع البحث المتمثل ب شركة المشروبات الغازية في بعقوبة، لقد بلغ حجم مجتمع البحث 178 فردا على المستوى الكلي للمنظمة المبحوثة ، وتم اختيار حجم العينة من مجموع مجتمع البحث 77 فرداً من اصحاب القرار

10. منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمنح الامكانية لاستخدام الوصف في تشكيل الجانب النظري،ومن خلال المصادر والمراجع التي تتعلق بمشكلة البحث ،وكذلك يمكننا من ربط نتائج التحليل الكمي المستخدم للكشف عن العلاقات والتفاعلات بين متغيرات البحث بأسلوب علمي منطقي وكذلك يساهم في إعطاء النتائج العلمية الدقيقة للبحث وتقديم التوصيات المناسبة المبنية على التحليلات الكمية باستخدام الوصف .

المبحث الثاني/ الجانب النظري

اولاً: مفهوم التلوث النفسي للقيادة:

عد التلوث النفسي احد الظواهر النفسية و التربوية الخطيرة التي يستلزم دراستها ، إذ أن السلوك هو استجابة للمتغيرات المختلفة التي يتشكل على ضوءها سلوك الفرد و تفاعله مع نفسه و مجتمعه ، و نتيجة لما مر مجتمعنا من ظروف غير طبيعية أثرت سلبا على سلوك الأفراد و بنائهم النفسي(الغانم ،2018: 139)

وفي مجال تلوث الفكر والمعتقد والاساءة الى القيم وانحراف السلوك عرف التلوث النفسي بانه

التلوث النفسي "هو كل فكر أو معتقد أو اتجاه دخيل على القيم السوية يمكن أن يترجم بسلوك جرمي يتناقض سلباً مع هوية المجتمع وثوابته، وأن التلوث الفكري يتجسد في صور عديدة أخطرها ما ينتج عنها التطرف والغلو الذي يظهر في أفعال تتخذ العنف وسيلة لها" (عطية، 2019: 87)

وفي مجال انهيار النظام الاجتماعي وضياح القانون وتدني مستوى الادارة والقيادة عرف التلوث النفسي "هو حالة من السخط وعدم الرضا والعدوانية تؤدي الى ضعف وانهيار تفكك الاساليب الاجتماعية بين الفئات الاجتماعية نتيجة سيطرة بعض المجموعات على محاور القوة والسلطة في المجتمع (سليمان، 2020، 107)

ويرى الباحث ان التلوث النفسي هو انهيار منظومة القيم والمبادئ الحضارية والثوابت المحافظة للمجتمع ويمكن حصر مفهوم التلوث النفسي "هو حالة من عدم الرضا والقلق والارباك النفسي للواقع المعيشي بكل ما يحتويه وهو سلوك غير مسؤول، جاء عكس المبادئ والقيم والانظمة الاجتماعية الرافقية فب المجتمع الحضاري الراقي"

ثانياً: ابعاد التلوث النفسي للقيادة

للقيادة الرديئة ابعاد مهمة تحدد ملامح البحث وترسم اهم أهدافه وتفسر اهم نتائجه النظرية والعملية التي تجعل من نتائج البحث وتوصياته قابلة للتحقيق ومن تلك الابعاد الاتي (حمد، 2020: 113)

أ. التنكر للهوية القيادية

في كثير من الحالات الادارية تبدو وكان الشركة بلا مدير او مسؤول، كذلك القيادة في حالات عديدة تبدو بلا قائد، أي ان وجود القائد وعدم وجوده في كل الحالات سواء فهي تفرض وجودها من خلال عدة حالات منها طرد المواهب والتفكير البليد وتوليد الاغبياء وقصر النظر الاداري أي انهم فاقدوا البوصلة الاستراتيجية والرؤية الاستراتيجية فلا يبقى لهم الا الرد على الحدث بحدث اني ذاتي قصير الامد والنتيجة ان سفح الانحدار الى الهوية يصبح شديد الانحدار مرة بعد مرة

ب. النرجسية

ان القادة الرديئين يبنون نرجسية عالية لا يمكن تبريرها من القائد في العمل مع الآخرين والنرجسية هي احدى ملوثات القيادة المريضة فهي تعني حب الذات المرضي هو العرض المشترك بين القادة الرديئين الفاشلين ومن مظاهرها السيئة ان الشركة عندما تتجح يكون ذلك بتأثير قائدها الاول وعلية يأخذ كل المزايا والمرتبات العالية وعندما تفشل فان العاملين هم المسؤولين عن أي تقصير وفي هذه الحالة يجب تقليص عددهم وتحجيم الشركة لانهم عبء على انتاجيتها

ت. الفضائح الاخلاقية

ان أحد النماذج الصارخة للقيادة الملوثة فكريا ونفسيا لا تتعلق بالكفاءة وانما بعدم الاخلاقية، وهذا النموذج من أبرز مشكلة هو الانخراط في ممارسات وانتهاكات اخلاقية عند اكتشافها تتحول لفضيحة اخلاقية لتؤثر على الشركة بطريقة متفاقمة، وفي العقود الاخيرة فان الشركات التي عاشت من الفضائح الاخلاقية اكبر من تعد وتحصى لهذا اصبحت الشركات والاسواق والمجتمع عموماً أكثر حساسية للأخلاقيات ونزاهة واستقامة القادة فالقيادة تصبح ملوثة متى ما استغلت العلاقات المشبوهة مع بيئة العمل والابتزاز العاطفي للمرؤوسين وخاصة العنصر الانثوي هنا تصبح القيادة ملوثة وبلا معنى (Anania:2016)، 60

ث. تفعيل اسلوب الضحية

إن القيادة الملوثة نفسيا واجتماعيا هي الفيروس الفتاك في الجسم السليم قد يمرض هذا الجسم او بالأحرى يؤدي بحياته فهذا النوع من القيادة الملوثة يبحث عن عند كل هزيمة او خسارة او فشل عن كبش فداء جديد ليتحمل مسؤولية ما حدث وعادة ما يكون الافراد من المستوى الأدنى هم الضحايا لتطول القائمة التي تمتلئ بالضحايا الموظفين تحت ذرائع واعذار مختلفة فهم فريسة سهلة لتلك الفخوخ والمصائد القيادية والواقع ان القيادة الملوثة لا تمتلك الجرأة الكافية لتحتمل مسؤوليتها لهذا لا بد من وجود افراد تدفع بهم ليتحملوا المسؤولية عنه

