



اسم المقال: تأثير التنمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة ل التربية بابل

اسم الكاتب: أ.د. صلاح عبدالقادر النعيمي، شعيب أحمد عزيز

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/3599>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/12 00:38 +03

الموسوعة السياسية هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.

لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على

info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الراذدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



تنمية الراfdin

العدد ١١٩ المجلد ٣٧ لسنة ٢٠١٨

**تأثير التنمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي
دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في المديرية
العامة للتربية بابل**

**The Impact Of Career Bullying In
Organizational Commitment**

شعيب احمد عزيز

الباحث

الدكتور صلاح عبد القادر النعيمي

استاذ-مستشار الوزارة

Salah A.Q. Al-Nuaimi(PhD)
Advisor to the Ministry
Salahalnuaimy757@gmail.com

Shoaib A. Aziz
researcher
shuab33.2015@gmail.com

تأريخ قبول النشر ٢٠١٨/٩/١٣

تأريخ استلام البحث ٢٠١٨/٤/٨

المُسْتَخْلَص

- هدف وغرض البحث: يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير التتمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي.

مجتمع البحث ومدخله: قام الباحث بتوزيع (٢٠٨) استبانة على الموظفين في المديرية العامة ل التربية بابل، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة (١٩٠) استبانة، منها (١٨١) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، وبمعدل استجابة (%)٨٧، وتم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم (Smartpls) فضلا عن البرنامج الاحصائي (Spss).

أهمية البحث: ندرة البحث التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (التتمر الوظيفي، والالتزام التنظيمي)، فضلاً عن محاولة البحث الحالي معالجة مشكلة واقعية تؤثر بصورة مباشرة على قطاع التربية والتعليم في العراق.

النتائج النظرية: أظهر عرض الأدبيات السابقة وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين التتمر الوظيفي والالتزام التنظيمي في المنظمات بشكل عام وفي تربية بابل بشكل خاص.

النتائج العملية: هناك علاقة تأثير بين متغيرات البحث، وهي علاقة تأثير تأثير مباشر بين (التتمر الوظيفي والالتزام التنظيمي).

أهم الاستنتاجات: إن اتباع مديرية تربية بابل اسلوب معالجة التتمر سيؤدي إلى خفض مستوى الشعور السلبي الموجود لدى الموظفين في عينة البحث، وتنقليل من حالات التتمر والقلق والخوف لديهم، وبالتالي تحسن صحة الموظفين الجسدية والنفسيّة، وشعورهم بالراحة ويزيد من التزامهم في المنظمة.

أهم التوصيات: استمرار اهتمام المديرية العامة للتربية في محافظة بابل بمعالجة التتمر الوظيفي والذي له دور كبير في انخفاض الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: التمر الوظيفي، الالتزام التنظيمي، مديرية التربية بابل.

Abstract

- Objective and purpose of this research: This research aims to know the effect of Career bullying in the organizational commitment.
 - Society and study: The researcher has distributed (208) questionnaires, of which (181) were valid for statistical analysis, with a response rate (87%), and were analyzed using the statistical program (Smart Plus) as well as the (Excel) program.
 - The importance of research: The scarcity of research that tried to determine the nature of the relationship between the variables of study (bullying and organizational commitment) as well as the current research attempt to address a real problem directly affects the education sector in Iraq.
 - Theoretical results: The presentation of the previous literature showed a knowledge gap to explain the nature of the relationship between functional bullying and organizational commitment in the organizations in general and in the education of Babylon in particular.
 - Practical results: There is a relationship between the influence of search variables, which is a direct impact relationship between (bullying and organizational commitment).

- The most important conclusions: The adoption of the Directorate of Education of Babylon method of treatment of bullying will reduce the level of negative feeling of staff in the research sample, and reduce the cases of bullying and anxiety and fear, and as a result improve the health of employees physical and psychological, and feel comfortable and increase their commitment to the organization.
- The most important recommendations: the continued attention of the General Directorate of Education in the province of Babylon to address the bullying function, which has a significant role in the reduction of the organizational commitment.

Keywords: career bullying, organizational commitment, Directorate of Education of Babylon.

المقدمة

على الرغم من التطور الحاصل والمستمر في قطاع التربية والتعليم في العراق فإن هناك العديد من مديريات التربية التي لاتزال تواجه بعض المشاكل والتحديات والعقبات لاسيما في عملية معالجة التنمـر الوظيفي والتي تلقي آثارها وظلالها على هذا القطاع، ويحدث التنمـر في كافة أنحاء المنظمة. فيمكن أن يحدث في أي جزء تقريباً داخل مبني المنظمة، وعلى الرغم من ذلك فإنه يحدث في أكثر الأحيان في الأقسام الفرعية، أو مكان الاستراحة، ويكثر التنمـر عادةً في فرق وجماعات العمل. ويكون التنمـر الوظيفي (Career bullying) من خلال الإيذاء والإساءة، موجه من قبل فرد أو مجموعة تكون الأضعف في الغالب في الدرجة الوظيفية نفسياً أو جسدياً، ويمكن أن يكون التنمـر عن طريق التحرش الفعلـي والاعتداء البدني أو اللفظـي أو غيرها من أساليـب الإكراه والإساءة في مكان العمل مثل: التلاعـب، وهو شكل من أشكال المضايـقات التي يرتكـبها المسـيء الذي يمتلك قـوة بـدنـية أو اجـتمـاعـية وهـيـمنـة أكثر من الضـحـيـة، والمـتـنـمـرـون يمكنـ أن تكونـ إـسـاءـتـهـمـ لـفـظـيـاً أو جـسـديـاً أو نـفـسيـاً، مثلـ: التـنـابـزـ بالـأـلـقـابـ وـالـإـسـاءـاتـ الـلـفـظـيـةـ وـالـإـسـخـافـ، وـالـإـسـتـبعـادـ منـ النـشـاطـاتـ وـالـمـنـاسـبـاتـ، وـلـنـقـلـيلـ منـ قـيـمةـ وـشـوـؤـنـ العـامـلـينـ.

ويختلف سلوك العاملـينـ الذين لديـهمـ التـزـامـ تنـظـيمـيـ قـويـ عنـ غيرـهـ منـ الأـفـرـادـ ، فـاحـتمـالـ تركـ العـاملـ الملـتزـمـ للـعملـ ضـئـيلـ جداـ: فالـأـفـرـادـ ذـوـيـ الـالـتـزـامـ التنـظـيمـيـ القـوىـ يـكـونـ أـقـلـ اـحـتمـالـ لـتركـ العـملـ أوـ الغـيـابـ، بـمعـنىـ أـنـهـ أـكـثـرـ استـقـرارـاـ فيـ الـعـملـ التنـظـيمـيـ، هـذـاـ معـ مـلـاحـظـةـ أـنـ كـثـرةـ الغـيـابـ قدـ لاـ يـكـونـ مـرـجـعـهـ فـقـطـ قـوـةـ الـالـتـزـامـ منـ عـدـمـهـ بلـ قدـ يـرـجـعـ لـأـسـبـابـ أـخـرىـ مـنـهـ التـعـرضـ للـتنـمـرـ الوـظـيفـيـ. كـمـاـ أـنـ العـاملـ الملـتزـمـ أـكـثـرـ رـغـبـةـ فـيـ التـضـحـيـةـ مـنـ أـجـلـ المـنـظـمـةـ: فالـأـفـرـادـ ذـوـيـ الـالـتـزـامـ القـوىـ يـكـونـ لـدـيـهـمـ الرـغـبـةـ فـيـ الـاسـتـمـارـ بـالـمـنـظـمـةـ وـيـكـونـ أـكـثـرـ استـعـداـدـاـ لـالتـضـحـيـةـ مـنـ أـجـلـ بـقـاءـ المـنـظـمـةـ وـاستـمـارـهـاـ. وـلـيـسـ مـنـ الضـرـوريـ أـنـ تكونـ التـضـحـيـةـ ذاتـ تـكـلـفـةـ عـالـيـةـ وإنـماـ قدـ تـكـفـيـ بـعـضـ التـصـرـفـاتـ الـبـسيـطـةـ الـتـيـ تـؤـكـدـ قـوـةـ التـزـامـ الفـردـ العـاملـ تـجـاهـ المـنـظـمـةـ.

وـمـنـ هـنـاـ جـاءـتـ فـكـرـةـ الـبـحـثـ الـتـيـ اـرـتـكـزـتـ عـلـىـ درـاسـةـ التـنـمـرـ الوـظـيفـيـ (Career bullying) بـأـبعـادـ (الـإـسـخـافـ، تـقـويـضـ الـعـملـ، الـإـسـاءـةـ الـلـفـظـيـةـ) وـمـدـىـ تـأـثـيرـهـ عـلـىـ الـالـتـزـامـ التنـظـيمـيـ (Organizational commitment) لـدـىـ العـاملـينـ فـيـ عـيـنةـ مـنـ مـدـيرـيـةـ التـرـبـيـةـ فـيـ مـحـافظـةـ بـابلـ مـنـ خـلـالـ أـبعـادـ الـثـلـاثـةـ (الـالـتـزـامـ العـاطـفيـ، الـالـتـزـامـ المـسـتـمـرـ، الـالـتـزـامـ الـمـعيـاريـ) فـيـ التـأـثـيرـ عـلـىـ تـلـكـ الـعـلـاقـةـ.

وـإـنـ زـيـادـةـ الـإـهـتمـامـ بـمـعـالـجـةـ التـنـمـرـ الوـظـيفـيـ بـوـصـفـهـ أـحـدـ الـخـيـاراتـ الـإـسـترـاتـيـجـيـةـ لـلـوـصـولـ إـلـىـ حـالـةـ مـنـ التـزـامـ العـاملـينـ فـيـ المـنـظـمـةـ، الـأـمـرـ الـذـيـ أـدـىـ إـلـىـ الـإـهـتمـامـ بـتـلـكـ الـمـتـغـيرـاتـ حتـىـ

أصبحت مطلباً مهماً وأساسياً للنهوض في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل ومحوبيه الدراسات التي تناولت العلاقة بين التتمر الوظيفي والالتزام التنظيمي.
ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمها على أربعة مباحث رئيسية، إذ تضمن البحث الأول من الدراسة المنهجية العلمية، وتشمل (مشكلة البحث والأهمية والاهداف من البحث والمخطط الفرضي فرضيات البحث يضاف إلى ذلك إدراة قياس البحث وتوضيح لمجتمع البحث والعينة المدرسة).

أما البحث الثاني فإنه يتعلق بالجانب النظري بمتغيرات البحث فيما يتعلق بالمفهوم والابعاد. وأما البحث الثالث فيتعلق بالجانب العملي والتحليل الاحصائي للبحث الحالي ومناقشة النتائج، ووصف وتشخيص متغيرات البحث، واختبار فرضيات البحث. أما البحث الرابع فقد عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات.

منهجية للبحث

يتناول هذا البحث مشكلة البحث وأهميته وهدفه والمخطط الفرضي والفرضيات ومقاييس البحث ومجتمع وعينة البحث وهي:

أولاً- مشكلة البحث

يتطلب من مديرية تربية في محافظة بابل الوقوف ومعالجة التتمر الوظيفي سيؤثر على الالتزام التنظيمي، وذلك لأن التتمر في مكان العمل هو مجموعة من السلوكات السلبية غير المرغوبية الذي يتعرض لها العاملون في مكان العمل، وهي تشمل الاساءة اللغوية والمضائقات، وعدم التحمل، والإشراف السيء، والمارسات العقابية غير العادلة، وهذا يستدعي توفير معالجة حقيقة لحفظ على الالتزام التنظيمي الذي يشجع للوصول إلى سلوكيات البقاء والوفاء في مديرية تربية بابل.

وفي حالة الإغفال وعدم ايجاد معالجة حقيقة للتتمر الوظيفي للعاملين قد يؤدي إلى عدم الالتزام في المنظمة وغياب وترك العمل، وتجد مديرية التربية في محافظة بابل نفسها عاجزة عن تحقيق أهدافها الاستراتيجية ومسايرة التطور، ويقودها إلى التراجع والاختلال التنظيمي فيها واستناداً إلى ما تقدم ومن خلال المعايشة الميدانية مع الموظفين والاطلاع على واقع هذه المديرية يمكن تشخيص مشكلة الدراسة بالآتي:

(تكمن مشكلة الدراسة في محظوظية إدراك أهمية المعالجة والتصدي للتتمر الوظيفي لمديرية التربية في بابل وتأثير ذلك على الالتزام التنظيمي). تلخص مشكلة الدراسة في اثارة التساؤل التالي هل توجد علاقة بين ارتفاع حالات التتمر وانخفاض الالتزام التنظيمي ومن هذه التساؤل الرئيس تتفرع عدد من التساؤلات الآتية:

١. هل يؤثر الاستخفاف في الالتزام التنظيمي؟
٢. هل يؤثر تقويض العمل في الالتزام التنظيمي؟
٣. هل تؤثر الاساءة اللغوية في الالتزام التنظيمي؟

ثانياً. أهمية البحث

تتضخح أهمية البحث من خلال الجانبين النظري والتطبيقي وكما يأتي:

١- الجانب النظري

أ. تقديم إطار نظري لمتغيرات البحث (التنمر الوظيفي، والالتزام التنظيمي) من خلال إسهام الباحثين والكتاب والنتائج الفكرية في هذا المجال.

ب. ندرة الدراسات السابقة على حد علم الباحث التي اهتمت بدراسة متغيرات البحث في أنموذج فرضي واحد، وهذا يدل على وجود فجوة معرفية (Gap) ينبغي التصدي لها. توجيه العاملين في عينة الدراسة إلى الحد من التنمر الوظيفي وإلى أهم مواطن الخل الموجدة والتي تتعكس سلباً على انتاجية المنظمات وتحقيق الالتزام التنظيمي.

٢- الجانب التطبيقي

أ. يعد من البحوث القليلة التي تهتم في بحث متغيرات الدراسة في العراق والوطن العربي بحسب إطلاع الباحث.

ب. فتح المجال أمام البحوث الأخرى للدراسة والبحث نظراً لحداثة هذا الموضوع على المستوى النظري والتطبيقي وافتقار المنظمات العراقية لمثل هذه الدراسات المهمة.

ت. نظراً لأهمية قطاع التربية والتعليم في العراق، وهو من القطاعات الحيوية والأساسية ، الذي له دور فاعل في إحداث تحولات علمية واجتماعية واضحة تخدم المجتمع كله.

ث. تسعى مديريات التربية في العراق بشكل عام وبابل بشكل خاص إلى تحقيق مخرجات تنظيمية خالية من خطر التنمر الوظيفي عند العاملين فيها، فضلاً عن التزامهم التنظيمي.

ثالثاً. أهداف البحث

هدف البحث الرئيس هو معرفة تأثير التنمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي في مديرية تربية في بابل، ويترفرع عن هذا الهدف الرئيس أهداف فرعية وهي:

١. تحديد مستوى إدراك المنظمة المبحوثة والعاملين فيها لأبعاد التنمر الوظيفي .

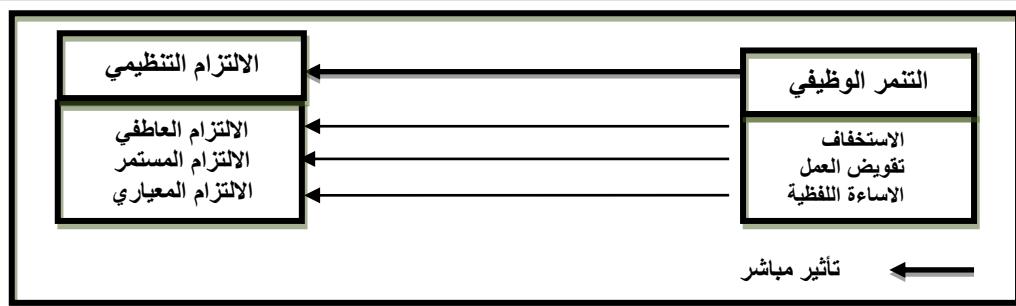
٢. معرفة مستوى إدراك المنظمة المبحوثة للالتزام التنظيمي.

٣. تحديد علاقة بين أبعاد التنمر الوظيفي في الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

رابعاً. المخطط الفرضي لبحث

ووفقاً للإطار المعرفي والفكري للموضوعات الخاصة بمتغيرات البحث والمتمثلة بـ (التنمر الوظيفي والالتزام التنظيمي) وفي ضوء ما موجود في مشكلة وأهداف البحث الأساسية، فإن المخطط الفرضي للبحث والمتمثل بالشكل ١ يوضح علاقات التأثير المنطقية بين متغيرات البحث وكما موضح في أدناه:

١. يظهر المخطط وجود متغيرين رئيسيين، إذ إن المتغير المستقل (Independent Variable) هو (التنمر الوظيفي) ويشمل ثلاثة أبعاد هي (الاستخفاف، وتقويض العمل، والاساءة اللفظية)، أما المتغير التابع (Dependent Variable) فهو (الالتزام التنظيمي) ويشمل أبعاداً هي (الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري).



الشكل ١
المخطط الفرضي للبحث

المصدر: إعداد الباحث

١. يبيّن المخطط وجود علاقات ارتباط بين متغيرات البحث.
٢. يبيّن المخطط وجود علاقات تأثير بين متغيرات البحث.

خامساً. فرضيات البحث

استكمالاً لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن تساؤلاته تم وضع عدد من الفرضيات وعلى النحو الآتي:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة تأثير مباشرة إيجابية بين التنمر الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتنبع منها الفرضيات الآتية:
- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين الاستخفاف والالتزام التنظيمي وأبعاده.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين نقويض العمل والالتزام التنظيمي وأبعاده.
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين الإساءة اللفظية والالتزام التنظيمي وأبعاده.