ثالثاً: سلوكيات الانحراف التنظيمي

1. مفهوم سلوكيات الانحراف التنظيمي

هنالك عدة تعاريف ومفاهيم تعبر عن وجهة نظر كثير من الباحثين والمختصين تناولت فيها مفهوم سلوكيات الانحراف التنظيمي مثله مثل باقي المفاهيم الادارية والتنظيمية في كثير من المنظمات وهذا يبين اهمية وثقل متغير سلوكيات الانحراف التنظيمي في المؤسسات الحكومية والشركات التجارية على حد سواء

وفي مجال مخالفة الانظمة والقوانين والمبادئ الادارية الموجودة في منظمات الاعمال عرف الانحراف التنظيمي بانه "مخالفة الانظمة والقوانين والقوائم المالية المتفق عليها داخل المنظمة. بما فيها نظام الحوافز والترقيات والانحراف التنظيمي يعني قيام الفرد بتوظيف واستغلال كافة صلاحياته للانتفاع من الوظائف الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الافراد او استعمال مجموعة من العلاقات ذات النفوذ بتسخير مجموعة من المرؤوسين لخدمة المصلحة الخاصة في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم (اسامة، 2000: 55)

وفي مجال انعدام سلوكيات الاخلاق الفاضلة في منظمات الاعمال وغياب الوصف الوظيفي الصحيح وانعدام تصميم المناسب للوظائف عرف الانحراف التنظيمي بانه

"مجموعة من الاخلاقيات سلبية الغرض منها انهيار البنى السلوكية الفاضلة للمنظمة، وبالتالي تعرض امن الشركات للخطر، ويمكن أن تكون هذه السلوكيات ناتجة من عناصر منظميه مثل الوصف الوظيفي غير الدقيق وانعدام الاستقرار الوظيفي وانعدام فرص التطوير والازدهار وعدم وجود قوانين نافذة للإشراف والتقييم والتحفيز وظروف عمل مذلة ومتعبة"

وفي مجال السرقة وتخريب ممتلكات المنظمات عرف الانحراف التنظيمي بأنه " (ايمان، 2020: 139) ومن وجهة نظر الباحث في مجال تخريب النظام المؤسسي والتحيز الوظيفي وضياح القيم الاخلاقية والمبادئ الوظيفية يمكن ان يعرف الباحث بأنه اعمال مقصودة أو مدروسة لها لإلحاق الأذى بالمنظمة وبممتلكاتها متمثلة في العمل بالوظائف بصورة غير صحية داخل المنظمة مثل عدم التزام بالدوام الرسمي والتأخر في تادية المهام عمداً، وعدم الحضور، وتخريب المعدات المكتبية، وضياح موارد المنظمة والسرقة منها."

2. ابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي

لا بد من ابعاد تحدد صورة الانحراف التنظيمي إلى السلوكيات المنحرفة الصادرة من الموظف تجاه المنظمة فهذه الابعاد تحدد اللامبالاة في العمل وعدم الالتزام بالمعايير والسياسات التنظيمية خالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة . فرض المغارم: وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتقاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم. ومن هذه الابعاد (صوافي، 2019: 162)

أ. انحراف الملكية

وهو نوع من أنواع الانحراف التنظيمي وتشمل مجموعة من السلوكيات التي تضرب اركان النظام بأكمله وبالتالي انهيار المنظومة التجارية بأكملها ويعد من اكثر السلوكيات ضرراً ويشمل الأشخاص الذين يشكلون خطراً جسيماً في المنظمات ومؤسسات الدولة حيث يسببون استخدام ممتلكات المنظمة وموجوداتها وينتج عن تلك السلوكيات تكاليف باهظة تتحملها المنظمة ومن امثلة تلك الانحرافات الملكية مجموعة من السلوكيات تصنف على انها جرائم عمل مثل تخريب واتلاف المعدات والآلات عمداً واخذ المال الحرام بسرقة تلك المعدات والآلات بالاتفاق مع اطراف من داخل المنظمة يقومون بتهريبها وتسريب المعلومات السرية والبيانات المهمة والتلاعب بأنظمة الحسابات والقوائم المالية وتزوير الأوراق الرسمية (الضيدان، 2017: 149)

ب. انحراف الانتاج

يعد احد أنواع الانحراف التنظيمي ويشمل مجموعة من السلوكيات التي تهدد محاور وأركان النظام التنظيمي، مثل العمل باقل كمية وبأقل نوعية ممكنة، ويبين هذا المفهوم بأنه مجموعة من العوامل السلوكية التي تنتهك الانظمة القانونية والادارية رسمياً والتي ترسم الحد الأدنى من جودة وكمية العمل المطلوب انجزاه، ومن تلك السلوكيات التي تقوم بتقيل وانخفاض العملية الانتاجية هي تغيب الافراد في ذروة العمل والقضاء الكثير من الوقت في وقت الراحة والاستخدام للموارد بصورة غير سليمة وصحيحة وانجاز العمل بصورة غير دقيقة وبطيئة والمشاركة بالتسكع اليكتروني وايضا حالات الاذى بالممتلكات المادية للمنظمة (عطية، 2019: 67)