سادساً. مقاييس البحث

تم الاعتماد في هذا البحث على تدرج مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert)، وذلك لقياس استجابة أفراد العينة، ويكون المقياس من (موافق جداً، موافق، محابي، غير موافق، غير موافق أبداً) لغرض قياس المتغير المستقل والمتمثل بالتنمر الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاستخفاف، ونقويض العمل، والإساءة اللفظية) إذ تضمنت (٢٧) فقرة، إما المتغير التابع فهو (الالتزام التنظيمي) ولها ثلاثة أبعاد وهي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر) واشتمل على (١٨) فقرة، وكما موضح في الجدول ١:

الجدول ١ مقاييس البحث

مصدر القياس	عدد الفقرات	الرمز	أبعاد القياس	ت
(Brotheridge & Lee, 2010, 2007, 2006) (Matthiesen & Einarsen, 2004)	27	CB	التصرُّف الوظيفي	١-
	13	cb-1	الاستخفاف	
	7	cb-2	تفويض العمل	
	7	cb_3	الإساءة اللقطية	
(Karim & Noor, 2017) (Allen & Meyer, 1990)	18	OC	الالتزام التنظيمي	٢-
	6	OC -1	الالتزام المعياري	
	6	OC -2	الالتزام العاطفي	
	6	OC _3	الالتزام المستمر	

المصدر: من إعداد الباحث بالأعتماد على الأدبيات

سابعاً- مجتمع البحث وعيته

تمثل مجتمع البحث بمديرية التربية في محافظة بابل لتكون ميداناً للدراسة، وقد تم توزيع استمرارات الاستبيان على العاملين في المديرية المذكورة آفأ، فقد تم توزيع (208) استماراة من مجموع المجتمع البالغ (450) فرداً، وتم استخراجها بحسب المعادلة (Sekeran, 2010)، في حين تم استرداد (190) استماراة فقط، وكان من بين الاستمرارات المسترددة من لم تستوف الشروط، في حين لم يتم ملء بعضها الآخر. وبلغ عدد الاستمرارات الصالحة للتحليل الاحصائي (181) ومعدل الاستجابة 87%. أما الجدول الآتي فهو يوضح مواصفات عينة الدراسة التي تم توزيع الاستمرارات عليها، فقد تم التوزيع للعاملين على الملاك الدائم في المديرية المشمولة بالبحث وكما موضح في الجدول أدناه:

الجدول ٢ وصف مجتمع وعيته البحث

المعلومات التعريفية	المجموع الكلي	العمر	النوع الاجتماعي	العدد	التصنيف	النسبة المئوية
				١٠٢	ذكر	%٥٦
				٧٩	انثى	%٤٤
	١٨١	٣٠-٢٠ سنة				%١٠٠
	٥٧	٤٠-٣١ سنة				%٣٢
	٩٤	٤٠-٣١ سنة				%٥٢
	٣٠	٤٠ فأكثر				%١٦
	١٨١					%١٠٠
	٦٥	دبلوم				%٣٦
	٨٢	اعدادية				%٤٥
	٣٤	متوسطة فأقل				%١٩
	١٨١					%١٠٠
	١٩	٥-١				%١١
	٦٩	١٠-٦				%٣٨
	٥٢	١٥-١١				%٢٩
	٢٤	٢٠-١٦				%١٣
	١٧	٢٠ فأكثر				%٩
	١٨١					%١٠٠
	٦٠	اعزب				%٣٣

النسبة المئوية	العدد	التصنيف	المعلومات التعريفية	
% ٦٣	١١٣	متزوج غير ذلك		
% ٤	٨			
% ١٠٠	١٨١	المجموع الكلي		

المصدر : من إعداد الباحث بالإضافة إلى البيانات التي تم الحصول عليها من استمرارات الاستبيان (SPSS)

الإطار النظري للبحث

أولاً- التتمر

١- مفهوم التتمر

إن الاهتمام بموضوع التتمر الوظيفي ليس حديث العهد، فقد حظي باهتمام العديد من الباحثين في السابق من خلال كتاباتهم المتعلقة بالحقول الاجتماعية والنفسية والأدارية وغيرها من حقول المعرفة. وفي هذا السياق أشار (Chadwick and Travaglia, 2017, 6) إلى أن التتمر الوظيفي شكل من أشكال العنف النفسي، وهو من السلوكيات السلبية والإساءة المتكررة الموجه نحو عامل أو مجموعة من العمال، مما يخلق خطراً على صحتهم وسلامتهم في العمل، ومن هذه السلوكيات التخويف والتهديد. في حين يرى (Kingman, 1994, 1) أن التتمر الوظيفي هو الرغبة الواعية المتعتمدة في إيذاء شخص ما أو تهديه أو تخويفه، وأضاف بأن حتى النظر بشكل سبئ إلى وجه العامل يمكن أن يفسر على أنها تتمر، إذا كان العاملون يشعرون بأذى جراء ذلك. إذ يرى كل من (Van Rooyen and McCormack, 2013, 97) التتمر الوظيفي هو شكل من أشكال الإساءة الفظوية والإيذاء موجه من قبل الفرد العامل أو مجموعة من العاملين نحو فرد أو مجموعة من العاملين، وأيضاً تخويف وتقليل من قيمة الفرد العامل في المنظمة، وهي من الأفعال المتكررة في المنظمات. ويشير (Hodgins, et al, 2017, 191) إلى مصطلح "التتمر الوظيفي" إلى مجموعة من السلوكيات السلبية التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل، وهو يشمل المضايقات، وعدم التحمل، والإشراف السيء، والممارسات العقابية وغير العادلة. كما أضاف كل من (Rai, Agarwal, 2017, 5) إلى أن التتمر في العمل تعني التحرش أو الإساءة أو استبعاد شخص ما أو التأثير سلباً على مهام عمله، كما هو سلوك عدواني متكرر يهدف للإضرار بشخص آخر عمداً، نفسياً أو جسدياً. وأكد (Ariza-Montes, et al 2017, 1117) التتمر هو التخويف والإساءة العاطفية والنفسية، وسوء المعاملة، وإيذاء العاملين بشكل مستمر ومتكرر، كما أن العنصر النفسي مهم في التتمر وعادة العامل هو من يقرر إن كان الفعل عدوانياً أو لا ويكون له آثار عديدة مثل القلق والاكتئاب والتغييب وعدم الالتزام. وفقاً لـ (Barker, 2011, 344) التتمر هو "المظلة الشاملة" التي تتضمن مفاهيم من الإساءة والإيذاء والعدوان في معاملة المنظمات للعاملين وعدم احترامهم والاستهزاء وانتقادهم من شخصياتهم، ويحد بشكل متكرر يومياً أو أسبوعياً أو أكثر، كما إن سلوكيات التتمر تنجم عن ثقافة تنظيمية شديدة العدوانية، إذ يصعب علاجها مرة واحدة عندما تصبح متأصلة في الأداء التنظيمي العام. ويرى (Berthelsen 179) et al, 2011, أن التتمر يحدث عندما يشعر واحد أو أكثر من العاملين بصورة منتظمة ومتكررة بأنهم تعرضوا لمعاملة سيئة من جانب شخص أو أكثر في العمل، مما يؤدي إلى الاستبعاد من الحياة العملية بسبب المشاكل الصحية، إذ يضطر أولئك العاملون الذين يتعرضون إلى التتمر وبشدة إلى مغادرة مكان العمل، سواء كان ذلك من خلال إجازة مرضية أو التفرغ أو غير ذلك من التقلبات الداخلية كانت أو خارجية بسبب سوء المعاملة وتسلط المنظمة.

٢- أبعاد التنمر

التنمر الوظيفي حاله حال أي موضوع إداري علمي يتكون من عدة أبعاد، وقد تعددت مجالاتتناوله من ذلك علم الاجتماع وعلم النفس وعلم الادارة سواء من ناحية الاساليب والوسائل او من ناحية المضامين، وذلك نظراً لأهمية هذا الموضوع في معرفة تعرّض العاملين إلى المعاملة السيئة من قبل الآخرين ومعالجتها يؤدي إلى الحفاظ على استمرارية المنظمة مادياً ومعنوياً والحصول على عاملين أكفاء. ومن خلال ما تقدم يمكن ذكر أبعاد التنمر الذي اتفق عليها كثير من الباحثين والكتاب أمثل.

(Brotheridge and Lee, 2010, 2007, 2006) (Matthiesen & Einarsen, 2004)

ويكون التنمر من ثلاثة أبعاد هي (الاستخفاف، وتقويض العمل، والإساءة اللفظية).

أولاً- الاستخفاف

الاستخفاف (Belittlement) العامل بطيئته له مشاعر وأحساس وكرامة في العمل ولا يرضى بالانتقاد من شخصه أو التقليل من شأنه ، والانتقاد من الآخرين يولد حقداً واضراراً نفسية والكراهية والانتقام والرد بالمثل بين العاملين في المنظمة. إذ أشار كل من (Brotheridge and Lee, 2010, 688) إلى أنه إدلال العاملين أمام الآخرين والتقليل من قيمتهم لتبرير العذوان تجاههم، فالمدير المستبد يبرر تسلطه وعوانه على الأفراد بالحط من شخصهم، وادعاء عدم نضوجهم وعدم معرفتهم بمصلحة المنظمة، ويبين قراراته بحقهم بالنظر اليهم على انهم جاهلون وكسالى لا يليق بهم التعامل الانساني. ويرى (Inyang, 2013, 81) بأنه التقليل من شأن العامل والتحقير والاستخفاف به و التعامل السيء معه كأن يتعرض للأذى الجسدي من قبل المدير أو عدم اخذ اعتبار له او أن يهدد بمختلف انواع التهديدات، أو يجعله أضحوكة أمام زملائه بالعمل، أو بشتمه والصراخ عليه أمام الآخرين. في حين أضاف كل من (Brotheridge and Lee, 2007, 33) بأنه عبارة عن إيهاد واذلال او إهانة العامل بشكل مباشر وغير مباشر من خلال المضايقة وسوء المعاملة وتقليل من قيمة أعماله في المنظمة. ويعرف الاستخفاف وفقاً (Edwards, et al., 2017, 3) بأنه اعتداء منسق من قبل الآخرين على فرد من أفراد المنظمة، مما يؤثر بصورة سلبية على شخصية العامل وعلى الكفاءة الاتجاهية له والتقليل من شأنه ومن قيمته الاجتماعية، وهو نمط من السلوك المدمر بدنيا ونفسيا. ويضيف كل من (DeJordy and Barrett, 2014) الاستخفاف بأنه حالة نفسية تصيب العامل عندما يتعرض له المدير بالاهانة والاستهزاء والتقليل من شخصيته وتحول دون تحقيق رغباته الوظيفية.

ثانياً- تقويض العمل

يعني تقويض العمل (work being undermined) الافعال السلبية التي تعكس سلوكاً عدوانياً مثل اجراءات حجب المعلومات الضرورية عن العاملين وعدم تكافؤ وتوازن القوة بين المتنمر والضحية. إذ يرى (Brotheridge and Lee, 2007, 33) أن تقويض العمل هو تقويض شعور العاملين بالسيطرة مما يدفعهم إلى الشعور بأن المنظمة تقوم بأعمال غير عادلة تجاههم، بانعدام العدالة التوزيعية (مثل المكافآت غير المرتبطة بالأداء)، والافتقار إلى العدالة الإجرائية (على سبيل المثال، التأثير المنخفض في صنع القرار)، وإساءة معاملة الآخرين في العمل . وأشار (Einarsen et al, 2009, 26) إلى أن تقويض العمل هو إعطاء العامل مهام قليلة وبسيطة جداً، أو توجيهه انتقاد مستمر له أو لعمله، وعدم اعطاء المعلومات عن العمل، ويكون محط استهزة وعدم اعترف بنشاطه وعدم اعطاء حقوقه مثل الإجازات والضغط عليه في العمل، وتغيير دوره وتجاهله ومراقبته أكثر من اللازم في المنظمة. واصف (Matthiesen and Einarsen,

(2004, 341) أن تقويض العمل هو شكل متطرف من الضغوط الاجتماعية في العمل، ويمكن وصفه بأنه مشكلة أكثر تعقيداً ومدمرة للعاملين من جميع الضغوطات الأخرى المرتبطة بالعمل مثل التعرض المستمر أو المتكرر إلى الإساءة وعدم الاعتراف برأيهم وبعملهم، والتهجيم عليهم وتخييفهم من خلال الضغوطات والإجهاد في العمل. في حين ذكر كل من (Lee and Brotheridge, 2006, 360) أن تقويض العمل يعني تعرض العامل إلى الانقاد لقدرته من خلال الكلام عن عدم كفاءته والتقليل من جهوده وتوزيع المهام من دون غاية أو إجهاده في العمل، مما يؤدي إلى ارهاقه وتقويض أهدافه، مما يؤثر سلباً عليهم. وأكد (Ford and Ford, 2009, 26) أن تقويض العمل هو نقص الاهتمام أو الحوافز، مما يكون له آثار سلبية مع مرور الوقت، فإنها يمكن أن تقوض العمل لجميع الموظفين.

ثالثاً. الإساءة اللفظية

تعد الإساءة اللفظية (verbal abuse from others) والكلامية وسيلة لممارسة السلطة والسيطرة، والسلط على الآخرين، وهذا يعني أن المعتدي يشعر بقوة أكبر حين يسيء إلى العامل، أو ينقص منه بشكل أو بأخر، وقد يكون الاعتداء بصراخ أو في كثير من الأحيان يمدو بهيئة نكات ودعابات. ويرى (Grandey *et al.*, 2007, 63) أن الإساءة اللفظية هي شكل من أشكال الاعتداء، مثل الإهانات والشتائم والصراخ وسوء المعاملة أو التهديد بوجه العاملين، وأفضل وصف لها بأنها أسلوب سلبي يستخدم ضدهم في المنظمة. وأضاف (Brewer *et al.*, 2013, 409) أن الإساءة اللفظية هي استخدام كلمات مهينة، فضلاً عن الإهانات والصراخ والشتائم والمزاح غير المناسب من قبل المدراء تجاه العاملين في المنظمة. وأشار (Jackson *et al.*, 2013, 2066) إلى أن الإساءة اللفظية تحدث بشكل متكرر وغالباً ما تكون مقدمة لتصاعد وتصل إلى العنف الجسدي، كما أنها لغة مهينة غير محترمة؛ قد تشمل التهديد "بالقوة البدنية، أو الأذى الجنسي أو النفسي، أو أي عواقب سلبية أخرى. ووفقاً لـ (Pompeii *et al.*, 2015, 2) الإساءة اللفظية تشمل لغة عدوانية أو غير لائقة تجعل العامل يشعر بالتهديد والخوف أو حالة من عدم الارتياح في العمل مثل الصراخ، وعدم ذكر اسمه ولغة الفظيعة، وفي كل حالة، ترتكب الإساءة من قبل المدراء أو من قبل الجماعة في المستوى نفسه تجاه فرد العامل.

ثانياً. الالتزام التنظيمي

١- مفهوم الالتزام التنظيمي

يرتبط مفهوم الالتزام التنظيمي بالعمل من خلال تشجيع العاملين بإحساس المشاركة في العمل والولاء والاعتقاد بقيم واهداف المنظمة وكذلك تطرق العديد من الباحثين إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من عدة جوانب. إذ يرى (Wolowska, 2014, 133) الالتزام التنظيمي بأنه موقف وقوة مشاركة الفرد وتحديد هويته في المنظمة، كما ان الالتزام هو القوة التي تربط الفرد بمسار العمل، وشهدت هذه القوة على أنها حالة نفسية وعقلية يمكن أن تتخذ أشكالاً مختلفة: الرغبة، ووجوب مواصلة العمل. ويشير (Rahman *et al.*, 2016, 188) إلى أن الالتزام التنظيمي هو القوى الملزمة التي تدفع الفرد إلى مسار عمل معين بهدف تحقيق أهداف معينة، وأضاف أيضاً بأنه كثافة العوامل التي تربط الشخص مع المنظمة بأكملها. في حين أضاف (Eslami and Gharakhani, 2012, 86) أن الالتزام التنظيمي هو القوة النسبية لدرجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها، وكذلك لتعريف الفرد، والمشاركة فيها وتناغم أهدافه مع اهداف وقيم المنظمة وعلى استعداده لبذل جهد لمساعدتها على النجاح. ويصف (Colquitt *et al.*, 2011, 36) أن الالتزام التنظيمي هو "قدرة

ارتباط الفرد بالمنظمة ويتميز بوجود نية للبقاء فيه؛ وتحديد الهوية مع قيم المنظمة وأهدافها؛ والرغبة فيبذل مزيد من الجهد نيابة عنها، كما ينظر الأفراد إلى مدى ارتباط قيمهم وأهدافهم بأهداف المنظمة كجزء من الالتزام التنظيمي. وأضاف كل من (Aydogdu and Asikgil, 2011) بأن الالتزام التنظيمي هو ارتباط الفرد النفسي بالمنظمة، مبيناً في ذلك إحساس المشاركة في العمل والولاء والاعتقاد بقيم المنظمة كما هي بقبول العامل للأهداف التنظيمية واستعداده لبذل الجهد نيابة عن المنظمة. ويعرف (Fornes *et al.*, 2004, 392) الالتزام التنظيمي بأنه الارتباط النفسي والعاطفي للعاملين تجاه منظماتهم، وهو مقياس لقوة تناقض العامل مع أهداف وقيم المنظمة، كما إن الأفراد الملزمين بالمنظمة يبذلون جهداً إضافياً، ويرغبون في العضوية التنظيمية، ويحمون أموالها، ويتقاسمون أهدافها وقيمها. وتعرف (Bushra *et al.*, 2011, 261) الالتزام التنظيمي على أنه مدى مشاركة العاملين في وظيفتهم وتنظيمهم، وولائهم وتعاونهم وإخلاصهم تجاه المنظمة ليكونوا جزءاً منها. وفضلاً عن ذلك له أهمية كبيرة، لأن العمال الملزمين أقل تعرضاً لفقدان العمل، وأقل تغيراً، ويكون لديهم دافعاً جيداً لأداء العمل وعلى مستوى متقدم.