ت. انحراف سياسي

وهو نوع من اخطر انواع الانحراف السلوكي والاخلاقي والتنظيمي على مستوى المنظمات كافة بما يلاحق الاذى بالآخرين من خلال رسم سياسية هي وضع الشخص الغير مناسب في المكان المناسب بما يحقق اصحاب المصالح وفق العلاقات والمحسوبية والتسلق الوظيفي الغير مشروع وقد يأخذ اشكالا اخرى وصور لها دلالات تخريبية في البني السلوكية التنظيمية ومن تلك الصور الاشد فتكا هي الوصولية من خلال اساليب رخيصة تمثلت بالفضاظة والنميمة والنفاق والحسد والضغينة مما يعكس على الاشخاص الذين يعانون من تلك الاعراض اعراض الانحراف السياسي التنظيمي الى عدم القبول بتلك الوظيفة وما تسببه من ملل وكرهية العمل في ظل ذلك المناخ المنحرف وبالتالي يكونوا اكثر عرضة للاستقالة (الطراونة، 2018: 98)

ج. العداء الشخصي

وشخص بأنه نوع من أنواع الانحراف السلوكي والشخصي الذي يهدد اركان المنظمة ويرمي بها الى منحدر خطير وشديد ال. فهو يهدد المنظومة الاخلاقية برمتها ويرسم معالم الخطر والتهديد طريق لانهاية الشخصية الاخلاقية والشخصية القيادية والتنظيمية على حد سواء، وتمثل شدة الخطورة لدية لانه صادر من مكونات الشخصية وتكوينها فهو يتضمن تصرفات وسلوكيات جسدية ولفظية موجهة نحو اشخاص اخرين في الشركة ومثل هذه السلوكيات سواء التعامل والفضاظة في العلاقات المشبوهة والسرقة من زملاء العمل وابتزازهم المادي والعاطفي وينتج من هذا كله الى الانخفاض العالي في الاداء المرتقب نتيجة الصدمة الجسدية والعاطفية الصادرة من زملاء في مكان العمل وقد يتكرر هكذا اسلوب منحرف من فترة الى اخرى (ابو حماد، 2019: 281)

رابعاً: ايدولوجية التنظيمية

1. مفهوم وتعريف ايدولوجية التنظيمية

هنالك عدة تعاريف ومفاهيم للايدولوجية التنظيمية للعديد من الكتاب والباحثين والدارسين كل ترسم فلسفة خاصة بأساليب التنظيم الناجح والادارة الهادفة التي ترفع المستوى الاخلاقي والفكري الناضج وبالتالي تبني سياسية خاصة من شأنها تحقيق الاهداف المنشودة ومن تلك المفاهيم انه ايدولوجية التنظيمي تعني "بانه المعتقد الفكري السليم والمخطط له مسبقاً وفق منظور فلسفي اداري وتنظيمي لتحقيق غايات سليمة وصحية فهي مجموعة منظمة من الافكار التي ترسم رؤية مشتركة متماسكة تحقق التنسيق العالي بين القائد ومرؤوسيه" (عطية، 2019: 64)

وفي مجال الهوية التنظيمية وتحقيق الثقافة التنظيمية في منظمات الاعمال عرفت ايدولوجية التنظيمية بأنها "على انها احدى الاساليب التنظيمية والادارية التي تساهم في صناعة ثقافات تنظيمية وفكرية واجتماعية والتي على جميع الافراد العاملين التمتع بها والتي من

خلالها تساهم مجتمعة على صناعة هوية وثقافة المنظمة مع رسم محاور قوتها او ضعفها وتفاعلها مع البيئة الداخلية والخارجية" (صوافي، 2019: 90)

ويعرفها الباحث في مجال التنسيق الفعال بين العادات والتقاليد والاعراف التي يحملها الافراد والثقافة التنظيمي لمنظمات الاعمال عرفت ايدولوجية التنظيمية بانها "ان ايدولوجية التنظيمية من المفاهيم الفلسفية التي تحمل في طياتها مبادئ واسس التنظيم السليم والصحي والتي تمكن قيادات المنظمة من انجاز اهدافها وغاياتها في المكان والوقت المناسب ومن خلال الامكانيات المتوفرة لديها مع الاخذ بايدي تلك القيادات بان تكون اكثر واقعية ويكون اسلوبها ذات وقع ايجابي على المرؤوسين وتشجيعهم في المساهمة بخلق الابداع والابتكار"

ومن وجهة نظر البحث تعرف ايدولوجية بانها "دراسة طباع وسمات الافراد العاملين ومراعاة سلوكهم الفكري والاجتماعي وراس مالهم النفسي المؤثر في مسارهم المهني والوظيفي وبما يتلاءم وتحقيق فلسفتهم في الاداء المثالي في العمل المطلوب من جهة وترضية المجتمع المنظمي العاملين فيه من جهة اخرى والمستفادات من ثقافة العادات والتقاليد للأفراد في صناعة علاقات طيبة مع جميع الاشخاص العاملين والالية تقديم افضل الخدمات "

2. أبعاد سلوكيات ايدولوجية التنظيمية

هنالك ابعاد اساسية يمكن من خلالها تفسير معاني سلوكيات ايدولوجية التنظيمية وبيان تأثير هذا المتغير المهم في البحث في تحقيق اهداف البحث والوصول الى النتائج المرجوة ومن تلك الابعاد هي :

(ابو يونس، 2016: 67).

1. توليد وتقويم الأفكار

هذا هو العامل الأكثر أهمية في سلوكيات ايدولوجية التنظيمية فإذا أردت أن تولد أفكارا كثيرة فيجب عزل هذه الأفكار عن تثنيتها وتقويمها ، وكما تعلمت سابقاً فإن سلوكيات ايدولوجية التنظيمية لحل المسائل يتطلب كلاً من التفكير المتشعب المتبادل والتفكير المتقارب المركزة حيث إن التفكير الأول يتطلب البحث عن اكبر قدر ممكن من الأفكار ، في حين أن تثنيتها الفكرة الذي يمثل تفكير التقارب يضيق مساحة الأفكار المولدة ويختار الفكرة الأفضل وإذا أردت أن تستخدم كلي التفكيرين في الوقت نفسه فلن تصل إلى أي منهما بشكل جيد ، إذن فالطريقة المثلى أن تولد الأفكار المتشعبة والمتفرقة ثم بعد ذلك تثنى وتقدير أيها الأفضل (Tarannum:2009,245)