٢- أبعاد الالتزام التنظيمي

اتفق كثير من الباحثين والكتاب أمثال كل من (Rahman *et al.*, 2014) و (Wolowska, 2014) و (Karim and Allen and Meyer, 1990) و (Aydogdu and Asikgil, 2011) و (Noor, 2017) (Eslami and Gharakhani, 2012) (Wolowska, 2014) أن الالتزام التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد وهي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري).

أولاً- الالتزام العاطفي

يعني الالتزام العاطفي (Affective commitment) ارتباط العامل بالمنظمة وبأهدافها ارتباطاً وجدياً، وهو أيمانه بها وقوول أهدافها وقيمها واستعداده لبذل المزيد من الجهد في المنظمة ورغبتها القوية في البقاء والعمل كعضو فيها. ويرى (Colquitt, *et al.*, 2011, 41) أن الالتزام العاطفي يمثل ارتباط الفرد العاطفي للمنظمة والتعرف عليها، والمشاركة فيها، وأن الأعضاء يكونون ملزمين في المنظمة على أساس عاطفي، ويكون لديهم علاقة شخصية وقوية بما يتفق مع أهداف وقيم المنظمة. وأشار (Morin *et al.*, 2011, 59) بأنه ارتباط عاطفي للعاملين مع المنظمة وورغبته على العمل، لأنه يتوافق مع أهدافها وقيمها. ويشير (Wang *et al.*, 2014, 432) إلى أن الالتزام العاطفي ارتباط العاملين النفسي بمنظمتهم، من خلال تحديد هم أهداف وقيم المنظمة والذي يرتبط مع تصوراتهم لقدرة المنظمات على تلبية احتياجاتهم في العمل. ووفقاً لـ (Orozco and Arroyo, 2017, 97) الالتزام العاطفي يشير إلى الارتباط العاطفي الذي من خلاله يتعلق العامل ويقوم بالمشاركة وتحديد دوره مع المنظمة، وهذا يمثل ارتباطاً وجدياً لفرد مع المنظمة، وهو يدل على تثمين عضويته فيها، مما يحفز ارتباطهم العاطفي مع المنظمة.

ثانياً- الالتزام المستمر

حاز موضوع الالتزام المستمر (Continued Commitment) على اهتمام العاملين، ويعني أن العامل يستمر مع المنظمة، لأنه لا يملك غير ذلك. وأشار (Colquitt *et al.*, 2011, 42) إلى أنه يمكن اعتبار الالتزام المستمر تصور الفرد بالتكليف والمخاطر المرتبطة بترك المنظمة الحالية كما إنه يرتبط ارتباطاً أساسياً فيها، حيث يستند ارتباط الفرد بالمنظمة إلى تقييم المنافع الاقتصادية المكتسبة، ويضع أعضاء المنظمة الالتزام بها بسبب المكافآت الخارجية الإيجابية التي يتم الحصول عليها من خلال تقديم الجهد دون تحديد أهداف المنظمة وقيمها. إذ يرى (Montada *et al.*, 2007, 289) بأنه يمثل حالة من التفاني والإخلاص للمنظمة، أي حاجة الفرد إلى البقاء في هذا

التنظيم نتيجة العامل الاستثمار السابق، والرغبة في العمل بنشاط مما يجعل ترك العمل في ضوء التكلفة والإثابة عملية مستحيلة. واضاف (Wolowska, 2014, 133) بأنه يعبر عن اعتقاد العامل بضرورة البقاء في المنظمة بسبب عدم وجود بدائل توظيف واستثمارات سابقة ناتجة عن قرار الانتماء إلى المنظمة. ويتفق كل من (Iqbal et al., 2015, 2) على أن الالتزام المستمر هو الرغبة القوية في البقاء والاستمرار بالعمل في المنظمة بسبب الاستثمارات المختلفة، وذلك لعدم القدرة على التضحية بها، بسبب زيادة التكاليف المترتبة على ذلك، فضلاً عن ذلك الاستثمارات الشخصية التي ستنتهي في حالة مغادرته للمنظمة، وشكوكه في إيجاد عمل مماثل في مكان آخر.

ثالثاً. الالتزام المعياري

يُعد مفهوم الالتزام المعياري (Normative commitment) من المفاهيم الأساسية والرئيسية في علم النفس وعلم الادارة لما له من دور بارز في حياة الانسان، ويعني الاستمرار في المنظمة لأن العامل يتعرض لضغوط من الآخرين ، إذ يقول (Aydogdu and Asikgil, 2011) أن الالتزام المعياري هو "سلوك عمل الأفراد وشعور بالواجب الانتماء والالتزام والولاء ومواصلة العمل مما يجعل الأفراد ملزمين باستدامة العضوية في المنظمة من الناحية الأخلاقية كما يشعر العاملون الذين لديهم التزام معياري بأن عليهم البقاء بحكم اعتقادهم هو "الشيء الصحيح والأخلاقي القيام به مع المنظمة. ويشير (Eslami and Gharakhani, 2012, 88) إلى أن الالتزام المعياري هو المدى الذي يعتقد فيه العامل أنه يجب أن يكون ملتزماً بمنظمة، وقد يتأثر بالمعايير الاجتماعية الموجودة فيها. وضاف كل من (Karim and Noor, 2017, 91) أن الالتزام المعياري يرتبط بالشعور بالالتزامات تجاه المنظمة استناداً إلى المعايير الاجتماعية والقيم الشخصية و غالباً ما يعزز هذا الشعور الدعم الجيد من قبل المنظمة واعطاء نوع من الحرية لهم بالمشاركة والتفاعل في الاجراءات وتنفيذ العمل.

الإطار العملي للبحث

أولاً- وصف وتشخيص المتغيرات

المotor الأول- وصف وتشخيص أبعاد التنمر الوظيفي BC

ومن خلال ما تقدم يبين الجدول ٣ الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري والتباين للأبعاد الفرعية لمتغير التنمر الوظيفي وترتيبه على مستوى الأهمية بالنسبة للمديرية العامة للتربية في بابل وفق آراء المبحوثين وكما يأتي:

الجدول ٣
ترتيب الأهمية النسبية للأبعاد للتنمر الوظيفي

الرتب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التباين	الخطأ المعياري	اسم البعد	ت
الاول	.85530	3.7225	.735	.06357	الاستخفاف	١
الثاني	.89423	3.6636	.801	.06647	تقويض العمل	٢
الثالث	.87055	3.2589	.763	.06471	الاساءة النفعية	٣
	0.87336	3.54831	0.766	0.064914	المتغير المستقل للتنمر الوظيفي	المعدل العام

المصدر: الجدول من إعداد الباحث

١. التحليل الاحصائي الوصفي لبعد الاستخفاف

ويتبين من خلال الجدول في أعلاه أن البعد الأول الاستخفاف جاء بالمرتبة الأولى من حيث أهميته، كما يظهر من نتائج الاحصاء الوصفي بأن المتوسط الحسابي العام بعد الاستخفاف أعلى من الوسط الفرضي (4) بوسط حسابي (3.7225) وهذا معناه ان هناك انتشاراً بعد الاستخفاف في تربية بابل (قيد الدراسة) وبخطأ معياري (0.06357) والذي يشير إلى دقة الاجابة كما يشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري (0.85530) وتبايناً عاماً (0.735). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي.

٢. التحليل الاحصائي الوصفي لبعد تقويض العمل

ويأتي البعد الثاني تقويض العمل ثانياً بوسط حسابي (3.6636) وهذا معناه ان هناك انتشاراً بعد تقويض العمل في تربية بابل (قيد الدراسة) وبخطأ معياري (0.06647) والذي يشير إلى دقة الاجابة كما يشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري (0.89423) وتبايناً عاماً (0.801). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي.

٣. التحليل الاحصائي الوصفي لبعد الإساءة اللفظية

ثم تأتي البعد الثالث الإساءة اللفظية ثالثاً بوسط حسابي (3.2589) وهذا معناه ان هناك انتشاراً بعد الإساءة اللفظية في تربية بابل (قيد الدراسة) وبخطأ معياري (0.06471) والذي يشير إلى دقة الاجابة كما يشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري (0.87055) وتبايناً عاماً (0.763). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الاجابات عن الوسط الحسابي.اما المعدل العام فقد كانت بوسط حسابي عام (3.54831) والانحراف المعياري عام (0.87336) وبخطأ معياري عام (0.064914) وتباين عام (0.766).

وصف أبعاد الالتزام التنظيمي وتشخيصها

ومن خلال ما تقدم يبين الجدول ٤ الاوساط الحسابية العامة والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري والتباين العام للأبعاد الفرعية لمتغير الالتزام التنظيمي وترتيبها على مستوى الأهمية النسبية للمديرية العامة للتربية في بابل وكما يأتي:

الجدول ٤
ترتيب الأهمية النسبية للأبعاد للالتزام التنظيمي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التباين	الخطأ المعياري	اسم البعد	ت
الاول	0.94070	3.2149	.890	0.06990	الالتزام المعياري	1
الثاني	0.94090	3.0792	.891	0.06993	الالتزام العاطفي	2
الثالث	0.89963	3.0065	.811	0.06786	الالتزام المستمر	3
	0.92707	3.1002	0.864	0.06923	المعدل العام	

١. التحليل الاحصائي الوصفي لبعد الالتزام المعياري

ويتضح من خلال الجدول في أن البعد الأول للالتزام المعياري جاء بالمرتبة الأولى من حيث أهميته وبوسط حسابي (3.2149) وهذا معناه أن هناك انتشاراً بعد الالتزام المعياري في تربية بابل (قيد الدراسة) وبالخطأ المعياري (0.06990) والذي يشير إلى دقة الإجابة كما تشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري (9.4070) وبالتبالين عام (890). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الإجابات عن الوسط الحسابي.

٢. التحليل الاحصائي الوصفي لبعد الالتزام العاطفي

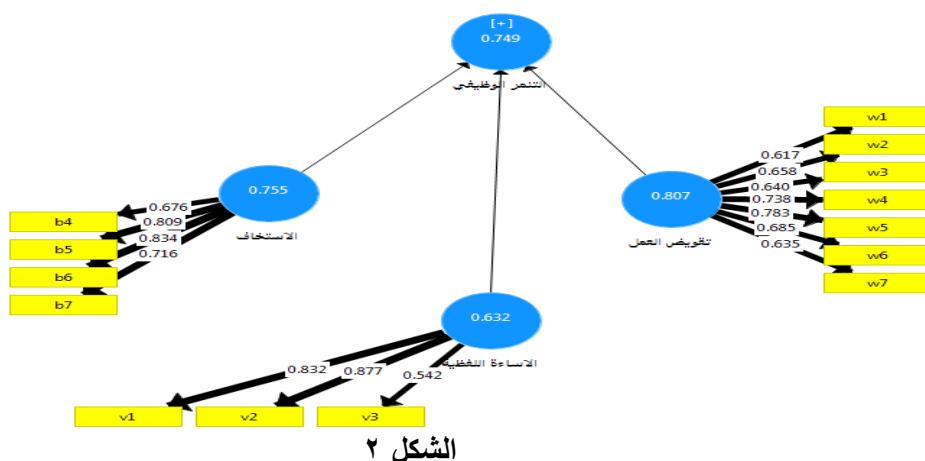
ويأتي البعد الثاني للالتزام العاطفي ثانياً من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.0792) وهذا معناه أن هناك انتشاراً بعد الالتزام العاطفي في تربية بابل (قيد الدراسة) وبالخطأ المعياري (0.06993) والذي يشير إلى دقة الإجابة، كما يشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري عام (9.4090) وبالتبالين عام (891). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الإجابات عن الوسط الحسابي.

٣. التحليل الاحصائي الوصفي لبعد الالتزام المستمر

ثم يأتي البعد الثالث للالتزام المستمر ثالثاً من حيث الأهمية النسبية بوسط حسابي (3.0065) وهذا معناه أن هناك انتشاراً بعد الالتزام المستمر في تربية بابل (قيد الدراسة) وبالخطأ المعياري (0.06786) والذي يشير إلى دقة الإجابة، كما يشير إلى أن هناك اقتراباً لـ (متوسط العينة من متوسط المجتمع) مع الانحراف المعياري (8.9963) وبالتبالين عام (811). وهذا يشير إلى أن هناك انخفاضاً في تشتت الإجابات عن الوسط الحسابي. أما المعدل العام للالتزام التنظيمي فقد كان بوسط حسابي عام (3.1002) وانحراف معياري عام (0.92707) وبخطأ معياري عام (0.6923) وبالتبالين عام (864).

Evaluation of the Measurement Model

١. حيث تم اختبار أنموذج القياس الخاص بمتغير التنمر الوظيفي وكما موضح بالشكل ٢



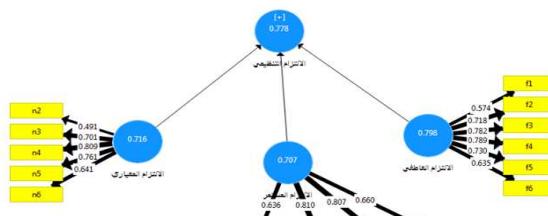
الشكل ٢

اختبار أنموذج قياس التنمر الوظيفي (المعدل)

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

إذ إن حذف الفقرات (v7,v6,v5,v4) (b13,b12,b11,b10,b9,b8,b3,b2,b1) والتي كانت تشعّعاتها أقل من (0.5) للتحقّق من ارتفاع قيم الثبات المركب وقيم معدل التباين من خلال ارتفاع قيم التشعّعات الخارجيّة للفقرات الأخرى، حيث وجد بأن جميع التشعّعات للفقرات وقيم الثبات المركب والفا كرونباخ وقيم المعدل التباين المنتزع مقبولة بحسب قاعدة (Hair et al., 2016) من هنا يتم اعتماد أنموذج القياس المعدل لمتغير التنمر الوظيفي بفقراته: الاستخفاف (4) فقرة، وتقويض العمل (7) فقرة، والاساءة اللفظية (3) فقرة، لتكون جميع الفقرات متغير التنمر الوظيفي (14) فقرة.

٢ . حيث تم اختبار أنموذج القياس الخاص بمتغير الالتزام التنظيمي ولمعالجة الفقرات غير المطابقة لمعايير والتي كانت قيم تشعّعاتها الخارجيّة أقل من (0.5) ولمعرفة فيما إذا كان هناك ارتفاع في قيمة الثبات المركب او قيم التشعّعات الخارجيّة للفقرات الأخرى فيما إذا كانت قيم معدل التباين دون (0.5) وبحسب ما موضح في الشكل ٣:



الشكل ٣

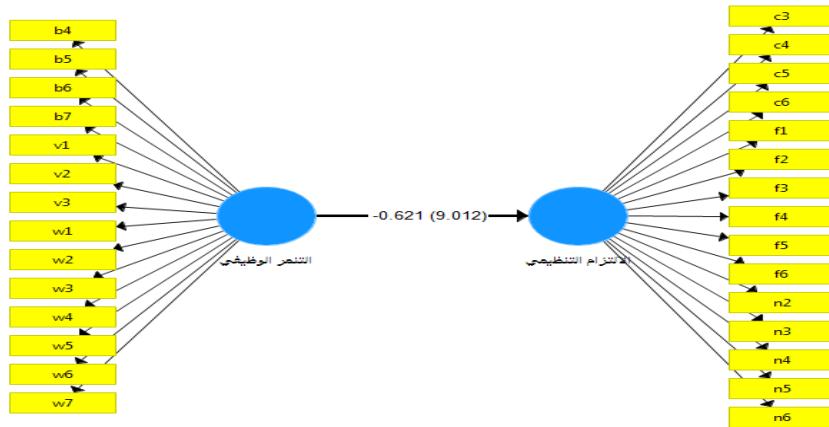
اختبار أنموذج القياس المعدل لمتغير الالتزام التنظيمي بأبعاده

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

إذ إن حذف الفقرات (n1) (c1,c2) والتي كانت تشعّعاتها أقل من (0.5) للتحقّق من ارتفاع قيم الثبات المركب وقيم المعدل التباين من خلال ارتفاع قيم التشعّعات الخارجيّة للفقرات الأخرى، حيث وجد بأن جميع التشعّعات للفقرات وقيم الثبات المركب والفا كرونباخ وقيم المعدل التباين المنتزع مقبولة بحسب قاعدة (Hair et al., 2016) ولذا يتم اعتماد أنموذج القياس المعدل لمتغير الالتزام التنظيمي بفقراته: الالتزام العاطفي(6) فقرات، والالتزام المعياري(5) فقرات، والالتزام المستمر (4) فقرات، لتكون جميع الفقرات متغير الالتزام التنظيمي (15) فقرة.

ثالثاً. اختبار فرضيات البحث

١. اختبار الفرضية الرئيسيّة: توجد علاقة تأثير مباشر إيجابيّة بين التنمر الوظيفي والالتزام التنظيمي إذ تم بناء الأنماذج الهيكلية لفرضية الرئيسيّة، وكما في الشكل ٤.