2. الولاء التنظيمي

صممت دورة الولاء المؤسسي لتعريفك بأهمية الالتزام بأخلاقيات العمل وتقاليد الوظيفة لما لها من أهمية في تحقيق الكفاءة العالية في الأداء، كما أنه أحد عوامل التميز والتفوق والإبداع الذي يؤدي إلى الالتزام وزيادة إنتاجية المؤسسة ، فالولاء التنظيمي يحدد ويرسم خارطة الطريق لمدى تطابق الشخص مع المنظمة فهو يمثل سلوك روحي ناتج عن مدى قوة العلاقة بين رغبات وميول وطموح الافراد مع البيئة او المنظمة او مكان العمل وانصهار تلك الرغبات في اناء واحد والاستعداد للتضحية يكون من الطرفين في سبيل تحقيق ذلك الولاء الذي يحقق اسمى غايات الانسجام والتفاني (Kenng:2008 ,156)

3. الاستقرار العاطفي

يعرف الاتزان الانفعالي أو ما يعرف بالاستقرار العاطفي (Emotional Stability) بأنه؛ مقدرة الفرد في السيطرة على انفعالاته والتحكم بها، وعدم إفراطه في التهيج الانفعالي، أو عدم الانسياق وراء تأثير الأحداث الخارجية العابرة والطارئة وصولاً إلى التكيف الذاتي والاجتماعي دون أن يكلف ذلك مجهوداً نفسياً كبيراً سمي الاتزان العاطفي بضبط النفس العاطفي أيضاً، وهو تخصص يندرج تحت الإدارة الذاتية، ويعد التوازن العاطفي طريقة مقاليه لتحكم الأشخاص بدوافعهم وعواطفهم حتى في المواقف الصعبة، ويعتمد هذه الاتزان المعنوي على الوعي الذاتي والذكاء العاطفي، حيث يبدأ بالتعرف على المشاعر عند حدوثها والطرق التي تؤثر بها هذه المشاعر على جميع جوانب الحياة، ويعد الذكاء العاطفي أهم جزء في هذا الاتزان نظراً لكونه نوع من أنواع التركيز، لذلك يمكن القول بأنه الكفاءة التي تحقق التوازن العاطفي، ويتطور التوازن العاطفي بالتركيز الداخلي بشكل أساسي، نذكر فيما يلي بعضاً من الطرق التي تساعد في تحقيق التوازن العاطفي في حياة الفرد (Kumar:2013,7)

4. القيم التنظيمية

القيم التنظيمية: (Organizational values) تُعرف أيضاً بقيم الشركات أو القيم الأساسية، فهي تعكس الفلسفة أو المبادئ التي توجه السلوك الداخلي للشركة وتنظم علاقتها مع الأطراف ذات المصلحة، كما تعبّر القيم التنظيمية عن المعتقدات الأساسية التي تقوم عليها الشركات، فهي تدعم الرؤية وتشكل الثقافة وتعكس جوهر هوية الشركة، تُعرف قيم المنظمات بأنها المبادئ التوجيهية التي يقوم عليها النشاط ومنها على سبيل المثال الشفافية والولاء والاحترافية والتواصل والعمل الجماعي، والتي تساعد وتنظم الطرق التي يتصرف ويتواصل بها الموظفون في بيئة العمل، ولا تقتصر القيم الأساسية للمنظمة على كل من الشؤون الداخلية والخارجية بل تمتد لتشمل التعاملات مع العملاء .

المبحث الثالث: الجانب العملي

تمهيد:

تُجرى الاختبارات العملية بهدف الوصول الى نتائج فعّالة وتحليل دقيق للبيانات التي تم جمعها من عينة البحث. يتم تنفيذ هذه الاختبارات لفحص وتقييم جوانب محددة أو متغيرات ضمن سياق البحث، مما يساهم في الحصول على فهم أ. وأشمل للمعلومات

المتاحة. من الناحية العملية، يتم ترتيب هذه الاختبارات لتحليل وفهم الظواهر ذات الصلة بموضوع البحث، وتقديم تفاصيل تسهم في تعزيز الفهم الشامل للبيانات والتي يمكن استخدامها في سياق البحث بشكل أوسع.

أولاً: سمات العينة
أما بالنسبة لوصف سمات العينة المبحوثة، يحتوي الجدول (2) على معلومات شخصية حول عينة البحث المكونة من 77 فرداً. يتم تصنيف هذه العينة في الجدول بناءً على ثلاث سمات رئيسية، وهي: الجنس، المؤهل العلمي، العمر. يُقدم الجدول إحصائيات تفصيلية تشمل العدد الإجمالي للأفراد ونسبتهم المئوية في كل فئة تتعلق بكل سمة على حدة.

جدول رقم (2) وصف عينة البحث			
النسبة المئوية	التكرار	الفئة	السمة
94%	72	ذكر	الجنس (ذكر، أنثى)
6%	5	أنثى	
100%	77	المجموع	
30%	23	اعدادية	مؤهل علمي
34%	26	دبلوم	
36%	28	بكالوريوس	
0%	0	ماجستير	
0%	0	دكتوراه	
100%	77	المجموع	
53%	41	أقل من 20 سنة	العمر
26%	20	20-40 سنة	
21%	16	أكثر من 40 سنة	
100%	77	المجموع	

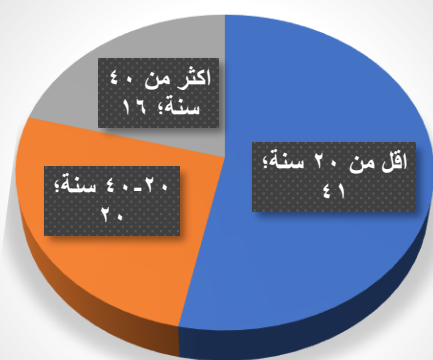
ويتضح من الجدول أعلاه:

✓ النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى) يُظهر الجدول رقم (1) توزيع العينة على الفئات المختلفة. يشكل الذكور نسبة 94% من العينة، وعددهم 72 فرداً، بينما تمثل الإناث نسبة 6%، وعددهن 5 أفراد. بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أن الذكور يمثلون الجزء الأكبر من العينة المدروسة.