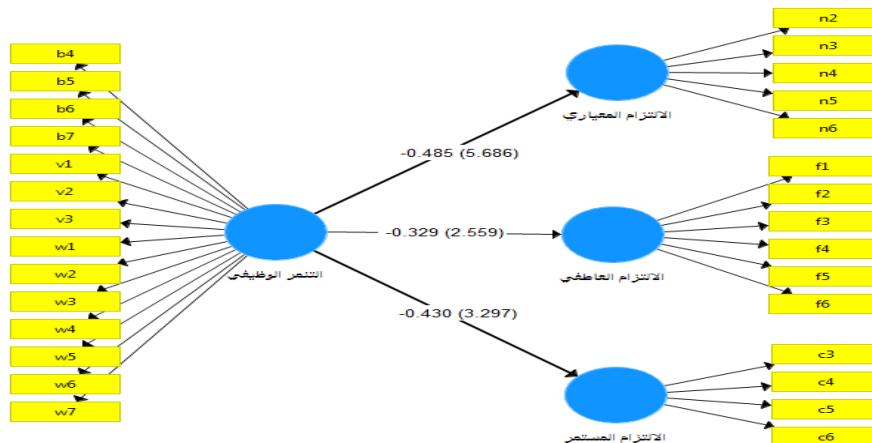
الشكل ٤

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

إذ يظهر بأن هناك علاقة تأثير مباشرة ومحض على الالتزام التنظيمي، إذ إن قيمة المسار (0.621) عند قيمة β المحسوبة (9.012)، كما إن قيمة المعنوية (p) هي (0.000) وعليه تقبل الفرضية.

اختبار الفرضيات الفرعية
حيث تم بناء الأنماذج الهيكلي للفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية، كما في

الشكل ٥.



الشكل ٥

علاقة التأثير المباشرة للشم الوظيفي على أبعاد الالتزام التنظيمي

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

تحليل الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين التتمر الوظيفي والالتزام المعياري أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٥ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٤٨٥) ولما كانت قيمة $T = ٦,٦٨٦$ أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي للتتمر الوظيفي في الالتزام المعياري.

تحليل الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين التتمر الوظيفي والالتزام العاطفي.

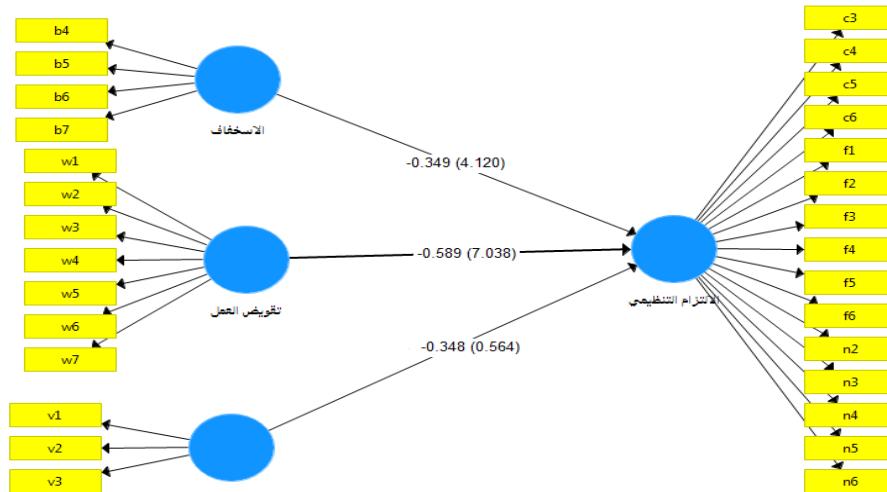
أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٥ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٣٢٩) ولما كانت قيمة $T = ٢,٥٥٩$ أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فإن ذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي للتتمر الوظيفي في الالتزام العاطفي.

تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين التتمر الوظيفي والالتزام المستمر.

أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٥ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٤٣٠) ولما كانت قيمة $T = ٣,٢٩٧$ أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فإن ذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي للتتمر الوظيفي في الالتزام العاطفي.

الفرضيات الفرعية الأخرى

حيث تم بناء الأنماذج الهيكلي للفرضيات الفرعية كما في الشكل الآتي.



الشكل ٦

علاقة التأثير المباشرة للالتزام التنظيمي على ابعاد التتمر الوظيفي

المصدر: نتائج برنامج SMARTPLS

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين الاستخفاف والالتزام التنظيمي وأبعاده.

أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٦ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٣٤٩) ولما كانت قيمة $T = ١٢٠,٤$ أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فإن ذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي للاستخفاف في الالتزام التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير مباشرة معنوية سالبة بين تقويض العمل والالتزام التنظيمي وأبعاده.

أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٦ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٥٨٩) ولما كانت قيمة $T = ٧,٠٣٨$ أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فإن ذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي لتقويض العمل في الالتزام التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير معنوية سالبة بين الإساءةلفظية والالتزام التنظيمي وأبعاده.

أظهرت نتائج تحليل المسار في الشكل ٦ بأن قيمة معامل المسار قد بلغت (-٠,٣٤٨) ولما كانت قيمة $T = ٥٦٤,٠$ أعلى من القيمة الحرجة البالغة ١,٩٦ فإنه تقبل الفرضية. ولما كانت قيمة معامل المسار سالبة فإن ذلك يدل على وجود تأثير معنوي سلبي للإساءةلفظية في الالتزام التنظيمي.

الاستنتاجات والتوصيات
أولاً- الاستنتاجات

يتناول هذا المبحث عرضاً لأهم الاستنتاجات التي أسفر عنها هذا البحث، وعلى النحو الآتي:

١. هناك علاقة سلبية ما بين التنمـر الوظيفي والالتزام التنظيمي، إذ إن أي تقليل بمستوى التنمـر الوظيفي سينعكس في أغلب الأحيـان على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي، لدى العـاملين في مديرية تربية بـابل.

٢. إن قضاء مديرية تربية في بـابل على التنمـر الوظيفي سيؤدي إلى ارتفاع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في عـينة البحث.

٣. تهـم مديرية تربية بـابل بـمعالجة حالات التنمـر والأخذ بنظر الاعتـبار جـوانـب دـعم زـملـاء العمل التي تجعل الموظـفين أكثر التزاماً، كما إنـهم يـبذـلون مـزيدـاً منـ الجـهـدـ والـوقـتـ لـتحـقـيقـ الأـهـدافـ المـطلـوبةـ منـهـمـ.

٤. يـمـتـلكـ العـامـلـونـ فـيـ مدـيرـيـةـ تـربـيـةـ بـابلـ التـزـاماًـ بـالـوظـيفـةـ لاـ بـأسـ بـهـ وـبـالـطـرـيـقةـ التـيـ تـعـمـلـ بـهـ هـذـهـ المـديـريـةـ مـنـ خـلـالـ الحـدـ مـنـ التـنمـرـ الوـظـيفـيـ الذـيـ يـهـمـ الـمـنـظـمـةـ وـتـقـدـيمـ الـخـدـمـاتـ وـالـجـهـدـ وـالـوقـتـ،ـ وـايـضاـ لـتـكـرـيسـ اـهـتمـامـهـمـ لـخـدـمـةـ المـديـريـةـ وـالـمـجـتمـعـ.

٥. يـدـركـ العـامـلـونـ فـيـ مدـيرـيـةـ تـربـيـةـ بـابلـ بـأـنـ خـلـقـ منـاخـ تـنـظـيمـيـ مـلـائـمـ يـتـحـقـقـ مـنـ خـلـالـ تعـدـيلـ السـلـوكـ فـيـ الـعـلـمـ،ـ فـضـلـاـ عـنـ الدـعـمـ الـاجـتمـاعـيـ وـالـمـالـيـ وـتـبـادـلـ الـمـعـلـومـاتـ فـيـماـ بـيـنـهـمـ وـزـرـعـ الثـقـةـ فـيـهـمـ سـوـفـ يـزـيدـ مـنـ الـالـتزـامـ الـعـاطـفـيـ الإـيجـابـيـ فـيـ الـعـلـمـ،ـ مـمـاـ يـجـعـلـهـمـ يـشـعـرـونـ بـالـشـاطـعـ وـالـحـيـوـيـةـ وـالـاسـتـعـدـادـ لـلـوـصـولـ إـلـىـ الـالـتزـامـ التـنـظـيمـيـ.

٦. إنـ اـتـبـاعـ مدـيرـيـةـ تـربـيـةـ بـابلـ اـسـلـوبـ معـالـجـةـ التـنمـرـ سـيـؤـديـ إـلـىـ خـفـضـ مـسـتـوـيـ السـلـوكـ السـلـبـيـ مـثـلـ الـاسـتـخفـافـ الـمـوـجـودـ لـدـيـ الـموـظـفـينـ فـيـ عـيـنةـ الـبـحـثـ،ـ وـتـقـلـيلـ حـالـاتـ التـنمـرـ وـالـفـلـقـ وـالـخـوفـ لـدـيـهـمـ،ـ وـبـالـنـتـيـجـةـ تـحـسـنـ صـحـةـ الـموـظـفـينـ الـجـسـدـيـ وـالـنـفـسـيـ،ـ وـشـعـورـهـمـ بـالـرـاحـةـ.

٧. تعمل مديرية تربية بابل على تحقيق مستوى جيد من السلوك المرغوب، وتعامل مع الموظفين على أفضل وجه من أجل تحقيق أهداف المديرية.
 ٨. يظهر أن مديرية تربية بابل استطاعت أن تعالج أبعاد التتمر الوظيفي في عملها بما يعزز الالتزام لدى العاملين، وهذا يظهر لنا ان الدائرة التي يرتفع لدى موظفيها مستوى الالتزام العاملين سوف ينعكس ايجابياً في تحسين وزيادة الانتاج والوصول إلى الأهداف المنشودة.