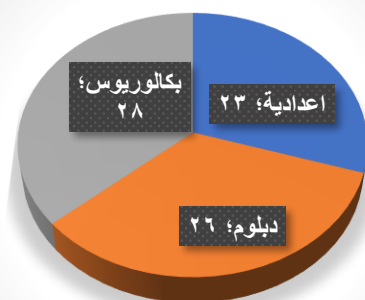
الشكل (2) تكرارات النوع الاجتماعي

✓ العمر، يُظهر الجدول أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين أقل من 20 سنة يمثلون نسبة 53%، وعددهم 41 فرداً. بينما تمثل الفئة العمرية بين 20 إلى 40 سنة نسبة 26%، وعددهم 20 فرداً. أخيراً، يشكل الأفراد الذين تجاوزوا سن الـ 40 نسبة 21%، وعددهم 16 فرداً.



الشكل (3) تكرارات العمر

✓ التحصيل العلمي، يُظهر الشكل (4) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي. يُشير الجدول إلى أن حملة الشهادة الإعدادية تمثل نسبة 30% من العينة، وعددهم 23 فردًا. بينما يشكل حملة الدبلوم نسبة 34% من العينة، وعددهم 26 فردًا. وتشكل حملة البكالوريوس النسبة الأكبر بنسبة 36%، وعددهم 28 فردًا. من جهة أخرى، لا يظهر في الجدول أي أفراد يحملون درجة الماجستير أو الدكتوراه في العينة المدروسة. يمكن استنتاج أن الأفراد الذين شملتهم البحث يتمتعون بمستوى تحصيل علمي يتراوح بين الشهادة الإعدادية وحملة البكالوريوس.



الشكل (4) تكرارات المؤهل العلمي

ثانيًا: اختبار الثبات

يُستخدم اختبار الثبات، الذي يعتمد على معامل الثبات "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha)، لقياس استقرار النتائج أو تقييم مدى تماسك العناصر المختلفة في أداة القياس أو الاستبيان. تعتبر كرونباخ ألفا أحد المؤشرات الرئيسية لقوة الارتباط الداخلي لمجموعة من العناصر أو الأسئلة التي تقيس نفس الخاصية أو البعد. تتراوح قيمة كرونباخ ألفا بين 0 و 1، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من الثبات. عادةً ما تُعتبر القيمة المقبولة عند اختبار الثبات هي أكبر من 0.7، إذ تشير القيم المرتفعة إلى ثبات جيد في أداة القياس. لتقييم ثبات الأداة المستخدمة في البحث، يُجرى اختبار كرونباخ ألفا على مجموعة من العناصر المرتبطة بنفس الخاصية. إذا كانت القيمة الناتجة عالية، فإن ذلك يُظهر استقرارًا إيجابيًا لأداة القياس وثبات الخاصية المقاسة. ويتضح من الجدول (3) قيم الثبات:

جدول (3) قيم الثبات		
المتغير	الفقرة	قيمة المعامل كرونباخ ألفا
التلوث النفسي للقيادة	Q1 – Q13	0.887
سلوكيات الانحراف التنظيمي	Q14 – Q27	0.950
سلوكيات ايدولوجية التنظيمية	Q28 – Q37	0.897
المقياس	Q1 – Q37	0.834

واستنادًا إلى الجدول (3)، يتضح أن جميع قيم معامل الثبات المتعلقة بالمتغيرات (التلوث النفسي للقيادة، سلوكيات الانحراف التنظيمي، سلوكيات ايدولوجية التنظيمية)، بالإضافة إلى المقياس، قد تجاوزت الحد الإحصائي المقبول (0.70). تشير هذه النتائج إلى وجود ثبات عالي في الاستبانة، مما يعزز جودة الأداة المستخدمة في قياس هذه المتغيرات.

ثالثاً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

سيتم الاعتماد على أدوات الإحصاء الوصفي، مثل الوسط الحسابي وانحراف المعياري، لتحليل متغيرات البحث. تُعتبر هذه الأدوات أساسية في ميدان البحث والتحليل الإحصائي، حيث تُسهم في فهم توزيع البيانات وقياس درجة التباين بين المتغيرات المختلفة المطروحة في البحث.

تهدف عملية تحليل الأبعاد والمتغيرات، مثل (التلوث النفسي للقيادة، سلوكيات الانحراف التنظيمي، سلوكيات ايديولوجية التنظيمية)، إلى إلقاء الضوء على الخصائص الرئيسية لتلك المتغيرات. يمكن لهذا التحليل أن يكشف عن الاتجاهات المركزية للبيانات، مثل الوسط الحسابي، ودرجة تشتتها، مثل انحراف المعياري. وبالتالي، سيتمكن الباحثين من فهم توزيع القيم وقياس مدى اختلاف البيانات بين العناصر المختلفة.

يُقدم الجدول (4) نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات (التلوث النفسي للقيادة، سلوكيات الانحراف التنظيمي، سلوكيات ايديولوجية التنظيمية) وابعادها.

جدول (4) التحليل الوصفي للمتغيرات (التلوث النفسي للقيادة، سلوكيات الانحراف التنظيمي، سلوكيات ايديولوجية التنظيمية)					
ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
1	التنكر للهوية	4.750	0.673	14.17%	1
2	الزجسية	3.184	0.824	25.89%	4
3	الفضائح الاخلاقية	3.869	0.820	21.21%	3
4	تفعيل اسلوب الضحية	4.532	0.653	14.43%	2
المتغير	التلوث النفسي للقيادة	4.084	0.743	18.19%	الثاني
1	انحراف الانتاج	4.695	0.624	13.30%	1
2	انحراف الملكية	4.619	0.676	14.65%	2
3	انحراف سياسي	4.467	0.776	17.39%	3
4	العداء الشخصي	3.739	0.937	25.07%	4
المتغير	سلوكيات الانحراف التنظيمي	4.380	0.753	17.21%	الأول
1	الولاء التنظيمي	1.826	0.541	29.64%	2
2	الاستقرار العاطفي	2.110	0.459	21.78%	1
3	القيم التنظيمية	1.826	0.716	39.21%	3
4	توليد الافكار	2.087	0.938	44.99%	4
المتغير	سلوكيات ايديولوجية التنظيمية	1.962	0.663	33.83%	الثالث

وينتضح من الجدول (4):

1- تناول المتغير "التلوث النفسي للقيادة". وسط حسابي لهذا المتغير يبلغ 4.084، وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين المتغيرات الثلاثة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى التلوث النفسي للقيادة معتبر متوسطاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا المتغير قيمة قدرها 0.743، مما يُشير إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى التلوث النفسي للقيادة. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 18.19% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل المتغير "التلوث النفسي للقيادة" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير التلوث النفسي للقيادة ومستواها في سياق البحث. وهو بالأبعاد:

أ- بلغ الوسط الحسابي لبعد "التنكر للهوية" (4.750) وهو أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة، مما يُظهر أن المشاركين يرون أن مستوى التنكر للهوية لديهم معتبر مرتفعاً. كما يُظهر الانحراف المعياري لهذا المتغير قيمة قدرها 0.673، مما يُشير إلى تباين معتدل في آراء المشاركين حول هذا المفهوم. ويحتل بعد "التنكر للهوية" المرتبة الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك توافقاً أكبر حول ارتفاع مستوى التنكر للهوية بينهم. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 14.17% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. وفي النهاية، يُظهر تحليل بعد التنكر للهوية أن المشاركين يرون وجود تفاوت واضح في مستوى التنكر للهوية، وهو ما يعكس مدى اختلاف آرائهم حيال هذا الجانب من البحث.

ب- بلغ الوسط الحسابي لبعد "الزجسية" (3.184) وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الزجسية معتبر متوسطاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.824، مما يُشير إلى وجود تباين كبير في آراء المشاركين بخصوص مستوى الزجسية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 25.89% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "الزجسية" المرتبة الرابعة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير ظاهرة الزجسية.

ت- بلغ الوسط الحسابي "الفضائح الاخلاقية" (3.869) وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الفضائح الاخلاقية معتبر متوسطاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.820، مما يُشير إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى الفضائح الاخلاقية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 21.21% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل بعد "الفضائح الاخلاقية" المرتبة الثالثة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً ملحوظاً في آرائهم حول مستوى الفضائح الاخلاقية وتأثيره في سياق البحث.

ث- بلغ الوسط الحسابي "تفعيل اسلوب الضحية" (4.532) وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى تفعيل اسلوب الضحية تعتبر مرتفعاً. ويظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.653، مما يُشير إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى تفعيل اسلوب الضحية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 14.43% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل بعد "تفعيل اسلوب الضحية" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير تفعيل اسلوب الضحية وارتفاع مستواه في سياق البحث.

2- ركز على المتغير "سلوكيات الانحراف التنظيمي". وسط حسابي لهذا المتغير يبلغ 4.380، وهو الأعلى وسط حسابي بين المتغيرات الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى سلوكيات الانحراف التنظيمي تعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا المتغير يُظهر قيمة قدرها 0.753، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى سلوكيات الانحراف التنظيمي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 17.21% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل المتغير "سلوكيات الانحراف التنظيمي" المرتبة الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير سلوكيات الانحراف التنظيمي ومستواه في سياق البحث. وهو بالأبعاد:

أ- بلغ الوسط الحسابي لبعد "انحراف الانتاج" (4.695) وهو الأعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى انحراف الانتاج تعتبر مرتفعاً. ويظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.624، مما يُشير إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى انحراف الانتاج. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 13.30% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "انحراف الانتاج" المرتبة الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير انحراف الانتاج وارتفاع مستواه في سياق البحث.

ب- بلغ الوسط الحسابي لبعد "انحراف الملكية" (4.619) وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. يشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى انحراف الملكية تعتبر مرتفعاً. والانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.676، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى انحراف الملكية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 14.65% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "انحراف الملكية" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير انحراف الملكية وارتفاع مستواه في سياق البحث.

ت- بلغ الوسط الحسابي لبعد "انحراف سياسي" (4.467) وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الانحراف السياسي تعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.776، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى انحراف سياسي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 17.39% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "انحراف سياسي" المرتبة الثالثة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً في آرائهم حول مدى تأثير الانحراف السياسي ومستواه في سياق البحث.

ث- بلغ الوسط الحسابي لبعد "العداء الشخصي" (3.739) وهو الأقل وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى العدااء الشخصي تعتبر متدنياً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.937، مشيراً إلى وجود تباين مرتفع في آراء المشاركين حول مستوى العدااء الشخصي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 25.07% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل بعد "العدااء الشخصي" المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تنوعاً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير العدااء الشخصي ومستواه في سياق البحث.

3- تناول المتغير "سلوكيات ايدولوجية التنظيمية". وسط حسابي لهذا المتغير يبلغ 1.962، وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين المتغيرات الثلاثة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن ايدولوجية التنظيمية تعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا المتغير يُظهر قيمة قدرها 0.663، مشيراً إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول ايدولوجية التنظيمية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 33.83% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل المتغير "سلوكيات ايدولوجية التنظيمية" المرتبة الثالثة والأخيرة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تنوعاً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير سلوكيات ايدولوجية التنظيمية ومستواه في سياق البحث. وهو بالأبعاد:

أ- في بعد "الولاء التنظيمي". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 1.826، وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الولاء التنظيمي تعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.541، مشيراً إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى الولاء التنظيمي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 29.64% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "الولاء التنظيمي" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً في آرائهم حول مدى تأثير الولاء التنظيمي ومستواه في سياق البحث.

ب- في بعد "الاستقرار العاطفي". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 2.110، وهو الأعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الاستقرار العاطفي تعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.459، مشيراً إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى الاستقرار العاطفي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 21.78% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "الاستقرار العاطفي" المرتبة الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير الاستقرار العاطفي ومستواه في سياق البحث.