ثانياً التوصيات

برزت في أثناء مرحلة الدراسة الميدانية للبحث، وتقسي المعلومات والرجوع إلى المصادر المتنوعة، والتأمل في نتائج الدراسة، بعض الأفكار والمقررات التي يمكن صياغتها بمجموعة من التوصيات تفيد مديرية العامة ل التربية بابل، وقطاع التربية والتعليم في العراق ودول العربية الأخرى والباحثين والمهتمين بالفكر الإداري والتنظيمي عموماً، وكما يأتي:

١. على الادارة العليا في مديرية تربية بابل الاهتمام بمعالجة التنمر الوظيفي وعدم الاستخفاف بالموظفين، والذي له دور كبير في الالتزام التنظيمي، فضلاً عن إحداث تغييرات إيجابية ومهمة في السلوكيات العاملين والمنظمة.
 ٢. ينبغي التركيز على الحد من تقويض العمل الموظفين وتجسيد الالتزام العاطفي في مديرية تربية بابل، لأنه يمثل أساساً للالتزام الموظفين للوظيفة.
 ٣. ضرورة اهتمام مديرية تربية بابل بإحداث التغيير الإيجابي لصالح الموظفين من خلال عدم الإنفاق من قيمة العاملين وقيمة عملهم وعدم الضغط عليهم في العمل بل اعطاءهم نوع من المسؤولية في العمل التنظيمي.
 ٤. يجب التركيز في مديرية تربية بابل على عدم حجب المعلومات من العاملين بل دعمهم بشتى الوسائل من خلال التعاون وتبادل المعلومات، وتقديم المساعدة والمشورة لهم وتمكينهم، والتعامل الودي من أجل تحقيق الالتزام التنظيمي.
 ٥. زيادة الاهتمام في مديرية تربية بابل بالعوامل التي تعزز وتهتم بالالتزام التنظيمي للموظفين المتمثلة في بيئة العمل، أي الالتزام العاطفي والمعياري، وروح الصداقة والعمل الجماعي وتقدير جهودهم، والدعم الاجتماعي من زملاء العمل، وتوفير فرص التعلم لهم والنمو الشخصي، والراحة النفسية، والمرونة والاستقلالية مما يزيد من الالتزام المستمر للعاملين.
 ٦. على الإدارة العليا في مديرية تربية بابل أن تهتم بالخصائص التي ترتبط بالالتزام التنظيمي المتمثل بـ(الرضا الوظيفي والتلاؤ والثقة والالتزام العاطفي والمعياري)، لأنه يولد النجاح والالتزام للعاملين.
 ٧. من الضروري أن تبدي مديرية تربية بابل اهتماماً كبيراً ومستمراً بالحد من التنمر في مكان العمل، وتقليل من الإجهاد والضغط الوظيفي والاساءة اللفظية والجسدية والاستخفاف، وذلك من أجل زيادة مستوى الالتزام عند العاملين.
 ٨. يجب أن تراعي مديرية تربية في بابل شخصية وقيمة العاملين في بيئة العمل والمتمثل بالمشاعر والحالة النفسية والعادات والآراء التي من الممكن أن يجعل العامل متمسكاً بها، ويكون إياذائهم، فضلاً عن دراسة العوامل التي من الممكن أن تجعل العامل متمسكاً بها، ولاؤه لها عن طريق تفاعل وتكيف العامل مع المنظمة من أجل تحقيق الالتزام التنظيمي.

٩. لفت انتباه الإدارات العليا في مديرية العامة للتربية بابل وتركيزها على مسألة تماسك العاملين والعلاقات التعاونية وبناء الصداقه التنظيمية، مما يدعم بناء الثقة فيما بينهم، فضلاً عن ضرورة الاهتمام ببناء هيكل تنظيمية خالية من التسلط، وإشاعة ثقافة الثقة والالتزام.

المصادر

1. Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Arjona-Fuentes, J. M., Law, R., Law, R., ... & Han, H. (2017). Incidence of workplace bullying among hospitality employees. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29(4), 1116-1132.
2. Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. International review of management and marketing,
3. Barker, L. (2011). Chapter 13 A Positive Approach to Workplace Bullying: Lessons from the Victorian Public Sector. In What Have We Learned? Ten Years On (pp. 341-362). Emerald Group Publishing Limited.ISO 690.
4. Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. International Journal of Manpower, 32(2), 178-193.
5. Brewer, C. S., Kovner, C. T., Obeidat, R. F., & Budin, W. C. (2013). Positive work environments of early-career registered nurses and the correlation with physician verbal abuse. Nursing outlook, 61(6), 408-416.
6. Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2007). Examining the relationship between the perceived work environment and workplace bullying.
7. Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2010). Restless and confused: Emotional responses to workplace bullying in men and women. Career Development International, 15(7), 687-707.
8. Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). International journal of Business and Social science, 2(18).Canadian Journal of Community Mental Health, 25(2), 31-44.
9. Chadwick, S., Chadwick, S., Travaglia, J., & Travaglia, J. (2017). Workplace bullying in the Australian health context: a systematic review. Journal of health organization and management, 31(3), 286-301.
10. Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. McGraw-Hi.
11. DeJordy, R., & Barrett, F. (2014). Emotions in institutions: Bullying as a mechanism of institutional control. In Emotions and the Organizational Fabric (pp. 219-243). Emerald Group Publishing Limited.
12. Edwards, M., Edwards, M., Blackwood, K. M., & Blackwood, K. M. (2017). Artful interventions for workplace bullying: exploring forum theatre. Journal of Workplace Learning, 29(1), 37-48.
13. Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. Work & Stress, 23(1), 24-44.
14. Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. ARPN Journal of Science and Technology, 2(2), 85-91.
15. Ford, J. D., & Ford, L. W. (2009). The four conversations: Daily communication that gets results. Berrett-Koehler Publishers.
16. Fornes, Sandra L.; ROCCO, Tonette S. Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness. Online Submission, 2004.

17. Grandey, A. A., Kern, J. H., & Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 63.
18. Hodgins, M., Hodgins, M., Mannix McNamara, P., & Mannix McNamara, P. (2017). Bullying and incivility in higher education workplaces: Micropolitics and the abuse of power. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12(3), 190-206.
19. Inyang, B. J. (2013). Exploring the concept of leadership derailment: Defining new research agenda. *International Journal of Business and Management*.
20. Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1-11.
21. Jackson, D., Hutchinson, M., Luck, L., & Wilkes, L. (2013). Mosaic of verbal abuse experienced by nurses in their everyday work. *Journal of advanced nursing*, 69(9), 2066-2075.
22. Karim, N. H. A., & Noor, N. H. N. M. (2017). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11(1), 89-101.
23. Kingman, S. (1994). United against bullying. *Health Education*, 94(2), 18-20. 23-Lee, R. T., & Brotheridge, C. M. (2006). When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping, and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 352-377.
24. Mangin, M., & Stoelinga, S. (2011). Peer? Expert. *Journal of staff development*, 32(3), 48-52.
25. Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 335-356.
26. Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 335-356.
27. Montada, L., Kals, E., & Becker, R. (2007). Willingness for continued social commitment: A new concept in environmental research. *Environment and behavior*, 39(3), 287-316.
28. Morin, A. J., Morizot, J., Boudrias, J. S., & Madore, I. (2011). A multifoci person-centered perspective on workplace affective commitment: A latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods*, 14(1), 58-90.
29. Orozco, F. C. E., & Arroyo, J. C. (2017). Students' loyalty in higher education: the roles of affective commitment, service co-creation and engagement. *Cuadernos de Administración*, 33(57).0
30. Ozer, E. J. (2007). The effects of school gardens on students and schools: Conceptualization and considerations for maximizing healthy development. *Health Education & Behavior*, 34(6), 846-863.
31. Pompeii, L. A., Schoenfisch, A. L., Lipscomb, H. J., Dement, J. M., Smith, C. D., & Upadhyaya, M. (2015). Physical assault, physical threat, and verbal abuse perpetrated against hospital workers by patients or visitors in six US hospitals. *American journal of industrial medicine*, 58(11), 1194-1204.
32. Rahman ,A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F.& Qurashi, Faizan(2016) "International Journal of Economics and Financial Issues"International Journal of Economics and Financial Issues,6(S3) 188-196.

33. Rai, A., & Agarwal, U. A. (2017). Exploring the process of workplace bullying in Indian organizations: a grounded theory approach. *South Asian Journal of Business Studies*, (just-accepted), 00-00.
34. Schachter, O. (1983). Human dignity as a normative concept. *American Journal of International Law*, 77(4), 848-854.
35. Van Rooyen, J., & McCormack, D. (2013). Employee perceptions of workplace bullying and their implications. *International journal of workplace health management*, 6(2), 92-103.
36. Wang, Q., Weng, Q., McElroy, J. C., Ashkanasy, N. M., & Lievens, F. (2014). Organizational career growth and subsequent voice behavior: The role of affective commitment and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 431-441.
37. Wolowska, A. (2014). DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1).