ت- في بعد "القيم التنظيمية". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 1.826، وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى القيم التنظيمية تعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.716، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى القيم التنظيمية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 39.21% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "القيم التنظيمية" المرتبة الثالثة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً في آرائهم حول مدى تأثير القيم التنظيمية ومستواه في سياق البحث.

ث- في بعد "توليد الأفكار". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 2.087، وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى توليد الأفكار تعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.938، مشيراً إلى وجود تباين مرتفع في آراء المشاركين حول مستوى توليد الأفكار. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 44.99% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "توليد الأفكار" المرتبة الثالثة والأخيرة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تنوعاً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير توليد الأفكار ومستواه في سياق البحث.

رابعاً: اختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين . التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي إذ تشير نتائج الاختبار، وكما يتجلى في الجدول (4)، إلى أن قيمة معامل الارتباط بيرسون وصلت إلى (0.335**)، وذلك عند درجة حرية تبلغ (77)، ومعنوية الاختبار تكون (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). يُظهر ذلك وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين . التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي . بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي قدمها الباحث.

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين . التلوث النفسي للقيادة وايدولوجية التنظيمية تشير نتائج الاختبار، وكما يتجلى في الجدول (4)، إلى أن قيمة معامل الارتباط بيرسون وصلت إلى (0.320**)، وذلك عند درجة حرية تبلغ (77)، ومعنوية الاختبار تكون (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). يُظهر ذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التلوث النفسي للقيادة وايدولوجية التنظيمية. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي قدمها الباحث.

3. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين سلوكيات الانحراف التنظيمي وايدولوجية التنظيمية تشير نتائج الاختبار، وكما يتجلى في الجدول (5)، إلى أن قيمة معامل الارتباط بيرسون وصلت إلى (0.428**)، وذلك عند درجة حرية تبلغ (77)، ومعنوية الاختبار تكون (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). يُظهر ذلك وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات الانحراف التنظيمي وايدولوجية التنظيمية. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي قدمها الباحث.

جدول (5) قيم الارتباط بين المتغيرات				
سلوكيات ايدولوجية التنظيمية	سلوكيات الانحراف التنظيمي	التلوث النفسي للقيادة	معامل ارتباط بيرسون	التلوث النفسي للقيادة
-0.320**	0.335**	1	معامل ارتباط بيرسون	التلوث النفسي للقيادة
.002	.001		المعنوية	
77	77	77	عدد المبررات	
-0.428**	1	0.335**	معامل ارتباط بيرسون	سلوكيات الانحراف التنظيمي
.000		.001	المعنوية	
77	77	77	عدد المبررات	
1	-0.428**	-0.320**	معامل ارتباط بيرسون	سلوكيات ايدولوجية التنظيمية
	.000	.002	المعنوية	
77	77	77	عدد المبررات	

4- اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد التلوث النفسي للقيادة في بناء ايدولوجية التنظيمية تظهر نتائج الاختبار، كما يتضح في الجدول (5)، أن معامل التحديد فقد بلغ (0.102)، يُظهر نسبة التفسير التي تعود للتباين في التلوث النفسي للقيادة والتي ادت للتغير في ايدولوجية التنظيمية.

وبالإضافة إلى ذلك، أظهر اختبار (F) أن قيمته تبلغ (20.236) وأن معنويته بقيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). يُشير ذلك إلى وجود تأثير للقيادة الرديئة في ايدولوجية التنظيمية. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الباحث للفرضية الرئيسية الرابعة.

5- اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي في ايدولوجية التنظيمية تظهر نتائج الاختبار، كما يتضح في الجدول (5)، أن معامل التحديد فقد بلغ (0.183)، يُظهر نسبة التفسير التي تعود للتباين في سلوكيات الانحراف التنظيمي والتي ادت للتغير في ايدولوجية التنظيمية.

وبالإضافة إلى ذلك، أظهر اختبار (F) أن قيمته تبلغ (23.029) وأن معنويته بقيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). يُشير ذلك إلى وجود تأثير التلوث النفسي في ايدولوجية التنظيمية. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الباحث للفرضية الرئيسية الخامسة.

6- اختبار الفرضية الرئيسية السادسة: هنالك تأثير ذو دلالة احصائية معنوية ل. التلوث النفسي للقيادة وابعاد سلوكيات الانحراف التنظيمي معا في ايدولوجية التنظيمية
تظهر نتائج الاختبار، كما يتضح في الجدول (5)، ان معامل التحديد فقد بلغ (0.381)، يُظهر نسبة التفسير التي تعود للتباين في . التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي معا والذي ادى للتغير في ايدولوجية التنظيمية.
وبالإضافة إلى ذلك، أظهر اختبار (F) أن قيمته تبلغ (35.435) وأن معنويته بقيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). يُشير ذلك إلى وجود تأثير ل. التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي معا في ايدولوجية التنظيمية. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الباحث للفرضية الرئيسية السادسة.

جدول (5) التأثير بين متغيرات البحث			
مسار التأثير	معامل التحديد	اختبار F	معنوية اختبار F
التلوث النفسي للقيادة في ايدولوجية التنظيمية	0.102	20.236	0.000
سلوكيات الانحراف التنظيمي في ايدولوجية التنظيمية	0.183	23.029	0.000
التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي معا في ايدولوجية التنظيمية	0.381	35.435	0.000

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- يظهر أن هناك علاقة عكسية يعني بأن التلوث النفسي للقيادة قد تكون لها تأثير ملحوظ على ايدولوجية التنظيمية. هذا يشير إلى دور التلوث النفسي للقيادة في عدم تشجيع وعدم تعزيز سلوكيات ايدولوجية التنظيمية داخل المنظمة.
- 2- النتائج تُظهر ان هنالك علاقة عكسية بين سلوكيات الانحراف التنظيمي وايدولوجية التنظيمية. هذا يشير إلى أن ايدولوجية التنظيمية يتأثر بحالات سلوكيات الانحراف التنظيمي داخل البيئة العملية، ويبرز أهمية إدارة هذه الحالات بشكل فعال لتعزيز الإبداع والأداء.
- 3- تظهر النتائج أن وجود التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي معا يؤثران عكسيا بشكل ملحوظ ايدولوجية التنظيمية. هذا يشير إلى تفاعل محتمل بين هذه العوامل.
- 4- يظهر أن مستوى التلوث النفسي للقيادة يحتل المرتبة الثانية بين المتغيرات المدروسة.
- 5- يحتل مستوى سلوكيات الانحراف التنظيمي المرتبة الأولى بين المتغيرات، مما يشير إلى أهمية التفاعل النفسي للأفراد في البيئة العملية.
- 6- يظهر أن ايدولوجية التنظيمية يحتل المرتبة الثالثة، وهو عامل مهم للابتكار وتطوير الأفكار.

ثانياً: المقترحات

- 1- على الإدارة التركيز على تطوير مهارات القيادة وتحسين أساليب الإدارة لتعزيز الرضا والأداء لدى الفريق.
- 2- ينبغي على الإدارة اتخاذ إجراءات للتعامل مع حالات سلوكيات الانحراف التنظيمي وتقديم الدعم النفسي للموظفين.
- 3- تشجيع وتنمية سلوكيات ايدولوجية التنظيمية يعزز القدرة على التكيف وتحسين أداء الفريق والمنظمة بشكل عام.
- 4- توجيه جهود لفهم وإدارة حالات سلوكيات الانحراف التنظيمي بين الموظفين. تقديم برامج دعم نفسي وتوفير بيئة عمل صحية تساعد على تقليل حدوث سلوكيات الانحراف التنظيمي .
- 5- الاهتمام بالتفاعل بين التلوث النفسي للقيادة وسلوكيات الانحراف التنظيمي ، واتخاذ إجراءات فعالة لمعالجة هذا التفاعل. تشمل هذه الإجراءات تطبيق برامج تحسين القيادة وتعزيز بيئة عمل صحية.
- 6- تشجيع الابتكار وسلوكيات ايدولوجية التنظيمية يتطلب إنشاء بيئة تحفيزية. يمكن تحقيق ذلك من خلال إقامة جلسات عصف ذهني وتشجيع الموظفين على المشاركة في تطوير الأفكار.
- 7- تعزيز التواصل الفعال والشفافية داخل المنظمة لتحسين فهم الموظفين للتحديات والتغيرات. ذلك يساهم في تقليل حالات سلوكيات الانحراف التنظيمي وتعزيز سلوكيات ايدولوجية التنظيمية.

المصادر

المراجع العربية:

1. اسامة كامل راتب . تدريب المهارات النفسية (تطبيقات في المجال الرياضي) ، ط1 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000 .
2. لغانم، سعود؛ الفلاح، عبدالرحمن. (2018). الاتجاهات الدينية وعلاقتها بالسعادة والأمل والتفاؤل والرضا عن الحياة وحب الحياة لدى طلبة جامعة الكويت. مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة البحرين - مركز النشر العلمي، 19، (4)، 109-139.
3. عطية، رانيا؛ حجازي، إحسان. (2019). (العلاقة بين التلوث النفسي والاتزان الانفعالي ومستوى كل منهما لدى طلبة كلية التربية- جامعة الزقازيق. دراسات تربوية ونفسية: جامعة الزقازيق - كلية التربية، (103)، 87-163.
4. سليمان، لمى؛ النصرأوين، معين. (2020). (مستوى الاتزان الانفعالي وعلاقته بتكوين الصداقات والتوافق الأسري لدى طلبة المرحلة الإعدادية في بلدة البعينة. مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة، 4، (6)، 107-139.
5. حمد، مروة. (2020). (4). الذكاء الثقافي والاتزان الانفعالي لدى طلاب الجامعة دارسي اللغات الأجنبية وأقرانهم من التخصصات الأخرى. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب، (16)، 113-172.

6. القرعش، إيمان. (2020). إدراك الأحداث والأنشطة السارة وعلاقتها بالشعور بالسعادة لدى طلاب الجامعة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (14)، 139-176.
 7. صوافي، محمد. (2019). السعادة النفسية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى طلبة الصف التاسع الأساسي بولاية المضبيبي بسلطنة عمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة*، 3، (10)، 162-182.
 8. الضيدان، الحميدي. (2017). الضغوط النفسية وعلاقتها بالانحياز الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض. *الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية*، (12)، 149-202.
 9. الطراونة، تقوى؛ النوايسة، فاطمة. (2018). التوافق الدراسي وعلاقته بجودة الحياة والإنعاز الانفعالي لدى طالبات جامعة مؤتة باختلاف متغير الزواج. *رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، مؤتة*، 1-98.
 10. أبو حماد، ناصر الدين. (2019). جودة الحياة النفسية وعلاقتها بالسعادة النفسية والقيمة الذاتية لدى عينة من طلبة جامعة الأمير سطان بن عبدالعزيز. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية: جامعة القدس المفتوحة*، 10، (27)، 281-267.
 11. أبو يونس، مرفت؛ الجوالده، فؤاد. (2016). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالتفكير الناقد لدى طلبة المرحلة الثانوية في سخنين. *رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية*، 1-128.
- 3-7 المراجع الأجنبية:**
12. Tarannum, M and Khatoon, N. 2009. Self- Esteem and Emotional Stability of Visually Challenged Students, *Journal of India Academy of Applied Psychology*, 35(2): 245-266.
 13. Keung,c.(December2008);The Effect of shared Decision making on The Improvement in The teachers Job Development. *New Horizons in Education* vol.56, p3.
 14. KUMAR.P.2013A study of emotional stability and socio-Economic-status of student studying in secondary schools. *International journal of Education and in formation studies*,3(1);7-1
 15. Anania, A. (2016). Can We Speak of "Psychological Pollution"? psicologiadinamica.it/scopsi/pollute.htm